

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Bùi Thị Khánh Huyền

HẢI PHÒNG - 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT
VIỆT NAM VÀ THỰC TIỄN TẠI CÁC DOANH
NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: LUẬT

Sinh viên : Bùi Thị Khánh Huyền
Giảng viên hướng dẫn: Th.S Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG - 2024

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Bùi Thị Khánh Huyền

Mã SV: 2112901002

Lớp : PL2501

Ngành : Luật

Tên đề tài: **Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng**

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

Đề tài có nhiệm vụ giải quyết những vấn đề

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

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

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

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

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

1. Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 của Quốc hội

2. Luật Bảo hiểm xã hội 2024 số 41/2024/QH15 của Quốc hội
3. Luật Bình đẳng giới 2006 số 73/2006/QH11 của Quốc hội
4. Luật an toàn vệ sinh lao động 2015 số 84/2015/QH13 của Quốc hội
5. Luật Việc Làm 2013 số 38/2013/QH13 của Quốc hội

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp

- Công ty Cổ phần Dịch vụ Bảo vệ Toàn Cầu số 1/12 Trần Phú, phường Cầu Đất, quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành khóa luận tốt nghiệp của mình, em xin được bày tỏ lòng biết ơn đối với các thầy cô giáo trong khoa Luật - Trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Hải Phòng cũng như tất cả các thầy cô trong trường, đặc biệt là cô Nguyễn Thị Hoàng Đan - Trưởng khoa Quản trị kinh doanh đã luôn tạo điều kiện, giúp đỡ và truyền đạt cho em những kinh nghiệm quý báu trong suốt quá trình thực hiện.

Em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới cô Vũ Thị Thanh Lan - giảng viên hướng dẫn khóa luận đã tận tình chỉ bảo, hướng dẫn em trong suốt quá trình học tập và hoàn thành khóa luận tốt nghiệp.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng để hoàn thành khóa luận một cách hoàn chỉnh nhất nhưng do thời gian và năng lực cũng như kinh nghiệm của bản thân còn nhiều hạn chế nên trong khi thực hiện khóa luận khó tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến từ quý thầy cô để khóa luận của em được hoàn chỉnh hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	2
3. Phương pháp nghiên cứu.....	3
4. Nội dung của khóa luận.....	3
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	4
1.1. Khái niệm, đặc điểm của lao động nữ.....	4
1.2. Quyền của lao động nữ.....	8
1.3. Nội dung quyền của lao động nữ	11
1.4. Vị trí, vai trò của lao động nữ	19
1.5. Bảo vệ quyền của lao động nữ	21
CHƯƠNG 2: NHỮNG QUY ĐỊNH CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ	24
2.1. Quyền về cơ hội làm việc và thăng tiến.....	24
2.2. Quyền về thu nhập.....	29
2.3. Các đặc quyền riêng dành cho lao động nữ	30
2.4. Quyền nhân thân của lao động nữ.....	41
CHƯƠNG 3: THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG - KIẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP	46
3.1. Thực thi pháp luật về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng	46
3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ.....	51
3.3. Giải pháp trong tổ chức thực hiện quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng.....	61
KẾT LUẬN	66
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	67

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, với 72% phụ nữ Việt Nam tham gia làm việc, Việt Nam là một trong những quốc gia có tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trên thế giới. Lao động nữ đã và đang đóng góp rất lớn vào sự phát triển của nền kinh tế đất nước, đặc biệt trong thời kỳ hội nhập toàn cầu hoá như hiện nay.

Việc bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ là mục tiêu của pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia. Việt Nam đã gia nhập và phê chuẩn Công ước quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc năm 1948, Công ước về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước CEDAW năm 1979 - Công ước của Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và các Công ước của ILO... đều nhằm bảo đảm, bảo vệ, thúc đẩy quyền của phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền cơ bản của con người, bảo đảm cho phụ nữ được sống an toàn, tự do, bình đẳng, phát triển bền vững. Với tư cách là một thành viên của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) đồng thời là quốc gia ký kết Công ước số 111 - Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958; Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951. Việt Nam là một trong các quốc gia nỗ lực trong việc ghi nhận và bảo đảm quyền của lao động nữ trong pháp luật và thực thi.

Ngay từ Hiến pháp năm 1946, Nhà nước đã quan tâm đến quyền của phụ nữ, rút ngắn khoảng cách phân biệt đối xử, tạo tiền đề và cơ sở cho chuyển biến to lớn về vị trí vai trò của phụ nữ trong pháp luật và thực tế xã hội Việt Nam sau này. Kế thừa nguyên tắc tiên bộ của Hiến pháp 1946, tại Hiến pháp 1959, Hiến pháp 1980, Hiến pháp 1992 đều ghi nhận quyền của phụ nữ. Hiến pháp 2013, một lần nữa khẳng định: *“Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”*.

Vì vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là lao động nữ, bảo đảm quan hệ lao động phát triển hài hoà và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Hệ thống pháp luật nước ta nói chung, pháp luật lao động nói riêng đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền của người lao động nữ. Tuy nhiên, thực tiễn thi hành pháp luật lao động đã cho thấy, sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho người lao động không đồng nhất với sự bảo đảm quyền lợi của người lao động. Và những đặc điểm về tâm sinh lý, giới tính... đã chứng minh lao động nữ thường gặp khó khăn hơn so với lao động nam cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn, bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích trong quan hệ lao động.

Từ thực trạng trên cho thấy việc nghiên cứu đề tài **“Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam và thực tiễn tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng”** nhằm luận giải các vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền của lao động nữ như: quyền bình đẳng về việc làm và thu nhập, quyền nhân thân, quyền làm mẹ cũng như các biện pháp bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ là cần thiết. Từ đó đề xuất việc hoàn thiện và đưa ra các giải pháp, kiến nghị giúp các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia về lao động và các nhà hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ có những biện pháp bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ ngày càng tốt hơn.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu:** Đề tài nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam và tìm hiểu thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp.

- **Phạm vi nghiên cứu:** Dưới góc độ khoa học pháp lý và phù hợp với chuyên ngành nghiên cứu, khoá luận chỉ tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật Việt Nam nhưng xoay quanh trực chính là pháp luật lao động về quyền của lao động nữ trong quan hệ làm công hưởng lương, không đề cập đến các chế độ đối với người lao động nói chung. Khoá luận có nghiên cứu

các chuẩn mực quốc tế như các Công ước, Khuyến nghị ILO và kinh nghiệm của pháp luật một số nước để có độ sâu và rộng nhằm tham khảo kinh nghiệm cho pháp luật lao động Việt Nam.

3. Phương pháp nghiên cứu

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

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

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

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

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

4. Nội dung của khóa luận

Gồm 3 chương:

Chương 1: Một số lý luận cơ bản về quyền của lao động nữ

Chương 2: Những quy định cơ bản của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Chương 3: Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng – kiến nghị và giải pháp

CHƯƠNG 1:

MỘT SỐ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

1.1. Khái niệm, đặc điểm của lao động nữ

1.1.1. Khái niệm lao động nữ

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

Tại Công ước số 155 (ILO) Công ước về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc (1981) người lao động bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức. Theo nghĩa rộng người lao động bao gồm tất cả những người thuộc giới lao động trong xã hội. Theo nghĩa hẹp người lao động gồm những người làm công cho các doanh nghiệp, cơ quan tổ chức, cá nhân, gia đình trên cơ sở hợp đồng lao động và pháp luật lao động của Việt Nam và hầu hết các nước khác đang tiếp cận khái niệm “người lao động” theo hướng này. Tại Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 quy định: *“người lao động từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động”*.

Trong quá trình tổ chức lao động, việc phân công lao động theo giới là sự phân chia công việc giữa nam và nữ. Theo Công ước số 111 (ILO) về phân biệt đối xử việc làm và nghề nghiệp (1958) thì giới tính không mang ý nghĩa phụ nữ hay giới tính sinh học mà được hiểu là đặc điểm vị trí vai trò của nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội tức là chỉ sự khác biệt giữa nam và nữ về mặt xã hội. Sự khác biệt sinh học giữa nam - nữ và những khác biệt về vị trí vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình, xã hội, “lao động nữ” được hiểu là người lao động mà xét về mặt giới tính được xác định là phụ nữ và khi tham gia quan hệ lao động có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của người lao động.

Tại khoản 5 Điều 6 Bộ luật lao động năm 2006 đã đề cập tới khái niệm người lao động, theo đó người lao động là người ít nhất đủ 15 tuổi, có khả năng lao động và có giao kết hợp đồng. Và tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật lao động 2019

hiện hành cũng quy định “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên”. Tuy nhiên trong các văn bản của pháp luật Việt Nam quy định từ trước đến nay chưa có khái niệm lao động nữ mặc dù đã dành chế định riêng bảo vệ quyền lợi cho đối tượng lao động này.

Về mặt sinh học, lao động nữ là người lao động có “giới tính nữ”. Theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Luật bình đẳng giới năm 2006 thì giới tính là các đặc điểm sinh học của nam, nữ. Như vậy, sự xác định giới tính là đặc điểm riêng nhất để phân biệt nam và nữ, chỉ có người phụ nữ mới có thiên chức làm mẹ, có khả năng mang thai và sinh con.

Dưới góc độ pháp lý thì lao động nữ là “người lao động”. Người lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động được xác định là có đầy đủ năng lực chủ thể của người lao động, có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Năng lực pháp luật lao động là khả năng của cá nhân và pháp luật quy định họ có quyền được làm việc, được trả công và được thực hiện những nghĩa vụ của người lao động. Năng lực hành vi lao động là khả năng của cá nhân bằng chính hành vi của mình trực tiếp tham gia quan hệ lao động, gánh vác nghĩa vụ và hưởng quyền lợi của người lao động.

Từ sự khác biệt về giới và tổng quan chung trong quan hệ lao động có thể hiểu “lao động nữ” là người lao động mà xét về mặt giới tính được xác định là phụ nữ. Xuất phát từ những đặc thù về giới, pháp luật quốc tế cũng như pháp luật Việt Nam đã có các cơ chế, chính sách phù hợp với lao động nữ, có những quy định riêng dành cho lao động nữ vì lao động nữ có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, có những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động.

Pháp luật Việt nam bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, trọn tuần, giao việc làm tại nhà...

Như vậy, lao động nữ có thể được hiểu là *người lao động có giới tính nữ, làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương; chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.*

1.1.2. Đặc điểm của lao động nữ

Từ khái niệm lao động nữ đã nêu ở trên, có thể khẳng định lao động nữ trước hết cũng có những đặc điểm của người lao động nói chung trong quan hệ lao động như: phải đáp ứng độ tuổi lao động, có khả năng lao động, là những người làm công ăn lương, chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động,... Bên cạnh những đặc điểm chung của người lao động, lao động nữ có những đặc điểm riêng mang tính chất đặc thù. Đây cũng chính là những đặc điểm tạo nên sự khác biệt giữa lao động nam và lao động nữ.

Về mặt sinh học:

Lao động nữ là người có giới tính nữ, đặc điểm sinh học của con người có khả năng mang thai và sinh con, là đặc điểm riêng biệt nhất để phân biệt giữa nam và nữ. Mang thai, sinh con và nuôi con bằng sữa mẹ... đây được coi là thiên chức của người phụ nữ. Khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, người phụ nữ sẽ phải chịu nhiều thay đổi về cơ thể, tâm lý cũng như khả năng lao động làm ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm lý của họ. Đây cũng là một đặc điểm làm nảy sinh nhiều vấn đề phức tạp khiến cho người sử dụng lao động phải cân nhắc khi tuyển dụng và sử dụng lao động nữ làm việc tại doanh nghiệp. Vì trong suốt thời gian mang thai và nuôi con nhỏ, lao động nữ được phép nghỉ để đi khám thai và nghỉ sinh con. Do vậy, những đặc điểm này là yếu tố quan trọng để các nhà làm luật xem xét khi xây dựng các quy định riêng đối với lao động nữ để họ có thể vừa được làm việc vừa có điều kiện để thực hiện thiên chức làm mẹ.

Về mặt thể chất:

Có thể đánh giá thể chất trung bình của lao động nữ kém hơn so với lao động nam. Phụ nữ thường thấp bé, nhẹ cân, chân yếu tay mềm không thích hợp với công việc nặng nhọc, độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe nhưng ngược lại họ lại có sự khéo léo, bền bỉ và dẻo dai trong công việc. Điều này lí giải vì sao trên thực tế những công việc nặng nhọc như mang vác vật nặng hay làm việc trong môi

trường độc hại, nguy hiểm thường do lao động nam đảm nhiệm còn những công việc đòi hỏi sự khéo léo, tỉ mỉ như nghề may mặc, chế biến thực phẩm, thủ công mỹ nghệ thường do lao động nữ đảm nhận. Điều này ảnh hưởng đến việc làm và thu nhập của lao động nữ.

Về yếu tố tâm lý:

Các định kiến xã hội đã tác động sâu sắc đến lao động nữ, đó là những định kiến xã hội về giới xuất phát từ tư tưởng trọng nam khinh nữ khiến lao động nữ thường có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn lao động nam; nhận biết hiểu biết về pháp luật, chính sách nhà nước của lao động nữ còn hạn chế. Mặc dù, trong thực tế ngày nay tư tưởng đó gần như đã được xóa bỏ nhưng không là hoàn toàn. Nhiều người vẫn còn tư tưởng coi người phụ nữ có vị trí thứ yếu trong gia đình và xã hội, hạn chế năng lực của lao động nữ. Vì vậy, thực tế trong xã hội vị thế của nam giới vẫn được đề cao hơn người phụ nữ. Do đó, cơ hội về việc làm, thu nhập cũng như quyền lợi chính đáng của lao động nữ vì thế mà bị hạn chế. Chính điều này đã khiến cho lao động nữ bị bó hẹp về cơ hội và kiềm chế khả năng phát triển bản thân.

Về khả năng gia nhập vào thị trường lao động:

Ở Việt Nam hiện nay bình đẳng giới còn đang gặp khá nhiều rào cản, và phụ nữ luôn chịu nhiều thiệt thòi hơn so với nam giới. Xét về mức đóng góp lợi ích cho xã hội, phụ nữ đóng vai trò rất quan trọng, và lao động là cầu nối cho sự phát triển của bản thân. Trình độ học vấn ảnh hưởng khá tích cực đến khả năng tham gia vào thị trường lao động của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Đầu tư giáo dục cho nữ giới sẽ mang lại nhiều lợi ích vừa cho chính họ vừa cho gia đình và vừa cho sự phát triển xã hội.

Chênh lệch về thu nhập giữa nam giới và nữ giới chủ yếu do sự khác biệt trong giáo dục và nghề nghiệp, nhưng hiện nay, sự khác biệt này xuất hiện khi họ đang làm cùng một lĩnh vực nghề nghiệp, và chủ yếu khi họ bắt đầu có đứa con đầu lòng, buộc nhiều người phải giảm bớt giờ làm hoặc bỏ qua các cơ hội thăng tiến vì phải đảm nhận phần việc chăm con tại nhà.

1.2. Quyền của lao động nữ

Lao động nữ với những đặc thù riêng của giới tính là đối tượng được pháp luật bảo vệ, hạn chế các tổn thương, bất bình đẳng. Hệ thống pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia trong lĩnh vực lao động đã và đang góp phần quan trọng trong việc phát triển cơ hội việc làm cho lao động nữ nhưng vẫn đảm bảo tiếp tục duy trì, bảo vệ các đặc thù riêng của giới tính nữ.

Quyền lao động và quyền của lao động nữ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Quyền lao động vừa là quyền con người đồng thời cũng là quyền cơ bản của công dân được Hiến pháp và pháp luật lao động ghi nhận và bảo vệ. Quyền của lao động nữ là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ căn cứ vào yếu tố đặc thù của giới. Quyền của lao động nữ là khả năng xử sự mà pháp luật cho phép lao động nữ được tiến hành hay đó là thước đo hành vi được phép của chủ thể lao động nữ trong quan hệ lao động với mục đích thỏa mãn lợi ích của mình và được bảo đảm bởi nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động hoặc Nhà nước. Quyền của lao động nữ được quy định để tạo điều kiện cho lao động nữ được phát triển mọi tiềm năng nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của họ.

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

Ủy ban Quyền con người của Liên Hợp quốc đã có sự phân chia nhóm quyền con người trong lĩnh vực lao động thuộc nhóm quyền dân sự và dưới góc độ pháp luật lao động “Quyền của người lao động phải được bảo đảm như quyền con người”. Phụ nữ cũng là con người nên về mặt pháp lý quyền phụ nữ là một bộ phận tất yếu của quyền con người. Về nguyên tắc, quyền phụ nữ phụ thuộc vào thành quả của quá trình biến đổi, phát triển xã hội và việc thừa nhận bảo vệ, bảo đảm thực hiện các quyền phụ nữ là điều kiện không thể thiếu đối với việc bảo đảm và thực hiện các quyền của con người và quyền của cộng đồng dân tộc, quốc gia, quốc tế nói chung. Có thể nói không bảo đảm thực hiện các quyền phụ nữ thì mới chỉ thực hiện được một nửa các quyền con người.

Quyền phụ nữ, sản phẩm của phát triển và tiến bộ xã hội, cũng đồng thời là kết quả được tạo ra từ sự nỗ lực, tự giải phóng, tự đấu tranh của phụ nữ. Nó là một đại lượng rất căn bản của nhân tính, phản ánh sâu sắc những tiến bộ của chủ nghĩa

nhân đạo và chủ nghĩa nhân văn trong lịch sử. Quyền phụ nữ là giá trị xã hội của giải phóng, đặc biệt quan trọng là giải phóng chính trị hướng tới dành quyền bình đẳng với nam giới cho phụ nữ. Quyền phụ nữ còn là một hiện tượng lịch sử - xã hội có tính khả biến dựa trên nền tảng của phát triển sản xuất kinh tế, xã hội, chính trị, nói rộng hơn là tiến trình biến đổi, phát triển của văn hóa. Từ những yếu tố đó, quyền phụ nữ chứa đựng trong bản thân nó tổng hợp các nội dung biểu hiện của kinh tế và chính trị, học vấn và văn hóa, đạo đức và pháp luật, tính cá thể và tính xã hội. Quyền phụ nữ vừa phản ánh lại vừa bị chế ước bởi trình độ thực tế mà xã hội ở mỗi thời kỳ lịch sử đạt được về tự do, dân chủ, công bằng và bình đẳng trong xã hội, trong các quan hệ xã hội của con người.

Quyền lao động đã trở thành quyền hạt nhân trong các quyền kinh tế xã hội. Thế giới có nhiều văn kiện quy định bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của người lao động nữ nói riêng: Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948 xác nhận những nhân quyền cơ bản, tôn trọng các quyền tự do, phẩm cách và giá trị con người cũng như quyền bình đẳng nam nữ để đảm bảo sự thừa nhận này được thực thi trên bình diện quốc gia và quốc tế. Theo điều 23, 24 tuyên ngôn Quốc tế về nhân quyền thì quyền con người trong pháp luật lao động bao gồm: Quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm phù hợp với năng lực và điều kiện của mỗi cá nhân, quyền được chăm sóc sức khỏe trong lao động, quyền được hưởng các điều kiện việc làm chính đáng thuận lợi đối với công việc, quyền được bảo vệ chống thất nghiệp, quyền được hưởng lương bằng nhau, quyền được nghỉ ngơi... Người lao động dù là nam hay nữ đều được pháp luật ở mỗi quốc gia bảo vệ dưới góc độ quyền công dân và được pháp luật quốc tế công nhận và đảm bảo.

Quyền phụ nữ cũng có tất cả những đặc trưng của quyền con người như tính phổ biến, tính không thể chuyển nhượng, tính không thể chia cắt, tính tương tác và phụ thuộc lẫn nhau... nhưng cần nhấn mạnh là quyền phụ nữ có tính phổ biến đối với phụ nữ. Khi nói đến quyền phụ nữ là nói đến quyền bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và quyền lao động của phụ nữ là bộ phận cấu thành. Quyền bình đẳng lao động của phụ nữ trong xã hội là bình đẳng với nam giới trong việc nhận một công việc bảo đảm theo khả năng,

theo trình độ, quyền lựa chọn nghề nghiệp theo yêu cầu nguyện vọng ngành nghề được đào tạo và không có hại đối với cơ thể phụ nữ.

1.2.2. Quyền của lao động nữ trong pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia

Để bảo vệ quyền của lao động nữ, đã có nhiều văn kiện, Công ước Quốc tế ra đời. Quyền của lao động nữ lần đầu tiên được một văn kiện quốc tế đề cập đến, đó chính là Công ước CEDAW - Công ước của Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, 1979 (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women). Không chỉ đề cập về khía cạnh dân sự và chính trị mà CEDAW còn đề cập đến kinh tế - xã hội, văn hóa và gia đình. Công ước chỉ ra những ảnh hưởng của văn hóa và truyền thống làm giới hạn quyền của người phụ nữ và gây khó khăn cho các nhà chức trách trong việc thay đổi các thành kiến, khuôn phép, phong tục, tập quán phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. CEDAW bao hàm nguyên tắc về nghĩa vụ của các quốc gia. Điều này có nghĩa là phụ nữ không còn phụ thuộc vào thiện chí tốt đẹp của Nhà nước mà Nhà nước phải có nghĩa vụ không thể chối bỏ được đối với phụ nữ. CEDAW không tập trung xác định các quyền của phụ nữ mà còn hướng vào những cách thức, biện pháp nhằm loại trừ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền con người. Mục đích của CEDAW trao cho phụ nữ những quyền con người đã được luật pháp thừa nhận nhưng họ không được hưởng trên thực tế bởi sự phân biệt đối xử với phụ nữ. Nếu như các văn kiện trước đó chỉ mới đề cập đến sự bất bình đẳng nam nữ một cách chung chung thì CEDAW đã chỉ ra những lĩnh vực bị phân biệt, đối xử nặng nề như hôn nhân gia đình, lao động việc làm, đời sống chính trị... Những vấn đề có tính chất toàn cầu như phụ nữ cần thực sự bình đẳng với nam giới để họ thực hiện quyền con người, cần có mục tiêu, cách thức, biện pháp đặc thù để áp dụng những nguyên tắc của nhân quyền trong việc bảo đảm bình đẳng giới.

Quyền của lao động nữ không chỉ được ghi nhận và bảo vệ trong các thoả thuận pháp lý quốc tế mà còn trong cả hệ thống pháp luật các quốc gia như quyền làm việc; quyền sở hữu quyền kinh doanh; quyền được bảo vệ sức khỏe; quyền được học tập và sáng tạo; quyền hoạt động văn hóa - nghệ thuật; quyền bầu cử,

ứng cử; quyền tham gia quản lý nhà nước và xã hội; các quyền tự do cơ bản; quyền được bảo đảm an ninh cá nhân; quyền bình đẳng;... Biểu hiện của quyền lao động nói chung của phụ nữ nói riêng là việc làm bao hàm cả vấn đề người lao động hưởng mức lương tương xứng để duy trì cuộc sống vật chất, bao hàm các điều kiện bảo đảm mức thu nhập tối thiểu khi thất nghiệp, hay khi gặp các rủi ro khác.

Rõ ràng, xét trên bình diện thế giới, quyền của lao động nữ được thể hiện trong nhiều lĩnh vực, tuy nhiên trong pháp luật lao động thì quyền của lao động nữ là quyền, được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Sở dĩ, có thể khẳng định như vậy là bởi quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai đối tượng là người lao động và người sử dụng lao động, thiếu một trong hai thì quan hệ lao động không được hình thành. Bởi vậy, nhìn một cách tổng quát việc bảo vệ mối quan hệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động cũng là bảo vệ trong mối quan hệ với người sử dụng lao động vì người sử dụng 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. Còn người sử dụng lao động ở vị thế cao hơn, họ lại có quyền quản lý, điều hành người lao động. Mặt khác, lao động nữ lại có những yếu tố đặc thù về tâm sinh lý nên họ cũng ở vị thế yếu hơn, do đó cũng cần được bảo vệ. Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động thường tập trung vào các vấn đề như quyền được bảo vệ về việc làm, thu nhập, đời sống, quyền được bảo vệ tính mạng sức khỏe, danh dự, nhân phẩm...

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

1.3. Nội dung quyền của lao động nữ

Pháp luật ghi nhận và bảo vệ người lao động với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Nó không chỉ bao hàm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động mà còn phải bảo

vệ cho họ trên nhiều phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường xã hội lành mạnh và phát triển... Lao động nữ ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân trong đó có quyền lao động được bảo vệ, bảo đảm cuộc sống khi tham gia quan hệ lao động còn có những quyền đặc trưng riêng của mình.

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

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

Ngày 24/11/2005, Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Liên hợp quốc đã đưa ra Bình luận số 18 khẳng định quyền làm việc là một quyền cơ bản của con người. Quyền làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người và tạo nên phần quan trọng, không thể tách rời của nhân phẩm. Đồng thời quyền được làm việc cũng khẳng định nghĩa vụ của quốc gia thành viên phải đảm bảo với từng cá nhân quyền tự do của họ trong việc chấp nhận và lựa chọn công việc, trong đó bao gồm cả quyền không bị tước bỏ công việc một cách không công bằng.

**Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập*: Trong thế giới hiện đại, xu hướng phát triển của luật quốc tế về quyền con người đang ngày càng tăng cường và mở rộng, đặc biệt chú trọng quyền bình đẳng cho phụ nữ.

Công ước CEDAW được xây dựng nhằm bảo vệ ở phạm vi rộng lớn các quyền của phụ nữ. Khái niệm bình đẳng trong các công ước quốc tế về quyền con người mang một ý nghĩa rộng lớn là đối xử theo cùng một cách thức với tất cả mọi người thì theo CEDAW bình đẳng về quyền của phụ nữ không phải chỉ là bình đẳng pháp lý mà còn trong khía cạnh việc làm và thu nhập. Phụ nữ thường bị ảnh hưởng nhiều nhất về sự phân biệt giới tính nhất là phân biệt gián tiếp trong việc làm và nghề nghiệp. Trong cùng một điều kiện, cùng một sự đối đãi, cùng một tiêu chí áp dụng chung cho nam và nữ nhưng hậu quả ảnh hưởng lại khác không tương ứng thường giành riêng cho lao động nữ. Vì vậy, chính sách pháp lý và tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ cần phù hợp và được phát triển trong hướng nghiệp và dạy nghề, liên kết chặt chẽ với việc làm; thúc đẩy bình đẳng giới trong đào tạo và việc làm, xác định đào tạo nghề, hướng nghiệp, học tập đóng một quan trọng vai trò trong việc đa dạng hóa sự lựa chọn nghề nghiệp của phụ nữ và tạo điều kiện cho họ tiếp cận các công việc trả lương tốt hơn, làm việc độc lập.

Hiến chương của Tổ chức lao động quốc tế ngay tại lời nói đầu đã kêu gọi *“công nhận nguyên tắc thù lao cho các công việc có giá trị ngang nhau”*. Việc trả thù lao cho người lao động ngoài việc phải đảm bảo cuộc sống tương đối đầy đủ cho người lao động và gia đình họ phù hợp với những quy định tại Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa thì còn phải đảm bảo trả công bằng nhau cho lao động nữ với những công việc như nhau. Tổ chức Lao động quốc tế đã thông qua văn bản pháp lý quốc tế đầu tiên là Công ước số 100 với mục tiêu cụ thể là sự thúc đẩy sự công bằng và xóa bỏ sự phân biệt đối xử. Công ước 100 yêu cầu các quốc gia thành viên phải thực hiện các biện pháp thúc đẩy, bảo đảm khuyến khích hoặc tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng các nguyên tắc của Khuyến nghị bảo đảm lao động nam và lao động nữ được trả công như nhau khi làm những công việc có giá trị tương đương. Cũng tại công ước này sử dụng thuật ngữ “giá trị của công việc” như là một điểm để so sánh nhưng cụm từ “giá trị” lại không được định nghĩa. Còn yếu tố cốt lõi để tính toán giá trị công việc là “nội dung công việc”. Theo điều tra khảo sát của Ủy ban chuyên gia “nội

dung công việc” thường gồm thời gian công việc và thâm niên công tác, kỹ năng của người lao động và sản phẩm có hiệu quả, chất lượng và số lượng của việc làm. Theo ILO thù lao bao gồm tiền lương cơ bản, tiền công tối thiểu và bất cứ khoản bổ sung nào, bất cứ khoản thanh toán trực tiếp hoặc gián tiếp nào bằng tiền mặt hoặc các loại khác do người sử dụng lao động trả cho người lao động phát sinh từ việc làm của người lao động. Tiền công công bằng cho lao động nữ và lao động nam cho việc làm có giá trị ngang nhau liên quan đến tỷ lệ tiền công được thiết lập không có sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính.

Theo Nghị quyết của Hội đồng kinh tế và xã hội của Liên hợp quốc năm 1958, Tổ chức Lao động quốc tế đã thông qua Công ước số 111 và khuyến nghị chống phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp. Định nghĩa “phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp” của Công ước số 111 nhấn mạnh 03 hoạt động cụ thể:

- *Một là*, sự phân biệt đối xử như trả công khác nhau đối với phụ nữ và nam giới làm công việc có giá trị như nhau.

- *Hai là*, sự loại trừ khỏi một cơ hội như sự từ chối một ứng cử viên tìm việc làm có một sức khỏe mà không làm giảm sút khả năng thực thi công việc của người đó.

- *Ba là*, sự ưu đãi trên cơ sở chủng tộc, màu da giới tính...nguồn gốc xã hội hoặc những đặc điểm cá nhân khác mà làm phương hại đến sự bình đẳng và cơ hội và đối xử tại nơi làm việc.

Công ước số 111 không chỉ yêu cầu đối với hành động chống phân biệt đối xử mà còn yêu cầu hành động thúc đẩy hướng tới cơ hội và đối xử bình đẳng tại nơi làm việc (sự đối lập của phân biệt đối xử). Bình đẳng về cơ hội và đối xử tại nơi làm việc được hiểu là các quyết định ở tất cả các cấp độ của chu kỳ làm việc từ tiếp cận với đào tạo và điều kiện nghỉ hưu phải được dựa trên những yếu tố: phẩm chất, kỹ năng kinh nghiệm, năng lực, sự phù hợp đối với cương vị đó mà không có sự can thiệp của định kiến của các giả định phân biệt dựa trên giới tính, chủng tộc, tôn giáo...

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

Bình đẳng trong lao động, việc làm được xác định là các nước tham gia công ước phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ. Đặc biệt quyền làm việc là quyền không thể chối bỏ của mọi người; quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau trong tuyển dụng lao động; quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng tiến, bảo hộ lao động, hưởng các phúc lợi và phương tiện làm việc, quyền được theo học những chương trình bổ túc nghiệp vụ, kể cả các khóa truyền nghề, đào tạo nghiệp vụ nâng cao và định kỳ; quyền hưởng thù lao như nhau kể cả phúc lợi, được đối xử như nhau trong đánh giá chất lượng công việc...

1.3.2. Quyền làm mẹ

Thiên chức cao quý, chỉ riêng phụ nữ mới có và cũng chỉ riêng phụ nữ mới thực hiện được đó là làm vợ, làm mẹ, thực hiện việc sinh đẻ, nuôi dưỡng con cái, tái sản sinh nòi giống. Tuy không thể phủ nhận vai trò của nam giới; bởi nếu không có sự kết hợp của họ thì nữ giới không thể thực hiện thiên chức làm vợ, làm mẹ như một quy luật tất yếu của tự nhiên nhưng chỉ riêng phụ nữ mới thể hiện được mình trong tư cách người vợ, người mẹ. Đây là quyền thiêng liêng về mặt giá trị và ý nghĩa nhất, vì quyền làm mẹ được phổ biến phải đi qua hành vi sinh đẻ. Nó không chỉ đơn thuần là sự thừa nhận về mặt pháp lý trong các đạo luật thành văn mà nó còn là giá trị xã hội có ý nghĩa nhân văn và văn hóa, có sức sống

bền vững trong lịch sử, hằn sâu trong nhận thức, ý thức con người đó là đạo lý và nhân phẩm con người.

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

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

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

1.3.3. Quyền nhân thân

Quyền nhân thân là quyền dân sự gắn với đời sống tinh thần của mỗi chủ thể, không định giá được bằng tiền và không thể chuyển giao cho chủ thể khác, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Quyền nhân thân của người lao động đặc biệt là lao động nữ không bao gồm tất cả các quyền dân sự mà gắn liền với người lao động trong quan hệ lao động, trong môi trường làm việc và điều kiện làm việc, gắn liền với người sử dụng lao động và những người lao động khác. Vì vậy, bảo đảm quyền nhân thân của lao động nữ trong quan hệ lao động chính là sự đảm bảo an toàn về sức khỏe tính mạng bảo vệ danh dự nhân phẩm của họ.

Để bảo vệ sức khỏe tính mạng của lao động nữ lao động các nước đều xác định chế độ làm việc thời gian nghỉ hợp lý theo tiêu chuẩn quy định của hiến chương ILO độ dài làm việc trong khoảng từ 40h đến 48h cá biệt một số nước phát triển quy định từ 35h đến 40h. Trong khoảng thời gian của ngày làm việc pháp luật còn quy định thời gian nghỉ giải lao bắt buộc được tính vào giờ làm việc thời gian nghỉ theo tuần nghỉ hằng năm không chỉ để bảo vệ sức khỏe mà còn giải quyết hài hòa quan hệ lao động và các quan hệ khác của cuộc sống. Để bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho lao động nữ luật lao động của các nước đều xác định chế độ làm việc và thời gian nghỉ hợp lý. Nhìn chung, các nước hạn chế thời gian làm việc ở mức tối đa, hạn chế làm thêm giờ, hạn chế làm đêm.

Quyền được bảo đảm về danh dự nhân phẩm là quyền nhân thân gắn liền với mỗi cá nhân đặc biệt là phụ nữ có thể nói danh dự nhân phẩm của phụ nữ là những giá trị trừu tượng khó xác định và không thể định giá được bằng tiền tuy nhiên nó có ảnh hưởng nghiêm trọng tới đời sống tinh thần của con người nói chung và nữ lao động nói riêng. Lao động nữ trước hết là con người cần thiết được pháp luật bảo vệ trước nguy cơ về an toàn sức khỏe an toàn tính mạng cũng như danh dự nhân phẩm trong môi trường làm việc.

Điều 12 Tuyên ngôn Quốc tế về quyền con người quy định: “Không một ai bị xâm phạm một cách độc đoán về đời sống riêng tư, gia đình, nhà ở, hay thư tín, cũng như bị xúc phạm danh dự hay tiếng tăm của mình. Mọi người đều có quyền

được luật pháp bảo vệ, trước những xâm phạm và xúc phạm như vậy. Bảo vệ danh dự nhân phẩm của lao động nữ được thể hiện qua việc chống lại mọi sự xúc phạm đến người lao động đảm bảo chủ sử dụng lao động phải tôn trọng họ”.

Xuất phát từ quyền tự do lựa chọn việc làm người lao động được tự nguyện xác định công việc của mình trong mối liên hệ với nhiều yếu tố khác, lao động nữ luôn được tôn trọng danh dự nhân phẩm, không ai có quyền xúc phạm đến thân thể và tinh thần của họ.

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

Trong quan hệ lao động người lao động nữ là đối tác, người sử dụng lao động phải tôn trọng và bình đẳng với đối tác nếu họ vi phạm kỷ luật thì người sử dụng lao động không được dùng nhục hình hoặc các hình thức khác xâm phạm đến thân thể danh dự của họ. Theo ILO, quấy rối tình dục ảnh hưởng xấu đến bình đẳng giới ở nơi làm việc, năng suất lao động của doanh nghiệp cũng bị ảnh hưởng bởi hành vi này làm xấu đi các quan hệ lao động. Chính vì vậy quyền của lao động nữ được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với người sử dụng lao động. Xét mối tương quan thì lao động nữ luôn ở vị trí yếu thế và phụ thuộc, lao động nữ phải trực tiếp tiến hành và tham gia vào hoạt động sản xuất đối mặt với những rủi ro ảnh hưởng tới tính mạng sức khỏe chịu sự điều hành quản lý từ người sử dụng lao

động do nguyên nhân về sức ép năng suất lao động và có thể sẽ biến và suy đồi về đạo đức của người lao động phải làm việc trong điều kiện không an toàn bị xúc phạm danh dự nhân phẩm quấy rối tình dục nên việc bảo vệ quyền nhân thân cho lao động nữ là cần thiết.

1.4. Vị trí, vai trò của lao động nữ

Trong suốt chiều dài lịch sử dựng nước và giữ nước của dân tộc Việt Nam, phụ nữ luôn đóng vai trò cực kỳ quan trọng. Họ đã có nhiều cống hiến to lớn trong sự nghiệp bảo vệ và xây dựng Tổ quốc. Hình ảnh của họ đã để lại những dấu ấn tốt đẹp. Người phụ nữ Việt Nam không chỉ đẹp ở thiên chức làm vợ, làm mẹ mà khi nào, ở đâu chúng ta cũng thấy những tấm gương tiêu biểu. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khen tặng phụ nữ Việt Nam tám chữ vàng: Anh hùng - Bất khuất - Trung hậu - Đảm đang.

Phụ nữ Việt Nam đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển của đất nước, thể hiện ở số nữ chiếm tỉ lệ cao trong lực lượng lao động. Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động đạt 78,2% so với nam giới là 86%, trong đó có một số lĩnh vực trước đây chỉ dành cho nam giới. Khi nền kinh tế của chúng ta càng phát triển, phụ nữ càng có nhiều cơ hội hơn, cho phép phụ nữ tham gia vào nền kinh tế thị trường và khiến nam giới phải chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình để giảm nhẹ gánh nặng việc nhà cho phụ nữ, tạo cho họ có nhiều thời gian hơn để tham gia vào các hoạt động khác. Đồng thời tạo ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ trên thị trường lao động.

Địa vị, trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp của phụ nữ Việt Nam được nâng lên, đời sống vật chất và tinh thần được cải thiện về nhiều mặt, sức khoẻ phụ nữ, trẻ em được nâng cao. Trong bối cảnh xã hội có nhiều cơ hội tốt cho lao động và học tập, không ít phụ nữ Việt Nam đã phấn đấu vươn lên không ngừng về mọi mặt, tạo cho mình những hành trang mới để sánh bước cùng cộng đồng khu vực và thế giới. Phụ nữ ngày càng chủ động, tự tin hơn trong lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu khoa học, năng động trong kinh tế thị trường. Nhận thức xã hội về bình đẳng giới được nâng lên. Phụ nữ được tôn trọng và bình đẳng hơn, địa vị của người phụ nữ trong xã hội và gia đình ngày càng được cải thiện. Bình đẳng giới của Việt

Nam được Liên Hợp quốc đánh giá là điểm sáng trong thực hiện các mục tiêu thiên niên kỷ.

Không chỉ hoàn thành nghĩa vụ công dân, người cán bộ nữ còn làm tốt vai trò người vợ, người mẹ, người con trong gia đình, có trách nhiệm cao trong việc gìn giữ giá trị truyền thống văn hoá dân tộc. Trong điều kiện đời sống còn gặp nhiều khó khăn và chịu nhiều tác động của mặt trái cơ chế thị trường, chị em đã thể hiện tình thương, trách nhiệm, đức hy sinh, ứng xử tế nhị khéo léo các mối quan hệ gia đình, dòng họ, trọn đạo hiếu thảo dâu con, là điểm tựa vững chắc cho chồng thành công trong sự nghiệp, nuôi dạy con trưởng thành. Dẫu mỗi người một hoàn cảnh riêng, có những khó khăn thường nhật, song điểm chung nhất của người phụ nữ Việt Nam đó là đã và đang cùng nhau đoàn kết, gắn bó, vượt qua khó khăn vươn lên đóng góp sức mình vào công cuộc xây dựng đất nước ngày càng giàu đẹp văn minh.

Khoảng cách giới vẫn còn một số tồn tại. Những thành tựu mà người phụ nữ đạt được thật đáng tự hào. Tuy nhiên, đó cũng chỉ mới là những bước khởi đầu thuận lợi. Hiện thời chúng ta vẫn còn nhiều hạn chế cần phải được khắc phục. Khoảng cách giới ở nước ta vẫn còn một số tồn tại. Ở bậc sau đại học, khoảng cách giới còn lớn, tỷ lệ nữ là tiến sỹ, thạc sỹ, nữ trí thức làm khoa học tuy có tăng nhưng chưa tương xứng với lực lượng và tiềm năng lao động nữ. Thực tế cho thấy, khoảng cách giới còn tồn tại trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và ở tất cả các cấp, các ngành. Đây chính là lý do giải thích vì sao mặc dù Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới được xây dựng từ góc độ tiếp cận giới và phát triển, song nhiều vấn đề cấp bách cần giải quyết trong Chiến lược vẫn đặt trọng tâm vào phụ nữ.

Về giáo dục, khoảng cách giới vẫn còn khá phổ biến ở vùng sâu vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Do đó, trẻ em gái và phụ nữ trong gia đình nghèo gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận với học tập. Vấn đề tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khoẻ sinh sản của phụ nữ nông thôn, vùng dân tộc thiểu số còn hạn chế, nhận thức của cả nam và nữ về chăm sóc sức khoẻ sinh sản còn nhiều bất cập. Để rút ngắn khoảng cách về bình đẳng giới còn rất nhiều việc phải làm nhưng trước hết

người phụ nữ cần bố trí, sắp xếp công việc của mình cho phù hợp và khoa học. Trong kinh tế hội nhập, phụ nữ cũng phải biết chiếm lĩnh được công nghệ thông tin, bản thân người phụ nữ phải trau dồi kiến thức, hòa nhập với lợi ích tập thể, cá nhân và gia đình. Nếu sự nỗ lực cố gắng đó được tạo điều kiện thuận lợi, được quan tâm bồi dưỡng, chị em sẽ có nhiều cơ hội tham gia các vị trí lãnh đạo, được học tập, tiếp cận với công việc mới...

1.5. Bảo vệ quyền của lao động nữ

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

Bảo vệ lao động nữ là việc Nhà nước và chính lao động nữ có những hoạt động, phương thức, biện pháp, tạo điều kiện hoặc tự mình thực hiện các quyền, ngăn chặn, chống lại sự xâm phạm chủ yếu từ phía chủ sử dụng lao động. Ở khía cạnh lao động thì vấn đề bảo vệ lao động nữ chủ yếu được xem xét trong mối quan hệ giữa họ với người sử dụng lao động, chống lại nguy cơ bóc lột sức lao động, bị đối xử bất công hay phải lao động trong những điều kiện không bảo đảm. Do đó, có thể hiểu bảo vệ lao động nữ là phòng ngừa chống lại mọi sự xâm hại

đến danh dự, nhân phẩm, thân thể, quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ từ phía người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Việc bảo vệ lao động nữ thực hiện bằng cách xác định nhiều nội dung xây dựng cơ chế pháp lý phù hợp, hoàn thiện các quy định có liên quan đến các biện pháp bảo vệ để đảm bảo cho nội dung bảo vệ lao động nữ được thực thi.

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

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

Có nhiều biện pháp thực hiện mà pháp luật trao cho người lao động thông qua cơ chế pháp lý do Nhà nước thiết lập. Biện pháp chính là cách thức để thực

hiện cơ chế pháp lý nói trên, nó được xác lập trên cơ sở pháp lý và dựa trên quyền lực nhất định. Nếu căn cứ vào chủ thể thực hiện biện pháp bảo vệ thì pháp luật đã ghi nhận biện pháp để người lao động có quyền đấu tranh để tự bảo vệ mình như đình công, thừa nhận quyền của tổ chức đại diện cho họ thông qua việc thương lượng tập thể, tham gia cơ chế ba bên; quy định trong những trường hợp nhất định cơ quan Nhà nước có thẩm quyền bảo vệ người lao động thông qua hoạt động thanh tra và xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp. Nếu căn cứ vào tính chất thì có các biện pháp mang tính xã hội như liên kết tổ chức, thương lượng tập thể... hoặc kinh tế như bồi thường thiệt hại, đình công, xử phạt... có biện pháp mang tính tư pháp như giải quyết tranh chấp tại Tòa án, truy tố tội phạm trong lĩnh vực lao động. Như vậy, biện pháp bảo vệ quyền của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng rất đa dạng, phức tạp, được sử dụng đan xen để đem lại hiệu quả tối ưu nhất.

CHƯƠNG 2:

NHỮNG QUY ĐỊNH CƠ BẢN CỦA PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

Quyền con người, quyền công dân được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận và bảo vệ, trong đó có quyền của phụ nữ nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng. Lao động nữ là người lao động thuộc giới nữ, khi tham gia quan hệ lao động có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ khi tham gia quan hệ lao động, được pháp luật bảo vệ và có những chế định riêng. Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, trọn tuần, giao việc làm tại nhà... Lực lượng lao động nữ đến hết năm 2019 chiếm 45,6% nhưng đến năm 2023 chiếm 46,7% trong tổng số 52,4 triệu người lao động. Đây là lực lượng lao động quan trọng của nhân lực phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trước trong giai đoạn hiện nay.

Hiến pháp năm 2013, văn bản có giá trị pháp lý cao nhất của nhà nước khẳng định tất cả mọi người “đều bình đẳng trước pháp luật”; “công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội” (khoản 1 Điều 16). Trên tinh thần Hiến Pháp, Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 đặc biệt quan tâm tới đối tượng lao động nữ và quyền của lao động nữ bằng việc tại Chương X là những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới trong lao động. Bên cạnh đó, còn có rất nhiều văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh, bảo vệ quyền lợi của lao động nữ như: Luật Bảo hiểm xã hội 2024, Luật Bình Đẳng Giới 2006, Luật An Toàn Vệ Sinh Lao Động 2015, Luật Việc Làm 2013,...

2.1. Quyền về cơ hội làm việc và thăng tiến

Lao động nữ được đảm bảo bình đẳng trong việc làm, lao động. Điều này được thể hiện xuyên suốt từ hiến pháp đến các văn bản pháp luật về lao động.

Theo quy định của hiến pháp, phụ nữ được tạo điều kiện để phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội, phụ nữ được quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc; được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn như các lao động nam. Bên cạnh đó, pháp luật lao động nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Người sử dụng lao động phải có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

Bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ về cơ hội làm việc trước hết được thể hiện ở việc tuyển dụng lao động. Đây chính là giai đoạn quan trọng trong việc thiết lập quan hệ lao động để người lao động có được việc làm. Bất kể nam hay nữ đủ độ tuổi, đủ điều kiện đều được tuyển dụng lao động. Điểm a khoản 1 Điều 1 Công ước ILO số 111 (Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp 1958) coi mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên giới tính, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp là phân biệt đối xử, cần được loại bỏ.

Khoản 2 Điều 16 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”; Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định: “Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”.

Trên tinh thần của Hiến pháp, các văn bản pháp luật được ban hành nhằm chống lại tình trạng bất bình đẳng về tuyển dụng giữa nam và nữ trong lĩnh vực lao động, việc làm. Theo điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp. Theo đó, người sử dụng lao động không được 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, không được từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính (Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP quy

định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới). Như vậy, khi lao động có đủ điều kiện về tiêu chuẩn, độ tuổi, trình độ chuyên môn... mà công việc cần thì dù là nam hay nữ cũng đều được tuyển dụng vào vị trí tương ứng. Nếu vi phạm có thể bị xử phạt, ví dụ nếu người sử dụng lao động áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ, có thể bị xử phạt tới 10.000.000đ.

Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động) quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, 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; ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn.

Điều 13 Luật bình đẳng giới quy định: *“Việc thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động như: yêu cầu nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi, tỷ lệ khi tuyển dụng”*; điểm đ, e khoản 1 Điều 19 Luật Bình Đẳng giới quy định: *“lao động nữ được quyền lựa chọn ưu tiên trong trường hợp có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam”*. Tại khoản 1 điều 136 Bộ luật lao động 2019 quy định: Người sử dụng lao động có trách nhiệm đảm bảo thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

Tại điều 5 Bộ luật lao động 2019 quy định:

“Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc,...”.

Theo quy định này thì người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng có quyền lựa chọn công việc hợp lý, tùy vào sức khỏe và trình độ chuyên môn. Điều 135 Bộ luật lao động 2019 quy định *“Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc”*. Điều 13 Luật Bình đẳng giới

năm 2006 quy định: *“Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, ...”*. Như vậy, luật pháp Việt Nam quy định rõ ràng: nam, nữ được đối xử bình đẳng, không phân biệt khi tuyển dụng lao động và đều có cơ hội việc làm ngang nhau.

Cơ chế thị trường đưa người sử dụng lao động có quyền tuyển chọn lao động và người lao động cũng có quyền giao kết hợp đồng với bất kỳ chủ sử dụng lao động ở các địa bàn khác nhau mà pháp luật không cấm nhưng do đặc thù về giới và những quy định có tính ưu đãi cho lao động nữ nên chủ sử dụng vẫn e ngại tuyển lao động nữ. Vì vậy, tại khoản 2 Điều 135 Bộ Luật lao động 2019 khuyến khích người sử dụng tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà. Tại khoản 3 Điều 135 Bộ Luật lao động 2019, Nhà nước quy định: *“Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình”*.

Bình đẳng về cơ hội việc làm còn được thể hiện ở những cơ hội thăng tiến và chính sách an sinh xã hội. Cũng như lao động nam, lao động nữ phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế. Điều kiện để hưởng hưu trí hàng tháng của lao động nam hiện nay là đủ 62 tuổi và lao động nữ là 60 tuổi. Như vậy, độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ đã được rút ngắn so với luật trước nam là 60 tuổi và nữ là 55 tuổi.

Lao động nữ được bình đẳng về cơ hội đề bạt bổ nhiệm chức danh. Điều 13, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định: *“Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh”*. Nhà nước quy định nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức (khoản 4 Điều 11 Luật Bình đẳng giới 2006) hoặc nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh

trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh (khoản 2 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006).

Các cơ quan, tổ chức cần bảo đảm nam, nữ bình đẳng trong việc làm, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm và hưởng phúc lợi (Điều 34 Luật Bình đẳng giới 2006).

Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến... cho người lao động (Nghị định số 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới).

Hành vi không thực hiện hoặc cản trở việc bổ nhiệm nam, nữ vào cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn vì định kiến giới bị coi là hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới (Điều 40 Luật Bình đẳng giới 2006). Hành vi này có thể bị phạt tiền từ 3.000.000đ đến 5.000.000 (khoản 4 Điều 6 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới). Mức phạt này đang được nghiên cứu tăng lên trong thời gian tới.

Trong lĩnh vực đào tạo nâng cao tay nghề thì nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng; bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo; bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ (Điều 14 Luật Bình Đẳng Giới 2006).

Sau khi được tuyển dụng, lao động nữ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoặc học nghề, nâng cao trình độ, nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu công việc (khoản 3 Điều 13 Luật Bình Đẳng Giới 2006 và điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ Luật lao động 2019).

Như vậy, cơ hội và điều kiện việc làm của lao động nữ là ngang bằng với lao động nam, lao động nữ cần đảm bảo các điều kiện về trình độ nghề nghiệp, sự phù hợp của bản thân với tiêu chí của nhà tuyển dụng để lựa chọn một công việc hiệu quả, phù hợp với năng lực bản thân và có cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp.

2.2. Quyền về thu nhập

Vấn đề tiền lương, tiền thưởng là trung tâm của quan hệ lao động và là mục đích, động cơ làm việc của người lao động. Bộ luật Lao động, quy định bình đẳng về tiền lương, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ, bảo đảm, bảo vệ quyền cho lao động nữ. Điều 95 Bộ luật lao động 2019 quy định: *“Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc”*.

Như vậy, người sử dụng lao động trả lương bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam, trả lương căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên... họ đều bình đẳng, không bị phân biệt đối xử.

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

Do sức ép về việc làm và sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường lao động nên lao động nữ chấp nhận thiệt thòi đặc biệt những bất cập về tiền lương cho lao

động nữ bị vi phạm nhiều hơn khi họ làm việc tại các khu sản xuất gia công nhỏ lẻ, khách sạn, nhà hàng nên việc không áp dụng thang bảng lương, vi phạm tiền lương tăng ca, làm đêm, phụ cấp, độc hại càng không thể kiểm soát được.

Có thể đánh giá chung là pháp luật hiện hành không có sự phân biệt giới trong trả lương và thu nhập. Các nguyên tắc không phân biệt đối xử với lao động nữ về mức lương và thu nhập đã được xác lập, các nhu cầu giảm thời gian làm việc, giữ nguyên lương vì lý do giới đã được quy định tại Bộ Luật lao động 2019 và Luật bảo hiểm xã hội 2024. Những quy định trên phù hợp với các quy tắc quốc tế về bình đẳng giới trong trả công và thu nhập. Việc bảo đảm và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ phải đặt trong sự cân bằng với người sử dụng lao động, có như vậy mới bảo đảm mối quan hệ về lợi ích phát triển hài hoà và ổn định cũng là yêu cầu cấp thiết. Thực hiện nhiệm vụ này, hệ thống pháp luật nước ta nói chung, pháp luật lao động nói riêng đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm sự bình đẳng, bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ. Tuy nhiên, cơ hội việc làm và thu nhập của lao động nữ vẫn thấp hơn lao động nam.

2.3. Các đặc quyền riêng dành cho lao động nữ

Cũng giống lao động nam, lao động nữ cần được bảo đảm đầy đủ các quyền cơ bản và quyền có tính đặc thù đối với giới nữ. Tính đặc thù đối với lao động nữ là tôn trọng, bảo vệ, thực hiện, thúc đẩy cả quyền bình đẳng và cả quyền ưu tiên do họ vừa phải bảo đảm thực hiện các quan hệ lao động theo hợp đồng lao động như đồng nghiệp nam, vừa phải đảm nhiệm thiên chức làm mẹ và trách nhiệm chính trong chăm sóc gia đình. Điều này cho thấy việc bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ bao gồm cả việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn, phù hợp với chức năng của người phụ nữ cũng như đặc thù nghề nghiệp nhất định là rất cần thiết.

Lao động nữ là một bộ phận quan trọng trong thị trường lao động nên được ưu tiên đặc biệt về chăm sóc sức khỏe đảm bảo quyền làm mẹ, được hưởng toàn bộ các biện pháp nhằm đảm bảo môi trường lao động an toàn, tránh và hạn chế

tổn thất về sức khỏe, tính mạng cho bản thân mình theo quy định của pháp luật lao động và các luật chuyên ngành có liên quan.

Thứ nhất, quyền của lao động nữ về bảo vệ sức khỏe sinh sản:

Sức khỏe sinh sản có ý nghĩa quan trọng đối với lao động nữ nói riêng và duy trì nòi giống của xã hội nói chung. Đây được coi là một trong những chủ trương xuyên suốt trong chính sách pháp luật dành cho lao động nữ của Nhà nước ta, ghi nhận và bảo đảm quyền làm mẹ của người phụ nữ trong cuộc sống hiện đại gắn liền với môi trường lao động để lao động nữ có được những điều kiện cần thiết nhất trong việc thực hiện vai trò và thiên chức của mình.

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

Để bảo đảm sức khỏe sinh sản và nuôi con nhỏ, tại khoản 2 điều 137 Bộ luật Lao động 2019 quy định cụ thể ngành nghề, thời gian làm việc đối với lao động nữ, cụ thể: *“làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi”*.

Ngoài các danh mục việc làm nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với hóa chất độc hại người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ thì pháp luật còn quy định các tiêu chí về tiếng ồn, độ rung, độ bụi, nóng,... đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, thân thiện với sức khỏe và khả năng sinh sản của lao động

nữ. Pháp luật lao động còn quy định trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày theo khoản 3 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động). Thời gian nghỉ 30 phút này tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong một tháng.

Bên cạnh đó, trong thời gian nuôi con bú lao động nữ được nghỉ 60 phút/ngày. Việc nghỉ 60 phút trong thời gian làm việc đối với lao động nữ là rất cần thiết đối với các bà mẹ và trẻ nhỏ, sẽ tránh được nguy cơ ung thư vú cho các bà mẹ và đảm bảo sức khỏe và sự phát triển dinh dưỡng cho em bé mặc dù việc nghỉ cho con bú này ảnh hưởng nhiều đối với doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền vì khi một người lao động nghỉ thì cả dây chuyền phải dừng lại.

Bộ luật Lao động hiện hành cũng bổ sung nhiều chính sách quy định về chăm sóc, bảo đảm sức khỏe, bảo vệ thai sản và bảo vệ lao động nữ tại nơi làm việc.

Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật số 84/2015/QH13) cũng quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động:

“Hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần”.

Cùng với đó, khoản 1 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động) cũng nêu rõ, 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 tại phụ lục Thông tư 32/2023/TT-BYT (thông tư quy định chi

tiết một số điều của luật khám bệnh, chữa bệnh). Người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật. Người sử dụng lao động đưa người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp (*Điều 21, Luật An toàn vệ sinh lao động 2015*).

Thứ hai, quyền bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ:

➤ Không bị sa thải khi mang thai và nuôi con nhỏ

Một trong những điểm mới nổi bật trong Bộ luật Lao động là quy định người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật. Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới (*khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019*).

➤ Không phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong thời gian mang thai

Người lao động gắn bó trực tiếp với công việc của mình ít nhất 8 giờ/ngày nên điều kiện môi trường làm việc có ảnh hưởng quan trọng đối với tâm lý, sức khỏe và hiệu quả làm việc của họ. Do đó, bố trí sắp xếp công việc cho người lao động một cách phù hợp với giới tính, sức khỏe có ý nghĩa hết sức quan trọng nhất là lao động nữ đang trong giai đoạn mang thai. Đây là thời kỳ nhạy cảm khiến lao động nữ khó kiểm soát tâm lý, mất khả năng tập trung vào công việc. Theo khoản 1 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

“Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong một số trường hợp, như: mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý”.

Tuy nhiên, nếu người lao động đồng ý thì người sử dụng lao động vẫn được được sử dụng người lao động nữ mang thai làm đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa.

➤ Được đảm bảo việc làm sau chế độ thai sản

Sau khi sinh con cần phải có thời gian nghỉ ngơi nhất định để thực hiện chức năng sinh đẻ và phục hồi sức khỏe nên thực tế người phụ nữ rất dễ bị mất việc làm. Điều 140 Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu người lao động phải được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại Điều 139 Bộ luật Lao động 2019 mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; 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.

➤ Được đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động

Điều 138 Bộ luật Lao động 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai như sau: Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về

việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trường hợp này vẫn được coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp dù không đảm bảo thời gian báo trước theo quy định của pháp luật.

Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

➤ Không bị xử lý kỷ luật khi mang thai và nuôi con nhỏ

Căn cứ điểm d khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật đối với người lao động đang trong thời gian mang thai; nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Do đó, nếu vi phạm nội quy lao động trong thời gian mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người lao động sẽ không bị xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng thì lao động nữ vẫn có thể bị xử lý kỷ luật do thời hiệu xử lý kỷ luật lao động có thể kéo dài.

➤ Không bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do mang thai

Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng với lao động nữ vì lý do có thai, người sử dụng lao động có thể bị phạt tiền từ 10 - 20 triệu đồng (*theo điểm i khoản 2 Điều 28 Nghị định 12/2022/NĐ-CP nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong*

lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng).

Thứ ba, quyền làm mẹ và nuôi con của lao động nữ:

➤ Được hưởng chế độ thai sản

Theo quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội 2024, trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày. Trường hợp ở xa cơ sở khám, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

Ở khía cạnh bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ, nhà làm luật còn quy định về thời gian hưởng chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai là nghỉ 7 ngày, triệt sản là 15 ngày. Tại Điều 53 Luật bảo hiểm xã hội 2024 quy định thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản 1 và khoản 2 điều này tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ tết, ngày nghỉ hằng tuần. Cụ thể, về trường hợp người lao động nữ bị sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai lưu, pháp luật quy định họ được hưởng trợ cấp 10 ngày nếu thai dưới 1 tháng, 20 ngày nếu thai từ 1 tháng đến dưới 3 tháng, 40 ngày nếu thai từ 3 tháng đến dưới 6 tháng, 50 ngày nếu thai từ 6 tháng trở lên. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ trong trường hợp sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ tết và ngày nghỉ hằng tuần. Những quy định này giúp người lao động nữ có thời gian nghỉ ngơi, nhanh chóng phục hồi sức khỏe, sớm ổn định cơ thể để thực hiện các vai trò của mình.

Theo khoản 1 Điều 53 Luật bảo hiểm xã hội 2024 quy định: “1. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của lao động nữ khi sinh con được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 139 của Bộ luật Lao động”. (Khoản 1 Điều 139 Bộ Luật lao động 2019 quy định: “Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng, thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng”).

Trong thời gian nghỉ thai sản, được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau

khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền của lao động nữ, Bộ luật Lao động cũng quy định lao động nữ có thể trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, khi đã nghỉ ít nhất 04 tháng, nhưng phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Lao động nữ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

➤ Nuôi con nhỏ dưới 12 tháng được nghỉ 60 phút/ngày

Khoản 4 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động) quy định, lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

Nếu không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ, người sử dụng lao động sẽ bị phạt từ 10 - 20 triệu đồng (*theo điểm đ khoản 2 Điều 28 Nghị định 12/2022/NĐ-CP nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*).

➤ Về thời gian hưởng chế độ khám thai định kỳ

Điều 51 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 quy định về thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi khám thai như sau:

“1. Lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản để đi khám thai tối đa 05 lần, mỗi lần không quá 02 ngày.

2. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi khám thai được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần”.

Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (trợ cấp khi sinh con hoặc nuôi con nuôi). Người lao động hưởng chế độ thai sản được nghỉ làm mà vẫn được hưởng chế độ trợ cấp thai sản. Luật này cũng quy định rõ trong thời gian người lao động nghỉ thai sản vẫn được hưởng chế độ thai sản với mức hưởng bằng 100% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng liền kề trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian này người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội.

➤ Về thời gian nghỉ thai sản và chăm sóc con:

Điều 139 Bộ luật Lao động 2019 quy định lao động nữ sẽ được nghỉ thai sản trước và sau sinh là 06 tháng. Đây là điểm tiến bộ đảm bảo sức khỏe của bà mẹ và trẻ em sơ sinh, tạo điều kiện cho những lao động nữ có sức khỏe yếu sau khi sinh con, trong đó, thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên, tính từ con thứ hai trở đi, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng cho mỗi con.

Thứ tư, quyền được trợ cấp thai sản:

Trong suốt thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về Bảo hiểm Xã hội. Điều này bao gồm tiền trợ cấp thai sản và các chế độ khác liên quan đến bảo hiểm xã hội. Hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một khoảng thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất 04 tháng.

Như vậy, pháp luật Việt Nam có chế độ nghỉ thai sản cho các bà mẹ ngang với các nước đang phát triển và theo Luật Bảo hiểm Xã hội năm 2024 thì lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con sẽ được hưởng chế độ thai sản. Quy định mới này phù hợp với xu hướng toàn cầu khuyến khích người cha tham gia chăm sóc con nhiều hơn khi con chào đời. Cũng xuất phát từ tinh thần đó, Điều 6, Điều 7 Luật Bình đẳng giới quy định bình đẳng giữa nam và nữ đồng thời hỗ trợ, bảo vệ người mẹ khi mang thai, sinh con, tạo điều kiện để cả nam nữ cùng

chia sẻ việc nhà và chính sách bảo vệ, hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới.

Lần đầu tiên, pháp luật Việt Nam đã cụ thể hóa chia sẻ công việc gia đình giữa nam và nữ bằng một quy định cụ thể; có ý nghĩa quan trọng, khẳng định quyền làm mẹ của người phụ nữ đặc biệt là quyền làm mẹ của người lao động nữ không chỉ là quyền sinh con mà còn là quyền chia sẻ thiên chức làm mẹ của mình với người chồng. Đây chính là sự tiến bộ trong hệ thống văn bản pháp luật bảo vệ lao động nữ. Việc thụ hưởng quyền hưởng bảo hiểm thai sản và chế độ nghỉ chăm sóc con ốm, mang thai, của lao động nữ được quy định tại Điều 27, Điều 32 Luật Bảo hiểm Xã hội 2024, phù hợp với quy định của tổ chức lao động quốc tế (ILO) và Tổ chức y tế thế giới về việc người mẹ phải khám thai tối thiểu 05 lần cho đến ngày sinh con.

Cùng với các chế độ bảo hiểm xã hội khác, chế độ trợ cấp thai sản đã và đang góp phần vào việc ổn định đời sống của hàng triệu gia đình, thể hiện trách nhiệm của nhà nước và cộng đồng đối với thế hệ tương lai và thực hiện bình đẳng xã hội. Mức hưởng chế độ thai sản một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng bảo hiểm xã hội chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng bảo hiểm xã hội được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 39 Luật Bảo hiểm Xã hội 2024. Ngoài ra, mức lương cơ sở được lấy làm căn cứ tính tiền trợ cấp một lần khi sinh con.

Căn cứ theo Điều 38, Luật Bảo hiểm Xã hội 2024 quy định:

“Lao động nữ sinh con được hưởng trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 2 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con. Đối với trường hợp sinh con nhưng chỉ có bố tham gia bảo hiểm xã hội thì bố được trợ cấp một lần bằng 2 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con”.

Mặt khác, Điều 41 Luật Bảo hiểm xã hội 2024 quy định:

“Lao động nữ sau thời gian hưởng chế độ bảo hiểm thai sản, trong khoảng thời gian 30 ngày đầu đi làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng

sức, phục hồi sức khỏe từ 05 - 10 ngày. Lao động nữ được hưởng trợ cấp tiền dưỡng sức sau sinh mỗi ngày bằng 30% mức lương cơ sở”.

Chế độ trợ cấp thai sản đối với lao động nữ mang đậm ý nghĩa nhân văn, đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động nữ phải nghỉ việc trong thời gian mang thai, sinh đẻ và nuôi con nhỏ, tạm thời bị mất thu nhập từ lao động. Thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ là khoảng thời gian khó khăn đối với người phụ nữ, cả về vấn đề tinh thần, sức khỏe và đặc biệt là vấn đề tài chính. Bên cạnh việc thu nhập bị gián đoạn, các chi phí tăng thêm khi chăm sóc con nhỏ có thể khiến cho người lao động nữ lo lắng, tâm lý không ổn định.

Do đó, chế độ này đem lại nhiều lợi ích đối với người lao động nữ, nhằm động viên, khuyến khích, hỗ trợ cho lao động nữ khi họ thực hiện thiên chức làm mẹ. Đồng thời, việc đảm bảo nguồn thu nhập cho người lao động trong thời gian hưởng thai sản và sự hỗ trợ chi phí y tế khi sinh con giúp cho người lao động nữ an tâm phục hồi sức khỏe sau sinh, đảm bảo chăm sóc y tế cho người nữ và quyền được chăm sóc của trẻ em. Người mẹ có thời gian tập trung chăm sóc con trong điều kiện y tế và dinh dưỡng phù hợp sẽ giúp trẻ em phát triển đầy đủ về cả thể chất và trí lực; có thể tái sản xuất sức lao động, có đầy đủ sức khỏe về thể chất và tinh thần để quay trở lại thị trường lao động. Như vậy, chế độ trợ cấp thai sản không những đảm bảo chất lượng cho lực lượng lao động hiện tại mà còn góp phần không nhỏ vào sự phát triển toàn diện và bền vững của thế hệ tương lai.

Thứ năm, quyền về điều kiện làm việc của lao động nữ

Đây là một yếu tố quan trọng trong bảo đảm quyền cho lao động nữ. Điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc được quan tâm, bảo đảm không ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng lao động nữ. Khi điều kiện về cơ sở vật chất được bảo đảm, phù hợp, an toàn với sức khỏe, lao động nữ sẽ phát huy được sức sáng tạo, tăng năng suất lao động, yên tâm, tập trung vào công việc.

Quy định của pháp luật hiện hành về cơ sở vật chất phù hợp với lao động nữ tại Điều 136 Bộ luật Lao động 2019: *“Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động; được đảm bảo môi*

trường lao động an toàn, lành mạnh” được cụ thể hoá tại Điều 79 Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động). Quy định này yêu cầu các đơn vị làm việc, chủ sử dụng lao động phải đảm bảo có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ. Đây là một trong những quy định bắt buộc của bất kỳ doanh nghiệp nào có sử dụng người làm việc là nữ. Đồng thời, Nghị định này cũng quy định chi tiết các điều kiện cơ sở vật chất ở nơi làm việc của lao động nữ, về Phòng vắt, trữ sữa mẹ *“là một không gian riêng tư, không phải buồng tắm hay buồng vệ sinh; có nguồn điện, nước, bàn, ghế, tủ lạnh bảo đảm vệ sinh, quạt hoặc điều hòa; bố trí ở vị trí thuận tiện sử dụng, được che chắn khỏi sự xâm phạm, tầm nhìn của đồng nghiệp và công cộng để lao động nữ có thể cho con bú hoặc vắt, trữ sữa”* hay như quy định về nhà trẻ, lớp mẫu giáo, hoặc việc *“tăng cường phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc”* cho lao động nữ.

2.4. Quyền nhân thân của lao động nữ

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

Người lao động từ xưa đến nay vẫn được coi là bộ phận yếu thế được pháp luật quan tâm và bảo vệ. Xét dưới góc độ quyền nhân thân của người lao động cũng như căn cứ trên các quy định của pháp luật lao động thì có thể phân loại quyền nhân thân của người lao động thành 3 nhóm sau:

Nhóm một, là quyền lao động: Pháp luật lao động ở Việt Nam bảo vệ quyền nhân thân của người lao động thông qua các quy định như: tự do lựa chọn việc làm của người lao động; các quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và sa thải người lao động và các quy định về xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm quy định về việc làm và hợp đồng lao động...

Nhóm hai, là quyền được bảo đảm về an toàn tính mạng, sức khỏe, thân thể của người lao động. Trong đó bao gồm các nội dung: quy định về chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động, quy định về chế độ tiền lương, tiền thưởng cho người lao động... nhằm bù đắp hao phí sức lao động, bảo đảm sức khỏe cho người lao động. Thân thể của mỗi cá nhân không phải là tài sản, mà thuộc về nhân thân của cá nhân đó. Các quyền liên quan đến thân thể của người lao động được bảo vệ một cách giống nhau ở mọi người lao động.

Nhóm ba, quyền được bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín; quyền lao động của người lao động. bao gồm như: các quy định về chống phân biệt đối xử, người lao động được tôn trọng, được đối xử công bằng và bình đẳng giữa những người lao động với nhau. Ngoài ra, nghiêm cấm mọi hành vi: quấy rối tình dục và ngược đãi, bạo hành người lao động...

Bảo vệ quyền nhân thân cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, góp phần tạo nên sự cân bằng trong mối quan hệ lao động, tạo động lực phát triển xã hội văn minh. Quyền nhân thân của lao động nữ không bao gồm tất cả các quyền dân sự mà gắn liền với lao động nữ trong quan hệ lao động, trong môi trường làm việc và điều kiện làm việc, gắn liền với người sử dụng lao động và những người lao động khác.

➤ *Bảo vệ danh dự, nhân phẩm của lao động nữ*

Điều 20 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2013 quy định: Mọi người có quyền bất khả xâm phạm về thân thể, được pháp luật bảo hộ về sức khỏe, danh dự và nhân phẩm; không bị tra tấn, bạo lực, truy bức, nhục hình hay bất kỳ hình thức đối xử nào khác xâm phạm thân thể, sức khỏe, xúc phạm

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

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

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

Thứ hai, người sử dụng lao động không được xâm phạm đến thân thể, nhân phẩm của lao động nữ khi tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Lao động nữ có hành vi vi phạm kỷ luật, họ phải chịu chế tài xử lý phù hợp và không vượt quá giới hạn luật cho phép; người sử dụng lao động không được phép có những hành vi không đúng mực như xúc phạm, nhục mạ hoặc xâm phạm đến thân thể người lao động. Mặt khác, người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ vì lý do liên quan đến thiên chức làm mẹ của họ.

➤ *Phòng, chống việc quấy rối tình dục đối với lao động nữ*

Khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động như sau: *“Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động: Phân biệt đối xử trong lao động. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc...”*

Lần đầu tiên khái niệm về “quấy rối tình dục” được đưa vào Bộ luật Lao động 2019 và hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc được giải thích như sau: “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động” (khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019).

Pháp luật lao động cũng khẳng định có chính sách “phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019) và bảo đảm người lao động được đảm bảo “không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019). Trên tinh thần đó, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp “bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (điểm d khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019). Pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ “xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (điểm d khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019). Nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, Bộ luật Lao động còn bổ sung quy định người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động 2019).

Cụ thể hóa nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Nghị định 145/2020/NĐ-CP (nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động) tiếp tục làm rõ thế nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quy định của người sử dụng lao động về phòng chống quấy rối tình dục và trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống

quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 79, Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định: chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan, hình thức xử lý kỷ luật người vi phạm, người tố cáo sai; quy định về bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả; bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động; về trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người sử dụng lao động và người lao động (Điều 85, 86 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Với tinh thần bảo vệ người lao động một cách toàn diện, bảo vệ tất cả các quyền con người trong lĩnh vực lao động thì các quyền nhân thân gắn với lĩnh vực lao động là đối tượng quan trọng cần được pháp luật lao động coi trọng bảo vệ. Bảo vệ quyền nhân thân của người lao động không những thể hiện đường lối, quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước mà còn giúp quan hệ lao động ngày càng hoàn thiện và ổn định hơn. Pháp luật lao động hiện hành cũng quy định các biện pháp bảo vệ cũng như bảo đảm cho quyền nhân thân của người lao động được thực thi một cách có hiệu quả trên thực tế. Việc bảo vệ quyền nhân thân của lao động nói chung, bảo vệ quyền nhân thân của người lao động nữ nói riêng được coi là nhiệm vụ trọng tâm của pháp luật lao động ở nước ta hiện nay.

CHƯƠNG 3:
THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ
TẠI CÁC DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
- KIẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP

3.1. Thực thi pháp luật về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

Hải Phòng là thành phố lớn thứ ba của cả nước và lớn thứ hai ở miền Bắc (sau Hà Nội), là vùng đất có tiềm năng phát triển kinh tế lớn. Rất nhiều nhà máy với quy mô sản xuất lớn, trang bị nhiều dây chuyền hiện đại đã và đang được đầu tư xây dựng ở thành phố Cảng, nhiều nhà máy đã đi vào hoạt động thu hút hàng trăm nghìn lao động. Số lượng người lao động chọn Hải Phòng là điểm đến để sinh sống và làm việc ngày càng nhiều khiến cho thị trường lao động thành phố Cảng ngày càng hấp dẫn và cạnh tranh. Trên tổng số lao động có nhu cầu tìm việc thì tỷ lệ lao động phân theo giới tính có sự chênh lệch nhưng không lớn, trong đó lao động nam chiếm 54%, lao động nữ chiếm 46%.

Tính đến 15/03/2024, Công đoàn Khu Kinh tế có 306 công đoàn cơ sở với hơn 155 nghìn đoàn viên; nữ đoàn viên hơn 84 nghìn người, chiếm 53,8%. Đặc thù lao động nữ có những khó khăn riêng, vì vậy lực lượng này cần được các doanh nghiệp và các cấp công đoàn ưu tiên quan tâm đặc biệt với nhiều chế độ, phúc lợi đặc thù.

Tính đến tháng 6/2024, Hải Phòng có tổng số đoàn viên công đoàn là 330.970 người, trong đó, đoàn viên nữ chiếm hơn 60%. Theo thống kê của Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, Hải Phòng hiện có hơn 170.000 người lao động làm việc trong các doanh nghiệp, khu công nghiệp, trong đó, lao động nữ chiếm tới 70%. Lao động nữ chủ yếu là lao động ngoại tỉnh, độ tuổi bình quân từ 18 - 35, lao động có con nhỏ chiếm tỉ lệ 30 - 35% nên công nhân có nhu cầu gửi con trong độ tuổi mầm non ngày càng gia tăng.

Công ty TNHH LG Display Việt Nam Hải Phòng hiện có gần 24.500 lao động, trong đó, 45,6% là lao động nữ. Tại Công ty TNHH Regina Miracle

International Việt Nam, đơn vị có 64% là lao động nữ cũng đang áp dụng nhiều chế độ ưu tiên đặc biệt với “phái nữ”.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp đang vận hành trở lại chuỗi sản xuất và thu hút nhiều lao động, cả nam và nữ. Đặc thù quan hệ lao động tại các khu công nghiệp là tập trung nhiều lao động nam, nữ trong một diện tích nhất định, cường độ lao động cao, tác phong lao động công nghiệp khẩn trương và tính cạnh tranh lao động cao, nhất là đối với lao động nữ... Lao động nữ phải thực hiện các nghĩa vụ giống như lao động nam, trong khi họ còn có thiên chức làm mẹ và chịu trách nhiệm chính trong việc chăm sóc gia đình. Do đó, việc bảo đảm quyền của họ cần được nhìn nhận tổng thể tại các nhóm quyền khác nhau để đảm bảo hài hòa hai vai trò: vừa là người lao động và vừa thực hiện thiên chức làm mẹ, chăm sóc chính cho gia đình.

Theo báo cáo Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, nhiệm kỳ 2018 - 2023, các cấp Công đoàn thành phố chủ động nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của nữ công nhân viên chức lao động, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách tại các doanh nghiệp sử dụng đông lao động nữ. Năm 2023, công đoàn cơ sở tham mưu lãnh đạo doanh nghiệp dành nhiều chính sách ưu tiên cho lao động nữ. Đồng thời, giám sát việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ theo đúng quy định pháp luật, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể...

Cụ thể, Công ty TNHH Regina Miracle International Việt Nam bố trí hơn 1.200 phòng vệ sinh dành riêng cho chị em, lao động nữ được nghỉ 30 phút/ngày trong thời gian 3 ngày kinh nguyệt (hưởng nguyên lương); người lao động mang thai và nuôi con dưới 1 tuổi được về sớm 60 phút trước khi kết thúc ca làm việc; lao động nữ khi có thai được bố trí xưởng riêng, làm việc tại các vị trí, công đoạn phù hợp nhẹ nhàng hơn, được bố trí ngồi ghế bầu khi làm việc... doanh nghiệp đông lao động nhất TP Hải Phòng, Công ty TNHH Regina Miracle International Việt Nam (KCN VSIP) có đến gần 23.000 lao động nữ (chiếm 66% trên tổng số). Do vậy, công ty cũng dành nhiều chính sách cho lao động nữ như lao động nữ mang thai từ tuần 26 trở lên được giảm 1 giờ làm việc (hưởng đủ lương), không phải làm đêm, tăng ca, công tác xa. Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi được

ngủ 60 phút/ngày, được chuyển công việc nhẹ hơn... Công ty cũng bố trí 11 phòng vắt sữa, lắp đặt các trang thiết bị, dụng cụ vắt sữa tại nhà ăn các nhà máy...

Còn tại Công ty TNHH LG Display, trong thỏa ước lao động tập thể năm 2024 với 10 chương, 22 điều, công ty dành 1 chương cho lao động nữ. Tại chương 6 của thỏa ước, lao động nữ mang thai sẽ được nhận huy hiệu thai sản để phân biệt với lao động khác cùng những đặc quyền riêng như: không phải xếp hàng tại tất cả các vị trí trong nhà máy như cửa ra vào, nhà ăn, không phải đi qua cửa phát hiện từ tính kiểm tra an ninh và được sử dụng thang máy khi di chuyển. Ngoài bữa ăn chính, bữa ăn phụ, lao động nữ mang thai được bổ sung thêm 1 hộp sữa trong mỗi bữa ăn suốt toàn bộ thai kỳ... Trường hợp lao động nữ nghỉ dưỡng thai (có chỉ định của bác sĩ) sẽ được hưởng 60% lương cơ bản tại thời điểm nghỉ...

Hay như tại Công ty TNHH Yazaki Hải Phòng Việt Nam, lao động nữ bắt đầu mang thai đến tháng thứ 6 được nghỉ 2 giờ/tháng tại phòng y tế (hưởng nguyên lương); từ tháng thứ 7 của thai kỳ trở đi được nghỉ 5 giờ/tháng tại phòng y tế... Bên cạnh chính sách chăm lo ưu tiên cho lao động nữ, tại thỏa ước lao động tập thể, Công ty TNHH Yazaki Hải Phòng Việt Nam cũng cam kết đối xử công bằng giữa nam và nữ trong bố trí công việc, trả lương, nâng lương, thăng chức, bảo đảm công bằng theo năng lực thực tế của người lao động; không bạo lực, quấy rối tình dục với lao động nữ... các chính sách cho lao động nữ cũng được ưu tiên đưa vào thỏa ước lao động tập thể. Các nội dung này đều nhận được sự đồng tình cao từ phía người lao động, đáp ứng được tâm tư, nguyện vọng và sự mong chờ của gần 5.000 đoàn viên, người lao động ở cả 3 nhà máy Hải Phòng, Thái Bình, Quảng Ninh.

Với mục tiêu xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng cho lao động nữ, Công ty TNHH Maple còn thành lập nhóm nòng cốt về bình đẳng giới, thiết lập đường dây nóng 24/7, sẵn sàng lắng nghe và hỗ trợ người lao động khi gặp các vấn đề về quấy rối tình dục, bất bình đẳng giới. Cùng với đó, thiết lập góc chia sẻ “Tự tin tỏa sáng” tại khu vực nhà ăn với nhiều tài liệu tuyên truyền bình

đăng giới để người lao động, tìm hiểu thông tin hoặc nghe tư vấn, giải đáp kịp thời.

Đến hết tháng 9, đã có 248 đơn vị tổ chức các hoạt động chăm lo cho lao động nữ như tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản, chính sách lao động nữ, phòng chống bạo lực gia đình; họp mặt, tọa đàm, giao lưu; cắm hoa, thi nấu ăn, giao lưu văn nghệ, tặng quà... cho 86.626 nữ lao động với tổng kinh phí trên 6,5 tỉ đồng.

250/335 doanh nghiệp trên địa bàn thành phố đủ điều kiện ký thỏa ước lao động tập thể đạt 74,6%. Các thỏa ước đều có nhiều điều khoản dành riêng cho lao động nữ với chế độ ưu tiên. Qua đó, đời sống, việc làm, chế độ phúc lợi của lao động nữ được nâng cao, giúp người lao động yên tâm làm việc, gắn bó với công việc cũng như xây dựng cuộc sống gia đình hạnh phúc, tiến bộ.

Cùng với đó, tăng cường công tác thương lượng, đàm phán và ký kết thỏa ước lao động với nhiều điều khoản có lợi hơn đối với lao động nữ như giảm giờ làm, bố trí công việc phù hợp cho lao động nữ trong thời gian mang thai từ tháng thứ 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, hỗ trợ một phần chi phí gửi con trong độ tuổi nhà trẻ, hỗ trợ tiền nguyệt san...

Bên cạnh đó, công tác nâng cao sức khỏe sinh sản cho nữ công nhân viên chức lao động được quan tâm. Trong 5 năm, Liên đoàn Lao động thành phố phối hợp khám, tư vấn sức khỏe sinh sản chuyên sâu cho 337.559 lượt nữ công nhân viên chức lao động với mức 400.000 đồng/người/lần; lắp đặt trên 39 phòng vắt, trữ sữa tại doanh nghiệp có đông lao động nữ, nâng tổng số phòng vắt, trữ sữa là 112 phòng...

Nhu cầu của người lao động ngày một tăng nhưng trên thực tế tại Hải Phòng, số doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà trẻ cho con công nhân rất ít. “Nhiều doanh nghiệp rất mong muốn xây dựng nhà trẻ cho con công nhân để người lao động yên tâm làm việc nhưng lại không có quỹ đất. Mặc dù thành phố Hải Phòng đang triển khai rất nhiều dự án nhà ở xã hội với nhiều tiện ích về nhà trẻ, khu vui chơi thể thao... nhưng thực tế các khu này lại khá xa các doanh nghiệp trong trung

tâm thành phố, xa các khu công nghiệp” Công đoàn Công ty TNHH Regina Miracle International cho biết.

Cùng với việc phát triển hệ thống nhà trẻ, hiện Hải Phòng là địa phương thực hiện sớm theo Nghị định 105/2020/NĐ-CP về chính sách phát triển giáo dục mầm non với mức hỗ trợ tiền gửi trẻ 200.000 đồng/con công nhân các khu công nghiệp (tăng 1,25 lần so quy định tại Nghị định 105/2020/NĐ-CP). Các doanh nghiệp trong khu công nghiệp hỗ trợ người lao động nuôi con nhỏ từ mức 50.000 - 100.000 đồng/tháng cho công nhân lao động, số trẻ được hỗ trợ từ doanh nghiệp khoảng 22.188 người, có đơn vị hỗ trợ đến khi trẻ 10 tuổi.

Theo Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý 2 và 6 tháng đầu năm 2024 của Tổng cục Thống kê thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư:

Tại Mục 4 Thông cáo báo chí thì thu nhập bình quân của người lao động quý 2 năm 2024 là 7,5 triệu đồng/tháng, giảm 137 nghìn đồng so với quý 1 năm 2024 và tăng 490 nghìn đồng so với cùng kỳ năm 2023. Trong đó, thu nhập bình quân của lao động nam là 8,5 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 6,3 triệu đồng/tháng; thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị là 9 triệu đồng/tháng, khu vực nông thôn là 6,5 triệu đồng/tháng. Tính chung sáu tháng đầu năm 2024, thu nhập bình quân của người lao động là 7,5 triệu đồng/tháng, tăng 7,4%, tương ứng tăng 519 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, thu nhập bình quân của lao động nam là 8,5 triệu đồng/tháng, lao động nữ là 6,4 triệu đồng; thu nhập bình quân của lao động ở khu vực thành thị là 9,1 triệu đồng/tháng, khu vực nông thôn là 6,5 triệu đồng/tháng. Vậy lao động nữ có mức thu nhập bình quân trong quý 2 năm 2024 đạt mức 6,3 triệu đồng/tháng.

Hầu hết lao động nữ được tuyển dụng vào các doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp đều được bổ túc hoặc đào tạo nghề như việc một vài doanh nghiệp còn đưa lao động chủ chốt, trong đó có lao động nữ sang đào tạo tại nước ngoài. Nhiều doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở và có những hoạt động khá thiết thực khi đã thương lượng thành công với chủ doanh nghiệp để công nhân nữ được hưởng các chế độ: Cho con bú, vắt trữ sữa, nghỉ ngơi, khám sức khỏe định kỳ, khám thai, thưởng Tết Nguyên đán, hưởng chế độ ngày lễ, Tết Trung thu,

thâm niên, chuyên cần, nghỉ phép năm, tham quan nghỉ mát... Tại một số doanh nghiệp, sau khi hết thời hạn nghỉ sinh con theo quy định, công nhân nữ còn được nghỉ thêm 1 tháng hưởng 100% mức lương theo công việc hoặc chức danh của công ty. Một vài doanh nghiệp còn bố trí xe đưa đón lao động nữ mang thai đi khám thai định kỳ... Nhìn chung, trong quá trình đầu tư, hoạt động sản xuất kinh doanh, về cơ bản các doanh nghiệp, các khu công nghiệp đã chấp hành tốt các quy định của pháp luật về ký kết hợp đồng sử dụng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Vào năm 2019, tỷ lệ lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tự nguyện đạt hơn 86%.

3.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ

Hiện nay, Bộ luật lao động năm 2019 (được ban hành và thay thế cho Bộ luật lao động năm 2012, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) và các văn bản pháp luật có liên quan điều chỉnh quyền của phụ nữ trong lĩnh vực lao động đã và đang phát huy được giá trị của mình trong việc bảo vệ lao động nữ. Tuy nhiên, sau một thời gian áp dụng trên thực tế thì một số quy định đã bộc lộ những điểm hạn chế, bất cập dẫn đến việc từ quy định đến thực tiễn có một khoảng cách nhất định.

Do đó, để nâng cao tính khả thi trong các quy định pháp luật lao động Việt Nam về bảo đảm quyền của lao động nữ, tác giả có một số kiến nghị như sau:

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước nhằm thúc đẩy quyền con người

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng, Nhà nước ta luôn quan tâm bảo đảm quyền con người, trong đó có quyền của phụ nữ nói chung, quyền của lao động nữ nói riêng. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết này có ý nghĩa quan trọng, nhằm tăng cường sự lãnh đạo của Đảng với công tác phụ nữ; tiếp tục đổi mới công tác phát triển cán bộ nữ, để phụ nữ Việt Nam “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên... Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tiếp tục

thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, góp phần đạt được các mục tiêu phát triển bền vững đến năm 2030, nhằm tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới bình đẳng trong mọi lĩnh vực.

Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội là một trong những nhiệm vụ và mục tiêu quan trọng của cách mạng Việt Nam trong thời kỳ mới.

Nâng cao nhận thức về công tác phụ nữ và bình đẳng giới; xây dựng, hoàn thiện và thực hiện tốt hệ thống luật pháp, chính sách về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho sự phát triển của phụ nữ.

Chính sách hỗ trợ phụ nữ trong đào tạo, bồi dưỡng, tiếp cận thông tin, ứng dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật, công nghệ mới; chính sách khuyến khích đào tạo nghề cho lao động nữ đáp ứng yêu cầu thị trường lao động và phát huy được thế mạnh của phụ nữ. Có các giải pháp cụ thể để tăng nhanh tỷ lệ phụ nữ được đào tạo trung cấp nghề, cao đẳng nghề, đại học, sau đại học.

Chính sách khuyến khích, hỗ trợ phụ nữ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa. Chính sách đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nữ dôi dư khi cổ phần hóa các doanh nghiệp nhà nước, phụ nữ nông thôn không còn đất canh tác, phụ nữ nghèo, phụ nữ tàn tật. Chính sách về nhà ở, chăm lo đời sống văn hóa, tinh thần cho lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp tập trung.

Thứ hai, hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế

Pháp luật của các quốc gia đều hướng tới mục tiêu bảo vệ người lao động trong đó có lao động nữ đặt trong sự hài hòa với lợi ích của người sử dụng. Tuy nhiên, nhiều chủ sử dụng chưa nhận thức đầy đủ ý nghĩa của mối quan hệ lao động ổn định hài hòa nên đặt nặng việc khai thác tối đa lợi nhuận mà chưa quan tâm đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ. Tình hình kinh tế thế giới và khu vực bị suy thoái, không ít các doanh nghiệp phải tiết giảm đầu tư, thậm chí phải tạm

ngừng kinh doanh, ảnh hưởng tới việc thực hiện và bảo vệ quyền của lao động nữ. Trong bối cảnh đó đòi hỏi sự điều chỉnh pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ không chỉ phù hợp với tình hình trong nước mà còn phù hợp với sự hội nhập với nền kinh tế quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, phụ nữ Việt Nam đã tiếp tục khẳng định vai trò của mình. Phụ nữ không chỉ tham gia vào việc bảo vệ, xây dựng đất nước mà còn góp phần vào việc nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế. Chính đường lối và chính sách của Đảng đã mở ra nhiều cơ hội cho phụ nữ tham gia sâu rộng hơn vào các hoạt động chính trị, kinh tế, và xã hội, giúp phụ nữ trở thành một lực lượng quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế.

Theo Điều 2 và 3 CEDAW, để loại trừ mọi sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, các quốc gia có những nghĩa vụ cơ bản sau:

- Quy định nguyên tắc bình đẳng nam nữ trong Hiến pháp, pháp luật quốc gia và bảo đảm thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế;
- Ngăn chặn các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ bằng mọi biện pháp, kể cả bằng chế tài hình sự;
- Thiết lập các cơ chế pháp lý để giúp phụ nữ bảo vệ các quyền bình đẳng của họ;
- Bảo đảm rằng hoạt động của các cơ quan nhà nước ở các cấp không có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ;
- Thực thi tất cả các biện pháp thích hợp để xóa bỏ những hành động phân biệt đối xử với phụ nữ của bất kỳ chủ thể phi nhà nước nào, bất kể đó là cá nhân, tổ chức hay doanh nghiệp.
- Điều chỉnh, xoá bỏ những quy định pháp luật, các phong tục, tập quán có tính chất phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Điều 5 CEDAW yêu cầu các quốc gia thành viên tiến hành các biện pháp để sửa đổi các tập tục, khuôn mẫu về văn hoá, xã hội có tính chất hoặc có thể làm trầm trọng thêm sự phân biệt đối xử với phụ nữ, chẳng hạn như, các phong tục, tập quán mang tính định kiến, dập khuôn về vị thế thấp kém của phụ nữ trong gia đình hoặc ngoài xã hội, chẳng hạn như cho rằng phụ nữ cần phải phục vụ hay tuân

phục đàn ông, phụ nữ cần phải được chồng “giáo dục”, phụ nữ chỉ thích hợp với các công việc nội trợ và chăm sóc con cái...

Thứ ba, hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đồng bộ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan

Công bằng xã hội là một trong những mục tiêu mà Chính phủ hầu hết các nước trên thế giới đang hướng tới. Khi công bằng và bình đẳng được nâng cao thì xã hội sẽ ổn định hơn và sự đoàn kết trong xã hội được chặt chẽ hơn. Trong hầu hết các trường hợp, vai trò đầu tiên của Nhà nước là tạo ra một “sân chơi bình đẳng” cho cả nam và nữ. Điều này có nghĩa là phải bảo vệ quyền cơ bản cho tất cả mọi người. Trong những thập kỷ gần đây, quyền lợi và nghĩa vụ của người phụ nữ nước ta ngày càng được thể chế hóa một cách rõ ràng, cụ thể nhất quán về con đường đưa phụ nữ đi tới bình đẳng, tự do, phát triển.

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

thần cho lao động nữ; củng cố, tăng cường vị trí, vai trò thúc đẩy và đảm bảo quyền của họ.

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

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

Tổng Liên đoàn đã kiến nghị, đề xuất Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1729/QĐ-TTg ngày 04/11/2020 sửa đổi Quyết định số 655/QĐ-TTg ngày 12/5/2017 phê duyệt Đề án “Đầu tư xây dựng các thiết chế của công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất”, phối hợp với các cơ quan, địa phương, đơn vị tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc, đẩy nhanh việc triển khai xây dựng thiết chế

công đoàn tại các khu công nghiệp, khu chế xuất; tích cực nghiên cứu, tham gia đề xuất Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành các cơ chế, chính sách nhằm tháo gỡ các khó khăn về phát triển nhà ở dành cho công nhân, lao động, trực tiếp là Luật Nhà ở (sửa đổi), Luật Đất đai (sửa đổi) và Luật Kinh doanh bất động sản (sửa đổi)... Kết quả trên đã làm nức lòng người lao động về vai trò đại diện đề xuất chính sách chăm lo cho người Lao động của tổ chức Công đoàn.

Việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong dự án Luật Công đoàn nhằm tiếp tục thực hiện mục tiêu bảo đảm và thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động công đoàn, đáp ứng yêu cầu thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật về bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới trong mọi lĩnh vực. Đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế với cam kết thúc đẩy và thực hiện các nguyên tắc và quyền bình đẳng của người lao động tại nơi làm việc.

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

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

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

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

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

quy định về quyền của lao động phải đáp ứng các đặc điểm tâm sinh lý, thể lực và vai trò giới của phụ nữ để pháp luật phải thực sự đi vào cuộc sống.

Theo quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là giúp đỡ hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ". Tuy nhiên khi triển khai trên thực tế thì quy định này chưa mang lại hiệu quả. Do đó, pháp luật lao động Việt Nam cần có văn bản hướng dẫn những tiêu chí cụ thể trong trường hợp bắt buộc người sử dụng lao động phải hỗ trợ giúp đỡ xây dựng nhà trẻ, mầm non mà không phải là hỗ trợ chi phí gửi giữ trẻ, mầm non và ngược lại. Đồng thời, cần quy định mức hỗ trợ xây dựng tối thiểu là bao nhiêu, có thể căn cứ vào số lượng lao động nữ đang làm việc tại doanh nghiệp. Bên cạnh đó, với trường hợp người sử dụng lao động hỗ trợ chi phí gửi giữ trẻ, mầm non cần quy định mức hỗ trợ tối thiểu theo vùng, thời gian hỗ trợ trong bao lâu từ đó tạo cơ sở để lao động nữ và người sử dụng lao động tự thỏa thuận với nhau về mức hỗ trợ chi tiết trong các trường hợp cụ thể. Nội dung thỏa thuận này có thể ghi nhận trực tiếp trong hợp đồng lao động hoặc trong chính thỏa ước lao động tập thể.

Thứ năm, hoàn thiện quy định về việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ

Đào tạo nghề dự phòng là một chính sách rất thiết thực mà Đảng và Nhà nước đã dành riêng cho lao động nữ. Bởi với một số công việc lao động nữ không thể duy trì thực hiện đến khi độ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật. Trong những trường hợp đó lao động nữ buộc phải làm những ngành nghề khác để có thể duy trì cuộc sống và khi họ đã được đào tạo nghề dự phòng thì khi chuyển đổi sang công việc khác lao động nữ sẽ dễ dàng hơn. Đây là trách nhiệm của Nhà nước và pháp luật lao động đang khuyến khích người sử dụng lao động kết hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Để đem lại hiệu quả trên thực tế thì khi thực hiện quy định này, thay vì khuyến khích người sử dụng lao động tự tổ chức đào tạo nghề dự phòng, Nhà nước có thể nghiên cứu việc thành lập quỹ riêng hỗ trợ việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Mục đích của quỹ là nhằm giúp đỡ lao động nữ có cơ hội

về việc làm mới trong tương lai khi không thể tiếp tục công việc hiện tại. Quỹ này sẽ do cơ quan nhà nước có thẩm quyền như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội duy trì hoạt động và tất cả người sử dụng lao động trên địa bàn có trách nhiệm đóng góp vào quỹ theo định kỳ và phối hợp cùng với tổ chức ban ngành để cùng thực hiện nội dung này.

Thứ sáu, quy định về bảo đảm quyền an sinh xã hội, quyền được hưởng điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động nữ

Lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ thai sản được ít nhất 4 tháng và nếu đáp ứng được các điều kiện theo Khoản 4 Điều 139 Bộ luật lao động năm 2019. Tuy nhiên, để cân bằng giữa quyền, lợi ích của người sử dụng lao động với lao động nữ thì quy định này không nên chỉ là xuất phát từ nhu cầu trở lại làm việc sớm của lao động nữ mà nên thay bằng việc người sử dụng lao động có thể đưa ra nhu cầu dựa trên sự thỏa thuận giữa lao động nữ và người sử dụng lao động về trường hợp lao động nữ có thể quay trở lại làm việc khi đã được nghỉ thai sản ít nhất 4 tháng và có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không ảnh hưởng tới sức khỏe bản thân và em bé. Lao động nữ hoàn toàn có quyền từ chối nếu không chấp nhận sự thỏa thuận này.

Tiếp theo, pháp luật lao động Việt Nam cũng cần có thêm chế độ trợ cấp thai sản dành riêng cho các lao động nữ làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại hoặc những công việc ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản hoặc nuôi con ngoài chế độ được chuyển sang công việc khác nhẹ nhàng hơn, an toàn hơn hoặc giảm 01 giờ làm việc hàng ngày mà vẫn được giữ nguyên mức lương, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đây là môi trường làm việc ảnh hưởng rất lớn đến sức khỏe của lao động nữ nhất là những lao động nữ trong thời kỳ mang thai. Chính vì vậy, các nhà làm luật có thể xem xét bổ sung chế độ trợ cấp trong trường hợp nếu lao động nữ làm việc trong môi trường nặng nhọc, độc hại hoặc những công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản hoặc nuôi con bằng sữa mẹ dẫn đến tình trạng lao động nữ bị mất sữa khi sinh con hoặc không có sữa.

Việc xác định nguyên nhân của tình trạng lao động nữ bị mất sữa phải được thực hiện bởi các cơ sở khám chữa bệnh được cấp phép của Bộ Y tế. Ngoài ra, mức trợ cấp cụ thể sẽ cần phải nghiên cứu để phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của Việt Nam thời điểm hiện tại. Đây được coi là một quyền lợi chính đáng mà lao động nữ có thể được hưởng nhằm bảo vệ sức khỏe và sự phát triển bình thường của em bé sau khi sinh.

Về điều kiện lao động, với quy định về trách nhiệm người sử dụng lao động phải lắp đặt buồng tắm phù hợp tại nơi làm việc, cần được điều chỉnh theo hướng linh hoạt hơn. Quy định này có thể áp dụng bắt buộc cho những khu công nghiệp, nhà xưởng, những nơi làm việc chứa nhiều bụi bẩn và có khả năng không đảm bảo vệ sinh cho lao động nữ làm việc. Pháp luật lao động cần đưa ra tiêu chí xác định những môi trường làm việc nào buộc phải có buồng tắm cho lao động nữ. Với những doanh nghiệp khác, Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động lắp buồng tắm cho lao động nữ tùy thuộc vào khả năng thực tiễn thực hiện của từng doanh nghiệp, giúp giảm tải chi phí vận hành của doanh nghiệp và tránh sự lãng phí không đạt hiệu quả trên thực tiễn.

Thứ bảy, hoàn thiện quy định về hỗ trợ doanh nghiệp sử dụng lao động nữ

Pháp luật quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ và trên thực tế đã có những hỗ trợ đối với những doanh nghiệp sử dụng chủ yếu lao động nữ.

Khi đưa ra những yêu cầu trách nhiệm của người sử dụng lao động trong vấn đề bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ thì Nhà nước đã có chính sách giảm thuế áp dụng cho người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ (Khoản 4 Điều 135 Bộ luật lao động năm 2019). Tuy nhiên không phải tất cả người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ đều được hưởng chính sách giảm thuế. Cụ thể theo quy định: Việc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp cho người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải. Tuy nhiên với những doanh nghiệp khác hoạt động ngoài 03 lĩnh vực trên sử dụng nhiều lao động nữ cũng phải tốn nhiều chi

phí cho việc bảo đảm quyền của lao động nữ theo yêu cầu luật định. Vậy tại sao những doanh nghiệp lại không được hưởng ưu đãi giảm thuế thu nhập doanh nghiệp? Với việc phân loại ngành nghề được hưởng ưu đãi như trên đã vô hình chung tạo sự bất bình đẳng giữa các doanh nghiệp và không khuyến khích được các doanh nghiệp tăng cường cải thiện điều kiện, chính sách hỗ trợ việc làm cho lao động nữ.

Vì vậy, Nhà nước nên xem xét bổ sung chính sách ưu đãi giảm thuế cho người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ không phân biệt ngành nghề hoạt động, kinh doanh. Bên cạnh đó, có thể cân nhắc mức ưu đãi giảm thuế cho doanh nghiệp dựa trên số lượng lao động nữ được đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp. Điều đó cũng góp phần nâng cao tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động, tránh tình trạng trốn đóng bảo hiểm xã hội ở người sử dụng lao động. Tuy nhiên trên thực tế, hồ sơ, thủ tục để được miễn giảm thuế cho người sử dụng lao động còn phức tạp nên nhiều doanh nghiệp đang sử dụng nhiều lao động nữ chưa thực sự được hưởng các chính sách ưu đãi, miễn giảm thuế này của pháp luật. Do đó, Nhà nước cần ban hành các văn bản, những văn bản hướng dẫn trong việc miễn giảm thuế cần đảm bảo chi tiết, cụ thể, đồng bộ và đơn giản hóa mặt thủ tục hành chính để người sử dụng lao động dễ dàng tiếp cận và thực hiện, tránh tốn thời gian, chi phí của doanh nghiệp.

3.3. Giải pháp trong tổ chức thực hiện quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng

Từ nay đến năm 2030, 20 khu công nghiệp, 1 khu kinh tế, 31 cụm công nghiệp tiếp tục được thành lập, đi vào hoạt động ở Hải Phòng, số công nhân lao động trong các khu công nghiệp sẽ tăng gấp đôi. Nhằm chăm lo cho nữ đoàn viên, người lao động, các cấp Công đoàn tham gia, đề xuất đơn vị, doanh nghiệp dành nhiều chính sách, chế độ ưu tiên, tạo điều kiện thuận lợi trong công việc, cuộc sống để người lao động nữ yên tâm lao động, sản xuất.

Cũng giống lao động nam, lao động nữ cần được bảo đảm đầy đủ các quyền cơ bản và quyền có tính đặc thù đối với giới nữ. Tính đặc thù đối với lao động nữ là tôn trọng, bảo vệ, thực hiện, thúc đẩy cả quyền bình đẳng và cả quyền ưu tiên

do họ vừa phải bảo đảm thực hiện các quan hệ lao động theo hợp đồng lao động như đồng nghiệp nam, vừa phải đảm nhiệm thiên chức làm mẹ và trách nhiệm chính trong chăm sóc gia đình. Vì thế họ cần được bảo đảm: Bình đẳng về tuyển dụng, phân công việc làm, đào tạo nghề và trả công lao động; điều kiện, chế độ làm việc phù hợp với sức khỏe và chức năng chăm sóc gia đình; coi trọng quyền được kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, con ốm, công việc nặng nhọc, độc hại... và hỗ trợ về nhà ở thích đáng; thực hiện bảo hiểm xã hội khi thai sản, nuôi con và giải quyết chế độ hưu trí hợp lý; ưu đãi đối với tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ để thực hiện bảo đảm thực tế các quyền của họ. Bởi lẽ việc được đảm bảo quyền này là điều kiện bắt buộc, cần thiết để phụ nữ được bình đẳng khi thực hiện các nhóm quyền khác như đồng nghiệp nam.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Ủy ban nhân dân thành phố thống nhất để thực hiện đầu tư xây dựng thiết chế văn hóa công đoàn nhằm bảo đảm an sinh xã hội cho lao động nữ nuôi con nhỏ, trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ, hỗ trợ con công nhân ngoại tỉnh đến độ tuổi đi học. Để phát triển hệ thống nhà trẻ tại các doanh nghiệp nhằm chăm lo tốt hơn cho con đoàn viên, người lao động, Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm bố trí dành quỹ đất, hỗ trợ kinh phí, thu hút các nguồn lực xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo, trường mầm non tại các khu công nghiệp có đông công nhân, để người lao động yên tâm lao động sản xuất.

Nhưng việc triển khai thực hiện những quy định này trong thực tế các khu công nghiệp là không đơn giản. Bởi lẽ, vẫn có tình trạng một số doanh nghiệp hạn chế sử dụng lao động nữ vì chi phí doanh nghiệp tăng cao do phải thực hiện thêm những chế độ, chính sách có tính đặc thù đối với lao động nữ như thai sản, con ốm...; trong khi chưa có nhiều chính sách ưu tiên hơn đối với việc tuyển dụng lao động nữ tại các khu công nghiệp, cũng như nhiều chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều đội ngũ này.

Chính vì vậy, việc bảo đảm thực hiện có hiệu quả pháp luật về quyền của lao động nữ cần sự phối hợp của tất cả các bên liên quan, của người lao động,

người sử dụng lao động, các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp...

Cụ thể:

• *Đối với doanh nghiệp sử dụng lao động nữ:*

Các doanh nghiệp cần đề ra và nghiêm túc thực hiện những điều khoản, chính sách dành riêng cho lao động nữ với chế độ ưu tiên trong thỏa ước lao động tập thể. Xây dựng quy chế tuyển dụng bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Cam kết đối xử công bằng giữa lao động nam và lao động nữ trong bố trí công việc, trả lương, nâng lương, thăng chức, bảo đảm công bằng theo năng lực thực tế của người lao động...

Tăng cường tập huấn và nâng cao kỹ năng cho các cán bộ chuyên môn liên quan đến công tác thực thi pháp luật lao động. Giám sát chặt chẽ, đảm bảo không xảy ra bạo lực, quấy rối tình dục với lao động nữ và xử lý nghiêm những trường hợp có hành vi, lời nói mang tính chất quấy rối với lao động nữ.

Tổ chức đa dạng các hoạt động chăm lo cho lao động nữ nhằm nâng cao chất lượng đời sống và tinh thần của họ như: tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản, chính sách lao động nữ, phòng chống bạo lực gia đình, tặng quà cho chị em vào các dịp lễ,... Tăng cường công tác thương lượng, đàm phán và ký kết thỏa ước lao động với nhiều điều khoản có lợi hơn đối với lao động nữ như: giảm giờ làm, bố trí công việc phù hợp cho lao động nữ trong thời gian mang thai từ tháng thứ 7 và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, hỗ trợ một phần chi phí gửi con trong độ tuổi nhà trẻ, hỗ trợ tiền nguyệt san...

• *Đối với người lao động:* Người lao động, đặc biệt là lao động nữ cần phải chủ động tìm hiểu, nâng cao nhận thức về pháp luật, nắm rõ các quy định về quyền và lợi ích mà người lao động được hưởng theo quy định của pháp luật để tự bảo vệ quyền và lợi ích của mình khi bị xâm phạm. Luôn tuân thủ, chấp hành tốt kỷ luật lao động. Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc. Nhận thức được những hành vi vi phạm pháp luật như bạo lực, quấy rối tình dục,... đối với bản thân mình cũng như các đồng nghiệp khác để kịp thời khiếu nại, báo cáo lên công ty, người có

thẩm quyền, trách nhiệm đề yêu cầu xử phạt, sa thải đối với người thực hiện hành vi đó.

• *Đối với cán bộ công đoàn cơ sở:*

Nâng cao nhận thức, trình độ pháp lý hiểu biết pháp luật, kỹ năng hoà giải cơ sở cho cán bộ công đoàn cơ sở nhằm giải quyết tranh chấp lao động. Giám sát việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ tại các doanh nghiệp theo đúng quy định của pháp luật, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể. Yêu cầu người sử dụng lao động thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể. Yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể khi người sử dụng lao động thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động.

Luôn theo dõi sát sao với người lao động. Phổ biến thỏa ước lao động tập thể đến người lao động. Hướng dẫn, giúp đỡ nữ lao động ký giao kết hợp đồng lao động theo đúng quy định. Đấu tranh và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Thường xuyên theo dõi, phát hiện những bất hợp lý về chính sách, pháp luật; tập hợp những ý kiến, nguyện vọng của lao động nữ để tham gia xây dựng, hoàn thiện các chính sách, pháp luật, các nội quy, quy chế có liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của lao động nữ. Phối hợp với y tế cơ quan có kế hoạch chăm sóc sức khỏe cho người lao động, chăm sóc sức khỏe sinh sản cho lao động nữ.

• *Đối với các cơ quan quản lý nhà nước về lao động như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:*

Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động. Tăng cường giám sát việc thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi người lao động. Tăng cường tổ chức thực hiện tuyên truyền pháp luật tới người lao động. Bảo vệ quyền lợi của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới. Xử lý nghiêm và triệt để những hành vi vi phạm pháp luật lao động đặc biệt là đối với lao động nữ.

Tăng cường giám sát, thanh tra thực hiện pháp luật tại các doanh nghiệp, khu công nghiệp. Việc giám sát, thanh tra cần được tổ chức định kỳ và thường xuyên nhằm tăng tính chủ động và ý thức chấp hành pháp luật, đặc biệt là của người sử

dụng lao động. Qua quá trình giám sát, thanh tra, cần xử lý nghiêm minh đối với những trường hợp vi phạm, nhằm đảm bảo răn đe và giáo dục, tránh thói quen lề cũ, tái phạm. Việc xử lý cũng trở thành tấm gương để người sử dụng lao động hay người lao động khác có ý thức chấp hành, qua đó lan rộng ý thức thực hiện pháp luật ở người dân.

• *Đối với các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động như Liên đoàn lao động thành phố; Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố...:*

Các tổ chức này cần có nhiều hoạt động phổ biến, tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao nhận thức, trình độ pháp lý cho lao động nữ. Quan tâm, đồng hành trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng cho lao động nữ theo quy định của pháp luật. Chủ động hoặc phối hợp với các cơ quan chức năng thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách, pháp luật có liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ trong các doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

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

Ở Việt Nam, lao động nữ chiếm một nửa lực lượng lao động xã hội, họ có mặt ở mọi lĩnh vực ngành nghề kinh tế. Việc bảo vệ lao động nữ thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với người yếu thế, giúp họ vừa có thu nhập vừa có điều kiện chăm sóc gia đình và con cái. Dưới góc độ pháp lý, Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm xã hội... đã tạo ra một hành lang pháp lý bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ, bảo vệ tính mạng, nhân phẩm, sức khỏe và được bình đẳng như nam giới trong quan hệ lao động... Nhìn chung các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ phù hợp với các Công ước quốc tế về quyền con người, về quyền phụ nữ và các tiêu chuẩn của ILO... Khoá luận đã phân tích và đưa ra các khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ trên thực tiễn thực thi tại các doanh nghiệp ở Hải Phòng với mong muốn nâng cao nhận thức của các chủ thể pháp luật về vị trí, vai trò của lao động nữ và đảm bảo cho quyền lợi và sự phát triển của phụ nữ trong môi trường lao động nói riêng và trong xã hội nói chung.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. CEDAW - Công ước của Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, 1979 (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women)
2. Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền năm 1948
3. Công ước của Tổ chức lao động quốc tế ILO: Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau 1951, Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp 1958,...
4. Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam 2013
5. Bộ Luật lao động 2019 số 45/2019/QH14 của Quốc hội
6. Luật Bảo hiểm xã hội 2024 số 41/2024/QH15 của Quốc hội
7. Luật Bình đẳng giới 2006 số 73/2006/QH11 của Quốc hội
8. Luật an toàn vệ sinh lao động 2015 số 84/2015/QH13 của Quốc hội
9. Luật Việc Làm 2013 số 38/2013/QH13 của Quốc hội
10. Nghị định 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động việt nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
11. Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
12. Nghị định 105/2020/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách phát triển giáo dục mầm non.
13. Nghị định số 55/2009/NĐ-CP của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới
14. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước
15. Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý 2 và 6 tháng đầu năm 2024 của Tổng cục Thống kê thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư
16. Báo cáo Liên đoàn Lao động thành phố Hải Phòng, nhiệm kỳ 2018 – 2023

17. TS. Đỗ Ngân Bình (2006), *Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động*, Tạp chí Luật học số 3.
18. PGS.TS Nguyễn Đức Minh (2010), *Trách nhiệm của Doanh nghiệp đối với quyền con người*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật số 12 năm 2010.
19. Đào Ngọc Nga (2011), *Quản lý Nhà nước về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - xã hội*, Luận văn thạc sĩ quản lý hành chính công, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
20. Vũ Thị Thảo (2013), *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Trường Đại học luật Hà Nội.
21. Đặng Thị Thơm (2015), *Bảo vệ quyền làm mẹ của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Tòa án nhân dân.
22. Đặng Thị Thơm (2015), *Quyền bình đẳng về cơ hội làm việc và thù lao thu nhập của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí nhân lực khoa học xã hội.
23. Kiều Thị Vân (2018), *Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Học viện khoa học xã hội.
24. International Labour Organization (2007), *ABC of women workers' rights and gender equality*, International Labour Office.
25. International Labour Organization and Asian Development Bank (2011), *Women and labour markets in Asia Rebalancing for gender equality*, International Labour Office.

Danh mục các trang web tham khảo:

1. Báo cáo tóm tắt của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2021), Giới và thị trường lao động ở Việt Nam:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774433.pdf
2. Báo Lao động (2024), Nhiều rào cản về việc làm đối với lao động nữ:
<https://laodong.vn/cong-doan/nhieu-rao-can-ve-viec-lam-voi-lao-dong-nu-1413991.ldo>
3. Báo Thanh Hóa (2024), Nhiều khó khăn khi thực hiện một số quy định của Bộ Luật lao động đối với lao động nữ: <https://baothanhhoa.vn/nhieu-kho-khan-khi-thuc-hien-mot-so-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-doi-voi-lao-dong-nu-223363.htm>
4. Cổng thông tin điện tử Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2023), 4 chính sách cơ bản đối với lao động nữ: <https://hoilhpn.org.vn/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/4-chinh-sach-co-ban-%C4%91oi-voi-lao-%C4%91ong-nu-58642-1.html>
5. Tạp chí Quốc phòng toàn dân (2021), Bảo đảm quyền của lao động nữ ở Việt Nam: <http://m.tapchiquptd.vn/vi/phong-chong-dbhb-tu-dien-bien-tu-chuyen-hoa/bao-dam-quyen-cua-lao-dong-nu-o-viet-nam-16803.html>
6. Tạp chí của Ban Tuyên giáo Trung ương (2018), Ưu tiên hay rào cản đối với lao động nữ: <https://tuyengiao.vn/uu-tien-hay-rao-can-doi-voi-lao-dong-nu-115634>
7. Cổng cơ sở dữ liệu thông tin kinh tế - xã hội thành phố Hải Phòng (2024), Tình hình dân số, lao động, việc làm tháng 3/2024:
<http://haiphonginfo.vn/dan-so---lao-dong---viec-lam/Tinh-hinh-dan-so--lao-dong--viec-lam-thang-3-2024-2953>
8. Luật Việt Nam (2024), Điểm lại 11 quyền lợi dành riêng cho lao động nữ:
<https://luatvietnam.vn/tin-phap-luat/dip-8-3-diem-lai-8-quyen-loi-danh-rieng-cho-lao-dong-nu-230-15865-article.html>

9. Báo Dân trí (2024), Lao động nữ và áp lực cạnh tranh trong thị trường lao động: <https://dansinh.dantri.com.vn/nhan-luc/lao-dong-nu-va-ap-luc-can-tranh-trong-thi-truong-lao-dong-20240401115145502.htm>
10. Cổng tin tức thành phố Hải Phòng (2023), Nhiều chính sách ưu tiên cho lao động nữ các doanh nghiệp tại Hải Phòng: <https://thanhphohaiphong.gov.vn/nhieu-chinh-sach-uu-tien-cho-lao-dong-nu-cac-doanh-nghiep-tai-hai-phong.html>