

QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VÀ MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ

✉ NGUYỄN VĂN TỐ HỮU*

Ngày nhận: 03/3/2022

Ngày phản biện: 29/4/2022

Ngày duyệt đăng: 18/5/2022

Tóm tắt: Trong quan hệ lao động (QHLĐ), lao động nữ là một chủ thể mà theo quy định pháp luật về lao động cần phải bảo đảm một số quyền đặc thù, riêng biệt so với người lao động (NLĐ) là nam giới. Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định mới liên quan đến quyền của lao động nữ nhằm thực hiện tốt nghĩa vụ lao động, hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và NLĐ trước bối cảnh nền kinh tế số. Bài viết đề cập đến một số quyền của lao động nữ, làm rõ quy định hiện hành cũng như đánh giá, khuyến nghị về vấn đề này nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Quyền; lao động nữ; quan hệ lao động; kinh tế số.

RIGHTS OF FEMALE EMPLOYEES UNDER LABOR CODE 2019 AND SOME PROPOSALS

Abstract: In the labor relations, female employees are an object under labor law which need to ensure some specific rights, especially compared to male employees. Labor Code 2019 has amended and supplemented a number of new regulations related to the rights of female employees in order to well perform labor obligations, interests between employers and employees in the digital economies. This paper briefly studied about some rights of female employees and clearly identified the current legal as well as evaluated, recommended to improve the regulations in the recently Vietnamese labor law.

Keywords: Rights; female employees; labor relations; digital economies.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, đặc biệt khi Việt Nam tham gia Hiệp định đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - Liên minh Châu Âu (EVFTA), thực thi các cam kết về quyền tự do hiệp hội của người lao động (NLĐ) theo Công ước 87 của ILO hay việc tham gia Công ước mới của ILO về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc... việc điều chỉnh các quy định liên quan đến QHLĐ ở Việt Nam là một trong những đòi hỏi cấp thiết. Theo đó, ngày 20/11/2019, Quốc hội đã thông qua BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Đây là một thuận lợi cũng như là một khung pháp lý hiện hành về lĩnh vực lao động đối với các bên liên quan trong QHLĐ hiện nay, trong đó có NLĐ là nữ giới. Lao động nữ có vai trò to lớn đối với sự phát triển của gia đình, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Song song đó, hướng tới Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII (nhiệm kỳ 2022-2027) sẽ được tổ chức từ ngày 09 đến 11/3/2022 với chủ đề “Phát huy truyền thống, đoàn kết, sáng tạo, hội nhập; xây dựng tổ chức Hội vững mạnh, vì hạnh phúc của phụ nữ, vì sự phồn vinh của

đất nước” cũng như khẳng định rằng “người phụ nữ thời đại mới” sẽ không chỉ là học thức, kinh nghiệm mà còn là sự chủ động, khả năng nắm giữ, điều khiển, sử dụng công nghệ trong cuộc sống¹. Ngoài ra, với đặc thù sự phát triển về đặc điểm sinh học của nữ giới, lao động nữ luôn được xem là đối tượng dễ bị tổn thương trong các quan hệ dân sự nói chung cũng như QHLĐ nói riêng. Quyền được đảm bảo của NLĐ nữ được thực thi hiệu quả là một thách thức to lớn đối với Nhà nước và NSDLĐ. Trong thời gian gần đây, Nhà nước đã sửa đổi, bổ sung và ghi nhận đáng kể một số quy định nhằm hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và quy định dành riêng cho NLĐ nữ nói riêng. Chính vì vậy, tác giả lựa chọn nghiên cứu nội dung: “Quyền của lao động nữ theo Bộ luật Lao động năm 2019 và một số khuyến nghị”. Trong bài viết, tác giả làm rõ một số quyền của lao động nữ trong QHLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019 và

* Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

¹ Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Phú Thọ, Nội hàm “người phụ nữ thời đại mới” cần linh hoạt, năng động hơn, <https://phunu.phutho.gov.vn/tin-tuc/noi-ham-nguoi-phu-nu-thoi-dai-moi-can-linh-hoat-nang-dong-hon> (truy cập ngày 25/02/2022).

đưa ra một số khuyến nghị nhất định nhằm hoàn thiện pháp luật về vấn đề này, đảm bảo cho QHLD trong các đơn vị sử dụng lao động, nhất là các doanh nghiệp phát triển hài hòa, ổn định, nâng cao hiệu quả, năng suất lao động đồng thời giảm thiểu thấp nhất những tranh chấp lao động xảy ra.

2. Một số quyền của lao động nữ trong quan hệ lao động theo quy định Bộ luật Lao động 2019

Với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, QHLD trong các tổ chức, doanh nghiệp ở Việt Nam ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp, muốn duy trì QHLD tốt đẹp nhằm củng cố và thúc đẩy hiệu quả hoạt động của các tổ chức, doanh nghiệp, đòi hỏi NSDLĐ và NLĐ phải hành xử thích hợp và tuân thủ pháp luật về lao động trong QHLD trên thực tiễn. Trong hệ thống chủ thể của QHLD, NLĐ có một vị trí, vai trò rất quan trọng, đặc biệt là lao động nữ. Trải qua các giai đoạn phát triển nhất định của quan hệ lao động, lao động nữ ngày càng khẳng định được mình, trở thành một chủ thể bên cạnh NLĐ là nam giới trong các quy định của luật lao động.

Một là, quyền có việc làm bình đẳng

Như đã biết, lao động nữ là NLĐ thuộc giới nữ và khi tham gia QHLD có đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của một NLĐ cũng như được pháp luật lao động dành cho những quy định áp dụng riêng. Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, trọn tuần, giao việc làm tại nhà... Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2021 đạt 50,5 triệu người, giảm 791,6 nghìn người so với năm trước. Lực lượng lao động ở khu vực thành thị là 18,6 triệu người, chiếm 36,8%; lực lượng lao động nữ đạt 23,5 triệu người, chiếm 46,5% lực lượng lao động của cả nước². Đây là lực lượng lao động quan trọng của nhân lực phát triển kinh tế - hội của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

Tiếp cận ở phạm vi rộng có thể thấy, lao động nữ là đối tượng mà Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) rất quan tâm, thể hiện ở việc đề cao quyền tự do trong QHLD. Theo ILO, các bên của QHLD, trong đó có NLĐ phải được quyền tự do kết hợp và quyền đó là một trong những “tiêu chuẩn lao động quốc tế” quan trọng nhất bên cạnh các tiêu chuẩn khác như xoá bỏ lao động bắt buộc và lao động cưỡng bức; xoá bỏ lao động trẻ em và xoá bỏ sự phân biệt đối xử trong lao

động. Tất cả NLĐ, không có bất cứ sự phân biệt dựa trên bất cứ đặc điểm nào như nghề nghiệp, giới tính, tuổi tác, nguồn gốc xuất thân, dân tộc, quốc tịch, tình trạng hôn nhân, quan điểm tôn giáo, chính trị... đều có quyền tự do thành lập hoặc gia nhập công đoàn (Điều 2 Công ước số 87 của ILO).

Trong phạm vi quốc gia, nhằm thực thi cũng như để phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế về lao động trên thế giới, BLLĐ năm 2019 ra đời đáp ứng khá nhiều những yêu cầu thay đổi của bối cảnh xã hội, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số nhờ vào việc ứng dụng các nền tảng công nghệ mang lại từ cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (Industrial Revolution 4.0 - IR 4.0). Cụ thể, BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận cụ thể một chương tại Chương X (từ Điều 135 đến Điều 142) dành những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới. Bên cạnh đó, vấn đề quyền làm việc và quyền tự do làm việc là một quyền thiêng liêng, bất khả xâm phạm của con người. Quyền làm việc là quyền có việc làm, tự do lựa chọn việc làm, tự do hành nghề và tự do chuyển dịch lao động. Quyền tự do làm việc được hiểu là quyền làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, được trực tiếp liên hệ tìm việc làm hoặc đăng ký tìm việc làm qua các trung tâm giới thiệu việc làm tùy theo khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình và được pháp luật bảo vệ³. Riêng đối với lao động nữ để tạo ra sự tiến bộ đối với sự công bằng về giới cần phải được giải quyết trong việc quy định những chính sách của Nhà nước và nhiệm vụ, trách nhiệm của NSDLĐ tại nơi làm việc, theo đó pháp luật lao động Việt Nam đã ghi nhận như sau:

Về chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ:

Tại Điều 135 BLLĐ năm 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;

Khuyến khích NSDLĐ 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;

² Tổng cục Thống kê, Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016 - 2020, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-con-nguoi-viet-nam-2016-2020/> (truy cập ngày 25/02/2022).

³ Lê Thị Hoài Thu (2013), Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, tr.84.

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;

Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế;

Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”.

Về trách nhiệm của NSDLĐ:

Theo quy định tại Điều 136 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có trách nhiệm như sau: “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 giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác;

Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ;

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 NLĐ”.

Vì những đặc thù riêng của lao động nữ không ít trường hợp NSDLĐ đã e dè trong việc tuyển dụng lao động khi vị trí tuyển dụng là một công việc mà không có bất kỳ sự phân biệt giới tính nào và như vậy cơ hội có việc làm của lao động nữ bị hạn chế hơn so với NLĐ là nam giới.

Có thể thấy, tại Điều 111 BLLĐ năm 1994 quy định: “1- Nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ. Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động; 2- Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần”.

Tiếp đến BLLĐ năm 2012 lại không quy định dứt khoát việc ưu tiên tuyển dụng lao động nữ như BLLĐ năm 1994, tuy nhiên vẫn quy định chính sách bảo đảm quyền có việc làm đối với lao động nữ Điều 153 BLLĐ năm 2012 quy định: “Bảo đảm quyền làm việc

bình đẳng của lao động nữ. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà”. Và hiện tại theo BLLĐ năm 2019 để mở rộng phạm vi cũng như thực hiện vấn đề bình đẳng giới thì NSDLĐ được khuyến khích thỏa thuận thuê mượn NLĐ (cả nam và nữ, đặc biệt là lao động nữ trong thời kỳ mang thai hoặc những NLĐ có trách nhiệm gia đình) làm việc với khoảng thời gian ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động (khoản 1 Điều 32 BLLĐ năm 2019). Tuy vẫn trả lương cho NLĐ theo lao động thực tế song NSDLĐ có trách nhiệm phải đảm bảo quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử cho NLĐ làm việc không thời gian so với NLĐ khác tại đơn vị, đồng thời bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động cho họ (khoản 3 Điều 32 BLLĐ năm 2019). Mặc dù là chính sách được quy định từ năm 2012, song việc mở rộng phạm vi áp dụng từ lao động nữ sang NLĐ thuộc cả hai giới đã cho thấy sự thay đổi trong cách tiếp cận chuyển từ bình đẳng giới hình thức sang bình đẳng giới thực chất tại Việt Nam⁴. Và nếu NSDLĐ sử dụng nhiều lao động nữ còn được hưởng chính sách giảm thuế tại khoản 4 Điều 135 BLLĐ 2019. Ngoài ra, một trong những hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động đó là phân biệt đối xử trong lao động⁵.

Hai là, quyền được bảo đảm việc làm sau khi nghỉ thai sản

Việc làm là mối quan tâm của toàn nhân loại. Đảm bảo việc làm, chống thất nghiệp là những vấn đề có tính chất toàn cầu, là công việc quan trọng của tất cả các quốc gia trên thế giới. Đối với mỗi quốc gia, thất nghiệp, thiếu việc làm là lãng phí nguồn nhân lực. Đối với xã hội và gia đình, không có việc làm là nguyên nhân dẫn đến tệ nạn xã hội, rơi vào vòng lao lý, làm mất nhân cách con người⁶. Trong quá trình thực hiện nghĩa vụ lao động, lao động nữ đã buộc phải tạm hoãn thời gian làm việc để thực hiện các nhiệm vụ tự nhiên như nghỉ thai sản, chăm sóc trẻ sơ sinh. Điều đó đã ít nhiều ảnh hưởng không nhỏ đến

⁴ Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Lao động, Hà Nội, tr. 164.

⁵ Khoản 1 Điều 8 BLLĐ năm 2019.

⁶ Lê Thị Hoài Thu (2013), *Sdd*, tr. 79-80.

hoạt động lao động chung của NSDLĐ, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh do cần phải đảm bảo duy trì hoạt động chung của các dây chuyền, xu hướng chung của NSDLĐ là không thể để trống vị trí lao động và công việc đó nên thường có nhu cầu tìm kiếm người thay thế. Vì vậy nguy cơ không còn vị trí công việc cũ sau khi nghỉ thai sản đối với lao động nữ là rất cao. Để đảm bảo quyền lợi này cho lao động nữ cũng như quyền có việc làm để chăm sóc và nuôi dưỡng con. Tại Điều 140 BLLĐ năm 2019 quy định thì lao động được đảm bảo việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi lao động nữ kết thúc thời gian nghỉ thai sản theo quy định và 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.

Như vậy với quy định này, NSDLĐ và lao động nữ khi giao kết HĐLĐ có thể cụ thể hóa quy định này vào trong HĐLĐ, ví dụ như ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tìm kiếm, bố trí việc làm cho lao động nữ khi họ kết thúc thời gian nghỉ thai sản và quy định trở lại làm việc hoặc thỏa thuận một chính sách đền bù, thay thế để đảm bảo được quyền lợi về việc làm cho lao động nữ khi họ phải trong thời gian chăm sóc con nhỏ.

Ba là, quyền được thỏa thuận về chế độ làm việc linh hoạt trong HĐLĐ

Người phụ nữ phải hoàn thành những vai trò nhất định của mình là người mẹ, người vợ, làm nội trợ và chăm sóc các thành viên trong gia đình. Điều này vô hình chung làm giảm đi cơ hội của lao động nữ được tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội, trong đó có việc tiếp cận với công ăn việc làm, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cũng như được trả lương bình đẳng với nam giới. Nhằm bảo đảm cho lao động nữ không bị mất các cơ hội để tìm kiếm việc làm do những cản trở về thời gian, giờ giấc làm việc, thực hiện các nghĩa vụ đối với gia đình và chăm sóc con cái, pháp luật về lao động đã quy định các chính sách cởi mở, khuyến khích NSDLĐ áp dụng chế độ làm việc linh hoạt, quy định trong HĐLĐ khi giao kết với lao động nữ. Khoản 2 Điều 135 BLLĐ năm 2019 quy định “Khuyến khích NSDLĐ 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”. Theo đó, Nhà nước kêu gọi và có chính sách khuyến khích NSDLĐ và lao động nữ được tự do thỏa thuận trong HĐLĐ một chế độ làm việc linh

hoạt, đặc biệt hơn so với nam giới, nhất là khi phải sử dụng lao động nữ có trình độ chuyên môn cao, có năng lực. Ví dụ như quy định về làm việc bán thời gian, thời gian làm việc không cố định, quản lý công việc theo mức độ hoàn thành, kết quả công việc... Điều này tạo cơ hội rất lớn cho lao động nữ tự do làm việc và sáng tạo có điều kiện để hoàn thành công việc, đồng thời không ràng buộc giờ giấc làm việc cố định, họ sẽ có điều kiện để chăm lo gia đình và chăm sóc con cái tốt hơn. Mặt khác, chính sách khuyến khích này còn giúp cho NSDLĐ có cơ hội để có thể sử dụng được lao động nữ có tài, có năng lực nhưng có những rào cản bởi các nhiệm vụ tự nhiên mà khó có cơ hội tiếp cận.

Bốn là, quyền được bảo vệ thai sản khi thực hiện nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ

Lao động là một hoạt động của con người nhằm phát triển nhân cách và khẳng định địa vị của họ trong xã hội cũng như tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội⁷. Hoạt động lao động tạo ra mối quan hệ giữa người này với người kia trong quá trình lao động cũng như khi các bên xác lập mối QHLD này sẽ phát sinh quyền, nghĩa vụ pháp lý nhất định dựa trên căn cứ đó chính là HĐLĐ. Và khi thực hiện nghĩa vụ lao động trong HĐLĐ, sẽ là một khó khăn đối với lao động nữ nếu họ mang thai và nuôi con nhỏ. Áp lực công việc, tâm lý và sức khỏe ảnh hưởng rất lớn đến công việc và cả tính mạng, sức khỏe của họ. Để đảm bảo cho lao động nữ có thể thực hiện nghĩa vụ lao động cũng như có đủ sức khỏe để có thể sinh con khỏe mạnh và chăm sóc con, pháp luật lao động đã có những cơ chế nhất định để bảo vệ lao động nữ khi họ đang phải trải qua thời kỳ thai sản tại Điều 137 BLLĐ năm 2019. Theo đó:

“1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:

- a) 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;*
- b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.*

2. 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 xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có

⁷ Vũ Hoàng Ngân, Vũ Thị Uyên (2016), *Giáo trình quan hệ lao động*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội, tr.3.

thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động 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.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối 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.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động”.

Với quy định này, ta thấy BLLĐ năm 2019 đã quy định chi tiết và mở rộng phạm vi áp dụng quy định về bảo vệ thai sản như quy định về điều kiện làm việc của lao động nữ theo hướng chi tiết và phù hợp hơn cũng như mở rộng phạm vi áp dụng đối với các loại công việc không thuộc danh mục nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nhưng có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con tại Điều 142 BLLĐ năm 2019, mở rộng khoảng thời gian bảo vệ đối với lao động nữ không chỉ trong thời gian cuối của chu kỳ thai nghén (từ tháng thứ 7 trở đi) mà cả ở đầu và giữa chu kỳ (từ khi lao động nữ phát hiện việc mang thai và thông báo cho NSDLĐ biết), bổ sung trách nhiệm NSDLĐ khi chuyển lao động nữ mang thai sang làm công việc khác thì cũng đồng phải duy trì tiền lương và các quyền, lợi ích cũ trong một thời gian nhất định tại khoản 2 Điều 137 BLLĐ năm 2019.

Do vậy, một khi giao kết và thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ phải đảm bảo tuân thủ quy định trên, không được dựa vào trong hợp đồng với những ràng buộc,

những cam kết liên quan đến chế độ làm thêm giờ, đi công tác xa, chấp nhận lệnh điều động, phân công nhiệm vụ... như lao động nam hoặc nếu có quy định chung trong HĐLĐ, trong nội quy, quy chế hoạt động tại đơn vị phải có điều khoản loại trừ đối với lao động nữ trong thời kỳ thai sản và nuôi con nhỏ.

Năm là, quyền được đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ

Theo quy định, “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLLĐ”⁸. Trong quá trình thực hiện đôi khi vì lý do nhất định nào đó dẫn đến việc kết thúc HĐLĐ mà đặc biệt là chấm dứt HĐLĐ do ý chí một bên là sự kiện dễ gây bất đồng quan điểm giữa các bên tham gia hợp đồng, dễ dẫn đến tranh chấp lao động và gây bất lợi cho chủ thể kia. Để bảo vệ quyền lợi các bên pháp luật quy định chặt chẽ các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ và hậu quả pháp lý khi chấm dứt. Việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể do những nguyên nhân khách quan hoặc chủ quan, có thể đơn phương từ phía NLĐ hoặc từ phía NSDLĐ⁹. Cụ thể tại điểm đ khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019: “Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này”. Do đó, khi thực hiện các nhiệm vụ tự nhiên thuộc về thiên chức của lao động nữ như mang thai, sinh con... theo quy định của pháp luật lao động, lao động nữ được hưởng quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn HĐLĐ khi 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” (Điều 138 BLLĐ năm 2019). Quy định này thể hiện sự tôn trọng của nhà nước đối với các quyền thiêng liêng của lao động nữ, quyền được mang thai và sinh con, quyền được chăm sóc và bảo vệ đứa con của mình, quyền được xã hội tôn trọng và thừa nhận quyền làm mẹ... Tuy nhiên, do yêu cầu của công việc cũng như đảm bảo sự cân bằng về quyền giữa các bên giao kết HĐLĐ. Điều luật cũng đã quy định về nghĩa vụ báo trước của lao động nữ khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, cụ thể “Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm

⁸ Khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019.

⁹ Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh, tr. 139.

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"¹⁰ và "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"¹¹.

Sáu là, quyền được áp dụng thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đặc thù khi thực hiện nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ

Làm việc và nghỉ ngơi là hai mặt của quá trình sống và lao động của con người. Vì thế, chúng luôn có mối quan hệ chặt chẽ, làm việc phải có thời gian nghỉ ngơi để tái sản xuất sức lao động, nghỉ ngơi để có đủ sức khỏe tiếp tục làm việc¹². Do đặc điểm sinh lý tự nhiên của lao động nữ khi rơi vào những giai đoạn như thời kỳ kinh nguyệt, giai đoạn cho con bú... lao động nữ ít nhiều có những ảnh hưởng đến tâm lý và sức khỏe nhất định. Những ảnh hưởng này có thể ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng lao động. Vì vậy, để bảo vệ lao động nữ trước những nguy cơ không nhận được sự thông cảm từ phía NSDLĐ cũng như bảo đảm điều kiện về sức khỏe cho phụ nữ để thực hiện công việc một cách hiệu quả, pháp luật lao động đã có những quy định về thời gian làm việc và thời giờ nghỉ ngơi đặc thù cho lao động nữ, cụ thể "Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động"¹³.

Thực hiện quy định này, khi giao kết HĐLĐ với lao động nữ, NSDLĐ phải tạo điều kiện cho lao động nữ trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi được nghỉ ngơi theo đúng quy định. Hoặc giữa NLĐ và NSDLĐ có thể thỏa thuận thời gian nghỉ ngơi một cách phù hợp với quy định của pháp luật tùy theo tính đặc thù của công việc có sử dụng lao động nữ. Khi lao động nữ thực hiện quyền nghỉ ngơi đặc thù như trên thì vẫn được tính vào thời gian làm việc được hưởng lương. Cho nên, NSDLĐ không được lấy lý do lao động nữ không làm đủ thời gian

làm việc mà giảm lương hoặc làm cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành công việc đối với lao động nữ.

3. Một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam về quyền của lao động nữ trong giai đoạn hiện nay

Trong QHLD thì lao động nữ luôn được coi là yếu tố hơn so với lao động nam và thường bị giới chủ đối xử bất bình đẳng. Nền kinh tế thị trường tất yếu hình thành thị trường lao động với các QHLD ngày càng phức tạp, đa dạng tạo nhiều cơ hội tốt cho lao động nữ phát huy được khả năng của mình¹⁴. Với cuộc sống hiện đại và xã hội phát triển như hiện nay, vai trò của người phụ nữ trong gia đình cũng như NLĐ là nữ giới trong môi trường làm việc ngày càng được đề cao và khẳng định so với nam giới. Chúng ta đều có thể nhìn thấy được rằng trong một số quan hệ về kinh tế, chính trị, văn hóa, giáo dục... đều có sự góp mặt của người phụ nữ, thậm chí ở những vị trí quan trọng của đất nước. Để phát huy giá trị, tiềm năng và các điều kiện cho lao động nữ thực hiện tốt nghĩa vụ lao động, tham gia các hoạt động xã hội và song hành là người phụ nữ của gia đình thì Nhà nước phải có những chính sách bảo vệ, tôn trọng người phụ nữ nói chung, đặc biệt đối với lao động nữ trong môi trường làm việc, ban hành những quy định riêng, đặc thù để bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng dành cho đối tượng này khi tham gia vào QHLD. Nhìn chung, chính sách pháp luật về lao động đã có sự thay đổi và tiến bộ đáng kể trong việc hoàn thiện pháp luật đối với lao động nữ. Pháp luật đã quy định một cách tương đối đầy đủ để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ trong xu thế phát triển kinh tế quốc tế. Đồng thời, quán triệt được nhận thức về tầm quan trọng của lao động nữ, nhất là trong những ngành nghề đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động. Tuy nhiên, thực tiễn không phải bao giờ lao động nữ cũng được đối xử bình đẳng, được hưởng đầy đủ các chính sách pháp luật dành cho mình. Vấn đề thực thi các quy định pháp luật vẫn còn không ít khó khăn, bất cập nhất định như việc NSDLĐ ban hành một số quy định ràng buộc trong

¹⁰ Khoản 1 Điều 138 BLLĐ năm 2019.

¹¹ Khoản 2 Điều 138 BLLĐ năm 2019.

¹² Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Sđd*, tr.198-199.

¹³ Khoản 4 Điều 137 BLLĐ năm 2019.

¹⁴ Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam*, tr.27.

HĐLĐ, việc ưu tiên tuyển dụng lao động nam nhiều hơn so với lao động nữ. Mặt khác, NLĐ không biết hoặc thờ ơ với những chính sách ưu tiên của pháp luật áp dụng cho họ khi giao kết HĐLĐ, còn ngược lại về phía NSDLĐ các quy định ưu đãi đối với lao động nữ khi họ vi phạm nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ, vi phạm nội quy kỷ luật lao động là điều bất cập, không bảo đảm được tính nghiêm minh của kỷ luật lao động. Chính vì vậy, cần phải:

Thứ nhất, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần kiểm soát chặt chẽ, xử lý nghiêm, có những chế tài tương thích đối với các trường hợp NSDLĐ ban hành một số quy định ràng buộc dành cho lao động nữ khi giao kết HĐLĐ chẳng hạn như việc doanh nghiệp thỏa thuận với NLĐ là không được mang thai, sinh con trong quá trình làm việc cho NSDLĐ hay thậm chí là việc thỏa thuận sau khi nghỉ thai sản theo quy định thì chủ doanh nghiệp đền bù, thay thế bằng một khoản tiền tương ứng nhất định nếu NSDLĐ không bố trí NLĐ nữ vào làm việc, điều này hạn chế đi quyền làm việc của lao động nữ. Ngoài ra, NSDLĐ còn hạn chế sử dụng lao động nữ do phải chi trả các khoản chi phí, chế độ, chính sách đặc thù của đối tượng này. Chính vì vậy, NSDLĐ cần phải tuân thủ, nắm rõ quy định, giải quyết hài hòa quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ để tránh trường hợp NLĐ nữ phải tìm kiếm việc làm mới sau khi nghỉ thai sản mà chính NSDLĐ ban đầu không bố trí được công việc cho họ hay không được làm việc, nghỉ ngơi, trả lương tương xứng như nam giới, điều này mất đi tính bình đẳng cũng như thể hiện trách nhiệm xã hội của NSDLĐ không được đảm bảo.

Thứ hai, người phụ nữ trong thời đại mới cần phải chủ động trong việc nắm bắt thông tin, làm chủ công nghệ để thích ứng với điều kiện làm việc, hài hòa giữa môi trường gia đình và xã hội. Nâng cao hơn nữa ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp trong quá trình làm việc.

Thứ ba, Nhà nước cần có nhiều chính sách, quan tâm, ưu tiên hơn nữa dành riêng cho lao động nữ vì sự tiến bộ của phụ nữ trong nền kinh tế số như ban hành văn bản hướng dẫn, quy định rõ việc ưu tiên tuyển dụng, nhận lao động nữ vào làm việc trong các doanh nghiệp, cụ thể hóa quyền của lao động nữ trong các bản thỏa ước tập thể, nội quy lao động, đơn giản hóa thủ tục miễn thuế khi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, nâng cao vai trò của chính

quyền địa phương, phát huy vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền, lợi ích của lao động nữ, xây dựng văn hóa doanh nghiệp.

Ngoài ra, để góp phần tích cực thực hiện kịp thời, nghiêm túc các quy định của BLLĐ năm 2019, đặc biệt là những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới đòi hỏi các bên trong QHLD có liên quan cần quán triệt cũng như tuyên truyền, phổ biến bằng nhiều hình thức như thông qua hội nghị, hội thảo, các cuộc đối thoại tại nơi làm việc, thông qua các phương tiện thông tin đại chúng... nhằm tăng cường thực hiện tốt quyền con người, quyền công dân và các chính sách của Nhà nước về an sinh xã hội đối với lao động nữ.

Trên đây là một số vấn đề liên quan đến một số quyền của lao động nữ trong QHLD trước bối cảnh nền kinh tế số, những nội dung khác có liên quan mà chúng ta có thể nghiên cứu ở những bài viết khác, trong phạm vi bài viết, tác giả mới chỉ dừng lại ở những nội dung nêu trên nhằm hướng đến mục tiêu nghiên cứu để xây dựng, hoàn thiện cơ chế luật pháp cũng như để giải thích, làm rõ một số quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Bộ luật Lao động năm 2012.
3. Bộ luật Lao động năm 1994.
4. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
5. Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung (2021), *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Lao động, Hà Nội.
6. Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội - Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
7. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
8. Vũ Hoàng Ngân, Vũ Thị Uyên (2016), *Giáo trình quan hệ lao động*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Phú Thọ, *Nội hàm "người phụ nữ thời đại mới" cần linh hoạt, năng động hơn*, <https://phunu.phutho.gov.vn/tin-tuc/noi-ham-nguoi-phu-nu-thoi-dai-moi-can-linh-hoat-nang-dong-hon> (truy cập ngày 25/02/2022).
10. Tổng cục Thống kê, *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV năm 2021 và chỉ số phát triển con người Việt Nam 2016 - 2020*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2022/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-nam-2021-va-chi-so-phat-trien-con-nguoi-viet-nam-2016-2020/> (truy cập ngày 25/02/2022).