

**The Saigon International
University**



**Khóa luận
tốt nghiệp**

Thành phố Hồ Chí Minh – 2024
.....

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Ngành

Luật kinh tế

Đề tài

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

Giảng viên hướng dẫn

ThS. Hồ Hồng Nhung

Sinh viên

Nguyễn Khánh Vy

MSSV

97382001877



**The Saigon
International
University**

Lewis Campus

Email: admission@siu.edu.vn

Website: www.siu.edu.vn

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phụ nữ đóng vai trò quan trọng trong gia đình và xã hội, góp phần vào sự phát triển vật chất và tinh thần, cũng như tham gia đấu tranh giải phóng dân tộc. Họ bị phân biệt đối xử từ xa xưa, nhưng vị trí của phụ nữ trong xã hội rất quan trọng. Nước ta đã hoàn thiện cơ chế, chính sách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ thông qua việc xây dựng các luật bảo vệ phụ nữ như: “Luật Bình đẳng, Luật Phòng chống bạo lực gia đình, Bộ luật Lao động, Luật Chăm sóc và Bảo vệ Trẻ em và các chương trình quốc gia”. Quyền lao động và quyền bình đẳng của phụ nữ được ghi nhận trong nhiều công ước quốc tế như: “Công ước Quốc tế về Nhân quyền năm 1948 của Liên hợp quốc, Công ước về các quyền dân sự và chính trị năm 1966, Công ước CEDAW 1979 - Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ và các Công ước của ILO”.

Trong những năm qua, Việt Nam đã cố gắng chuyển đổi các quy định của ILO và các điều ước quốc tế thành Bộ luật Lao động và Bộ luật Dân sự, Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình. Tuy nhiên, lao động nữ vẫn bị phân biệt đối xử và việc bảo vệ quyền lợi cho họ chưa hiệu quả. Việc thực thi pháp luật lao động cũng chưa đảm bảo quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Lao động nữ thường gặp nhiều khó khăn trong mối quan hệ công việc hơn so với lao động nam. Lao động nữ ở Việt Nam gặp nhiều thách thức và bị xâm phạm quyền lợi do định kiến giới và quan niệm “trọng nam khinh nữ”. Để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, cần có sự quan tâm từ Chính phủ và các công ty sử dụng lao động, cũng như cần cải thiện quy định và triển khai đầy đủ các biện pháp bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong mọi lĩnh vực.

Chính vì thế qua những lý do nêu trên, tôi chọn đề tài “Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam” để làm đề tài nghiên cứu khóa luận tốt nghiệp của mình. Khóa luận xem xét chủ yếu về những vấn đề lý luận thực tiễn nhằm làm sáng tỏ các vấn đề về quyền của lao động nữ như: quyền bình đẳng về việc làm và thu nhập, quyền nhân thân, quyền làm mẹ cũng như các biện pháp bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ là cần thiết. Từ đó đưa ra những thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật và đề xuất việc hoàn thiện và đưa ra các giải pháp, kiến nghị và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về lao động có những biện pháp bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ ngày càng tốt hơn.

2. Tình hình nghiên cứu

Hiện nay, đã có nhiều tài liệu nghiên cứu về vấn đề lao động nữ, bao gồm luận văn, luận án, sách báo và các công trình khoa học, chẳng hạn như:

2.1. Luận án tiến sĩ và luận văn thạc sĩ

- Phạm Thị Bích Phượng (2023), “Tòa án trong cơ chế bảo vệ quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay”, Luận án Tiến sĩ, Học viện khoa học xã hội. Luận án tiếp cận phương pháp đa ngành, liên ngành triết học, chính trị học, luật học, văn hóa học, kinh tế học, sử học, đặc biệt là tiếp cận từ góc độ quyền con người đề tài đã làm sáng tỏ cơ sở lý luận về Tòa án trong cơ chế bảo vệ quyền phụ nữ. Đặc biệt, với nội dung của Chương 2: Những vấn đề lý luận về Tòa án trong cơ chế bảo vệ quyền phụ nữ, đề tài đã đạt được thành công trong việc nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo, xã hội, gia đình và phụ nữ về quyền phụ nữ.

- Đặng Thị Thơm (2007), “Chế độ bảo hiểm thai sản ở Việt Nam”, Luận án Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội. Công trình này đề cập đến những đặc điểm của lao động nữ về chế độ thai sản cần thiết để bảo vệ lao động nữ thông qua Bộ luật Lao động, đồng thời tập trung vào vai trò của phụ nữ trong việc tham gia hệ thống quan hệ lao động và bảo hiểm thai sản của Việt Nam.

- Lê Bích Ngọc (2018), “Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”, Luận văn thạc sĩ. Luận văn giải quyết một số vấn đề lý luận về quyền của người lao động và pháp luật bảo vệ quyền của họ. Ngoài ra, luận văn cũng đưa ra đánh giá khái quát về thực tiễn bảo vệ quyền LĐN theo pháp luật và kiến nghị những chủ trương, biện pháp góp phần nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền LĐN đồng thời nâng cao việc bảo vệ quyền lợi của LĐN trong thực tiễn tại các KCN Bắc Ninh và Việt Nam hiện nay.

2.2. Sách và tạp chí

- TS. Lưu Bình Nhưỡng (2010), “Tổng quan về quyền của phụ nữ theo pháp luật Việt Nam” đã nghiên cứu theo hướng tìm hiểu quyền phụ nữ dưới góc độ so sánh luật, gây chú ý với nhiều nhà khoa học, phạm vi và đối tượng nghiên cứu theo hướng này đa dạng và cụ thể với giá trị ứng dụng cao.

- Sách “Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người” (2011) do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên cho rằng cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền con người được hiểu là tập hợp các thể chế, được cộng đồng quốc tế, các khu vực, các quốc gia tạo ra với mục đích thúc đẩy quyền con người trong đời sống thực tế.

- Bài viết “Lao động nữ và vấn đề nghỉ thai sản của lao động nữ” (2011) của Thạc sĩ Nguyễn Hồng Ngọc đã phân tích và luận giải các căn cứ cũng như thực trạng pháp luật bảo hiểm thai sản bảo đảm quyền làm mẹ cho lao động nữ tại Việt Nam.

- Bài viết: “Bình đẳng giới ở Việt Nam thành tựu và thách thức”, Tạp chí khoa học học viện phụ nữ Việt Nam, quyển 6 số 2 (2019) của tác giả Trương Thị Điệp. Bài viết nêu rõ cần phải xác lập hệ thống chỉ tiêu giới rõ ràng, không chung chung để phấn đấu. Đưa ra các giải pháp cần được thực hiện nghiêm túc và đề cao tính thượng tôn của pháp luật, lấy việc bảo vệ nạn nhân là mục tiêu; Hoàn thiện khung pháp lý, sửa đổi, bổ sung những quy định không còn phù hợp với thực tiễn.

Các công trình nghiên cứu về quyền của lao động nữ theo pháp luật tại Việt Nam của các tác giả đã đưa ra những vấn đề liên quan đến đề tài này. Mặc dù có sự đa dạng về mục đích và phương pháp tiếp cận, tuy nhiên mỗi công trình đều đóng góp vào việc tìm hiểu về quyền của lao động nữ. Đề tài cần tập trung vào việc bảo vệ quyền của lao động nữ trong quan hệ lao động, giải quyết các vấn đề pháp lý cơ bản và đề xuất các giải pháp cụ thể để cải thiện pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Tuy nhiên, thông tin và vấn đề nghiên cứu trong các công trình đã không còn phản ánh đúng với Bộ luật Lao động hiện hành.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1 Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu khóa luận tốt nghiệp đề cập đến một số những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ cùng với pháp luật bảo vệ quyền của họ. Ngoài ra, khóa luận cũng đánh giá tổng quan thực trạng pháp luật về lao động nữ và thực tiễn thực hiện, đề xuất các cơ chế đảm bảo cho việc thực thi pháp luật hiệu quả hơn và đưa ra những hạn chế cũng như giải pháp để nâng cao bảo đảm quyền của lao động nữ.

3.2 Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, khóa luận tốt nghiệp có nhiệm vụ giải quyết những vấn đề sau:

Một là, nghiên cứu về các vấn đề lý luận liên quan đến quyền của lao động nữ, khái niệm về lao động nữ, quyền lao động của con người, cũng như vai trò và đặc điểm của lao động nữ trong quan hệ lao động. Dựa trên những đặc điểm tâm sinh lý và vai trò giới tính, lao động nữ có những điểm không giống với lao động nam, do đó, ngoài những quyền lao động chung, họ cũng sẽ có những quyền lao động đặc thù.

Hai là, nghiên cứu và đánh giá tình hình pháp luật Việt Nam hiện nay về quyền của lao động nữ đã chỉ ra các vấn đề cần được cải thiện và bổ sung trong hệ thống pháp luật, nhằm tăng cường hiệu quả thực thi và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ một cách toàn diện hơn.

Ba là, cần đưa ra các yêu cầu cụ thể để hoàn thiện những quy định hiện hành về quyền của lao động nữ và đề xuất các biện pháp cụ thể nhằm cải thiện pháp luật về quyền của lao động nữ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài

4.1 Đối tượng nghiên cứu đề tài

Đối tượng nghiên cứu của đề tài chủ yếu là các quy định pháp luật lao động trong Bộ luật Lao động 2019 về quyền của lao động nữ, các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động và một số văn bản khác liên quan như Luật Bảo hiểm xã hội (2014), Nghị định 145/2020/NĐ-CP... Đồng thời, bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ, khóa luận cũng dẫn chiếu, so sánh một số văn bản pháp luật quốc tế ở mức độ phù hợp.

4.2 Phạm vi nghiên cứu đề tài

Dưới góc độ pháp luật và phù hợp với trọng tâm nghiên cứu, khóa luận tốt nghiệp chỉ tập trung tìm hiểu những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật Việt Nam tuy nhiên cũng đề cập đến những vấn đề chính của pháp luật lao động, đó là lao động nữ trong quan hệ lao động trong việc làm công ăn lương, chưa đề cập đến chế độ đối với người lao động nói chung.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu cụ thể

5.1 Phương pháp luận

Phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ nghĩa duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử là các phương pháp khoa học được sử dụng để nghiên cứu ở tất cả các chương của khóa luận nhằm làm rõ những vấn đề cần nghiên cứu. Đồng thời, khóa luận cũng bám sát chặt chẽ các chính sách của Đảng, Nhà nước về quyền lợi của lao động nữ.

5.2 Phương pháp nghiên cứu cụ thể

Quá trình nghiên cứu còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể phù hợp với từng lĩnh vực nghiên cứu như phương pháp phân tích tổng hợp, so sánh, hệ thống hóa.

Phương pháp phân tích, tổng hợp: được vận dụng để tổng hợp những số liệu tri thức có được qua việc phân tích tài liệu nhằm mục đích đưa ra các khái quát chung, thực trạng và thực tiễn, đề xuất của chính tác giả. Phương pháp tổng hợp sẽ được ứng dụng viết chương 1, chương 2.

Phương pháp luật học so sánh: được dùng để nghiên cứu, qua đó rút ra bài học để lựa chọn những biện pháp hợp lý phù hợp với điều kiện hoàn cảnh khuyến nghị áp dụng đối với Việt Nam. Phương pháp này được sử dụng khi viết chương 3.

Phương pháp hệ thống hóa: được sử dụng xuyên suốt trong các chương của khóa luận tốt nghiệp nhằm trình bày những vấn đề, nội dung nghiên cứu theo một quy trình, bố cục chặt chẽ, logic và liên kết được những vấn đề cần nghiên cứu.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của khóa luận tốt nghiệp

Ý nghĩa lý luận: đề cập đến các vấn đề liên quan đến quyền của lao động nữ và các quy định pháp luật bảo vệ quyền của họ.

Ý nghĩa thực tiễn: phân tích những hạn chế và vấn đề trong pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ, qua đó đề xuất các định hướng và giải pháp hoàn thiện để tăng cường hiệu quả việc bảo vệ quyền của lao động nữ.

7. Kết cấu của đề tài

Bên cạnh phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, khóa luận tốt nghiệp gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về quyền của lao động nữ.

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam.

Chương 3: Định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

1.1. Những vấn đề lý luận về lao động nữ

1.1.1. Khái niệm lao động nữ

Lao động đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của xã hội loài người, theo quan điểm của Ăng-ghe-n, lao động đã tạo ra con người, tạo ra tài sản vật chất và giá trị vật chất và tinh thần cho xã hội.

Hiện nay, cả pháp luật quốc tế lẫn pháp luật Việt Nam chỉ mới đưa ra định nghĩa về “người lao động” mà chưa có quy định cụ thể về “lao động nữ”. Theo Công ước 155 về An toàn lao động, vệ sinh lao động và môi trường làm việc năm 1981 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) “người lao động được hiểu bao gồm tất cả những người đang được sử dụng, kể cả công chức”. Do đó, theo cách hiểu rộng hơn, người lao động bao gồm tất cả mọi người thuộc giới lao động trong xã hội, trong khi theo cách hiểu hẹp hơn, người lao động chỉ là những người làm việc cho các tổ chức, doanh nghiệp, cơ quan, cá nhân, hoặc hộ gia đình theo hợp đồng lao động. Trong phạm vi của Bộ luật Lao động, thuật ngữ “người lao động” thường được hiểu theo nghĩa hẹp.

Giới là khái niệm về mối quan hệ xã hội - văn hóa giữa nam và nữ, là cách xã hội phân biệt con người thành các phạm trù, các loại và quy định hành vi, trách nhiệm và quyền lợi riêng cho từng loại. Phân công lao động theo giới là việc phân chia công việc giữa nam và nữ. Mặc dù có sự khác biệt sinh học giữa nam và nữ, nhưng khác biệt về vai trò của phụ nữ và nam giới trong gia đình và xã hội là do xã hội tạo ra. Thông thường, khi nói đến giới tính, chúng ta hiểu là chỉ về các đặc điểm sinh học của nam và nữ. Đặc điểm sinh học của nam và nữ khó thay đổi vì chúng là kết quả của quá trình di truyền và tiến hóa sinh học kéo dài. Theo Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (1958): “Giới tính không chỉ đơn thuần là phụ nữ hay nam giới, mà được hiểu là sự khác biệt về vai trò và vị trí của nam và nữ trong mọi mối quan hệ xã hội. Điều này có nghĩa là giới tính không chỉ đề cập đến khía cạnh sinh học mà còn bao gồm sự khác biệt về vai trò xã hội giữa nam và nữ”. Do đó, khái niệm về lao động nữ được hiểu là: *“Người lao động nữ có những đặc điểm khác biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, đồng thời mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia vào quan hệ lao động”*.

1.1.2. Đặc điểm của lao động nữ

Đặc điểm của lao động nữ rất đa dạng và phong phú, với vai trò không chỉ là người lao động sản xuất mà còn là người chăm sóc gia đình. Tuy nhiên, phụ nữ gặp nhiều khó khăn do trình độ chuyên môn hạn chế, thiếu thời gian học hỏi và bị cản trở bởi phong tục, tập quán lạc hậu và tình trạng mù chữ.

- *Một là, về thể chất của lao động nữ thì:* vai trò của lao động nữ bao gồm việc tham gia vào lao động sản xuất và sinh sản, cũng như nuôi dạy con cái. Trách nhiệm chăm sóc con cái trong gia đình đóng vai trò quan trọng đối với phụ nữ. Mặc dù nam giới cũng có trách nhiệm tương tự, nhưng phụ nữ thường chịu trách nhiệm chính trong việc này. Vai trò làm mẹ của phụ nữ có ý nghĩa quan trọng đối với xã hội và được Chính phủ quan tâm và bảo vệ đặc biệt. Phụ nữ phải đối mặt với những thách thức sinh lý đặc biệt như mang thai, cho con bú, gây tổn thương đến sức khỏe của họ. Ngoài ra, sức khỏe của phụ nữ còn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố bên ngoài như chiến tranh, mức sống thấp, gánh nặng công việc gia đình, sinh con mà không có công việc ổn định.

- *Hai là, về thể lực của lao động nữ thì:* sự biến đổi sinh học ở phụ nữ tạo ra điều kiện đặc biệt cho lao động của họ, như thai kỳ, sinh nở và việc cho con bú. Phụ nữ mang thai phải thích nghi với các yếu tố sinh học trong cơ thể, dẫn đến hiệu suất lao động chỉ đạt khoảng $\frac{1}{2}$ hoặc $\frac{2}{3}$ so với lao động nam. LDN thường phải nghỉ việc nhiều hơn nam giới vì bệnh tật, thai kỳ, trong quá trình sinh sản hoặc công việc nội trợ. Sức khỏe của phụ nữ chịu ảnh hưởng nhiều bởi các giai đoạn sinh lý đặc biệt như sinh sản và cho con bú. Ngoài ra, các yếu tố khách quan như chiến tranh, mức sống thấp, công việc gia đình và sự dè dặt cũng ảnh hưởng đến sức lực của phụ nữ, gây ra sự không ổn định trong lao động sản xuất.

- *Ba là, về năng lực của lao động nữ:* Phụ nữ không thua kém gì nam giới về năng lực lao động từ khi sinh ra. Họ được trời phú cho nhiều phẩm chất tốt như trực giác, trí nhớ tốt, thông minh, chính xác, cẩn thận và sôi nổi. Trong công việc ngoại giao và lãnh đạo, phụ nữ thường có vị trí tốt hơn nam giới. Tuy nhiên, vì trình độ văn hóa chưa cao nên họ chưa thể phát huy hết khả năng của mình.

- *Bốn là, về mặt tâm lý, tư tưởng, phẩm chất của lao động nữ:* LDN tham gia lao động chủ yếu là do nhu cầu kinh tế và sự phát triển của ngành công nghiệp đòi hỏi công nghệ phải phát triển để tạo điều kiện thuận lợi hơn cho việc tuyển dụng lao động. Ngoài ra, công việc cũng là cách giúp LDN thực hiện mong muốn độc lập về tài chính và bảo vệ quyền lợi cho con cái. Điều này không chỉ là áp đặt mà còn là nhu cầu của cả xã hội và cá nhân để bảo vệ bản thân. Ngày nay, phụ nữ không chỉ có trách nhiệm với công việc mà còn phải có thái độ đúng đắn với bản thân. Họ coi việc làm là nghĩa vụ chính của mình đối với xã hội, tôn trọng kỷ luật làm việc và quý trọng người lao động. Họ chú trọng đến việc xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với mọi người xung quanh, tạo ra không khí gia đình ấm áp và hòa thuận. Phụ nữ không chỉ giỏi sản xuất và chịu khó, mà còn biết yêu thương chồng con bằng tình cảm dịu dàng và nhân hậu. Những phẩm chất này giúp họ tự chủ, dũng cảm, vượt qua khó khăn, nâng cao trình độ kiến

thức và tham gia vào mọi ngành kinh tế quốc dân. Họ giữ vững và hoàn thành tốt vai trò làm mẹ. Mặc dù vai trò của phụ nữ trong gia đình và xã hội rất quan trọng, nhưng vẫn có nhiều phụ nữ cảm thấy thiếu tự tin về giới tính và không tin vào khả năng của mình. Để khắc phục vấn đề này, cần tạo điều kiện để phụ nữ phát huy tối đa khả năng của mình và loại bỏ những quan niệm cũ về vai trò của phụ nữ trong xã hội.

Tóm lại, từ những đặc điểm đã nêu trên, có thể thấy rằng lao động nữ đóng vai trò quan trọng, do đó, Nhà nước cần bảo vệ và thiết lập chế độ đãi ngộ đặc biệt cho họ.

1.1.3. Vị trí vai trò của lao động nữ

Trong bối cảnh cuộc sống ngày càng phát triển, đặc biệt là ở Việt Nam và các nước phương Đông, phụ nữ không chỉ đóng vai trò trong việc quản lý gia đình và tạo hạnh phúc cho người thân mà họ đã khẳng định được vị trí và vai trò của mình trong mọi lĩnh vực của xã hội.

- Vị trí vai trò thứ nhất: khi nói đến gia đình, không ai có thể phủ nhận vai trò quan trọng của người phụ nữ từ xưa đến nay. Nếu gia đình được coi là “tế bào của xã hội”, thì phụ nữ chính là “hạt nhân” của tế bào này. Phụ nữ có ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống gia đình, đặc biệt trong vai trò làm mẹ khi họ sinh con, nuôi dưỡng và giáo dục con cái từ khi còn nhỏ cho đến khi trưởng thành.

- Vị trí vai trò thứ hai: vai trò của người phụ nữ trong việc điều tiết mối quan hệ trong gia đình là không thể phủ nhận. Họ tạo ra không gian ấm áp, hạnh phúc và tràn ngập tiếng cười, không chỉ chăm sóc vật chất mà còn thắp lên ngọn lửa tình yêu, niềm tin và hy vọng cho mỗi thành viên trong gia đình.

- Vị trí vai trò thứ ba: trong xã hội hiện đại, phụ nữ phương Đông nói chung và phụ nữ Việt Nam nói riêng không còn bị ràng buộc bởi công việc gia đình. Họ đã có kiến thức để nâng cao giá trị bản thân, tự bảo vệ mình trên mọi lĩnh vực và trở thành những nhà khoa học, lãnh đạo tài ba, cán bộ có năng lực không thua kém nam giới.

- Vị trí vai trò thứ tư: phụ nữ ở Việt Nam không thể rút lui khỏi xã hội hay mất đi quyền bình đẳng trong xã hội. Trong lúc đất nước đang cần phụ nữ, với vai trò quan trọng là lực lượng lao động xã hội, LDN cần phát huy khả năng cống hiến của mình và tham gia vào công cuộc xây dựng Tổ Quốc Việt Nam, vượt qua đói nghèo.

Tóm lại, cuộc sống công nghiệp hóa đòi hỏi mọi người phải làm việc căng thẳng, lao động khó khăn. Tuy nhiên, hạnh phúc sẽ đến nếu mọi thành viên trong gia đình có thời gian thư giãn êm đềm trong “tổ ấm” của mình. Xây dựng gia đình no ấm, hòa thuận, bình đẳng, sinh sản có kế hoạch và nuôi dạy con tốt là trách nhiệm của cả vợ và chồng. Trong đó, vai trò của người phụ nữ được coi là quan trọng hơn. Tuy nhiên, việc này không hề dễ dàng trong xã hội hiện đại. Thực tế cho thấy, xây dựng gia đình và vai trò của phụ nữ trong gia đình đều rất quan trọng.

1.2. Những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

1.2.1. Khái niệm quyền của lao động nữ

Quyền lao động của phụ nữ là một phần quan trọng của sự bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực xã hội. Trong xã hội phát triển, quyền LĐN đồng nghĩa với việc có quyền bình đẳng với nam giới trong việc tìm kiếm công việc phù hợp với năng lực và trình độ của mình, cũng như quyền lựa chọn nghề nghiệp theo sở thích và không gây hại cho sức khỏe của phụ nữ.

Mọi người lao động, bất kể nam hay nữ, đều được bảo vệ bởi pháp luật trong mỗi quốc gia dưới góc độ quyền công dân và được công nhận và đảm bảo bởi pháp luật quốc tế. Ủy ban Quyền con người của Liên Hợp quốc đã phân loại quyền con người trong lĩnh vực lao động vào 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”.

Nhiều văn bản, hiệp định quốc tế đã được chuẩn bị để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, như Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền năm 1948 và Công ước quốc tế của Liên hợp quốc năm 1996. Công ước CEDAW là ví dụ tiêu biểu nhất về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ. Nội dung chính của Công ước CEDAW là bảo vệ quyền của phụ nữ lao động trong nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống, xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ và phát triển bình đẳng giới.

Quyền của LĐN được thể hiện trong nhiều lĩnh vực trên toàn cầu, nhưng trong Bộ luật Lao động, quyền của LĐN được ghi nhận trong mối quan hệ lao động với NSDLĐ. Quan hệ lao động được hình thành thông qua sự tham gia của người lao động và NSDLĐ. NSDLĐ có địa vị cao hơn và có quyền quản lý, chỉ đạo nhân viên, trong khi LĐN cần được bảo vệ do yếu tố tâm lý, sinh lý đặc biệt. Việc bảo vệ quyền lợi của LĐN trong pháp luật lao động tập trung vào quyền làm việc, thu nhập, bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự và nhân phẩm.

Như vậy, có thể hiểu quyền của lao động nữ là: *“Quyền của lao động nữ là một phần quan trọng của hệ thống quyền con người, được công nhận là giá trị xã hội và được bảo vệ và thực hiện theo pháp luật. Đây là quyền lợi mà Nhà nước công nhận và quy định đặc biệt về giới tính trong lĩnh vực lao động, việc làm và các vấn đề liên quan, đảm bảo thực hiện”*.

1.2.2. Khái niệm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

Thời xa xưa, lao động nữ (LĐN) đã có những đặc điểm riêng mà chỉ họ mới có, tạo nên sự khác biệt giữa lao động nam và nữ, vì vậy pháp luật quốc tế nói chung và pháp

luật Việt Nam nói riêng luôn có những cơ chế, quyền lợi phù hợp để bảo đảm đầy đủ quyền lợi của người lao động, các văn bản đó là:

- Điều 26 Hiến pháp 2013 quy định: “(1) Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; (2) 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; (3) Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới.”¹

- Khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định: “Giới tính chỉ các đặc điểm sinh học của nam, nữ”².

- Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Người 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”³.

Tuy nhiên, từ trước đến nay, nhiều Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung trong các văn bản quy phạm pháp luật theo sự phát triển của đất nước. Luật Lao động 2019 có đề cập đến quyền của lao động nữ. Tuy nhiên, nhìn vào sự khác biệt về giới và quan hệ lao động, có thể hiểu “lao động nữ” là những người lao động được xác định là nữ dựa trên giới tính của mình. Vì vậy, cần nhìn nhận khái niệm lao động nữ từ các góc độ sau:

- Một là, xét về mặt sinh học lao động nữ là người lao động (NLĐ) có “giới tính nữ”. Giới tính là các đặc điểm sinh học của nam và nữ được quy định tại khoản 2 Điều 5 Luật bình đẳng giới 2006. Như vậy, định nghĩa về giới là đặc điểm phân biệt rõ ràng nhất giữa nam và nữ. Chỉ có phụ nữ mới có khả năng làm mẹ, có khả năng thụ thai và sinh con.

- Hai là, xét về mặt pháp lý thì lao động nữ là “người lao động”, người làm công, ăn lương. Bộ luật Lao động 2012 đã đề cập tới khái niệm người lao động được quy định tại khoản 6, Điều 3 Bộ luật Lao động 2012 là: “Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động”⁴. Còn tại khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Người 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”. Về cơ bản, lao động nữ tham gia quan hệ lao động được coi là lao động có năng lực chủ thể của người lao động, năng lực theo pháp luật lao động và năng lực ứng xử lao động. Đủ điều kiện làm việc là khả năng của một người

¹ Điều 26 Hiến pháp 2013, ngày 28 tháng 11 năm 2013.

² khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới 2006, ngày 29 tháng 06 năm 2006.

³ khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019, ngày 20 tháng 11 năm 2019.

⁴ khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động 2012, ngày 18 tháng 06 năm 2012.

và pháp luật quy định người đó có quyền làm việc, nhận lương và hoàn thành nghĩa vụ của người lao động.

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã có sự thay đổi độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là 15 tuổi là người có khả năng để tham gia quan hệ lao động. Còn người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành như những: “ngành biểu diễn nghệ thuật, vận động viên thể thao, lập trình phần mềm, thủ công mỹ nghệ... đồng thời phải thỏa mãn điều kiện nhất định về độ tuổi, sức khỏe, thời gian làm việc”. Trên cơ sở đó, khóa luận có thể đưa ra khái niệm: *“Người lao động nữ là người lao động có giới tính nữ, tối thiểu là 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo Hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động và không bị phân biệt về giới tính”*.

1.2.2. Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

Bộ luật Lao động quy định rõ việc đảm bảo quyền của lao động nữ trong môi trường lao động và các biện pháp cần thiết để bảo vệ và thực hiện những quyền đó. Người sử dụng lao động cần chịu trách nhiệm thực hiện đúng những quy định này.

a. Sự cần thiết phải bảo đảm quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động

Trong xã hội phát triển ngày nay, vai trò của phụ nữ được khẳng định ngày càng rõ ràng. Phụ nữ đã đóng góp quan trọng vào sự phát triển kinh tế và xã hội, không thể phủ nhận. Lao động nữ đóng vai trò không thể thiếu trong nhiều lĩnh vực đời sống xã hội, đặc biệt là trong việc sản xuất ra các sản phẩm cần thiết để nuôi sống con người. Ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới, phụ nữ còn phải đảm nhận vai trò làm mẹ, do đó việc bảo vệ quyền của phụ nữ trở nên cực kỳ quan trọng.

- Về mặt thể lực, LĐN thường đối mặt với nhiều khó khăn do giới tính, dẫn đến việc họ không thể tham gia lao động một cách bình đẳng như nam giới vì sức khỏe và độ linh hoạt kém hơn. Tuy nhiên, LĐN lại thể hiện sự khéo léo, bền bỉ và kiên trì hơn trong công việc. Mặc dù việc thúc đẩy quyền bình đẳng giữa nam và nữ đã được chú ý, nhưng nhiều người vẫn cho rằng nam giới có khả năng nhanh nhạy hơn và tiếp cận công việc hiệu quả hơn.

- Về mặt tâm lý, phụ nữ ở các nước Châu Á, đặc biệt là ở thành phố, đã tiếp thu tư tưởng mới nhưng vẫn còn một số phụ nữ bị ảnh hưởng bởi quan niệm truyền thống trọng nam khinh nữ. Mặc dù vị thế của phụ nữ đã được nâng cao và xã hội thừa nhận vai trò của họ, nhưng vẫn còn những vùng nông thôn và miền núi nơi phụ nữ không được giải phóng hoàn toàn. Một số doanh nghiệp không muốn tiếp nhận LĐN vào làm việc và thậm chí chỉ tuyển lao động nam. Mặc dù LĐN hoàn toàn có khả năng làm các công việc này và thậm chí làm tốt hơn nam giới.

- Về thị trường lao động: Vai trò của LĐN không chỉ quan trọng trong lực lượng lao động mà còn đóng góp vào việc xây dựng và phát triển xã hội. Phụ nữ có khả năng làm việc và sáng tạo không thua kém nam giới. Tuy nhiên, LĐN vẫn gặp hạn chế trong việc tham gia vào thị trường lao động ở một số ngành do vấn đề thời gian và định kiến về bất bình đẳng giới. Phần lớn các ngành mà LĐN tham gia liên quan đến sản xuất dịch vụ, như ngành dệt may, giày dép... Trái lại, nhiều ngành khác đang thiếu lao động có kỹ năng. Một số công ty vẫn giữ tư duy không muốn phụ nữ lên vị trí lãnh đạo, làm trở ngại cho sự phát triển của họ. Điều này cũng là một trong những vấn đề xã hội đang tồn tại làm trở ngại cho LĐN trong việc tự do phát triển bản thân và đóng góp cho xã hội. Do đó, cần bảo vệ quyền lợi của LĐN để đảm bảo sự công bằng trong việc phân bố lao động giữa các ngành nghề và giúp họ tự chủ cuộc sống của mình.

Tóm lại, chính vì những đặc điểm trên dẫn tới vị thế của LĐN trong quan hệ lao động thường thấp hơn so với nam giới do sự khác biệt về thể chất, tâm lý và sức khỏe. LĐN dễ mắc bệnh nghề nghiệp hơn, đặc biệt là khi làm việc trong môi trường độc hại. Việc phải nghỉ thai sản cũng gây gián đoạn trong quá trình sản xuất của doanh nghiệp, khiến NSDLĐ không muốn tuyển dụng LĐN. Điều này làm cho việc tìm việc làm cho LĐN trở nên khó khăn hơn và dễ bị lợi dụng quyền lợi. Để giúp họ vươn lên và tự chủ cuộc sống, cần bảo vệ quyền lợi của lao động nữ và đảm bảo phân công công việc hợp lý cho LĐN trong các ngành nghề.

b. Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ

Bảo vệ quyền lợi của LĐN nghĩa là đảm bảo họ không bị lợi dụng, bóc lột và phân biệt đối xử trong công việc. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều LĐN chưa được bảo vệ đầy đủ do nhiều nguyên nhân khác nhau. Vì vậy, cần có các biện pháp bảo vệ họ thông qua nhiều cách khác nhau, được quy định trong Bộ luật Lao động. Các biện pháp bảo vệ quyền lợi cho lao động rất đa dạng và phong phú, cụ thể:

- Thứ nhất, biện pháp bồi thường thiệt hại: bồi thường khi tính mạng và sức khỏe của lao động nữ có vấn đề trong quá trình làm việc. NSDLĐ phải chịu trách nhiệm về bất kỳ thương tích hoặc bệnh tật nào nếu người lao động gặp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp trong khi làm việc. Khi ký kết hợp đồng lao động, các bên phải tuân thủ đúng quy định của Bộ luật Lao động và các điều khoản trong hợp đồng. Do đó, người vi phạm hợp đồng sẽ phải chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên trong hợp đồng. Trong trường hợp NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động mà gây ra thiệt hại cho người lao động như nghỉ thai sản, ốm đau, NSDLĐ sẽ phải bồi thường cho người lao động theo quy định của pháp luật.

- Thứ hai, biện pháp xử phạt vi phạm hành chính: để bảo vệ quyền lợi cho LĐN cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thường xuyên có các hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát được thực hiện để phát hiện và xử lý kịp thời những hành vi vi phạm của doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức đối với người LĐN. Hình thức xử lý chủ yếu là phạt tiền, kết hợp giữa biện pháp hành chính và kinh tế.
- Thứ ba, biện pháp giải quyết tranh chấp: Quan hệ lao động đôi bên cùng có lợi, dựa trên sự tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi bên để đạt được lợi ích chung. Tuy nhiên, việc các bên thống nhất được quyền và nghĩa vụ là điều khó khăn vì mục tiêu đạt được lợi ích lớn nhất có thể luôn được đặt lên hàng đầu. Tranh chấp lao động có hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Tuy nhiên, trọng tâm của tác phẩm chủ yếu là những xung đột công việc cá nhân. Giải quyết tranh chấp là bảo vệ LĐN thông qua các hoạt động dưới sự giám sát của nhiều cơ quan và cá nhân khác nhau, như: Hệ thống tòa án và trọng tài được thừa nhận trong Bộ luật Lao động, cơ quan tư pháp thực hiện quyền tư pháp, có thể giải quyết tranh chấp lao động và xử lý các vấn đề pháp lý trong lĩnh vực lao động. Vì vậy, nếu người lao động và tổ chức đại diện của LĐN cho rằng quyền lợi của LĐN bị xâm phạm thì bạn có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền lợi của mình.
- Thứ tư, biện pháp tác động xã hội: dùng dư luận xã hội hoặc thông qua tổ chức công đoàn để gây áp lực cho lên nhà tuyển dụng, buộc họ phải bảo đảm một số quyền lợi cho lao động nữ.
- Thứ năm, biện pháp liên kết đình công: đình công là phương pháp đấu tranh kinh tế để bảo vệ quyền lợi của lao động nữ khi tham gia lao động. Theo quy định, chỉ có cuộc đình công do tổ chức công đoàn khởi xướng mới được coi là hợp pháp, nhưng ở một số doanh nghiệp, tổ chức công đoàn chưa được thành lập. Ngoài ra, thủ tục đình công cũng rất phức tạp và rườm rà, làm mất tính thời cơ của vụ việc.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Lao động nữ có những khác biệt về tâm sinh lý, thể lực so với nam giới và thể hiện những đặc điểm về giới trong việc tham gia lao động. Việc nhận thức về quyền của LĐN vẫn gây tranh cãi và thu hút sự quan tâm của các nhà nghiên cứu từ nhiều góc độ khác nhau. Tuy vậy, không thể phủ nhận rằng LĐN cũng là con người, là chủ thể của quan hệ lao động, do đó quyền của LĐN cũng là quyền con người và được thể hiện dựa trên đặc điểm về giới tính.

Do đặc điểm giới tính và vai trò sinh sản của phụ nữ, vì họ có vai trò quan trọng trong đời sống gia đình và xã hội nên ngoài những quyền con người cơ bản trong lao động, họ còn có tất cả các quyền của người lao động như quyền bình đẳng trong quan hệ lao động, cơ hội và thu nhập, quyền thai sản và quyền nhân thân.

Trong nền kinh tế thị trường, quan hệ lao động vốn rất mong manh, lao động nữ tiếp tục gặp bất lợi trong việc cân bằng lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do đó, để đảm bảo và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo các điều ước quốc tế và pháp luật trong nước, cần thực hiện một cách đồng bộ. Người lao động có thể tự bảo vệ quyền lợi của mình, hoặc các tổ chức công đoàn và tổ chức khác có thể thực hiện các biện pháp theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Những biện pháp này có thể bao gồm các biện pháp kinh tế, biện pháp liên kết và tự bảo vệ thông qua tổ chức, cũng như các biện pháp tư pháp. Trong số các biện pháp bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, biện pháp tư pháp được coi là quan trọng nhất vì nó liên quan đến sự tồn tại của pháp luật.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật về quyền lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

2.1.1. Quy định quyền làm việc của lao động nữ

Chính sách bảo đảm quyền việc làm cho LĐN luôn được coi là ưu tiên hàng đầu của mỗi quốc gia ở mọi giai đoạn phát triển nhằm đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững. Để thực hiện mục tiêu này, chính phủ và các nhà tuyển dụng đã cam kết đảm bảo quyền lợi LĐN.

Bộ luật Lao động 2019 đã xác định rõ hơn quyền lao động là một phần không thể tách rời của hệ thống các quyền con người và quyền được bảo đảm về cả phương diện quyền cũng như nghĩa vụ trong luật quốc tế, quốc gia về quyền con người và đã dành một Chương quy định riêng đối với lao động nữ (Chương X gồm 8 Điều từ Điều 135 đến Điều 142).

Về trách nhiệm của Nhà nước

Khoản 2 điều 135 quy định: “Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam 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.”⁵ Những công ty có số lượng lao động nữ lớn nhận được nhiều quyền lợi đặc biệt, được vay vốn từ quỹ lao động quốc gia với lãi suất thấp và còn được hưởng ưu đãi về thuế: “Nhà nước có chính sách ưu đãi thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ”⁶ nhằm tạo sự bình đẳng và tạo điều kiện thuận lợi nhất cho phái yếu trong xã hội.

Về trách nhiệm của người sử dụng lao động

Khoản 2 điều 136 BLLĐ 2019 quy định khi tuyển dụng lao động nữ, người sử dụng lao động phải thỏa thuận với lao động nữ hoặc người đại diện của lao động nữ (Công đoàn) để xác định về hình thức lao động làm việc giữa các bên, điều này được quy định trong thỏa ước lao động tập thể. Ngoài ra, cần thống nhất với nhau về việc tổ chức thời gian của người lao động theo nguyện vọng của họ theo các thứ tự ưu tiên: “lao động nữ có thai từ tháng thứ 3 trở đi, người nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người có sức khỏe yếu có kết luận của bác sĩ đa khoa”. Ngoài ra, do tính chất đặc thù của lao động nữ, người sử dụng lao động phải thỏa thuận với công đoàn về việc lao động nữ đi làm vào những thời điểm khác với quy định chung của cơ quan làm việc. Vì

⁵ khoản 2 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019.

⁶ khoản 4 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019.

vậy, Bộ luật Lao động yêu cầu NSDLĐ phải thiết lập các quy định pháp lý cần thiết và bắt buộc để đảm bảo trách nhiệm của họ đối với người lao động. Ngoài việc quy định về nghĩa vụ của Nhà nước và người sử dụng lao động, việc bảo vệ quyền lợi LĐN theo Bộ luật Lao động cũng được chú trọng trên nhiều lĩnh vực khác nhau.

Bảo vệ quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập của lao động nữ

Bình đẳng về việc làm của lao động nữ là có cơ hội để được người sử dụng lao động (NSDLĐ) tuyển dụng và đào tạo việc làm ngang nhau như lao động nam. Sự cần thiết đối với sự bình đẳng trong đời sống lao động chủ yếu nằm ở việc đảm bảo quyền lợi của người lao động nữ tránh bị phân biệt đối xử và bóc lột trong công việc. Tại Điều 23 của Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền (1948) ghi nhận rằng “Mọi người đều có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm”⁷ hay Điều 6 Công ước Quốc tế (1966): “Tuyên bố quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn và quyền chấp nhận công việc”⁸. Tại Điều 5 khoản 1 trong BLLĐ (2019) quy định về các quyền của người lao động. Vì vậy, xét về bối cảnh của LĐN nói riêng và người lao động nói chung, họ có quyền lựa chọn công việc hợp lý tùy theo sức khỏe, hoàn cảnh và trình độ chuyên môn của mình. Hiến pháp bảo đảm quyền tự do làm việc cho mọi công dân, theo quy định tại Điều 33 của Hiến pháp 2013: “Mọi người đều có quyền tự do kinh doanh theo những ngành nghề mà pháp luật không cấm”⁹. Có thể thấy, quyền tự do kinh doanh trong nhiều lĩnh vực không bị hạn chế bởi pháp luật, được bảo vệ đối với cả nam và nữ bởi Hiến pháp 2013.

Mục tiêu của toàn thế giới hiện nay là tạo ra công ăn việc làm một cách bình đẳng cho cả nam và nữ. Pháp luật Việt Nam đã ban hành các quy định đặc biệt để đảm bảo bình đẳng giới cho lao động nữ so với trước đây. Theo khoản 1 điều 136 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Bảo đảm 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 gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác”¹⁰. Bên cạnh đó, Điều 13 Luật bình đẳng giới 2006 đã quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động như: “Cả hai giới phải được bình đẳng về yêu cầu khi tuyển dụng, hay đối xử như nhau tại nơi làm việc, các điều kiện đời sống lao động là như nhau, có quyền được bổ nhiệm chức danh như nhau”¹¹. Vì vậy, pháp luật lao động của Việt Nam tập trung vào sự bình đẳng của LĐN về nhiều mặt và bảo vệ họ khỏi sự phân biệt đối xử được quy định trong các tiêu chuẩn của Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với

⁷ Điều 23 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền (1948).

⁸ khoản 1 Điều 6 Công ước quốc tế (1966).

⁹ Điều 33 Hiến pháp 2013, ngày 28 tháng 11 năm 2013.

¹⁰ khoản 1 Điều 136 Bộ luật Lao động 2019.

¹¹ Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006, ngày 29 tháng 06 năm 2006.

phụ nữ. Xét về nhu cầu thu hút lao động, các công ty phải tuân thủ đầy đủ các yêu cầu của pháp luật về nguồn lực vật chất, như: tuyển dụng LĐN vẫn được ưu tiên hơn nam giới vì chi phí thuê LĐN vẫn thấp hơn nam giới, chẳng hạn như xây dựng buồng tắm và nhà giữ trẻ, trợ cấp một phần phí chăm sóc trẻ em. Theo khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng đến chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì người lao động chuyển sang làm công việc nhẹ nhàng 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.”¹² LĐN thường có sức khỏe yếu hơn và dễ mắc bệnh hơn nam giới nên không thể làm những công việc nặng nhọc như nam giới. Ngoài ra, khi làm mẹ, phụ nữ còn bị suy giảm sức khỏe khi mang thai và sinh nở. Công tác tuyển dụng và bố trí LĐN đang phát triển tích cực, nhiều công ty quan tâm đến việc tuyển dụng và bố trí LĐN, tại các KCN thuộc lĩnh vực phù hợp, phần lớn đã tạo thêm nhiều việc làm cho LĐN.

Bảo vệ quyền giữ được việc làm của lao động nữ

Pháp luật lao động đã điều chỉnh linh hoạt theo các khoảng thời gian nhất định để bảo vệ quyền lợi của LĐN, giúp LĐN duy trì công việc ổn định và tránh tình trạng thất nghiệp. Khoản 3 Điều 137 BLLĐ 2019 quy định: “Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do thai sản, nuôi con dưới 12 tuổi”¹³. Tâm sinh lý của phụ nữ rất nhạy cảm, việc bảo vệ quyền lợi LĐN là rất quan trọng. Khi họ nghỉ thai sản hoặc chăm sóc con ốm, người sử dụng lao động cần phải tìm người thay thế để đảm bảo công việc vẫn được thực hiện. Việc này có nghĩa là họ không thể dễ dàng chuyển việc hoặc không giao công việc như trước cho lao động nữ nghỉ thai sản, ốm đau. Quy định này đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền giữ việc làm của lao động nữ. Và theo khoản 4 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động”¹⁴. Ngay cả khi LĐN rơi vào tình huống phải xử lý kỷ luật thì cũng được miễn xử lý kỷ luật. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là họ sẽ lợi dụng thời gian này để thực hiện hành vi vi phạm mà không bị trừng phạt.

¹² khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019.

¹³ Điều 35 Hiến pháp 2013

¹⁴ khoản 4 Điều 139 Bộ luật Lao động 2019

Bộ luật Lao động luôn ưu ái phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em. Vì vậy, NLĐ trở lại làm việc sau khi mang thai hoặc nghỉ thai sản vẫn phải chịu các chế tài xử lý thông thường.

Sau thời gian nghỉ thai sản, người lao động được đảm bảo việc làm ban đầu thông qua Điều 140 Bộ luật Lao động. Nếu công việc trước đó không còn thì NSDLĐ phải bố trí cho LĐN một công việc khác với mức lương không thấp hơn mức lương nghỉ thai sản. Thực tế, sau thời gian nghỉ thai sản, LĐN thường có nguy cơ bị mất việc làm. Nguyên nhân là do NSDLĐ cần lao động thay thế LĐN nghỉ thai sản để duy trì, ổn định sản xuất kinh doanh. Điều này có nghĩa là khi LĐN trở lại làm việc, họ sẽ cần một thời gian để thích nghi với nhiệm vụ trước đây. Khó khăn này khiến LĐN có nguy cơ mất việc sau khi sinh con.

Việc sa thải, chấm dứt công việc đối với lao động nữ khi mang thai không chỉ gây ra hậu quả pháp lý mà còn ảnh hưởng đến tâm lý, sinh lý của họ. Điều này có thể gây ra tác động tiêu cực đến thai nhi, đặc biệt là trong thời kỳ trước hoặc sau sinh. Ngoài ra, khả năng tìm việc làm mới của họ cũng sẽ bị hạn chế đáng kể. Nếu người lao động đang mang thai và được cơ sở y tế xác nhận việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi, họ có quyền chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) hoặc tạm hoãn chấp hành HĐLĐ. Thông báo về quyết định này phải được gửi trước cho người sử dụng lao động theo thời hạn do cơ quan khám bệnh, chữa bệnh quy định. Quy định này hợp lý vì nó cho phép người lao động quay trở lại công việc sau thời gian nghỉ thai sản mà không cần lo lắng về việc tìm việc mới. Ngoài ra, cơ hội việc làm của người lao động sẽ không cao nếu người sử dụng lao động không muốn thuê họ khi phải đáp ứng các nghĩa vụ pháp lý bổ sung ràng buộc phụ nữ khi đang nuôi con.

Do đó, việc đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau thời gian nghỉ thai sản là điều cần thiết để đảm bảo họ được đầy đủ quyền làm việc trong thời gian làm việc và sau khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng NSDLĐ thường vi phạm pháp luật bằng cách lách luật, ví dụ như ký hợp đồng lao động ngắn hạn với lao động nữ để dễ dàng chấm dứt hợp đồng khi họ sinh con.

Bảo vệ quyền được lựa chọn nghề và đào tạo nghề của lao động nữ

Do tính chất đặc biệt nên lao động nữ được hưởng nhiều quyền lợi hơn lao động nam khi tham gia quan hệ lao động. Nếu người học nghề đơn phương chấm dứt hợp đồng, học phí thường không được hoàn trả. Tuy nhiên, nếu lao động nữ tham gia học nghề mà có thai, nếu có giấy chứng nhận sức khỏe cho thấy việc thực hiện hợp đồng dạy nghề có thể ảnh hưởng xấu đến thai nhi thì sẽ được thanh toán lại học phí. Thời gian và kết quả học tập còn lại được bảo lưu. Quy định này tạo điều kiện cho phụ nữ đi