

CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

 PHAN THỊ THANH HUYỀN*

Ngày nhận: 11/4/2022

Ngày phản biện: 29/4/2022

Ngày duyệt đăng: 18/5/2022

Tóm tắt: Lao động nữ không chỉ là lực lượng lao động chiếm tỷ lệ lớn mà ngày càng tỏ rõ vai trò, khả năng, sức sáng tạo của mình trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, thích ứng với sự hội nhập và phát triển của nền kinh tế thế giới. Cũng như các quốc gia, ở Việt Nam hiện nay, xu hướng chính trị hướng vào quyền con người và sự tiến bộ của phụ nữ được coi trọng như yếu tố thúc đẩy sự tiến bộ của một nửa xã hội. Tuy nhiên, giữa mục tiêu và thực tiễn vẫn còn khoảng cách không nhỏ. Chính những đặc trưng riêng về mặt xã hội cùng những bất cập còn tồn tại của chính sách pháp luật làm cản trở lao động nữ trong tiến trình giải phóng mình, khẳng định năng lực và phẩm chất của mình, giảm thiểu khả năng cống hiến cho xã hội của lao động nữ. Vì vậy, bên cạnh việc đẩy mạnh hơn nữa cuộc đấu tranh vì sự tiến bộ của phụ nữ, bình đẳng giới, xóa bỏ mọi rào cản chính trị, kinh tế, tư tưởng để lao động nữ hòa nhập vào xã hội, việc tăng cường hoàn thiện và phổ biến chính sách pháp luật đối với lao động nữ để họ có được các quyền lợi một cách thực tế và đầy đủ là một vấn đề vô cùng quan trọng.

Từ khóa: Chính sách pháp luật; lao động nữ; chính sách pháp luật đối với lao động nữ.

CURRENT LEGAL POLICIES FOR FEMALE EMPLOYEES AND SOME RECOMMENDATIONS

Abstract: Female workers are not only a large proportion of the labor force, but increasingly show their roles, abilities and creativity in all areas of social life, adapting to the integration and development of the world economy. Like other countries, in Vietnam today, the political trend towards human rights and the advancement of women is considered as a factor promoting the progress of half of the society. However, there is still a big gap between the goal and reality. It is the specific social characteristics and existing shortcomings of legal policies that hinder female workers in the process of liberating themselves, affirming their capacity and qualities, and reduce their ability to contribute to society. Therefore, in addition to further promoting the struggle for the advancement of women, gender equality, removing all political, economic and ideological barriers for female workers to integrate into society, it is extremely important to strengthen the completion and dissemination of legal policies for female workers so that they can realistically and fully receive their rights.

Keywords: Legal policy; female workers; legal policy towards female workers.

1. Sự cần thiết của chính sách pháp luật đối với lao động nữ

Lao động nữ được coi là lao động đặc thù. Tính đặc thù của lao động nữ thể hiện trước hết ở yếu tố thể lực và sinh lý. Thể lực nữ giới thông thường yếu hơn nam giới. Xét về mặt sinh lý, bước vào thời kỳ lao động, phụ nữ phải trải qua các giai đoạn đặc biệt như thời kỳ thai nghén, sinh con, nuôi con nhỏ... ảnh hưởng không nhỏ đến việc thực hiện nghĩa vụ lao động của họ. Ngoài ra, lao động nữ có thời kỳ phát triển thể chất, tinh thần, thời kỳ lão hóa khác nam giới, nhu cầu ăn uống, nghỉ ngơi, giải trí cũng khác. Chính sự khác nhau của cấu tạo cơ thể về mặt sinh học mà lao động nữ có chức năng riêng của mình, vừa thực hiện nghĩa vụ lao động sản xuất như nam giới, vừa phải thực hiện thiên chức làm mẹ. Do đó, lao động nữ thường gặp nhiều khó khăn trong công

việc và điều này ảnh hưởng lớn tới sự phát triển tài năng, cơ hội thăng tiến của lao động nữ. Từ những đặc điểm mang tính đặc thù này, lao động nữ đã gặp không ít khó khăn khi tham gia vào quan hệ lao động. Cụ thể:

- Lao động nữ vừa phải thực hiện chức năng lao động, vừa phải thực hiện thiên chức sinh đẻ và nuôi con nên thể lực thường yếu hơn nam giới và dễ bị ảnh hưởng bởi các yếu tố độc hại, nguy hiểm dẫn đến hạn chế quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ.

- Tâm lý người sử dụng lao động ngại tuyển dụng lao động nữ vì nhiều lý do: (i) Thiên chức làm mẹ của lao động nữ khiến họ phải nghỉ việc trong một thời gian dài để nghỉ sinh con; (ii) Người sử dụng lao động

* Trường Đại học Công đoàn

phải đảm bảo thời giờ làm việc rút ngắn khi lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; (iii) Thể lực và độ nhanh nhẹn của lao động nữ yếu hơn lao động nam nên khả năng bị tai nạn lao động, ốm đau lớn hơn, đặc biệt khi làm việc trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại...

- Với thiên chức của mình, lao động nữ phải chăm lo nhiều cho công việc gia đình, điều đó đã ảnh hưởng không nhỏ đến tâm huyết, sự cống hiến và thời giờ làm việc của lao động nữ. Việc huy động làm thêm giờ, đi công tác đối với họ cũng khó khăn hơn lao động nam... Những yếu tố này khiến lao động nữ không gây được nhiều thiện cảm đối với người sử dụng lao động.

Những khó khăn trên đã dẫn đến nguy cơ lao động nữ phải đối mặt với những rủi ro như thất nghiệp, mất việc làm, bị sa thải, tai nạn lao động hay phải nghỉ việc vì sức khỏe của bản thân và của con... là cao hơn lao động nam. Chính vì vậy, việc xây dựng và hoàn thiện những chính sách pháp luật riêng đối với lao động nữ là vô cùng cần thiết. Điều đó không chỉ giúp cho lao động nữ hoàn thành tốt nghĩa vụ lao động và thiên chức làm mẹ, làm vợ mà còn góp phần bảo vệ sức khỏe, sự an toàn cho lao động nữ khi tham gia vào quan hệ lao động.

2. Chính sách pháp luật hiện hành đối với lao động nữ

Chính sách pháp luật hiện hành đối với lao động nữ chủ yếu được quy định tập trung tại Chương X "Những quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới" của Bộ luật Lao động năm 2019 và được quy định chi tiết tại Chương IX, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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. Theo đó, chính sách pháp luật đối với lao động nữ được đặt trong mối quan hệ tương quan và nhằm khẳng định tầm quan trọng của vấn đề này đối với việc đảm bảo bình đẳng giới.

2.1. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ¹

Nhà nước đảm bảo 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. Có thể thấy, so với Bộ luật Lao động năm 2012, chính sách này trong Bộ luật Lao động năm 2019 đã đảm bảo tính tương thích và tiệm cận với tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng giới được quy định trong Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm

1979 (CEDAW)² khi sửa đổi, bổ sung thêm quy định chống quấy rối tình dục tại nơi làm 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, 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. Điều này vừa đảm bảo quyền bố trí, sử dụng lao động phù hợp với nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động, vừa tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ trong thực hiện chức năng lao động của họ, nhất là trong điều kiện lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ. Thực tế, một số doanh nghiệp cũng đã quy định chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà trong Nội quy lao động hoặc thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể hay trong hợp đồng lao động.

Nhà nước 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. Theo đó, có thể thấy, chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ đã rất chú trọng đến các quyền lợi riêng của lao động nữ cùng với các chính sách về việc làm khi lao động nữ tham gia quan hệ lao động. Lao động nữ không chỉ được bảo đảm việc làm thường xuyên, ổn định, lâu dài mà còn được đảm bảo các điều kiện lao động về sinh, an toàn, chăm sóc sức khỏe, nâng cao trình độ nghề nghiệp và nhất là được đảm bảo thu nhập, phúc lợi. Qua đó, giúp lao động nữ phát huy được khả năng và trình độ của mình. Bên cạnh đó, Nhà nước 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

¹ Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 74 - Điều 77 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

² Theo Công ước CEDAW, bình đẳng giới được hiểu là tình trạng (điều kiện sống, sinh hoạt, làm việc...) mà trong đó phụ nữ và nam giới được hưởng vị trí như nhau, họ có cơ hội bình đẳng để tiếp cận, sử dụng các nguồn lực để mang lại lợi ích cho mình, phát hiện và phát triển tiềm năng của mỗi giới nhằm cống hiến cho sự phát triển của quốc gia và được hưởng lợi từ sự phát triển đó.

nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ. Quy định này sẽ giảm bớt gánh nặng cho người sử dụng lao động trong chăm lo nhà trẻ, mẫu giáo cho con em lao động nữ. Người sử dụng lao động vẫn có thể tiếp tục hỗ trợ tùy theo khả năng, nhưng không bắt buộc. Bên cạnh đó, việc 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 có ý nghĩa thiết thực đối với lao động nữ bởi do thời gian nghỉ để thực hiện thiên chức đã ảnh hưởng không ít đến việc trau dồi kiến thức chuyên môn, nâng cao trình độ của lao động nữ. Vì thế, để kiến thức của lao động nữ không bị lạc hậu, luôn được cập nhật và nâng cao, mở rộng cơ hội có thêm thu nhập và cơ hội tiếp cận việc làm, hoạt động đào tạo nghề đối với lao động nữ mang ý nghĩa hết sức quan trọng.

2.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ³

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, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ốm đau, thai sản, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần. Đây là những quy định hết sức tiến bộ, tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ có việc làm phù hợp với mọi điều kiện, hoàn cảnh, có thu nhập ổn định, có thời gian làm việc và nghỉ ngơi hợp lý.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ. Việc tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ được thực hiện thông qua đối thoại tại nơi làm việc. Quy định này tạo điều kiện để lao động nữ được bày tỏ ý kiến, mong muốn, nguyện vọng của mình trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ trong quan hệ lao động. Điều đó vừa thể hiện sự dân chủ, vừa đảm bảo quyền lợi phù hợp theo nhu cầu của lao động nữ.

Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế⁴; Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động. Các quy định này cho thấy Nhà nước đã quan tâm, đáp ứng những nhu cầu thiết thực về vệ

sinh của người lao động, trong đó có lao động nữ tại nơi làm việc. Đặc biệt, với quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động đã góp phần mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho lao động nữ như: (i) Giúp lao động nữ yên tâm làm việc; (ii) Góp phần xóa bỏ dần định kiến về công việc chăm sóc con nhỏ gắn với phụ nữ, khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con nhỏ; (iii) Lao động nữ có thể giành nhiều thời gian cho hoạt động sản xuất và phát triển sự nghiệp bản thân, nâng cao vị thế kinh tế và xã hội cho lao động nữ; (iiii) Trẻ em được tiếp cận hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, được chăm sóc tốt hơn, an toàn hơn. Tuy nhiên, quy định này có tính khả thi không cao vì thực tế chỉ một số ít doanh nghiệp lớn mới có đủ năng lực để đáp ứng các yêu cầu về mặt bằng đất đai cho xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, về đội ngũ giáo viên nuôi dạy trẻ... Để tăng tính khả thi cho quy định này, Nghị định hướng dẫn thi hành đã quy định Nhà nước có chính sách hỗ trợ khi người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác bảo đảm các điều kiện theo quy định thì được hưởng các ưu đãi theo quy định về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường. Trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho người lao động thì được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật Nhà ở. Trường hợp đầu tư, tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo thì được miễn hoặc giảm tiền thuê cơ sở vật chất.

Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ tại nhà trẻ, lớp mẫu giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với bên người lao động thông qua đối thoại tại nơi làm việc.

2.3. Bảo vệ thai sản và chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ

³ Điều 136 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 78 - Điều 83, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

⁴ Theo Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ Y tế hướng dẫn quản lý vệ sinh lao động và sức khỏe NLĐ, đối với cơ sở sản xuất kinh doanh và cơ sở có yếu tố có hại gây bệnh nghề nghiệp.

Trong các chính sách pháp luật đối với lao động nữ, chính sách bảo vệ thai sản được coi là quan trọng nhất xuất phát từ ý nghĩa vừa giúp lao động nữ hoàn thành nghĩa vụ lao động, vừa thực hiện tốt thiên chức làm mẹ lại vừa bảo vệ các quyền cơ bản của trẻ em. Chính sách pháp luật về bảo vệ thai sản thể hiện thông qua các quy định cụ thể 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 hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động*⁵. Theo đó, khi đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn hợp đồng lao động, lao động nữ 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. Chính sách này vừa tạo điều kiện cho người sử dụng lao động chủ động trong tuyển dụng, sắp xếp nhân sự vừa hạn chế được sự tùy tiện chấm dứt hay tạm hoãn hợp đồng lao động từ phía lao động nữ mang thai, tránh được sự xáo trộn trong quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, phù hợp với điều kiện lao động cụ thể của lao động nữ làm công việc hoặc ngành nghề không đảm bảo cho sự phát triển của thai nhi cũng như quá trình làm mẹ an toàn của lao động nữ. Điều đó thể hiện pháp luật lao động đặc biệt chú trọng bảo vệ lao động nữ mang thai trong thời gian tham gia quan hệ lao động⁶. Riêng với quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai, pháp luật hiện hành không quy định thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động tối đa, song ấn định thời gian tối thiểu là thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Điều này thể hiện tính nhân văn sâu sắc khi pháp luật hướng tới bảo vệ một cách đầy đủ, tối đa quyền lợi cho lao động nữ.

- *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: 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. Thời gian làm việc ban đêm, làm thêm giờ thường ảnh hưởng đến sức khỏe của lao động nữ, từ đó ảnh hưởng đến sự phát triển của thai nhi. Đặc biệt với tuổi thai từ tháng thứ 6, thứ 7 trở lên, nguy cơ đẻ non và sảy thai rất cao khi sức khỏe người mẹ không ổn định. Vì thế, quy định này không chỉ phù hợp với thực tế công việc và chu kỳ thai nghén của lao động nữ, bảo vệ sức khỏe lao động nữ mà*

còn bảo vệ thai nhi và giúp lao động nữ sinh con an toàn. Đối với lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người sử dụng lao động có thể sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa nếu được người lao động đồng ý. Quy định này hoàn toàn phù hợp với Công ước CEDAW khi cân nhắc việc vừa bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ sau sinh vừa tạo điều kiện mở rộng cơ hội tiếp cận việc làm, nâng cao thu nhập cho lao động nữ.

- *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 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. Có thể thấy, so với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng phạm vi bảo vệ thai sản đối với lao động nữ. Theo đó, trường hợp 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, thay vì áp dụng từ thời điểm lao động động nữ mang thai từ tháng thứ 7 như trong Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngay khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì lao động nữ 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.*

- *Lao động nữ được rút ngắn thời giờ làm việc mà vẫn được hưởng đủ lương theo hợp đồng lao động trong hai trường hợp: Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Mặc dù quy định này đã có từ thời thực hiện chính sách kinh tế kế hoạch hóa tập trung, tuy nhiên trước đây bị đa số doanh nghiệp cho rằng đây là quy định lạc hậu, không phù hợp thực tế, không có tính khả thi vì một số lý do như: (i) Lao động nữ ngại thông báo; (ii) Người sử dụng lao động rất khó sắp xếp cho lao*

⁵ Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁶ PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí - TS. Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, tr.363.

động nữ nghỉ bởi quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp bị gián đoạn, nhất là trong trường hợp sản xuất theo dây chuyền; (iii) Cản trở cơ hội việc làm của lao động nữ; (iiii) Điều kiện trụ sở doanh nghiệp xa nơi ở của NLĐ... Để chính sách này có thể đi vào thực tiễn, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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 đã hướng dẫn thi hành một cách cụ thể, chi tiết như sau:

+ Đối với lao động nữ trong thời gian hành kinh: có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút 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; thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người sử dụng lao động. Trường hợp lao động nữ có yêu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định trên thì hai bên thỏa thuận để được bố trí nghỉ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ. Nếu lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định, người lao động được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ và thời gian làm việc này không tính vào thời giờ làm thêm của người lao động.

+ Đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi: Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền 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. Trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định trên thì người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí nghỉ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ. Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng theo quy định, người lao động được trả thêm tiền lương theo công việc mà người lao động đã làm trong thời gian được nghỉ.

- *Lao động nữ có quyền lựa chọn thực hiện nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.* Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những sửa đổi nhất định nhằm xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới nhằm đảm bảo tốt hơn tính tương thích với các Công

ước quốc tế liên quan. Theo đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng cơ hội việc làm cho lao động nữ bằng cách thay thế danh mục công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con của lao động nữ, đồng thời cho phép lao động nữ lựa chọn và quyết định làm hay không làm những công việc đó. Người sử dụng lao động chỉ được quyền sử dụng lao động nữ làm những công việc theo danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con khi lao động nữ đã biết các thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc do người sử dụng lao động cung cấp và lao động nữ đồng ý làm việc. Điều này thể hiện đòi hỏi của pháp luật về sự minh bạch hơn trong việc ra quyết định của người sử dụng lao động, điều rất được mong đợi ở nơi làm việc hiện đại⁷. Đồng thời, với quy định này đã mang lại cơ hội bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ chủ động trong lựa chọn việc làm phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế trong mỗi giai đoạn của cuộc đời, giúp lao động nữ cân bằng giữa vai trò sản xuất và vai trò tái sản xuất, tạo ra sự công bằng giữa lao động nam và lao động nữ trong tiếp cận các cơ hội việc làm theo nhu cầu, nguyện vọng. Với lao động nữ, quy định này còn góp phần mở rộng quyền làm việc cho họ, trao cho họ cơ hội lựa chọn công việc, đạt được mục tiêu đảm bảo quyền làm việc và quyền được bảo vệ bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong cơ hội việc làm.

- *Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật đối với lao động nữ trong thời gian lao động nữ mang thai, đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi*⁸. Đây là nghĩa vụ pháp lý bắt buộc của người sử dụng lao động để qua đó pháp luật bảo vệ quyền làm mẹ của lao động nữ và quyền của trẻ em được chăm sóc, nuôi dưỡng. Sinh đẻ và nuôi con là thiên chức của lao động nữ, đòi hỏi sự chia sẻ và những đặc quyền riêng để bảo vệ họ trong thời gian này⁹. Do đó, việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc sa thải đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi cũng hoàn toàn không phù hợp. Pháp luật còn quy định nghĩa vụ của 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

⁷ Douglas Brodie (2021), *The Future of the Employment Contract*, tr.3.

⁸ Khoản 3 Điều 37 và khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁹ Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập II*, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội, tr.75.

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. Bên cạnh đó, xuất phát từ đặc tính riêng của lao động nữ và nhằm đảm bảo tốt hơn việc làm, thu nhập, đời sống vật chất sau thai sản cho lao động nữ để họ có điều kiện chăm sóc con tốt hơn, với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi pháp luật quy định lao động nữ được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới¹⁰.

Ngoài những chính sách trên, các nhu cầu đặc thù của lao động nữ cũng được quan tâm chú trọng để bảo vệ thai sản và chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ một cách toàn diện hơn. Cụ thể: 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; Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ đang mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định của Luật Bảo hiểm xã hội; Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động; Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc; Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

2.4. Bảo vệ lao động nữ trước hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng được bảo vệ trước các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. So với trước đây, pháp luật hiện hành đã quy định một cách tương đối đầy đủ cơ chế phòng, chống quấy rối tình dục nơi làm việc thông qua các quy định về: (i) Nghiêm cấm quấy rối tình dục nơi làm việc¹¹; (ii) Xác lập căn cứ nhận diện về quấy rối tình dục nơi làm việc¹²; (iii) Quy định nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người sử dụng lao động; (iiii) Quy định nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người lao động; (iiiii) Khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lựa chọn nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm

việc để tiến hành thương lượng tập thể¹³. Ngoài ra, hậu quả pháp lý đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng được quy định bổ sung để đảm bảo tính giáo dục và răn đe. Theo đó, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong trường hợp bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc¹⁴. Người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động có thể bị người sử dụng lao động sa thải¹⁵.

2.5. Đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau thai sản

Pháp luật quy định lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội¹⁶. 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. 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 được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản 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 sản¹⁷. Có thể thấy, quy định bảo đảm việc làm cho lao động nữ sau thai sản thể hiện sự quan tâm của Nhà nước trong việc đảm bảo thu nhập cho lao động nữ sau thời gian sinh con, giúp họ yên tâm thực hiện thiên chức của mình, góp phần hạn chế tình trạng doanh nghiệp lắt léo do vị trí việc làm không còn (vì doanh nghiệp đã tuyển dụng lao động mới thay thế lao động nữ trong thời gian nghỉ thai sản) để từ chối tiếp nhận người lao động.

¹⁰ Khoản 3 Điều 137 và khoản 4 Điều 122 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹¹ Khoản 3 Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹² Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹³ Điều 84 - Điều 86 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

¹⁴ Điểm d, Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁵ Khoản 2 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁶ Quy định tại khoản 1 Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

¹⁷ Điều 140 Bộ luật Lao động năm 2019.

Quy định này đồng thời cũng tạo cơ sở pháp lý rõ ràng, minh bạch để giải quyết những bất cập đang tồn tại trong thực tiễn về tiền lương đối với lao động nữ sau thời gian nghỉ thai sản, góp phần bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của lao động nữ sau thai sản tốt hơn, nhất là đối với những lao động nữ hiểu biết pháp luật chưa cao.

3. Một số kiến nghị sửa đổi chính sách pháp luật hiện hành đối với lao động nữ

Tổng quan có thể thấy, chính sách pháp luật hiện hành đối với lao động nữ đã được sửa đổi, bổ sung theo hướng bảo vệ tốt hơn quyền lợi của lao động nữ, hạn chế tối đa các quy định cấm, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động theo tinh thần của các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên như: Công ước CEDAW; Công ước số 100 của Tổ chức Lao động quốc tế - ILO (1951) về trả công bình đẳng; Công ước số 111 của ILO (1958) về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; Công ước số 156 của ILO (1981) về bình đẳng cơ may và đối xử với lao động nam và nữ; Công ước 183 của ILO (2000) về bảo vệ thai sản. Đồng thời, chúng cũng thể hiện sự thay đổi về quan điểm tiếp cận, cơ chế bảo vệ lao động nữ trong chính sách pháp luật Việt Nam theo hai cách thức: vừa tạo điều kiện mở rộng cơ hội việc làm cho lao động nữ vừa bảo đảm được các điều kiện, tiêu chuẩn về lao động. Đây thực sự là một thay đổi rất lớn theo hướng tiến bộ. Tuy nhiên, có thể thấy chính sách pháp luật hiện hành đối với lao động nữ vẫn còn một số bất cập cần tiếp tục được sửa đổi, bổ sung cụ thể như sau:

Thứ nhất, quy định về chính sách giảm thuế cho doanh nghiệp khi sử dụng nhiều lao động nữ hiện tại chỉ căn cứ vào số lượng lao động nữ mà doanh nghiệp sử dụng để xác định điều kiện doanh nghiệp được miễn giảm thuế hay không. Tuy nhiên, thực tế có những doanh nghiệp sử dụng rất nhiều lao động nữ nhưng họ chưa bỏ các chi phí để cải thiện điều kiện làm việc đáp ứng đối với lao động nữ. Ngược lại có những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ ít hơn nhưng lại bỏ nhiều chi phí để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ. Do vậy, việc pháp luật căn cứ vào số lượng lao động nữ làm việc mà không căn cứ vào chi phí thực tế doanh nghiệp bỏ ra để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ làm căn cứ thực hiện chính sách miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp đã tạo ra sự cạnh tranh không bình đẳng giữa các doanh nghiệp và trong một số trường hợp làm giảm sự quan tâm, đầu tư thích đáng của doanh nghiệp để cải thiện điều kiện làm việc đối với lao

động nữ. Do vậy, cần thiết sửa đổi quy định này theo hướng căn cứ vào chi phí thực tế doanh nghiệp bỏ ra để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ làm căn cứ thực hiện chính sách miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp.

Thứ hai, quy định về nghĩa vụ bắt buộc của người sử dụng lao động khi sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên phải lắp đặt phòng tắm và phòng vắt sữa, trữ sữa mẹ thực tế là một quy định rất khó thực thi và là một “yếu huyệt” của các doanh nghiệp Việt Nam khi các đối tác nước ngoài đánh giá tính tuân thủ pháp luật lao động. Chưa kể việc giải quyết hậu quả pháp lý thế nào nếu xảy ra tình trạng phòng trữ sữa tại doanh nghiệp có những trục trặc kỹ thuật dẫn đến sữa trữ tại phòng mang về con uống bị ngộ độc. Bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ là thiết yếu, song cần quy định có tính khả thi, chặt chẽ chứ không nên biến văn bản pháp quy thành văn bản tuyên truyền. Do vậy, nên chăng đối với các doanh nghiệp sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên quy định này cũng chỉ nên tồn tại dưới dạng quy phạm khuyến khích thay vì một quy phạm bắt buộc và đi kèm với đó sẽ bổ sung thêm những chính sách khuyến khích thiết thực đối với các doanh nghiệp thực hiện tốt việc lắp đặt phòng tắm và phòng vắt sữa, trữ sữa mẹ.

Thứ ba, pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể về trình tự, thẩm quyền điều tra và kết luận một hành vi được coi là quấy rối tình dục. Sẽ thế nào nếu người lao động tố cáo có hành vi quấy rối tình dục, nhưng khi tiến hành điều tra và kết luận mà người có hành vi quấy rối tình dục không đồng ý với kết luận? Doanh nghiệp có bảo lưu quyền tự quyết khi người lao động không chấp nhận kết quả điều tra? Do vậy, cần quy định một cách minh bạch, rõ ràng, đầy đủ hơn vấn đề này mới có thể đảm bảo được ý nghĩa rất nhân văn của những quy định về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nếu không chúng cũng sẽ chỉ trở thành khẩu hiệu mang tính chất tuyên truyền. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động năm 2019.
2. Douglas Brodie (2021), *The Future of the Employment Contract*, tr.3
3. Đại học Luật Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam tập II*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, tr.75.
4. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.
5. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.
6. PGS.TS Nguyễn Hữu Chí - TS. Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội.