

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

PHẠM VĂN ANH

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA
LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

HÀ NỘI – 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

PHẠM VĂN ANH

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA
LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ

NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

Mã ngành: 9380106

Người hướng dẫn khoa học:

- PGS.TS Hoàng Văn Nghĩa
- PGS.TS Trần Quang Hiến

HÀ NỘI – 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả



Phạm Văn Anh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1	
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN	11
ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	11
1.1. Tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án....	11
1.2. Đánh giá các công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu	28
1.3. Giả thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và khung phân tích	33
Chương 2	
CƠ SỞ LÝ LUẬN HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM	37
2.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam.....	37
2.2. Khái niệm, tiêu chí đánh giá, nội dung và các điều kiện bảo đảm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam.....	53
2.3. Pháp luật về việc làm của lao động nữ của một số quốc gia trên thế giới và những giá trị tham khảo cho Việt Nam.....	69
Chương 3	
QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN VÀ THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM.....	84

3.1. Quá trình phát triển của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam và tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam	84
3.2. Thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam	104
3.3. Đánh giá về pháp luật và tình hình thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam.....	121

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM..... 138

4.1. Quan điểm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam	138
4.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam	147

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO..... 168

PHỤ LỤC 1

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 3.1: Thực trạng nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam	130
Biểu đồ 3.2: Thực trạng từ chối tuyển dụng vì lý do giới tính	130
Biểu đồ 3.3: Thực trạng phản ứng của lao động nữ khi nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam.....	131
Biểu đồ 3.4: Quy định về việc làm của phụ nữ trong các văn bản nội bộ của doanh nghiệp.....	132
Biểu đồ 3.5: Thực trạng xu hướng tuyển dụng theo giới tính.....	133
Biểu đồ 3.6: Nhận thức về hành vi tuyển dụng theo giới tính	133
Biểu đồ 3.7: Tham khảo ý kiến của lao động nữ trước khi ban hành các chính sách việc làm.....	134
Biểu đồ 3.8: Thực trạng ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với lao động nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.....	135

DANH MỤC CÁC ẢNH

Ảnh 3.1: Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam	105
---	-----

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phụ nữ, giải phóng phụ nữ và việc đảm bảo việc làm, bình đẳng và cơ hội phát triển của phụ nữ luôn là vấn đề thời sự và mang tính lý luận và thực tiễn sâu sắc. Phụ nữ là lực lượng quan trọng trong thị trường lao động, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và thúc đẩy sự tiến bộ của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Tại các quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam, các vấn đề liên quan đến phụ nữ, giải phóng phụ nữ và sự phát triển toàn diện của phụ nữ luôn được dành sự quan tâm đặc biệt, trong đó tiêu biểu là việc thúc đẩy và bảo đảm các quyền con người cơ bản của phụ nữ, bảo đảm bình đẳng giới giữa phụ nữ và đàn ông trên tất cả các lĩnh vực, bao gồm: chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa, giáo dục, lao động, việc làm, ... Theo đó, trải qua nhiều thế kỷ, ngày nay, quyền của phụ nữ đã được công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm tại nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.

Trên phương diện pháp luật quốc tế, nhiều văn bản pháp lý đã khẳng định quyền của phụ nữ là một trách nhiệm toàn cầu quan trọng. Điển hình là Công ước CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) năm 1979, văn kiện pháp lý đầu tiên thúc đẩy bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử với phụ nữ. Được Đại hội đồng Liên Hiệp Quốc thông qua vào năm 1979, Công ước CEDAW đã trở thành công cụ chính trong bảo vệ quyền của phụ nữ toàn cầu. Việt Nam vinh dự gia nhập Công ước này vào năm 1980 và phê chuẩn vào năm 1981, thể hiện cam kết trong việc thúc đẩy bình đẳng giới và công bằng xã hội. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng tham gia các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), tích cực nội luật hóa các công ước này. Năm 1997, Việt Nam đã tích hợp nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong nghề nghiệp và việc làm vào Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn. Đồng thời, Việt Nam đã thực hiện nội luật hóa Công ước 100 của ILO để đảm bảo quyền bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp cho tất cả người lao động, đặc biệt là lao động nữ.

Trên khía cạnh pháp luật quốc gia, chế độ lao động và việc làm là một phần quan trọng và cơ bản trong hệ thống pháp luật của mỗi quốc gia. Pháp luật về việc

làm của lao động nữ tại Việt Nam đã đạt được những kết quả tích cực, chính sách bình đẳng giới trong việc làm giữa nam và nữ đã được quy định một cách xuyên suốt và thống nhất trong các văn bản quy phạm pháp luật từ Hiến pháp năm 1946 đến Hiến pháp năm 2013, cùng với các Bộ luật Lao động và Luật Việc làm hiện hành. Điều này thể hiện cam kết mạnh mẽ của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền làm việc bình đẳng cho lao động nữ. Hệ thống pháp luật đã xây dựng một khung khổ pháp lý tương đối hoàn chỉnh và toàn diện, điều chỉnh các quan hệ pháp luật liên quan đến việc làm của lao động nữ, bao gồm tuyển dụng, tạo việc làm, đào tạo nghề và bảo đảm việc làm. Các văn bản như Bộ luật Lao động 2019, Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 đã góp phần tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho lao động nữ trong các hoạt động lao động. Hơn nữa, pháp luật Việt Nam đã xác định rõ trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị, từ Nhà nước đến các tổ chức chính trị - xã hội và người sử dụng lao động, trong việc bảo đảm và thúc đẩy việc làm cho lao động nữ, tạo nên sự phối hợp đồng bộ và hiệu quả trong thực thi các chính sách liên quan. Ngoài ra, các chế tài xử lý vi phạm liên quan đến việc làm của lao động nữ đã được quy định cụ thể trong các nghị định của Chính phủ, đảm bảo tính răn đe và cưỡng chế, ngăn chặn các hành vi vi phạm và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động nữ. Những đặc điểm này cho thấy sự phát triển và hoàn thiện không ngừng của pháp luật Việt Nam trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong xã hội.

Lực lượng lao động nữ ở Việt Nam đã có những đóng góp tích cực vào các hoạt động kinh tế - xã hội của đất nước. Hiện nay, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới ở Việt Nam là tương đối cao (71,2 %). Tuy nhiên, lao động nữ vẫn đang phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức khi tham gia thị trường lao động, như thực trạng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bị chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Trước khi xảy ra đại dịch Covid-19, lao động nữ ở Việt Nam gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm, chủ yếu làm việc trong các ngành nghề chuyên môn thấp hoặc khu vực kinh tế phi chính thức. Họ thường bị phân biệt

giới tính trong tuyển dụng, chiếm tỷ lệ thấp trong các vị trí chuyên môn cao và thường làm các công việc hỗ trợ, hành chính. Đại dịch Covid-19 đã làm tình hình trở nên nghiêm trọng hơn khi lao động nữ phải đối mặt với giảm giờ làm đáng kể, nhưng họ đã nỗ lực làm việc nhiều hơn để bù đắp thu nhập bị mất. Mặc dù số giờ làm của lao động nữ đã phục hồi nhanh hơn so với lao động nam, họ vẫn phải đối mặt với gánh nặng kép từ trách nhiệm kinh tế và chăm sóc gia đình.

Lao động nữ thường xuyên phải đối diện với tình trạng phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng, chẳng hạn như việc bị từ chối tuyển dụng nếu họ đang mang thai hoặc đã vượt quá 30 tuổi. Nguyên nhân chính của thực trạng này xuất phát từ định kiến giới và sự ưu ái của người sử dụng lao động đối với lao động nam, đặc biệt là trong các vị trí đòi hỏi sức khỏe tốt và khả năng làm việc dài hạn. Hệ quả của tình trạng này là lao động nữ gặp nhiều khó khăn trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm ổn định, vi phạm nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng.

Ngoài ra, lao động nữ, đặc biệt là ở khu vực nông thôn, thường không được tạo điều kiện tiếp cận đầy đủ các cơ hội đào tạo nghề nghiệp và nâng cao chuyên môn. Điều này dẫn đến việc họ bị giới hạn trong các công việc có thu nhập thấp, thiếu ổn định và không có nhiều cơ hội thăng tiến, vi phạm quyền được bình đẳng trong tiếp cận cơ hội phát triển nghề nghiệp. Sự thiếu hụt này, khi kết hợp với các định kiến xã hội về vai trò của phụ nữ trong gia đình và xã hội, tạo ra những rào cản lớn, khiến lao động nữ khó khăn trong việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình, đồng thời hạn chế nghiêm trọng khả năng phát triển nghề nghiệp của họ.

Những yếu tố trên không chỉ tồn tại độc lập mà còn tương tác với nhau, tạo thành một vòng xoáy tiêu cực, làm gia tăng thách thức mà lao động nữ phải đối mặt, từ sự phân biệt trong tuyển dụng đến việc hạn chế tiếp cận đào tạo và áp lực xã hội. Việc này đòi hỏi sự can thiệp kịp thời và mạnh mẽ từ các cơ quan lập pháp và hành pháp để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của lao động nữ theo đúng tinh thần của các quy định pháp luật hiện hành về bình đẳng giới và quyền lao động.

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ tại Việt Nam, việc làm của lao động nữ cần nhiều sự quan tâm hơn từ các chính sách và chế độ của Nhà nước. Tuy nhiên, pháp luật về việc làm của lao động nữ vẫn tồn tại nhiều hạn chế và chưa thực sự bắt kịp với những thay đổi của thời đại số. Các quy định liên quan đến

việc làm của lao động nữ hiện nay còn nằm rải rác ở nhiều văn bản pháp luật với hiệu lực thi hành không đồng đều, khiến việc áp dụng và thực thi trở nên khó khăn. Điều này làm giảm hiệu quả bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, đặc biệt trong bối cảnh các tranh chấp lao động đang ngày càng phức tạp hơn do tác động của chuyển đổi số và sự thay đổi trong mô hình lao động.

Phần lớn các tranh chấp lao động liên quan đến lao động nữ vẫn thường được giải quyết thông qua quyết định đơn phương của người lao động, thay vì được đưa ra giải quyết công khai tại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Thêm vào đó, các quy định về quyền lợi của lao động nữ, đặc biệt là những vấn đề liên quan đến nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ, và chế độ làm việc linh hoạt, vẫn chưa được chi tiết hóa và chưa đủ mạnh mẽ để đáp ứng các thách thức mới do chuyển đổi số mang lại. Việc thiếu hỗ trợ cần thiết từ chính sách của Nhà nước khiến lao động nữ gặp nhiều khó khăn hơn khi quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ thai sản, đặc biệt trong các lĩnh vực chịu nhiều ảnh hưởng từ chuyển đổi số.

Mặc dù các tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, nhưng hiệu quả hoạt động của các công đoàn này chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu của lao động nữ trong bối cảnh mới. Công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về pháp luật cho lao động nữ, đặc biệt về các quyền lợi liên quan đến công việc trong môi trường số, vẫn còn hạn chế. Điều này làm gia tăng khoảng cách và sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận các cơ hội và quyền lợi mới phát sinh từ quá trình chuyển đổi số.

Hơn nữa, cơ chế giám sát và xử lý các vi phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ chưa được thiết lập một cách chặt chẽ và hiệu quả trong môi trường lao động số hóa. Điều này khiến các hành vi vi phạm vẫn tiếp diễn mà không được xử lý kịp thời, gây thiệt thòi cho lao động nữ. Từ những vấn đề này, có thể thấy rằng việc làm của lao động nữ và khuôn khổ pháp lý về việc làm của họ trong bối cảnh chuyển đổi số cần được quan tâm, xem xét và nghiên cứu một cách kỹ lưỡng và toàn diện để đảm bảo quyền lợi của lao động nữ được bảo vệ một cách đầy đủ và hiệu quả hơn.

Xuất phát từ những nhu cầu cấp thiết về lý luận và thực tiễn nêu trên, nghiên cứu sinh quyết định lựa chọn đề tài ***“Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay”*** làm đề tài nghiên cứu Luận án Tiến sĩ Luật học. Luận án

góp phần vào việc hoàn thiện khung pháp luật và chính sách về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số trong lĩnh vực lao động đang diễn ra mạnh mẽ hiện nay.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm rõ những vấn đề lý luận hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, đánh giá thực trạng hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay, trên cơ sở đó nêu quan điểm và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong thời gian tới.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Việc nghiên cứu luận án đặt ra những nhiệm vụ nghiên cứu sau:

Một là, đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến đề tài được thực hiện ở Việt Nam và tại nước ngoài. Từ đó, tìm ra những nội dung đã nghiên cứu và những khoảng trống mà các công trình chưa nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án để xây dựng các giả thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và xác định những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu.

Hai là, phân tích và làm rõ những vấn đề lý luận hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam dựa trên các khung phân tích được vận dụng trong nghiên cứu về việc làm của lao động nữ; phân tích, làm rõ vị trí, vai trò, các điều kiện đảm bảo hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. **Luận án cũng nghiên cứu kinh nghiệm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ của một số quốc gia trên thế giới từ đó rút ra các giá trị tham khảo cho Việt Nam**

Ba là, đánh giá các yếu tố ảnh hưởng và thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay trên cơ sở tổng hợp tư liệu, khảo sát xã hội học, từ đó rút ra được những kết quả, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay .

Bốn là, nêu các quan điểm và đề xuất các giải pháp bảo đảm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong thời gian tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam, cụ thể là các quy định pháp luật điều chỉnh quan hệ việc làm của lao động nữ trong khu vực chính thức tại Việt Nam, bao gồm các khía cạnh như tuyển dụng, sử dụng, chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp liên quan đến lao động nữ. **Đối tượng nghiên cứu tiếp theo của luận án là văn bản pháp luật quốc tế của ILO và báo cáo thống kê của một số các cơ quan, ban ngành.**

Luận án tập trung vào việc phân tích, đánh giá thực trạng của các quy định và các báo cáo thống kê của một số cơ quan, ban ngành, đồng thời đề xuất các giải pháp để hoàn thiện pháp luật nhằm bảo đảm việc làm ổn định và bền vững cho lao động nữ, cũng như xoá bỏ các bất bình đẳng giới mà lao động nữ phải đối mặt trong thị trường lao động.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung nghiên cứu: Luận án tập trung nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay trong khu vực chính thức. Khu vực chính thức là khu vực mà các chủ thể hoạt động bắt buộc phải đăng ký kinh doanh, đăng ký hoạt động, thực hiện các nghĩa vụ kê khai thuế, chế độ phúc lợi xã hội cho người lao động. Lao động nữ làm việc tại khu vực chính thức sẽ được người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động.

- Phạm vi về không gian nghiên cứu: Luận án nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ trên phạm vi ở Việt Nam,

- Phạm vi về thời gian nghiên cứu: Phù hợp với mã ngành Lý luận nhà nước và pháp luật, luận án nghiên cứu lịch sử xây dựng và ban hành pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam từ năm 1945 đến nay.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

Luận án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận duy vật biện chứng, duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước trong sự nghiệp đổi mới, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án, nghiên cứu sinh tập trung sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể chủ yếu sau đây:

- Phương pháp khảo cứu tài liệu (Documentary Research): Phân tích các tài liệu, văn bản pháp luật, báo cáo nghiên cứu, tài liệu lịch sử và lý luận để hiểu rõ bối cảnh và sự phát triển của pháp luật và các chính sách liên quan. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu tại Chương 1 của Luận án.

- Phương pháp phân tích luật học: Phương pháp này được sử dụng nhằm phân tích các vấn đề thực tiễn pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay; phương pháp này được sử dụng chủ yếu trong chương 2 và chương 3 của luận án.

- Phương pháp tổng hợp: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp tổng hợp để thu thập các tài liệu ở Việt Nam và trên thế giới về việc làm của lao động nữ và tổng hợp các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt trong toàn bộ quá trình thực hiện luận án.

- Phương pháp so sánh luật học: Nghiên cứu sinh sử dụng phương pháp so sánh để đối chiếu các quan điểm khác nhau giữa các công trình, đề tài nghiên cứu; giữa quy định pháp luật hiện hành với quy định pháp luật trong các giai đoạn trước; giữa quy định của pháp luật Việt Nam với quy định của pháp luật tại một số quốc gia; quy định của pháp luật Việt Nam với quy định của pháp luật quốc tế. Phương pháp này giúp nghiên cứu sinh nắm được những thông tin tổng quát về vấn đề nghiên cứu trên cơ sở ghi nhận những đóng góp của các nghiên cứu đã có, đồng thời phát hiện ra những khoảng trống cần được bổ sung nhằm làm phong phú thêm hiểu biết về chủ đề nghiên cứu.

- Phương pháp nghiên cứu dựa trên bằng chứng (*evidence-based method*): Phương pháp này được sử dụng để dẫn chứng các quy định, tài liệu, số liệu, vụ việc nhằm làm rõ các luận điểm, luận cứ, nhận định. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu tại chương 2 của luận án khi phân tích thực tiễn thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ.

- Phương pháp dự báo khoa học: Phương pháp này được sử dụng nhằm đưa ra các đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay.

- Phương pháp khảo sát thông qua bảng hỏi: Đây là phương pháp thu thập dữ liệu bằng cách sử dụng bảng hỏi để lấy thông tin từ đối tượng nghiên cứu, bao gồm cả người lao động và người sử dụng lao động trong khu vực chính thức. Kết quả thu được từ khảo sát sẽ được sử dụng để đánh giá và nhận xét về thực trạng thi hành pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam tại Chương 3 của Luận án.

- Ngoài các phương pháp nghiên cứu truyền thống, Luận án sử dụng cách tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học (giữa các ngành luật và giữa luật quốc tế và luật Việt Nam) đồng thời sử dụng cách tiếp cận dựa trên quyền con người (*a human rights-based approach*) trong phân tích và luận giải các vấn đề về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay.

5. Những đóng góp mới về khoa học của luận án

5.1. Đóng góp về lý luận

Luận án đã đóng góp quan trọng vào việc nghiên cứu và phát triển lý luận liên quan đến pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Cụ thể, luận án đã tiến hành nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện các vấn đề lý luận cốt lõi, bao gồm:

- Luận án xây dựng các khái niệm công cụ liên quan đến pháp luật về việc làm của lao động nữ, như việc làm, quyền lợi người lao động, bình đẳng giới trong lao động, và bảo vệ đặc thù cho lao động nữ. Qua đó, luận án đã xác định được các yếu tố cơ bản cần thiết để xây dựng và hoàn thiện khung pháp luật này.

- Luận án đã đề xuất các tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật về việc làm của lao động nữ. Những tiêu chí này bao gồm tính hiệu lực, tính khả thi, tính nhất quán, và sự tương thích với các tiêu chuẩn quốc tế về quyền lao động và bình đẳng giới. Đồng thời, luận án cũng phân tích các điều kiện cần thiết để đảm bảo việc hoàn thiện pháp luật, bao gồm sự tham gia của các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội, và người lao động trong quá trình lập pháp và thực thi pháp luật.

- Luận án đã tiến hành phân tích sâu rộng về các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến việc làm của lao động nữ, chỉ ra những hạn chế, bất cập trong việc bảo vệ quyền lợi của họ. Trên cơ sở đó, luận án đã đưa ra các đề xuất cải cách cụ thể nhằm khắc phục những điểm yếu, tăng cường bảo vệ lao động nữ, và thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh

vực việc làm.

- Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu và tiến hành chuyển đổi số, luận án đã đánh giá tác động của các yếu tố này đến pháp luật về việc làm của lao động nữ. Luận án đưa ra các khuyến nghị để đảm bảo pháp luật Việt Nam không chỉ tuân thủ các cam kết quốc tế mà còn linh hoạt và thích ứng với những thay đổi trong môi trường lao động mới, giúp lao động nữ nắm bắt được các cơ hội phát triển trong kỷ nguyên số.

- Luận án không chỉ đóng góp về mặt học thuật mà còn cung cấp cơ sở lý luận vững chắc cho các nhà hoạch định chính sách trong việc xây dựng và hoàn thiện các văn bản pháp luật, chính sách liên quan đến việc làm của lao động nữ. Điều này giúp định hướng các chính sách theo hướng bảo vệ tốt hơn quyền lợi của lao động nữ, tạo điều kiện cho họ phát triển toàn diện trong môi trường lao động hiện đại.

Những đóng góp này không chỉ làm phong phú thêm hệ thống lý luận về pháp luật lao động mà còn có ý nghĩa thực tiễn cao trong việc định hướng cải cách pháp luật, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của lao động nữ, và thúc đẩy sự phát triển bền vững của thị trường lao động Việt Nam.

5.2. Đóng góp về thực tiễn

Luận án tập trung phân tích làm rõ tình hình, các quy định pháp luật và các chính sách liên quan đến việc làm của lao động nữ. Nó giúp cung cấp căn cứ khoa học và chứng minh cho các quyết định chính sách, đồng thời đề xuất các giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao tình hình việc làm và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong xã hội. Đối với các nhà hoạch định chính sách và nhà quản lý, luận án là một nguồn thông tin quan trọng để hiểu rõ hơn về tình hình và các vấn đề đang diễn ra trong lĩnh vực này, từ đó đưa ra các quyết định và hướng dẫn phù hợp. Ngoài ra, luận án cũng có giá trị trong việc nâng cao nhận thức và kiến thức về quyền lợi và vấn đề liên quan đến lao động nữ. Nó có thể hỗ trợ người sử dụng lao động và phụ nữ đang làm việc hoặc sẽ làm việc tại Việt Nam trong việc hiểu rõ quyền và trách nhiệm của mình, tìm hiểu về các chính sách và quy định pháp luật áp dụng cho họ, từ đó tham gia vào quan hệ lao động một cách tự tin và hiệu quả hơn.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa khoa học

Luận án có ý nghĩa khoa học sâu sắc, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, cũng như các cơ chế bảo đảm, thúc đẩy việc làm nói chung và cho lao động nữ nói riêng trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ 4 hiện nay.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Luận án nhằm làm rõ thực trạng quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ, phân tích kết quả thực hiện, hạn chế và nguyên nhân của những vấn đề hiện tại. Bằng việc áp dụng các phương pháp nghiên cứu hiện đại như phân tích định tính, khảo sát trực tuyến và nghiên cứu so sánh, luận án đưa ra các đề xuất về giải pháp thiết thực và khả thi. Những giải pháp này không chỉ đáp ứng yêu cầu thực tiễn mà còn phù hợp với xu hướng phát triển công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý lao động. Mục tiêu là cung cấp cơ sở khoa học cho việc hoạch định và thực thi các chính sách và pháp luật, nhằm nâng cao hiệu quả và hiệu lực trong bảo đảm việc làm cho lao động nữ và người lao động nói chung ở cả cấp Trung ương và địa phương trong bối cảnh hiện đại của Việt Nam.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung luận án được kết cấu làm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án.

Chương 2: Cơ sở lý luận hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Chương 3: Quá trình phát triển và thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Chương 4: Quan điểm và giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. NHỮNG CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1.1. Công trình nghiên cứu liên quan đến lí luận về hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ

Các vấn đề lí luận về hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ được nhiều tác phẩm sách chuyên khảo, luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ, bài báo khoa học thực hiện tại Việt Nam và tại nước ngoài, giải quyết dưới nhiều góc độ và quan điểm khác nhau

- Cuốn sách chuyên khảo “*Rights at Work: An assessment of the Declaration’s technical cooperation in select countries*” (tạm dịch: Quyền tại nơi làm việc: Đánh giá về hợp tác kỹ thuật của Tuyên bố tại một số quốc gia) của hai tác giả Colin Fenwich và Thomas Kring [50, tr.**Error! Reference source not found.**]. Cuốn sách đã phân tích, đánh giá sâu sắc về các vấn đề lí luận của việc làm của lao động nữ như điều kiện, thị trường lao động, quyền tại nơi làm việc. Theo đó, người lao động nói chung đều phải được hưởng các quyền khi tham gia lao động tại nơi làm việc. Đối với lao động nữ, vấn đề bảo đảm, bảo vệ quyền tại nơi làm việc của họ càng quan trọng hơn khi lao động nữ thuộc nhóm yếu thế và chiếm tỷ lệ thấp trong tỷ trọng lao động tại các doanh nghiệp, tổ chức. Trong đó, lao động nữ phải được bảo vệ về việc làm, nhằm đảm bảo họ được tiếp cận cơ hội việc làm, được tuyển dụng để có việc làm và kiếm được thu nhập từ việc làm đó.

- Cuốn sách tham khảo: “*Gender and Law: Theory, Doctrine, Commentary*” của các tác giả: Katharine T. Bartlett, Deborah L. Rhode, Joanna L. Grossman, Deborah L. Brake, Frank Rudy Cooper [55, tr.55] (tạm dịch: Giới và Luật: Học thuyết, Học lý và Bình luận) đã đưa ra nhiều học thuyết về điều chỉnh pháp luật đối với việc làm của phụ nữ. Các học thuyết đã được đề cập đến trong cuốn sách bao gồm: nguyên tắc không

phân biệt đối xử giữa nam và nữ trong quan hệ lao động, nguyên tắc chống phân biệt đối xử giữa nam và nữ tại nơi làm việc, nguyên tắc thực hành tự do thoả thuận.

Luận án tiến sĩ luật học “*Pháp luật về an ninh việc làm tại Việt Nam – Pháp luật và thực tiễn*” của tác giả Đoàn Xuân Trường [44, tr.**Error! Reference source not found.**]. Tác giả đã trình bày những vấn đề cơ bản về lý luận, pháp luật, thực trạng pháp luật, định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về an ninh việc làm ở Việt Nam. Theo đó, tác giả nhận định một trong các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về an ninh việc làm là nguyên tắc đảm bảo bình đẳng, không phân biệt đối xử về việc làm. Cụ thể, bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm là việc mọi người đều có thể tham gia và đóng góp vào thị trường lao động theo năng lực mà không bị phân biệt đối xử hoặc thiên vị. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ thúc đẩy bình đẳng và không phân biệt đối xử về việc làm giữa những người lao động. Người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng các nguyên tắc bình đẳng và không phân biệt đối xử được tuân thủ trong tất cả các hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động.

Luận án tiến sĩ luật học “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*” của tác giả Đặng Thị Thơm [38, tr.61]. Theo tác giả, lao động nữ được hiểu là người lao động có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động. Trong phần lý luận, tác giả đã nhấn mạnh rằng mặc dù thị trường lao động hiện đại mang đến nhiều cơ hội cho lao động nữ, nhưng những đặc điểm sinh học và xã hội đã khiến họ gặp phải những bất bình đẳng, cần có sự can thiệp của pháp luật để bảo vệ quyền lợi và nâng cao vị thế của họ trong xã hội. Về vị thế yếu thế của lao động nữ, tác giả cho rằng do nhiều yếu tố như sức khỏe, thể lực và chức năng sinh sản, lao động nữ thường bị coi là yếu thế hơn so với lao động nam, dễ bị giới chủ đối xử bất bình đẳng trong các lĩnh vực như tuyển chọn, trả lương, và bảo hiểm xã hội. Những khó khăn này làm cho quyền lợi của lao động nữ bị xâm phạm. Phụ nữ có sự khác biệt do với lao động là năm giới do những thách thức về thể chất và sinh lý. Phụ nữ có các giai đoạn sinh lý đặc biệt (như kinh nguyệt, thai nghén, cho con bú) gây ảnh hưởng lớn đến sức khỏe và khả năng làm việc của họ. Những giai đoạn này cũng làm cho lao động nữ có thể

bị tụt hậu về chuyên môn và nghiệp vụ trong thời gian sinh con và nuôi con. Điều bất lợi này có thể gây nên sự khác biệt về lương, lương của lao động nữ thường thấp hơn lao động nam, ngay cả khi họ có thâm niên hay năng lực công tác tốt. Điều này xuất phát từ quan niệm rằng nam giới có khả năng làm những công việc nặng nhọc hơn và có thể đi công tác xa, trong khi lao động nữ bị giới hạn bởi các trách nhiệm gia đình và sinh lý. Từ đó, các bất lợi đó tạo ra thách thức trong công việc như lao động nữ phải đối mặt với những khó khăn trong việc tìm kiếm cơ hội việc làm, thu nhập và điều kiện lao động. Nhiều chủ sử dụng lao động không muốn tuyển dụng phụ nữ vì lo ngại những chi phí phát sinh liên quan đến bảo hiểm và quyền lợi đặc biệt. Từ thực trạng này, để bảo vệ lao động nữ trước những bất lợi đặc thù, pháp luật đã đặt ra các quy định riêng nhằm giúp phụ nữ thực hiện tốt vai trò trong xã hội lao động mà vẫn có thể đảm bảo thiên chức làm mẹ và nuôi dạy con cái.

-Luận văn thạc sĩ luật học “*Lao động nữ và vấn đề bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động năm 2019*” của tác giả Phan Thị Phương [26, tr.26]. Theo tác giả, liên quan đến vấn đề tuyển dụng, bình đẳng trong tuyển dụng được hiểu là cơ hội tuyển dụng lao động được dành cho cả lao động nam và lao động nữ. Người sử dụng lao động phải áp dụng những tiêu chí tuyển dụng lao động ngang bằng nhau đối với mọi lao động cho cùng một vị trí công việc. Liên quan đến vấn đề việc làm, bình đẳng trong việc làm được hiểu là người sử dụng lao động phải đảm bảo việc tiếp cận công việc như nhau của người lao động và việc làm ổn định cho người lao động trong suốt thời gian thực hiện hợp đồng lao động như quy định tại hợp đồng lao động và quy định pháp luật một cách bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Liên quan đến vấn đề đào tạo nghề, bình đẳng trong đào tạo nghề được hiểu là cả lao động nam và lao động nữ đều được hưởng và đảm bảo chính sách về đào tạo nghề như nhau. Cũng trong luận văn của mình, tác giả đã phân tích các quy định của Bộ luật Lao động 2019 liên quan đến việc làm của lao động nữ. Theo đó, nhà nước Việt Nam đã có chính sách hợp lý để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe, đảm bảo quyền làm việc của lao động nữ và hỗ trợ lao động nữ tập trung thời gian cho công việc, tăng cường sự tham gia của lao động nữ trong phát triển kinh tế - xã hội. Đây là những chính sách hết sức thiết

thực đối với lao động nữ, có ý nghĩa quan trọng, giúp lao động nữ thực hiện tốt hơn những công việc được giao, từ đó nâng cao thu nhập. Đồng thời, những chính sách trong Bộ luật Lao động 2019 còn có ý nghĩa đảm bảo tâm lý của lao động nữ, tạo điều kiện cho lao động nữ tiếp tục có cơ hội thực hiện việc làm, ổn định thu nhập và phát triển bản thân, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Theo đó, ngay từ chính sách của nhà nước thì lao động nữ phải được đánh giá ngang bằng và công bằng giữa công việc và gia đình, coi trọng lao động nữ và coi trọng thiên chức làm mẹ của họ.

Bài viết "*Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia*" (tạm dịch: Phụ nữ, lao động và tích lũy tư bản tại châu Á của tác giả Jayati Ghosh [53, tr.**Error! Reference source not found.**]). Theo tác giả, trên thực tế, lao động nam chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nữ trong thị trường lao động. Điều này dẫn đến việc các quyền về lao động – việc làm của lao động nữ không được quan tâm đúng mức. Tuy nhiên, giống như lao động nam, lao động nữ là một bộ phận của lực lượng lao động. Do đó, họ cần được đối xử bình đẳng như lao động nam. Đồng thời, lao động nữ phải được đảm bảo các quyền về việc làm, chế độ làm việc, chế độ đãi ngộ như lao động nam.

- Bài viết "*Gendered laws and women in the workforce.*" Đăng trên tạp chí *American Economic Review: Insights* 2.4 của các tác giả Goldberg, Pinelopi Koujianou, Hyland, Marie, Simeon Djankov [51, tr.52] đã đưa ra 08 chỉ số để đánh giá mức độ hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ gồm có:

Khả năng di chuyển: Đánh giá các ràng buộc về quyền tự do di chuyển của phụ nữ, bao gồm quyền chọn nơi cư trú, có hộ chiếu và du lịch.

Nơi làm việc: Phân tích các luật ảnh hưởng đến quyết định làm việc của phụ nữ, kể cả hạn chế công việc, phân biệt đối xử trong việc làm và luật chống quấy rối tình dục.

Tiền lương: Đánh giá các quy định pháp lý liên quan đến bình đẳng tiền lương cho công việc có giá trị tương đương và các hạn chế liên quan đến công việc đặc biệt dành cho phụ nữ.

Hôn nhân: Xem xét các ràng buộc pháp lý liên quan đến hôn nhân, như quyền làm trưởng gia đình, luật chống bạo lực gia đình, ly hôn và quyền tái hôn.

Khả năng làm mẹ: Khảo sát các luật ảnh hưởng đến công việc của phụ nữ sau khi sinh con, bao gồm quy định về nghỉ thai sản có trả lương, nghỉ phép cho cha và phép phụ huynh, cũng như cách đối xử với phụ nữ mang thai.

Khả năng trở thành doanh nhân: Đánh giá các hạn chế đối với phụ nữ khi bắt đầu và điều hành doanh nghiệp, như quy định không phân biệt đối xử trong việc tiếp cận tín dụng và luật quản lý việc ký hợp đồng, đăng ký kinh doanh và mở tài khoản ngân hàng.

Tài sản: Bao gồm quyền sở hữu tài sản, quyền thừa kế, quyền quản lý tài sản trong hôn nhân và đánh giá các đóng góp không phải bằng tiền.

Lương hưu: Bao gồm việc bình đẳng độ tuổi nghỉ hưu, tính toán thời gian nghỉ chăm sóc con cái trong quyền lợi lương hưu, và ngôn ngữ không phân biệt giới tính trong pháp luật liên quan đến lương hưu.

Tham chiếu và so sánh với hệ thống Pháp luật Việt Nam cho thấy, Pháp luật Việt Nam chỉ sử dụng một số tiêu chí như tiền lương, khả năng làm mẹ, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

- Bài viết “*Trade and women employment in China: An insight into the low presence of women workforce in the 21st century corporate China*” (tạm dịch: Thương mại và việc làm của phụ nữ tại Trung Quốc: Một góc nhìn về mức độ hiện diện thấp của lực lượng lao động nữ trong các doanh nghiệp Trung Quốc thế kỷ 21) (2019) của tác giả Anirban Nandi. Theo tác giả, lao động nữ là một lực lượng quan trọng trong thị trường lao động. Dưới góc độ kinh tế học, lao động nữ đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự tăng trưởng của các doanh nghiệp. Vì lẽ đó, việc làm của lao động nữ cần được bảo đảm, bảo vệ và việc lao động nữ tham gia vào nhiều công việc, ngành, nghề là cần thiết cho sự phát triển kinh tế của toàn xã hội.[47, tr.66]

- Bài viết “*Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan*” (tạm dịch: Bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm: Kinh nghiệm của Kazakhstan) của tác giả Yermek A. Buribayev và tác giả Zhanna A. Khamzina [57, tr.**Error! Reference source not found.**]. Cũng giống như Việt Nam, Kazakhstan có một Bộ

luật Lao động riêng biệt để điều chỉnh các quan hệ lao động. Bộ luật Lao động mới của Kazakhstan được ban hành vào năm 2016, trong bối cảnh bảo đảm bình đẳng giới vẫn là một chủ đề nhạy cảm trong quan hệ lao động tại quốc gia này. Vì lẽ đó, một trong những mục tiêu của Bộ luật Lao động 2016 là sửa đổi các quy định luật nội dung về cơ sở xác lập, thay đổi và chấm dứt các quan hệ lao động với các nhóm người lao động yếu thế, trong đó có lao động nữ.

- Bài viết “*A review of laws and regulations related to women’s employment in China*” (tạm dịch: Đánh giá về pháp luật và quy định liên quan đến việc làm của phụ nữ tại Trung Quốc) của tác giả Hui Yang và tác giả Ziyang Zhang [52, tr.52]. Theo hai tác giả, trong vòng 70 năm kể từ khi nhà nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa được thành lập, Trung Quốc đã có những cải thiện, tiến bộ trong việc xây dựng và ban hành các văn bản pháp luật bảo vệ quyền và cơ hội việc làm của phụ nữ, hỗ trợ phụ nữ phát triển sự nghiệp, tăng cường bảo vệ lao động đối với lao động nữ. Dưới tác động của các văn bản pháp luật đó, chất lượng việc làm, thu nhập và sự bảo vệ lao động đối với phụ nữ liên tục được cải thiện, đồng thời vai trò về mặt kinh tế của lao động nữ tại Trung Quốc nói chung được tăng cường một cách đáng kể.

Theo phân tích của các tác giả, ngay từ năm 1949, Trung Quốc đã ban hành Cương lĩnh chung về hội nghị tham vấn chính trị nhân dân Trung Hoa, trong đó Điều 6 Cương lĩnh quy định phụ nữ có các quyền bình đẳng như nam giới trong mọi khía cạnh về chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục và đời sống xã hội. Điều 32 Cương lĩnh cũng quy định việc bảo vệ các quyền lợi đặc biệt của lao động nữ. Cương lĩnh đã định hình vị thế của phụ nữ tại Trung Quốc, quy định về bình đẳng quyền giữa phụ nữ và nam giới và tạo cơ sở pháp lý và bảo đảm về thể chế để phụ nữ tham gia sâu rộng vào quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

Trên cơ sở Cương lĩnh, Trung Quốc lần lượt ban hành các văn bản pháp luật liên quan đến quyền của phụ nữ nói chung và việc làm của lao động nữ nói riêng. Cụ thể, Trung Quốc đã ban hành Hiến pháp, Luật Hôn nhân và gia đình, Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ, Luật Lao động, Quy định về bảo vệ lao động đối với nhân viên và lao động nữ.

Theo đó, kế thừa tinh thần của Cương lĩnh chung, Hiến pháp Trung Quốc quy định phụ nữ tại nước Cộng hòa nhân dân Trung Hoa được hưởng các quyền bình đẳng như nam giới trong mọi lĩnh vực đời sống, chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và đời sống gia đình. Luật Hôn nhân và gia đình Trung Quốc quy định cả người chồng và người vợ đều có quyền tự do lựa chọn việc làm và tham gia vào các hoạt động xã hội. Quy định này là một đảm bảo vững chắc về mặt pháp lý để lao động nữ tiếp tục được làm việc sau khi kết hôn. Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ quy định nhà nước đảm bảo phụ nữ được hưởng quyền lao động bình đẳng với nam giới; khi tuyển dụng lao động, tất cả người sử dụng lao động không được từ chối lao động nữ hoặc nâng tiêu chuẩn tuyển dụng đối với lao động nữ trên cơ sở giới tính, trừ các công việc không phù hợp với lao động nữ. Quy định về bảo vệ lao động đối với nhân viên và lao động nữ quy định các đơn vị sử dụng lao động không được từ chối tuyển dụng lao động nữ.

Ngoài các văn bản pháp luật trên, Trung Quốc còn ban hành một số văn bản hướng dẫn thi hành như Khung chính sách phát triển đối với phụ nữ Trung Quốc, Thông tư về bảo đảm điều kiện sống cơ bản và tái tuyển dụng đối với lao động bị cho thôi việc trong các doanh nghiệp nhà nước, Quy định về dịch vụ việc làm và quản lý việc làm nhằm đảm bảo tất cả người sử dụng lao động phải ưu tiên chính sách bình đẳng việc làm cho lao động nữ và nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử về giới.

- Bài viết “*Research on the protection of female employment rights under the background of the universal two-child policy*” (tạm dịch: Nghiên cứu về bảo vệ việc làm của lao động nữ trên cơ sở chính sách hai con) của tác giả Junyan Chen và tác giả Gongjing Gao [54, tr.53]. Theo hai tác giả, mặc dù Trung Quốc luôn nhấn mạnh vấn đề bình đẳng giới giữa phụ nữ và nam giới, đồng thời quy định bình đẳng giới là chính sách quốc gia cơ bản trong Hiến pháp, tình trạng phân biệt trong tuyển dụng - việc làm đối với phụ nữ trên thực tế luôn tồn tại. Đặc biệt, việc chính phủ Trung Quốc ban hành chính sách hai con càng khiến sự phân biệt trong tuyển dụng - việc làm đối với phụ nữ thêm nghiêm trọng.

Theo đó, lao động nữ gặp nhiều khó khăn hơn để được tuyển dụng trong quá

trình tìm kiếm việc làm. Sự phân biệt đối xử mà lao động nữ phải đối mặt trong quá trình tìm kiếm việc làm được thể hiện chủ yếu qua việc lao động nữ phải đáp ứng các điều kiện tương tự như lao động nam, song ngay cả lao động nữ khi đáp ứng được các điều kiện, người sử dụng lao động vẫn tuyển dụng lao động nam. Thậm chí, cơ hội việc làm của lao động nữ còn bị hạn chế ngay từ khâu nộp hồ sơ tuyển dụng, kiểm tra đầu vào và phỏng vấn việc làm. Chính do những sức ép cạnh tranh về việc làm và sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng, lao động nữ tại Trung Quốc gặp nhiều khó khăn khi tìm kiếm việc làm. Hệ quả là, phần lớn lao động nữ trong ngành công nghiệp dịch hoặc lao động chân tay chỉ được trả mức lương thấp và mức độ bảo vệ lao động đối với lao động nữ cũng không được đảm bảo.

Ngoài ra, trong quá trình làm việc, lao động nữ phải đối mặt với sự đối xử bất bình đẳng. Sau khi vượt qua những hạn chế trong quá trình tuyển dụng, lao động nữ được nhận vào làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động nhưng phải tiếp tục đối mặt với nhiều hình thức phân biệt đối xử mà chủ yếu là sự chênh lệch về trả lương và cơ hội thăng tiến nghề nghiệp giữa lao động nam và lao động nữ. Lao động nam dù có cùng vị trí làm việc với lao động nữ, song lại được hưởng mức lương cao hơn lao động nữ. Thậm chí, ngay cả khi pháp luật đã có quy định về sự bình đẳng trong trả lương, người sử dụng lao động vẫn sử dụng hình thức trả thưởng để tăng thu nhập cho lao động nam cao hơn thu nhập dành cho lao động nữ. Ngoài ra, trong việc đào tạo và thăng tiến trong công việc, lao động nữ được hưởng ít quyền lợi hơn so với lao động nam. Khi lao động nữ sinh nhiều con hơn, người sử dụng lao động phải chi trả nhiều chi phí hơn cho lao động nữ. Điều này dẫn đến việc để tiết kiệm chi phí, người sử dụng lao động sẽ dành nhiều cơ hội việc làm hơn cho lao động nam. Hậu quả là, lao động nữ không được đào tạo và thăng chức, thậm chí nhiều lao động nữ còn băn khoăn có nên sinh con hay không, vì điều này ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội việc làm và thăng tiến của họ.

Bài viết "*The two-child policy in China: a blessing or a curse for employment of female university graduates?*" (tạm dịch: Chính sách hai con tại Trung Quốc: một tín hiệu tích cực hay một tín hiệu tiêu cực đối với việc làm của lao động

nữ tốt nghiệp đại học?) (2017) của tác giả Fang Lee Cooke . Theo tác giả, chính sách hai con của chính phủ Trung Quốc sẽ gây ra những hậu quả tiêu cực đối với lao động nữ tốt nghiệp đại học. Cụ thể, những lao động nữ này sẽ phải đối mặt với sự phân biệt đối xử từ người sử dụng lao động. Theo đó, Tỷ lệ lao động nam được đề nghị tuyển dụng cao hơn 42% so với tỷ lệ của lao động nữ. Ngoài ra, một khảo sát được thực hiện vào năm 2015 của Liên hiệp phụ nữ toàn Trung Quốc cho biết có tới 86,6% học sinh, sinh viên nữ cảm thấy họ bị phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm việc làm. Trong đó, 80,2% phụ nữ được hỏi cho biết họ đã gặp phải những hành vi phân biệt đối xử từ người sử dụng lao động như quy định cụ thể về giới tính của vị trí việc làm trong quảng cáo tuyển dụng, từ chối hồ sơ của lao động nữ hoặc ngay lập tức bỏ qua hồ sơ xin việc của lao động nữ, từ chối các cơ hội kiểm tra đầu vào và cơ hội phỏng vấn của lao động nữ, bỏ sung các yêu cầu về hồ sơ xin việc đối với lao động nữ.[48, tr.56]

Bên cạnh đó, một số người sử dụng lao động còn đặt ra những câu hỏi mang tính khiếm nhã với lao động nữ, như liệu họ có kế hoạch kết hôn, lập gia đình hay sinh con sớm hoặc liệu họ có kế hoạch sinh thêm con. Thậm chí, câu hỏi “Khi nào bạn lên kế hoạch lập gia đình?” đã trở thành một câu hỏi bắt buộc trong quá trình phỏng vấn với các ứng viên nữ. Nếu câu trả lời là có, các ứng viên nữ sẽ bị loại trong vòng tuyển chọn kế tiếp.

- Bài viết “*Gender equality in employment - Utilizing female social entrepreneurship in Greece*” (tạm dịch: Bình đẳng giới trong việc làm - Tận dụng tinh thần khởi nghiệp xã hội của phụ nữ tại Hy Lạp) của tác giả Aikaterini Argyroui và tác giả Stelios Charitakis [45, tr.45]. Trong bài viết của mình, hai tác giả đã trình bày những nét cơ bản về khuôn khổ pháp lý về việc làm của lao động nữ tại Hy Lạp. Theo đó, Hy Lạp có một khuôn khổ pháp lý sâu rộng và vững chắc để bảo đảm bình đẳng giới. Theo Hiến pháp Hy Lạp, mọi công dân Hy Lạp đều bình đẳng trước pháp luật; phụ nữ và nam giới Hy Lạp có quyền và nghĩa vụ bình đẳng và không bị phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính. Nhà nước Hy Lạp thực hiện những biện pháp thích hợp để xóa bỏ tình trạng bất bình đẳng giới tồn tại trong thực tế và gây hại đối với phụ nữ.

Với tư cách là một quốc gia thành viên của Liên minh châu Âu, Hy Lạp có nghĩa vụ tuân thủ các quy định pháp luật của Liên minh châu Âu, trong đó có các quy

định về bảo đảm việc làm của lao động nữ. Theo đó, pháp luật Hy Lạp phải đảm bảo quyền được trả lương bình đẳng cho cùng một công việc bất kể giới tính của người lao động để đảm bảo đối xử bình đẳng và bình đẳng về cơ hội giữa lao động nam và lao động nữ.

- Bài viết “*Exploring the gap between male and female employment in the South African Workforce*” (tạm dịch: Khám phá sự chênh lệch giữa lao động nam và lao động nữ trong lực lượng lao động tại Nam Phi) của tác giả Elaine Sinden [49, tr.49]. Tác giả đã trình bày cơ bản về hệ thống pháp luật tại Nam Phi về việc làm của lao động nữ. Theo đó, Hiến pháp Nam Phi năm 1996 là văn kiện pháp lý quan trọng nhất quy định về bình đẳng việc làm đối với nữ giới tại Nam Phi. Mục tiêu của Hiến pháp là tạo nên và xây dựng một xã hội mà ở đó phụ nữ và đàn ông bình đẳng, bất kể chủng tộc hay bất kỳ yếu tố nào khác. Xét dưới góc độ lao động - việc làm, phụ nữ được hưởng việc làm một cách đầy đủ và bình đẳng như nam giới. Để cụ thể hóa tinh thần tại Hiến pháp năm 1996, Nam Phi đã lần lượt ban hành các đạo luật như Đạo luật công bằng việc làm năm 1998, Đạo luật trao quyền kinh tế cho người da màu trên diện rộng năm 2003 (được sửa đổi, bổ sung), Khung chính sách quốc gia về trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới năm 2000.

Trong đó, Đạo luật công bằng việc làm năm 1998 được ban hành nhằm gia tăng cơ hội bình đẳng tại nơi làm việc, với mục đích xóa bỏ những sự phân biệt bất bình đẳng đối với nữ giới. Đạo luật đã quy định một số biện pháp để khắc phục những bất lợi mà lao động nữ phải đối mặt trong lĩnh vực việc làm, đảm bảo lao động nữ được tham gia vào tất cả các ngành, nghề và theo các mức độ khác nhau trong thị trường lao động. Đạo luật cũng khuyến khích, thúc đẩy các tổ chức thực hiện các biện pháp công bằng việc làm, tiến hành các hoạt động để đào tạo, phát triển và duy trì chính sách giữ chân lao động đối với lao động nữ. Đồng thời, Đạo luật công bằng việc làm năm 1998 còn yêu cầu các doanh nghiệp phải quan tâm, chú ý tới người lao động, đặc biệt là các quyền và yêu cầu hợp pháp của người lao động, trong đó có lao động nữ.

Ngoài đạo luật trên, Khung chính sách quốc gia về trao quyền cho phụ nữ và bình đẳng giới năm 2000 cũng là một văn bản pháp lý quan trọng đối với lao động nữ tại Nam Phi. Khung chính sách đã thừa nhận vai trò của lao động nữ đối với nền kinh tế, cam kết xóa bỏ phân biệt giới và nâng cao vị thế của lao động nữ trong lực lượng lao động tại Nam Phi. Văn bản này đã xây dựng những định hướng trong xây dựng và phát triển các đạo luật, chính sách và hoạt động thi hành để đảm bảo bình đẳng về quyền và cơ hội đối với phụ nữ và nam giới trong cơ cấu của chính phủ, tại nơi làm việc, cộng đồng và trong gia đình. Văn bản này cũng quy định các vấn đề về giới cần phải được ưu tiên, chú trọng và nằm trong các chương trình nghị sự của chính phủ Nam Phi.

- Đề tài nghiên cứu “*More educated and more equal? A comparative analysis of female education and employment in Japan, China and India*” (tạm dịch: Được giáo dục nhiều hơn và công bằng hơn? Một phân tích so sánh về giáo dục và việc làm cho phụ nữ tại Nhật Bản, Trung Quốc và Ấn Độ) (2015) của tác giả Sucharita Sinha Mukherjee [56, tr.56]. Tác giả so sánh về giáo dục và việc làm của phụ nữ ở Nhật Bản, Trung Quốc và Ấn Độ, ba trong số các nền kinh tế lớn nhất châu Á. Phân tích dựa trên dữ liệu và tài liệu hiện có cho thấy mặc dù tiếp cận giáo dục ở các quốc gia này đã mở rộng trong nửa thế kỷ qua, nhưng phụ nữ vẫn thiếu cơ hội thị trường lao động bình đẳng. Các cuộc tranh luận trên khắp các quốc gia này cho thấy thực trạng phụ nữ thiếu cơ hội việc làm có thể bắt nguồn từ các định kiến về giới (*persistent gender norms*), về hôn nhân (*marriage*) và lao động không công ở lĩnh vực phi thị trường (*non-market unpaid labour*). Bài nghiên cứu cho rằng cần có chính sách công về giới để tăng cường giáo dục nhằm mang lại lợi ích thị trường lao động cho phụ nữ, mang đến các kết quả phát triển bền vững.

- Đề tài nghiên cứu khoa học mang tên “*Bài học về xây dựng chính sách việc làm ở Hàn Quốc*” (2012) của tác giả Bùi Sỹ Lợi, Nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội. Tác giả đã nghiên cứu quá trình xây dựng và phát triển chính sách việc làm của Hàn Quốc gắn liền với quá trình phát triển kinh tế, có thể có ý nghĩa đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam để có thể rút ngắn quá trình thực thi

chính sách và đẩy nhanh tốc độ phát triển. Theo đó, quá trình xây dựng và phát triển chính sách việc làm của Hàn Quốc trải qua bốn giai đoạn: (i) Giai đoạn đầu tiên (những năm 1960) là giai đoạn đặt nền móng cho phát triển dạy nghề và tạo việc làm; (ii) Giai đoạn hai (những năm 1970) là giai đoạn phát triển công nghiệp nặng và chú trọng công tác đào tạo nghề; (iii) Giai đoạn ba (những năm 1980) là giai đoạn chuyển dịch phát triển kinh tế, trong đó chú trọng đến các ngành kỹ thuật cao; (iv) Giai đoạn bốn (những năm 1990) là giai đoạn tập trung sửa đổi chính sách, trong đó trọng tâm là Luật Việc làm để đáp ứng với đòi hỏi phát triển kinh tế thị trường và thị trường lao động.[23, tr.61]

Các kinh nghiệm mà Việt Nam có thể học tập từ Hàn Quốc như: các chính sách của Chính phủ Hàn Quốc hướng đến mục tiêu tạo ra nhiều việc làm mới và mang lại thu nhập ổn định, đặc biệt cho các tầng lớp thu nhập thấp trong xã hội. Đặc biệt, Chính phủ Hàn Quốc chú trọng việc đào tạo nghề; ban hành các chính sách áp dụng bắt buộc việc thực hiện nghĩa vụ đào tạo nghề trong hầu hết các công ty, tập đoàn lớn; chính sách ưu đãi với giáo viên dạy nghề; miễn phí đào tạo, cung cấp chỗ ở miễn phí cho người học nghề; hệ thống giáo dục quốc dân chú trọng nâng cao chất lượng hướng nghiệp; tập trung sửa đổi Luật Việc làm, xây dựng và thông qua chế độ bảo hiểm việc làm.

- Nghiên cứu của tác giả Trần Thị Kiều Trang với tiêu đề “*The Labour Rights of Women in Vietnam*” (tạm dịch: Quyền lao động của phụ nữ ở Việt Nam) (2019). Tác giả phân tích một số quyền lao động của phụ nữ ở Việt Nam theo luật pháp cũng như cơ chế thực thi pháp luật trong thực tiễn như việc làm, quyền bình đẳng cơ hội việc làm và tự do lựa chọn chuyên môn và việc làm (Right to work, right to equal employment opportunities and free choice of profession and employment); Quyền được trả lương ngang nhau (Right to equal remuneration); Quyền trong thời kỳ mang thai và nuôi con (The right in pregnancy and maternity period); Quyền được đảm bảo an toàn vệ sinh (Right to safety and hygiene) và Quyền được bảo vệ khỏi quấy rối tình dục (Protection from sexual harassment). Tác giả đã chỉ ra một số lỗ hổng trong việc thực thi các quyền nêu trên trong thực tiễn. Theo đó, Việt Nam đã xây dựng một khuôn khổ pháp lý vững chắc liên quan đến quyền của lao động nữ, từ các bản Hiến pháp đến Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới và nhiều văn bản luật khác. Tuy

nhiên, trên thực tế, các luật liên quan đến quyền của lao động nữ không được thi hành một cách nhất quán. Từ đó tác giả đề xuất các giải pháp như cần rà soát các điểm chồng chéo, mâu thuẫn trong pháp luật Việt Nam để thực thi một cách có hiệu quả các quyền lao động của phụ nữ ở Việt Nam.[43, tr.48]

1.1.2. Công trình nghiên cứu liên quan về thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam

Các công trình nghiên cứu về thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam chủ yếu được thực hiện tại Việt Nam. Sau đây là một số công trình tiêu biểu:

- Cuốn sách chuyên khảo “*Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019*” (2019) do PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm và TS. Đỗ Thị Dung làm đồng chủ biên. Các tác giả đã trình bày tổng quan, đồng thời phân tích chi tiết, các điểm mới tại Bộ luật Lao động 2019, bao gồm các điểm mới liên quan các quy định về việc làm của lao động nữ. Theo các tác giả, so với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự thay đổi về cách tiếp cận đối với lao động nữ. Về vấn đề việc làm, Bộ luật Lao động 2019 trao quyền cho lao động nữ tự quyết định làm hoặc không làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ, thay thế quy định cấm tại Bộ luật Lao động 2012. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 cũng trao quyền cho lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi tự quyết định có hay không làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa. Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 cũng: (i) quy định về điều kiện làm việc của lao động nữ theo hướng chi tiết và phù hợp hơn; (ii) mở rộng phạm vi áp dụng đối với cả 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; (iii) mở rộng khoảng thời gian bảo vệ đối với lao động nữ; (iv) bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chuyển lao động nữ mang thai sang làm công việc khác thì cũng đồng thời phải duy trì tiền lương và các quyền, lợi ích cũ trong một thời gian nhất định; (v) thu hẹp và tiến tới xóa bỏ khoảng cách về giới trong quy định tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.[22, tr.57]

- Luận văn Thạc sĩ Luật học “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam trong sự so sánh với pháp luật Nhật Bản*” (2015), tác giả Phạm Hoàng Hà đã tập trung tìm hiểu, nghiên cứu pháp luật lao động Nhật Bản về vấn đề quyền của lao động nữ, bao gồm lịch sử phát triển của các quy định pháp luật về quyền của lao động nữ ở Nhật Bản và pháp luật hiện hành của Nhật Bản về quyền của lao động nữ, trong đó có việc làm của lao động nữ.[19, tr.49]

Về mặt lịch sử, theo tác giả Phạm Hoàng Hà, quá trình phát triển của pháp luật Nhật Bản về quyền của lao động nữ được chia làm hai giai đoạn: giai đoạn trước cho đến năm 1985 và giai đoạn sau năm 1985. Trước năm 1985, Nhật Bản đã ban hành một số văn bản luật như Bộ luật Tiêu chuẩn lao động 1947, Bộ luật Bảo hiểm lao động 1974 và đặc biệt là Bộ luật Cơ hội việc làm bình đẳng 1985, đánh dấu một cột mốc quan trọng trong lịch sử phát triển của pháp luật Nhật Bản về việc làm của lao động nữ. Sau năm 1985, Bộ luật Cơ hội việc làm bình đẳng đã được sửa đổi, bổ sung hai lần, lần lượt vào các năm 1997 và 2006. Việc sửa đổi, bổ sung này cho thấy mối quan tâm của chính quyền Nhật Bản tới việc làm của lao động nữ. Ngoài Bộ luật Cơ hội việc làm bình đẳng, Nhật Bản cũng ban hành một đạo luật khác là Luật về Nghi chăm sóc con và chăm sóc gia đình 1991.[19, tr.34]

Về mặt nội dung, các quy định về việc làm của lao động nữ tại Nhật Bản được quy định chủ yếu tại Bộ luật Cơ hội việc làm bình đẳng 2006. Theo đó, pháp luật Nhật Bản đưa ra những quy định đảm bảo bình đẳng cho lao động nữ, bảo vệ quyền của họ trong tuyển dụng và việc làm, đảm bảo việc làm cho lao động nữ khi họ kết hôn hay sinh con. Trong khi đó, người sử dụng lao động tại Nhật Bản được trợ giúp để bảo vệ việc làm của lao động nữ như được hỗ trợ tư vấn về các biện pháp bảo vệ việc làm của lao động nữ và thực hiện tuyên truyền về bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ về cơ hội việc làm. Đồng thời, pháp luật Nhật Bản cũng quy định một cách rõ ràng nghĩa vụ của các cơ quan nhà nước đối với việc bảo đảm việc làm của lao động nữ. Chính phủ và chính quyền các địa phương tại Nhật Bản phải thực hiện các biện pháp tuyên truyền để tăng cường, mở rộng sự quan tâm và hiểu biết của cộng đồng để đảm bảo các cơ hội việc làm, đối xử bình đẳng giữa lao động nam và lao

động nữ, đặc biệt là loại bỏ các hành vi ngăn cản cơ hội việc làm của lao động nữ. Bộ Y tế, lao động và phúc lợi xã hội Nhật Bản phải xây dựng, ban hành các chính sách cơ bản đảm bảo cơ hội việc làm và đối xử bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong lao động.

- Bài báo khoa học của tác giả Nguyễn Tiến Dũng (2018): “*Thực trạng áp dụng pháp luật lao động đối với lao động nữ và phương hướng hoàn thiện*” chỉ ra rằng thực trạng áp dụng pháp luật đối với lao động nữ còn nhiều bất cập dẫn đến khó khăn trong áp dụng. Những khó khăn có thể kể đến là: còn hiện tượng phân biệt đối xử đối với lao động nữ, học nghề, đơn phương chấm dứt hợp đồng.[17, tr.59]

- Bài báo khoa học của tác giả Đỗ Thị Ánh Hồng, Hoàng Thị Tú Anh (2023): “Tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài - Thực trạng và giải pháp” phân tích các chính sách đưa người lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài và đánh giá tác động của đại dịch Covid-19 đến lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài.[20, tr.69]

- Bài báo khoa học của tác giả Phạm Thị Thuý Nga (2019): “*Quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*”, đăng tại tạp chí Nghề Luật, Học viện Tư pháp, số 7, tr. 17-23. Tác giả đã phân tích các quy định của pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ. Dưới góc độ so sánh, quy định của pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ tương thích với quy định của pháp luật quốc tế. Mặc dù pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ có ghi nhận khá đầy đủ nhưng còn có khoảng cách với hiệu quả thực hiện.[24, tr.53]

- Bài báo khoa học có tiêu đề “*Pháp luật về bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ mang thai*” của hai tác giả là Lư Trần Phương Thảo, Nguyễn Thanh Hiền đăng tại Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, Số 12, tr. 19-23. Các tác giả đã phân tích quyền lợi của lao động nữ mang thai theo qui định của pháp luật lao động và pháp luật bảo hiểm xã hội. Qua việc đánh giá những thành tựu và hạn chế trong qui định pháp luật hiện hành, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ mang thai và nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tiễn. [36, tr.45]

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến quan điểm và giải pháp bảo đảm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam

- Luận văn "*Pháp luật về hỗ trợ nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số, qua thực tiễn tại Tỉnh Đắk Lắk*" của tác giả Bùi Thị Phương Thảo (2022) làm rõ các vấn đề lý luận pháp luật về hỗ trợ nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số qua việc nghiên cứu thực trạng tại tỉnh Đắk Lắk để đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc hỗ trợ nghề cho phụ nữ và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về hỗ trợ nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số tại Tỉnh Đắk Lắk, nhằm góp phần đảm bảo việc bảo vệ quyền lợi cho lao động phụ nữ dân tộc thiểu số nói chung và phụ nữ dân tộc thiểu số tại Tỉnh Đắk Lắk nói riêng. [37, tr.66]

- Luận văn Thạc sĩ Luật học: *Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam - Phân tích từ thực tiễn một số khu công nghiệp trên đại bàn TP Hà Nội* (2015) của Phạm Thị Thảo thuộc chuyên ngành về quyền con người. Luận văn đánh giá sự gia tăng tất yếu của lao động nữ trong các khu công nghiệp, đề xuất sự điều chỉnh trong quy hoạch xây dựng các khu công nghiệp để phù hợp hơn với nhu cầu của lao động nữ, và nhấn mạnh vai trò của cải cách pháp lý trong việc thúc đẩy quyền của lao động nữ. Đồng thời, luận văn cũng phân tích tầm quan trọng của công đoàn và các tổ chức xã hội, cũng như vai trò của chính quyền địa phương trong việc giảm thiểu tính dễ tổn thương của lao động nữ. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của lao động nữ trong việc thúc đẩy quyền lợi của mình cũng là một điểm mấu chốt. Luận văn mang lại các giải pháp cụ thể, bao gồm việc tiếp tục hoàn thiện Bộ luật lao động và các văn bản liên quan, hoàn thiện quy định về lao động nữ, ban hành các quy định đặc thù cho lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp, và một số giải pháp khác nhằm củng cố quyền lợi và điều kiện làm việc cho lao động nữ.[35, tr.49]

- Luận văn thạc sĩ luật học thực hiện tại Đại học quốc gia Hà Nội khoa luật Hà Nội của tác giả Hà Thị Nguyệt Quế : "*Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của lao động nữ việt nam khi làm việc ở nước ngoài*" (2013). Đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài là một trong các giải pháp giải quyết việc làm. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và

xu hướng tăng cường lao động nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, việc xây dựng và thực thi một khung pháp lý hiệu quả nhằm bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ là nhiệm vụ cấp bách. Luận văn đề xuất hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng cường hợp tác quốc tế, và cải thiện các cơ chế giám sát đối với việc tuân thủ các quy định bảo vệ lao động nữ. Đồng thời, việc nâng cao nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ của lao động nữ, cùng với việc cung cấp các dịch vụ hỗ trợ chuyên nghiệp, cũng là các yếu tố quan trọng trong việc đảm bảo an toàn và lợi ích hợp pháp cho lao động nữ Việt Nam tại nước ngoài.[32, tr.55]

- Bài báo có tiêu đề "*Bảo Vệ Quyền Của Lao Động Nữ Theo Pháp Luật Lao Động Việt Nam – Và Thực Tiễn Tại Trường Đại Học Công Nghiệp TPHCM*" là một nghiên cứu thú vị về tình hình lao động nữ tại Việt Nam, với một trọng tâm tại Trường Đại học Công Nghiệp TPHCM. Tác giả nghiên cứu và phân tích các quy định pháp luật hiện hành ở Việt Nam liên quan đến quyền của lao động nữ, bao gồm các quyền cơ bản như quyền làm việc, quyền bình đẳng giới, và quyền được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc. Đánh giá về việc thực thi các quyền này trong thực tế, đặc biệt tại Trường Đại học Công Nghiệp TPHCM, để xem liệu những quyền này có được áp dụng một cách đầy đủ và hiệu quả hay không. Tác giả có thể đã nghiên cứu và mô tả thực tiễn áp dụng các quyền của lao động nữ tại Trường Đại học Công Nghiệp TPHCM, bao gồm cả những thành công và thách thức, cung cấp các ví dụ cụ thể về cách thức các quyền này được áp dụng, cũng như các trường hợp mà quyền của lao động nữ có thể chưa được bảo vệ hoặc tôn trọng đầy đủ. Dựa trên phân tích trên, tác giả đề xuất các giải pháp để hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền lợi của lao động nữ. Các giải pháp này có thể bao gồm việc cải thiện chính sách nội bộ, tăng cường giáo dục và đào tạo về bình đẳng giới và quyền lao động, cũng như xây dựng các quy trình để xử lý hiệu quả các vấn đề liên quan đến phân biệt đối xử và quấy rối. Ngoài ra, còn bao gồm các khuyến nghị về cách thức cải thiện chính sách và quy định pháp luật ở cấp quốc gia để đảm bảo rằng quyền của lao động nữ được bảo vệ một cách toàn diện và hiệu quả hơn. [25, tr.67]

- Bài viết "*Pháp luật lao động Thụy Điển về bình đẳng giới và một số bài học*

kinh nghiệm cho Việt Nam” (2022) của tác giả Hà Thị Hoa Phượng và tác giả Nguyễn Thị Minh Huyền. Theo các tác giả, các bài học kinh nghiệm quý báu mà Việt Nam có thể học tập để đảm bảo bình đẳng giới trong tuyển dụng, đó là: pháp luật Thụy Điển quy định nguyên tắc người sử dụng lao động phải đảm bảo cả lao động nam và lao động nữ đều có cơ hội ứng tuyển vào các vị trí cần tuyển dụng. Điều này hướng đến loại bỏ những điều kiện về giới tính trong quá trình tuyển dụng. Điều kiện tuyển dụng là nhân tố chi phối các quyết định tuyển dụng, làm ảnh hưởng đến tỷ lệ lao động nam và lao động nữ trong đơn vị sử dụng lao động. Do đó, việc quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải đảm bảo bình đẳng giới từ giai đoạn tuyển dụng là rất cần thiết, tạo điều kiện cho người lao động ở mọi giới tính có cơ hội tiếp cận việc làm ngang nhau. [27, tr.56]

Ngoài ra, pháp luật Thụy Điển quy định vai trò của người sử dụng lao động trong việc nâng cao tỷ lệ người lao động của giới có tỷ lệ thấp bằng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong các loại hình công việc khác nhau và giữa các nhóm lao động khác nhau thông qua việc đào tạo, phát triển kỹ năng và các biện pháp thích hợp khác. Người sử dụng lao động cũng phải đặc biệt nỗ lực trong việc lựa chọn các ứng viên thuộc về giới chiếm số ít ở nơi làm việc và đảm bảo tăng dần đều số lượng người lao động thuộc giới đó, trừ trường hợp nguyên nhân đặc biệt.

1.2. ĐÁNH GIÁ CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TIẾP TỤC NGHIÊN CỨU

1.2.1. Đánh giá chung các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước đã cơ bản trình bày những điểm quan trọng liên quan đến việc làm của lao động nữ, cụ thể:

Thứ nhất, về phương diện lý luận

Các công trình nghiên cứu được thực hiện trong và ngoài Việt Nam đã nghiên cứu phân tích những vấn đề lý luận chung liên quan đến việc làm. Cuốn sách “Rights at Work: An assessment of the Declaration’s technical cooperation in select countries” đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận liên quan đến quyền lao động tại nơi

làm việc, góp phần làm rõ khái niệm quyền lao động nữ, đặc biệt là việc bảo vệ lao động nữ trong thị trường lao động, đảm bảo họ được tiếp cận các cơ hội việc làm bình đẳng. Đây là một đóng góp quan trọng trong việc xây dựng nền tảng lý luận cho các nghiên cứu về pháp luật lao động nữ. Cuốn sách “Gender and Law: Theory, Doctrine, Commentary” đã đưa ra nhiều học thuyết và nguyên tắc pháp lý cơ bản, như nguyên tắc không phân biệt đối xử và tự do thỏa thuận trong quan hệ lao động. Những học thuyết này đã cung cấp nền tảng lý luận vững chắc cho việc hiểu và áp dụng pháp luật về việc làm của lao động nữ. Nó cũng tạo ra một khung lý luận rõ ràng cho việc phát triển và hoàn thiện pháp luật trong bối cảnh bảo vệ quyền lợi lao động nữ. Các bài viết như “Gendered laws and women in the workforce” đã đóng góp vào việc xây dựng các tiêu chí lý luận để đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật về việc làm của lao động nữ. Các tiêu chí như khả năng di chuyển, bình đẳng trong tiền lương, khả năng làm mẹ, và quyền sở hữu tài sản đã được đề xuất và phát triển, tạo cơ sở để đánh giá hiệu quả và sự đầy đủ của các quy định pháp luật hiện hành. Các Luận án và các bài nghiên cứu khác đã phân tích sâu sắc các nguyên nhân lý luận dẫn đến sự bất bình đẳng giới trong thị trường lao động, bao gồm cả các yếu tố văn hóa, xã hội, và pháp lý. Những nghiên cứu này đã giúp làm rõ cách thức mà các yếu tố này tác động đến việc làm của lao động nữ, từ đó đưa ra các lý luận để xây dựng và hoàn thiện pháp luật nhằm khắc phục các bất bình đẳng này.[49, tr.66]

Ngoài ra, các công trình nghiên cứu cũng trình bày khái quát về pháp luật quốc tế, đặc biệt là các công ước của ILO; pháp luật của một số quốc gia trên thế giới như Thụy Điển, Nhật Bản, Hàn Quốc. Đây là những thông tin quan trọng, cần thiết để nghiên cứu sinh có thể so sánh, đối chiếu với thực trạng thực hiện và áp dụng pháp luật ở Việt Nam về việc làm của lao động nữ. Từ đó, tìm ra những kinh nghiệm cần phải học tập ở Việt Nam.

Thứ hai, về phương diện thực tiễn, thực trạng pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ

Các nghiên cứu về thực tiễn pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam đã đề cập đến nhiều vấn đề quan trọng và đa dạng. Một số luận văn thạc sĩ đã tập

trung vào quyền của lao động nữ, bao gồm cả quyền bảo vệ trong việc giao kết, thực hiện, thay đổi, tạm hoãn, và chấm dứt hợp đồng lao động. Các nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích và đánh giá các quy định pháp luật hiện hành và đề xuất những cải tiến để bảo vệ tốt hơn nữa cho lao động nữ. Một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng, mặc dù pháp luật Việt Nam đã ghi nhận và bảo vệ lao động nữ với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động, vẫn còn tồn tại những hạn chế trong việc đảm bảo bình đẳng giới liên quan đến người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động của Việt Nam có những quy định cụ thể nhằm bảo đảm bình đẳng trong việc làm cho lao động nữ. Điều này bao gồm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Ngoài ra, một số nghiên cứu cũng tập trung vào thực tiễn bảo vệ quyền của lao động nữ tại các địa phương như Hà Nội, Đak Lak hoặc trong các cơ sở giáo dục như trường Đại học Công Nghiệp TP.HCM. Các nghiên cứu này nhấn mạnh vào việc áp dụng và thực hiện các quy định pháp luật tại những nơi làm việc cụ thể. Những nghiên cứu này cho thấy sự quan tâm đáng kể đến việc cải thiện và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ ở Việt Nam, đồng thời cũng chỉ ra những thách thức và hạn chế cần được giải quyết trong thực tiễn áp dụng pháp luật.

Thứ ba, về hệ thống quan điểm và giải pháp

Tất cả các công trình đều dựa trên quan điểm hoàn thiện pháp luật theo đường lối của Đảng và chủ trương của Nhà nước Việt Nam về xây dựng nhà nước pháp quyền. Các giải pháp đưa ra đều xoay quanh hai nhóm giải pháp chính: thứ nhất là các kiến nghị rà soát, loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo của pháp luật Việt Nam về quyền và bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ. Thứ hai, là các kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền và bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ.

Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu mà nghiên cứu sinh đã tham khảo vẫn tồn tại một số hạn chế như sau:

Một là, chưa có nhiều công trình nghiên cứu tập trung nghiên cứu về việc làm của lao động nữ. Thay vào đó, các công trình nghiên cứu, đặc biệt là các công trình nghiên cứu trong nước, mới chỉ dừng lại ở việc phân tích khái quát về quyền của lao

động nữ, trong đó phân phân tích về vấn đề việc làm của lao động nữ là không nhiều. Điều này dẫn đến việc những vấn đề mang tính lý luận về việc làm của lao động nữ chưa được làm rõ một cách sâu sắc, phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý và hoàn cảnh xã hội đặc biệt của phụ nữ với tư cách là nhóm người “yếu thế” hơn trong xã hội.

Hai là, chưa có nhiều công trình nghiên cứu về việc làm của lao động nữ trong Bộ luật Lao động 2019. Bộ luật Lao động 2019 là cơ sở pháp lý quan trọng đối với việc làm của lao động nữ. Tuy nhiên, Bộ luật này mới được Quốc hội ban hành. Đây có thể là nguyên nhân khách quan của việc thiếu các công trình nghiên cứu về việc làm của lao động nữ trong Bộ luật Lao động 2019.

Ba là, nhiều nghiên cứu tập trung vào các khía cạnh cụ thể của pháp luật mà không có sự kết nối tổng thể, dẫn đến việc thiếu một bức tranh toàn diện về hệ thống pháp luật lao động nữ, gây khó khăn trong việc đưa ra các đề xuất cải cách pháp luật có tính liên ngành và đồng bộ.

Bốn là, một số nghiên cứu chưa có sự so sánh và đối chiếu đầy đủ giữa các văn bản pháp luật liên quan đến lao động nữ, dẫn đến việc bỏ sót những bất cập hoặc mâu thuẫn giữa các quy định hiện hành.

Năm là, các nghiên cứu đều chưa trực tiếp chỉ ra các hạn chế trong việc áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật Việt Nam. Mặc dù Việt Nam đã tham gia nhiều công ước quốc tế về quyền lao động và bình đẳng giới, nhưng các nghiên cứu vẫn chưa phân tích đầy đủ việc tích hợp các tiêu chuẩn này vào pháp luật trong nước. Điều này có thể dẫn đến khoảng cách giữa quy định pháp luật trong nước và các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Một số nghiên cứu chưa đủ sâu sắc trong việc so sánh pháp luật lao động nữ Việt Nam với các quy định của các công ước quốc tế, đặc biệt là trong việc đánh giá tính tương thích và đề xuất các điều chỉnh cần thiết.

Sáu là, các nghiên cứu thiếu chú trọng đến khía cạnh thực thi pháp luật. Nhiều công trình tập trung vào phân tích và đề xuất sửa đổi pháp luật, nhưng thiếu các giải pháp cụ thể để đảm bảo hiệu quả thực thi. Các nghiên cứu chưa đưa ra đủ các giải pháp cải thiện cơ chế giám sát và thực thi pháp luật, điều này có thể khiến cho các vi phạm liên quan đến quyền lợi của lao động nữ không được xử lý kịp thời và triệt để.

Các công trình nghiên cứu về pháp luật liên quan đến lao động nữ hiện nay, mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, vẫn còn tồn tại những hạn chế đáng kể. Những hạn chế này bao gồm thiếu sự thống nhất và hệ thống trong phân tích pháp luật, hạn chế trong việc tích hợp các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật Việt Nam, chưa chú trọng đầy đủ đến khía cạnh thực thi pháp luật, và chưa bao quát đầy đủ các nhóm lao động nữ đặc thù. Để khắc phục, các nghiên cứu tương lai cần có sự tiếp cận toàn diện hơn, với sự chú trọng đặc biệt đến việc đảm bảo tính khả thi và hiệu quả của pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ.

1.3.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu những vấn đề về lí luận, thực trạng và kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam như sau:

Thứ nhất, về phương diện lý luận:

- Xây dựng khái niệm và chỉ ra các đặc điểm đối với việc làm của lao động nữ.
- Phân tích tiêu chí đánh giá, nội dung, điều kiện đảm bảo của hoàn thiện pháp luật đối với vấn đề việc làm của lao động nữ.
- Chỉ ra kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới về hoàn thiện pháp luật đối với vấn đề việc làm của lao động nữ

Thứ hai, về phương diện thực tiễn:

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ
- Đánh giá thực trạng pháp luật về việc làm của lao động nữ, gồm các quy định pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp ... các ưu điểm và hạn chế của pháp luật Việt Nam hiện hành về việc làm của lao động nữ, nguyên nhân dẫn đến các hạn chế

Thứ ba, về hệ thống quan điểm và giải pháp:

- Chỉ ra và phân tích các quan điểm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam phải xuất phát từ cách tiếp cận dựa trên quyền con người của phụ nữ và bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật; phải thực hiện trên cơ sở các nghiên cứu, đánh giá về thực trạng việc làm trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện

đại hóa đất nước; phải bảo đảm tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử, công bằng, dân chủ đối với lao động nữ, trong công việc và tại nơi làm việc; phải phù hợp với xu thế chung toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, phù hợp với các điều ước quốc tế về lao động.

- Bổ sung các giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam bao gồm các nhóm giải pháp: Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Nhóm giải pháp tăng cường cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin, số hoá dữ liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ phục vụ cho việc hoạch định chính sách, xây dựng, ban hành pháp luật ở trung ương và địa phương về phát triển việc làm lao động nữ. Nhóm giải pháp hoàn thiện hình thức, nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Nhóm giải pháp nâng cao năng lực quản trị quốc gia, thực thi hiệu quả về việc làm của lao động nữ của các ban, bộ, ngành trung ương và địa phương.

1.3. GIẢ THUYẾT NGHIÊN CỨU, CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ KHUNG PHÂN TÍCH

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Luận án được xây dựng và nghiên cứu dựa trên những giả thuyết nghiên cứu sau đây:

Thứ nhất, Việt Nam đã xây dựng được một khuôn khổ pháp lý mang tính nguyên tắc về việc làm của lao động nữ, được lồng ghép trong các quy định của hệ thống pháp luật về lao động – việc làm. Tuy nhiên, khuôn khổ pháp lý này mới chỉ điều chỉnh các vấn đề về mặt nguyên tắc chứ chưa điều chỉnh các vấn đề cụ thể liên quan đến việc làm của lao động nữ.

Thứ hai, một số quốc gia trên thế giới đã xây dựng khuôn khổ pháp lý riêng, cụ thể, chi tiết đối với vấn đề việc làm của lao động nữ. Đây là cơ sở quan trọng để Việt Nam có thể tham khảo và xây dựng một khuôn khổ pháp lý riêng đối với vấn đề việc làm của lao động nữ.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Để làm rõ đề tài nghiên cứu của luận án, nghiên cứu sinh đặt ra và giải quyết những câu hỏi nghiên cứu sau đây:

Một là, pháp luật có vị trí, vai trò như thế nào đối với việc bảo đảm việc làm của lao động nữ? Các tiêu chuẩn, điều kiện để pháp luật có thể phát huy vai trò bảo đảm, bảo vệ việc làm của lao động nữ là gì?

Hai là, **những điểm tích cực và những điểm hạn chế của các quy định pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ là gì?**

Ba là, Việt Nam có thể học hỏi và tham khảo những kinh nghiệm nào của các quốc gia trong việc xây dựng, ban hành và thực thi các chính sách, pháp luật về việc làm của lao động nữ?

Bốn là, các giải pháp để hoàn thiện các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các giải pháp nào? Các biện pháp để cải thiện, nâng cao năng lực thực hiện và áp dụng pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các biện pháp nào?

1.3.3. Khung phân tích

Trong luận án, nghiên cứu sinh sử dụng ba khung phân tích, gồm (i) bình đẳng giới trong quan hệ lao động, (ii) quyền làm việc của người lao động, và (iii) bảo vệ việc làm của người lao động.

Đối với khung nghiên cứu về bình đẳng giới trong quan hệ lao động, bình đẳng giới trong quan hệ lao động được hiểu là sự đối xử công bằng khi tham gia quan hệ lao động giữa lao động nam và lao động nữ trên các phương diện việc làm, học nghề, đào tạo nghề; giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn lao động, vệ sinh lao động; tiền lương, bảo hiểm xã hội; kỷ luật lao động và các chế độ khác, đồng thời có sự ưu đãi hợp lý đối với lao động nam hoặc lao động nữ dựa trên cơ sở khác biệt về giới và giới tính. Đây là cơ sở, định hướng quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện nội dung đề tài luận án.

Về mặt lý luận và thực tiễn, quyền làm việc được hiểu là một quyền cơ bản và quan trọng của con người trong lĩnh vực lao động. Đây là quyền được công nhận và bảo vệ bởi Hiến pháp, pháp luật quốc gia và pháp luật quốc tế. Quyền làm việc bao gồm nhiều khía cạnh cụ thể như quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được đảm bảo điều kiện lao động hợp lý, quyền được nhận lương tương xứng với công việc đã thực hiện, và nhiều quyền khác liên quan đến công việc. Quyền làm việc là một quyền

hẹp hơn so với quyền của người lao động, nhưng lại là quyền cơ bản nhất và quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động và việc làm. Quyền làm việc là tiền đề và điều kiện quan trọng để thực hiện các quyền khác của người lao động cũng như các quyền của con người nói chung. Chỉ khi quyền làm việc được đảm bảo và thực hiện, các quyền khác của con người mới có ý nghĩa và có thể được bảo vệ. Nó tạo ra một môi trường công bằng và bình đẳng cho người lao động, cho phép họ tham gia vào quá trình lao động và hưởng lợi từ công việc một cách công bằng và đáng xứng. Quyền làm việc là nền tảng để bảo vệ và thúc đẩy quyền của con người trong lĩnh vực lao động.

Theo khung lý thuyết về bảo vệ việc làm cho người lao động, khi tham gia vào mỗi quan hệ lao động, người lao động cần được đảm bảo về việc làm theo thỏa thuận, không bị chuyển công việc hoặc chấm dứt việc làm mà không có lý do hợp lý, trừ trường hợp được thỏa thuận hoặc trong những trường hợp đặc biệt theo quy định pháp luật. Người lao động phải được đảm bảo điều kiện làm việc thuận lợi và sử dụng lao động trong quá trình làm việc. Khi chấm dứt mỗi quan hệ lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp trợ cấp thích đáng cho người lao động. Bảo vệ việc làm cho người lao động không chỉ nhằm duy trì việc làm cho họ mà còn tạo ra cơ hội để họ có thể thực hiện các công việc khác nếu có nguy cơ mất việc. Điều này bao gồm việc cung cấp hỗ trợ đào tạo lại, phát triển kỹ năng và dịch vụ giúp việc tìm kiếm việc làm mới. Mục tiêu là đảm bảo rằng người lao động có cơ hội tiếp cận các lựa chọn việc làm khả thi và có thể chuyển tiếp sang vai trò mới một cách trơn tru nếu cần thiết. Bằng việc bảo vệ việc làm, quyền và phúc lợi của người lao động được bảo vệ. Điều này giúp tạo ra sự ổn định và an ninh trong cuộc sống của họ, đồng thời thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội và giảm thiểu tác động tiêu cực của thất nghiệp. Ngoài ra, việc bảo vệ việc làm còn góp phần tạo ra một thị trường lao động công bằng và hiệu quả hơn bằng cách tạo niềm tin và sự công bằng giữa người sử dụng lao động và người lao động.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 1

Tại chương 1 của luận án, nghiên cứu sinh đã tiến hành nghiên cứu những vấn đề như sau:

Thứ nhất, trình bày tổng quan tình hình nghiên cứu ở Việt Nam và nước ngoài

liên quan đến hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ và đưa ra những nhận xét, đánh giá đối với các đề tài nghiên cứu được viện dẫn. Theo đó, không có nhiều công trình nghiên cứu tập trung nghiên cứu vấn đề việc làm của lao động nữ. Đặc biệt, không có nhiều công trình nghiên cứu về việc làm của lao động nữ đối với giai đoạn sau khủng hoảng của đại dịch Covid-19 và trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và kỹ nguyên số.

Thứ hai, trình bày giả thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu và khung phân tích. Ở phần này, nghiên cứu sinh trình bày giả thuyết nghiên cứu về những giả định và giải thuyết mà nghiên cứu dựa vào. Câu hỏi nghiên cứu được đặt ra để tìm hiểu và giải quyết các vấn đề cụ thể liên quan đến việc làm của lao động nữ. Khung phân tích được đề ra để cung cấp một khung làm việc cho việc thu thập và phân tích dữ liệu trong nghiên cứu. Những phần này giúp định hình và xác định phạm vi nghiên cứu, đồng thời tạo ra một cơ sở lý thuyết và tri thức liên quan cho nghiên cứu tiếp theo.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

2.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM VÀ VAI TRÒ CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

2.1.1. Khái niệm pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

** Khái niệm lao động nữ*

Theo quan điểm của Các Mác, người lao động là người sử dụng tư liệu sản xuất của chính mình hoặc của người khác một cách hợp pháp để sản xuất ra sản phẩm có giá trị sử dụng [8, tr.41]. Dưới góc độ pháp lý, người lao động đáp ứng được điều kiện về năng lực pháp luật và năng lực hành vi (đạt ở một độ tuổi pháp luật quy định) làm việc cho người sử dụng lao động theo hợp đồng lao động được trả lương và chịu sự quản lý của người sử dụng lao động. Lao động nữ phải đáp ứng được những điều kiện chung của người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động nhưng cũng có những đặc thù riêng. Nói cách khác, lao động nữ có năng lực pháp luật khi tham gia quan hệ lao động tức khả năng có quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động như quyền tham gia việc làm có trả công, tiền lương, quyền và nghĩa vụ ở mỗi bên trong quan hệ lao động. Bên cạnh đó, lao động nữ có quyền làm việc khi đáp ứng độ tuổi lao động tức họ có năng lực hành vi. Năng lực hành vi của lao động nữ là khả năng của cá nhân bằng chính năng lực của mình tham gia vào quan hệ lao động.

Hiện tại các văn bản pháp luật lao động của Việt Nam, trong đó có Bộ luật Lao động năm 2019 (gọi tắt là BLLĐ năm 2019) không quy định cụ thể về khái niệm lao động nữ. Tại khoản 1 Điều 3 BLLĐ ghi nhận 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*”. Tiếp theo tại Chương X của Bộ luật là những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới như bảo vệ thai sản, nghỉ thai sản, trợ cấp thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản... Từ những quy định trên có thể hiểu lao động nữ theo quy định của pháp luật hiện hành là người lao động có giới tính nữ từ đủ 15 tuổi trở lên (một số trường hợp lao động nữ có thể chưa

đủ 15 tuổi nhưng phải thuộc các trường hợp theo quy định của pháp luật) tham gia vào quan hệ lao động, chịu sự quản lý điều hành, giám sát của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật. Pháp luật hiện hành có những quy định chung áp dụng cho tất cả người lao động và có những quy định đặc thù áp dụng riêng cho lao động nữ.

Có thể kể đến một số quan điểm khác tiếp cận lao động nữ dưới góc độ pháp lý như lao động nữ là người lao động có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động. Hoặc lao động nữ được hiểu là người lao động có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động và giao kết hợp đồng lao động. Hai quan điểm trên định nghĩa lao động nữ là người lao động cho nên lao động nữ mang những đặc điểm của người lao động nói chung đó là những người làm công ăn lương, chịu sự quản lý, điều hành theo mệnh lệnh của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, lao động nữ cũng có những đặc trưng riêng phân biệt với lao động nam như về mặt sinh lý, về thể trạng và sức khỏe, về tâm lý.

Như vậy, mặc dù định nghĩa về lao động nữ được đề cập tới trong nhiều công trình nghiên cứu khác nhau, nhưng cách hiểu về lao động nữ là tương đối thống nhất và phù hợp với quy định của pháp luật trong nước cũng như các điều ước quốc tế về bảo vệ quyền của phụ nữ. Lao động nữ bao gồm những phụ nữ tham gia vào các hoạt động lao động, có thể là làm việc theo hợp đồng lao động hoặc các hình thức lao động khác. Họ thực hiện các công việc trong nhiều ngành nghề, lĩnh vực khác nhau với mục đích kiếm thu nhập hoặc đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Lao động nữ không chỉ giới hạn ở những lĩnh vực chính thức mà còn bao gồm cả những phụ nữ làm việc trong các lĩnh vực phi chính thức hoặc tự do. Lao động nữ gắn với những đặc điểm riêng biệt liên quan đến phụ nữ trong quá trình lao động, bao gồm cả các yếu tố sinh lý, tâm lý, và xã hội. Phụ nữ có các đặc điểm sinh lý riêng biệt như chu kỳ kinh nguyệt, mang thai, sinh con và nuôi con, cần được bảo vệ và hỗ trợ đặc biệt trong quá trình lao động. Lao động nữ được bảo vệ tránh khỏi các công việc có thể gây hại cho sức khỏe sinh sản, bao gồm việc làm trong môi trường độc hại hoặc nặng nhọc. Ngoài ra, pháp luật bảo vệ lao động nữ khỏi các hành vi phân biệt đối xử về

giới tính tại nơi làm việc, đảm bảo cơ hội và điều kiện làm việc bình đẳng bởi lẽ lao động nữ thường phải đối mặt với thách thức trong việc cân bằng giữa công việc và trách nhiệm gia đình. Các chính sách hỗ trợ như thời gian làm việc linh hoạt, chế độ nghỉ phép cho con nhỏ giúp họ cân bằng tốt hơn. Các đặc thù trên thường được pháp luật và các chính sách xã hội đặc biệt quan tâm và bảo vệ để đảm bảo quyền lợi, an toàn và sự công bằng cho lao động nữ. Trong phạm vi luận án lao động nữ được hiểu là người lao động có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên (những trường hợp lao động nữ dưới 15 tuổi thuộc quy định cụ thể của pháp luật) 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.

*** Khái niệm việc làm của lao động nữ**

Khái niệm về việc làm có thể tiếp cận ở nhiều phương diện khác nhau như phương diện kinh tế - xã hội, phương diện pháp lý. Dưới góc độ kinh tế-xã hội, việc làm là dạng hoạt động lao động, tạo ra, đem lại lợi ích, thu nhập và luôn gắn liền với các hoạt động sản xuất của xã hội. Việc làm cũng được định nghĩa như một tình trạng trong đó có sự trả công bằng tiền hoặc hiện vật, trong đó có sự tham gia tích cực, có tính chất cá nhân và trực tiếp sản xuất. Việc làm được thực hiện thông qua sức lao động của con người. Sức lao động của con người trong nền kinh tế thị trường được coi là một loại hàng hoá mà ở đó giá trị của sức lao động được định giá thông qua tiền công, tiền lương. Ngoài ra, việc làm của mỗi cá nhân luôn gắn với các hoạt động sản xuất của xã hội bởi lẽ hoạt động lao động của mỗi cá nhân không chỉ mang lại lợi ích cho chính họ mà còn phục vụ cho lợi ích của cộng đồng và xã hội. Phân loại việc làm cũng tương đối đa dạng nếu căn cứ vào các tiêu chí khác nhau như căn cứ vào tính chất của việc làm bao gồm việc làm bình thường và việc làm khó khăn, độc hại, nguy hiểm; căn cứ vào đối tượng người lao động thì việc làm được chia thành hai loại là việc làm cho người lao động bình thường và việc làm cho những người lao động đặc thù; căn cứ vào loại việc làm cần nhiều sức lực, cơ bắp hay trí tuệ việc làm được chia ra việc làm chân tay và việc làm trí óc ...

Dưới góc độ pháp lý, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và quy định của BLLĐ

năm 2019 có cách tiếp cận khá tương đồng về việc làm. Tại Hội nghị quốc tế lần thứ 13 của các nhà thống kê lao động ILO, người có việc làm là những người làm một việc gì đó, có được trả tiền công, lợi nhuận hoặc những người tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình, không nhận được tiền công hay hiện vật. Có thể thấy, việc làm theo quan niệm của ILO cũng là hoạt động lao động của con người nhằm tạo ra thu nhập cho cá nhân có thể được trả tiền công, lợi nhuận hoặc không. Điều 9 BLLĐ năm 2019 quy định việc làm “là hoạt động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm”. Theo quy định trên, những hoạt động lao động hợp pháp (pháp luật không cấm), tạo ra thu nhập cho con người được pháp luật thừa nhận là việc làm. Có những hoạt động mang lại thu nhập cho con người nhưng không được pháp luật thừa nhận là việc làm. Đây có thể coi là dấu hiệu mang đậm chất pháp lý trong cách hiểu về việc làm của pháp luật lao động hiện hành.

Như vậy, việc làm là hoạt động lao động hợp pháp của con người tạo ra lợi ích, thu nhập chính đáng cho cá nhân, gia đình và/hoặc toàn xã hội nhằm thoả mãn nhu cầu của họ. Từ đó có thể định nghĩa việc làm của lao động nữ là hoạt động hợp pháp của người lao động mang giới tính nữ tạo ra lợi ích, thu nhập chính đáng cho người đó, gia đình họ và/hoặc toàn xã hội nhằm thoả mãn nhu cầu của họ. Việc làm của lao động nữ không chỉ tuân theo các quy định chung của pháp luật lao động mà còn được điều chỉnh bởi các quy định đặc thù nhằm bảo vệ quyền lợi của phụ nữ trong quá trình lao động như các quyền về thai sản, bảo vệ sức khỏe sinh sản, chống phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc, đảm bảo an toàn và điều kiện làm việc phù hợp với đặc thù giới tính.

Việc làm của lao động nữ có những đặc thù so với việc làm của lao động nam, cụ thể cơ hội việc làm đối với lao động nữ cũng thường thấp và ít ổn định hơn so với lao động nam. Hiện nay, phụ nữ tham gia vào tất cả các hoạt động sản xuất, kinh doanh của xã hội, tuy nhiên lao động nữ phần lớn làm những công việc không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao, có thu nhập thấp, điều kiện lao động thiếu thốn, thời gian lao động kéo dài và việc làm tương đối bấp bênh. Ngoài ra, lao động nữ với những khác biệt về tâm sinh lý, thể lực so với lao động nam như phụ nữ mang thai, nuôi con

bằng sữa mẹ... cho nên lao động nữ luôn ở vị thế yếu hơn trước những cơ hội về việc làm, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ so với lao động nam. Những định kiến xã hội từ thế hệ này qua thế hệ khác đối với phụ nữ cũng là một trong những rào cản đối với phụ nữ trong tiếp cận việc làm. Theo Trung tâm nghiên cứu quyền con người, cơ sở xã hội của sự bất bình đẳng giới là những định kiến về vai trò giới trong phong tục, tập quán, truyền thống văn hoá đã tồn tại từ lâu trong đời sống của hầu hết các dân tộc trên thế giới và vẫn còn ảnh hưởng cho đến ngày nay. Để vượt qua các định kiến xã hội từ đó loại trừ sự phân biệt đối xử nói chung, phân biệt đối xử đối với lao động nữ về việc làm nói riêng là đòi hỏi sự nỗ lực của bản thân lao động nữ, của cả hệ thống xã hội. Trong đó việc thiết lập các quy định về việc làm của lao động nữ nhằm bảo vệ họ trước các nguy cơ bất lợi do ảnh hưởng bởi những yếu tố đặc thù là hết sức cần thiết.

**** Khái niệm pháp luật về việc làm của lao động nữ***

Pháp luật về việc làm là hệ thống các quy định hình thành với chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm, bao gồm quan hệ xã hội trong lĩnh vực tạo việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động. Trên cơ sở định nghĩa về pháp luật về việc làm, có thể thấy pháp luật về việc làm của lao động nữ là các quy định được hình thành có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm của lao động nữ, bao gồm quan hệ xã hội về xác lập việc làm, thực hiện việc làm và chấm dứt việc làm. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án này thực hiện trong khu vực chính thức, pháp luật về việc làm của lao động nữ là các quy định được hình thành có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm của lao động nữ trong khu vực chính thức, việc xác lập, thực hiện và chấm dứt việc làm được thực hiện qua hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Như vậy, mục đích của việc hình thành các quy định pháp luật về việc làm đối với lao động nữ là nhằm giải quyết việc làm và đảm bảo việc làm bền vững ổn định cho người lao động, xoá bỏ sự bất bình đẳng mà lao động nữ phải đối mặt do sự khác biệt về giới trong thị trường lao động, từ đó tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ. Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, đối tượng điều chỉnh của pháp luật về việc

làm của lao động nữ là quan hệ về việc làm của lao động nữ làm việc trong khu vực chính thức về tuyển dụng, sử dụng, chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp.

**** Khái niệm pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam***

Trên cơ sở khái niệm pháp luật về việc làm của lao động nữ có thể hiểu pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam là hệ thống các quy định được Nhà nước ban hành nhằm điều chỉnh các quan hệ về việc làm của lao động nữ bao gồm quan hệ xã hội về xác lập việc làm, thực hiện việc làm và chấm dứt việc làm. Mục đích của việc hình thành các quy định về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam nhằm bảo vệ quyền lợi, an toàn và đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp với đặc thù giới tính của lao động nữ, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc. Tại Việt Nam, các quy định này được cụ thể hóa trong các văn bản pháp luật như Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới, và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn có liên quan, các điều ước quốc tế liên quan mà Việt Nam làm thành viên, án lệ và các văn bản nội bộ (thỏa ước lao động, nội quy lao động).

2.1.2. Đặc điểm pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Từ khái niệm pháp luật về việc làm của lao động nữ có thể rút ra một số đặc trưng cơ bản của pháp luật về việc làm của lao động nữ như sau:

Thứ nhất, về quá trình hình thành các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ: Sự hình thành của các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ gắn liền với quá trình giành độc lập, xây dựng và phát triển đất nước.

Sự hình thành và phát triển của các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam là một quá trình lâu dài, gắn bó mật thiết với lịch sử đấu tranh giành độc lập dân tộc và công cuộc xây dựng, phát triển đất nước. Trong thời kỳ đấu tranh giành độc lập, phụ nữ Việt Nam đã đóng góp rất lớn vào sự nghiệp cách mạng, không chỉ tham gia chiến đấu mà còn thực hiện nhiều công việc sản xuất, duy trì đời sống xã hội. Vai trò này của phụ nữ đã được ghi nhận và dần dần trở thành cơ sở cho việc xây dựng các chính sách pháp luật bảo vệ quyền lợi của họ trong lao động. Sau khi đất nước giành được độc lập, chính quyền cách mạng đã chú trọng xây dựng hệ

thống pháp luật nhằm đảm bảo quyền bình đẳng cho phụ nữ, trong đó có việc làm. Pháp luật về việc làm của lao động nữ đã được hình thành và phát triển qua nhiều giai đoạn, từ việc ghi nhận quyền lao động của phụ nữ trong các văn bản pháp lý cơ bản, cho đến việc ban hành các quy định cụ thể nhằm bảo vệ sức khỏe, an toàn lao động, và đảm bảo quyền lợi đặc thù cho lao động nữ. Cụ thể:

Hiến pháp năm 1946 - bản Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ cộng hoà đã ghi nhận “*đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện*” (Điều 9 Hiến pháp năm 1946). Một trong những phương diện mà Hiến pháp năm 1946 đề cập đến ở trên là về việc làm. Các bản Hiến pháp năm 1959, Hiến pháp năm 1980, Hiến pháp năm 1992 tiếp tục củng cố và quy định rõ hơn về quyền bình đẳng nam nữ như Hiến pháp năm 1992 quy định công dân nam và nữ có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình, lao động nữ và nam làm việc như nhau thì tiền lương ngang nhau, Nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt. Tinh thần trên của Hiến pháp được thể chế hoá vào các đạo luật, trong đó có Bộ luật Lao động năm 1994 (Bộ luật Lao động đầu tiên của Việt Nam) và các Bộ Luật Lao động sửa đổi, bổ sung về sau này.

Thứ hai, về nguồn của pháp luật về việc làm của lao động nữ chủ yếu là văn bản quy phạm pháp luật, bao gồm: văn bản quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành bởi các cơ quan lập pháp, cơ quan lập quy theo thẩm quyền. Nguồn của pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các điều ước quốc tế liên quan (như các điều ước quốc tế về bảo vệ quyền của người lao động, các điều ước quốc tế về việc làm...) mà Việt Nam là thành viên và án lệ được ghi nhận tại Nghị quyết số 03/2015/NQ-HĐTP ngày 28/10/2015 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về quy trình lựa chọn, công bố và áp dụng án lệ có hiệu lực pháp luật. Ngoài ra, các văn bản nội bộ (thỏa ước lao động, nội quy lao động) thuộc về nguồn bổ sung là một loại nguồn đặc thù trong lĩnh vực lao động nói chung, việc làm của lao động nữ nói riêng.

Văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành bởi các cơ quan lập pháp, cơ quan lập quy bao gồm Hiến pháp, văn bản luật và văn bản dưới luật. Bên cạnh quy

định những nguyên tắc chung về quyền của phụ nữ, Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định công dân nam nữ bình đẳng về mọi mặt và nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Lao động nữ hưởng các quyền công dân, đồng thời hưởng các quyền của phụ nữ như quyền bất khả xâm phạm thân thể, quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình... Trong những quyền trên, quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc là một trong những quyền cần được chú trọng và bảo đảm thực hiện trước tiên bởi đảm bảo quyền này đồng nghĩa với việc tạo cơ hội cho phụ nữ đảm bảo được cuộc sống của mình và gia đình cũng như khẳng định năng lực so với nam giới, từ đó góp phần giảm định kiến về giới đối với phụ nữ.

Các văn bản luật, văn bản dưới luật như BLLĐ năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2016, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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, Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội... quy định khá chi tiết về tuyển dụng lao động là lao động nữ, trách nhiệm của các chủ thể đối với việc làm của lao động nữ, quyền và nghĩa vụ của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm và tạo điều kiện việc làm cho lao động nữ. Ví dụ, BLLĐ năm 2019 dành Chương X quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới. Trên cơ sở Chương X của BLLĐ năm 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới tại Chương IX.

Thứ ba, về phạm vi điều chỉnh: pháp luật về việc làm của lao động nữ có phạm vi điều chỉnh rộng liên quan đến nhiều lĩnh vực khác, trong đó có lĩnh vực về bình đẳng giới, về bảo vệ quyền của lao động nữ.

Pháp luật về việc làm của lao động nữ điều chỉnh việc tuyển dụng lao động nữ, giải quyết việc làm cho lao động nữ và bảo đảm việc làm của lao động nữ. Pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng đặt ra trách nhiệm của các chủ thể trong việc giải quyết việc làm, bảo đảm việc làm cho lao động nữ đó là trách nhiệm của Nhà nước, trách nhiệm của người sử dụng lao động, trách nhiệm của lao động nữ và trách

nhiệm của các đoàn thể, tổ chức xã hội. Trách nhiệm của Nhà nước được đặt ra ở tầm vĩ mô là ban hành các chính sách, cơ chế giải quyết việc làm như ban hành chương trình phát triển kinh tế-xã hội trong giai đoạn 05 năm hoặc 10 năm, ban hành Chương trình quốc gia về việc làm. Trong khi đó các đoàn thể, tổ chức xã hội có trách nhiệm tham gia các chương trình về việc làm, quỹ giải quyết việc làm để cùng với Nhà nước tạo việc làm cho lao động nữ. Người sử dụng lao động được quyền tuyển chọn lao động, tăng giảm số lượng lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất kinh doanh nhưng đồng thời có trách nhiệm ưu tiên sử dụng lao động nữ và thực hiện các quy định về lao động nữ.

Mặc dù phạm vi điều chỉnh của pháp luật về việc làm của lao động nữ tương đối rộng, nhưng đều hướng tới mục đích bảo đảm sự bình đẳng cho lao động nữ về việc làm. Bình đẳng giới được hiểu là sự thừa nhận và coi trọng như nhau các đặc điểm giống và khác nhau giữa phụ nữ và nam giới. Bình đẳng không có nghĩa là chia bình quân về việc làm, hưởng thụ, địa vị theo kiểu số học giữa nam và nữ mà là sự xem xét để thúc đẩy việc thực hiện công bằng, hiệu quả thế mạnh của cả hai giới. Điều đó có nghĩa, bình đẳng giới hướng đến các điều kiện và cơ hội như nhau cho phụ nữ và nam giới để họ có thể tham gia và phát huy khả năng trong mọi mặt đời sống xã hội như đời sống chính trị, đời sống kinh tế, xã hội và dân sự pháp lý. Chính vì vậy, trong lĩnh vực lao động bao gồm việc làm, lao động nữ cũng phải được đảm bảo có những cơ hội bình đẳng như nam giới trong giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm để lao động nữ có thể phát huy năng lực của mình cũng như tạo nguồn thu nhập cho bản thân và gia đình.

Khi nói tới các quy định về bình đẳng giới ở cấp độ toàn cầu phải nhắc tới Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979 (gọi tắt là Công ước CEDAW). Trong Công ước CEDAW, nghĩa vụ được đặt ra đối với các nước thành viên là phải quy định trong pháp luật quốc gia nguyên tắc bình đẳng nam nữ (Điều 2 Công ước CEDAW). Trên cơ sở Việt Nam là một trong những quốc gia trên thế giới tham gia Công ước vào ngày 29/7/1980 và phê chuẩn Công ước vào ngày 27/11/1981, Việt Nam đã ban hành các chính sách, pháp luật quốc gia về bình

đẳng giới, trong đó có các ghi nhận về bảo đảm bình đẳng về việc làm cho lao động nữ. Cụ thể: Các Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc đã đề cập tới nhiệm vụ đảm bảo bình đẳng giới. Ví dụ, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ “*Thiết thực chăm lo sự bình đẳng về giới, về sự tiến bộ của phụ nữ*”. Ngoài ra, các Nghị quyết, Quyết định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về bình đẳng giới cũng được ban hành như Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.

Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hoá, và xã hội (The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights - ICESCR), các Công ước và Khuyến nghị của ILO quyền của người lao động (gồm lao động nữ) bao gồm quyền làm việc, quyền công đoàn độc lập, quyền không bị ép làm việc không lương, quyền nam nữ hưởng lương bằng nhau, quyền không bị phân biệt đối xử, quyền không bị phân biệt đối xử nếu có con cái, quyền được giúp đỡ và có việc làm thích hợp nếu bệnh tật, quyền được đào tạo, bồi dưỡng có ăn lương, quyền không bị đuổi việc, quyền được trả lương bằng tiền, quyền hưởng lương trên hoặc bằng mức tối thiểu, quyền được trả lương nếu chủ sử dụng lao động bị phá sản, quyền được nghỉ ít nhất nguyên một ngày một tuần, quyền được hưởng lợi tương đương nếu làm việc bán thời gian, quyền làm không quá 40 tiếng/tuần, quyền nếu làm ca đêm, quyền an toàn lao động, quyền được bồi thường nếu bị tai nạn... Như vậy, lao động nữ được hưởng đầy đủ tất cả các quyền cơ bản trong các lĩnh vực dân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội như những người lao động khác và một trong các quyền cơ bản của lao động nữ là quyền được làm việc. Tác giả Lê Thị Hoài Thu cho rằng “*quyền được làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người khác và tạo nên một phần quan trọng không thể tách rời tự nhiên của nhân phẩm*” [39, tr.23]. Quyền được làm việc là yếu tố cơ bản đảm bảo sự tồn tại của con người bởi việc làm gắn với thu nhập, tiền lương cho người lao động, đảm bảo nhân phẩm của họ. Các quy định trên đã được nội luật hoá trong các văn bản pháp luật quốc gia của Việt Nam.

Luật Bình đẳng giới được Quốc hội khoá XI thông qua và có hiệu lực thi hành

từ ngày 01 tháng 7 năm 2017, trong đó mục tiêu được đặt ra là xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế-xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình (Điều 4 Luật Bình đẳng giới). Trong lĩnh vực lao động, Luật Bình đẳng giới quy định sự bình đẳng giữa nam và nữ về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội... Đạo luật cũng quy định các biện pháp cụ thể để đảm bảo bình đẳng giới (Điều 19 Luật Bình đẳng giới). Những quy định trên phù hợp với tinh thần của các điều ước quốc tế về bảo vệ quyền của phụ nữ, lao động nữ và là cơ sở nền tảng cho các quy định trong các lĩnh vực cụ thể, bao gồm quy định về bảo đảm bình đẳng giới về việc làm của lao động nữ. BLLĐ năm 2019 đã kế thừa những quy định của BLLĐ trước đây đồng thời có những quy định mới nhằm đảm bảo thực hiện các quy định của Luật Bình đẳng giới năm 2016 và các cam kết quốc tế về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Có thể kể đến một số quy định như trách nhiệm của người sử dụng lao động thực hiện nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; lao động nữ có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ...

Với các văn bản nội bộ như thoả ước lao động, nội quy lao động: Thoả ước lao động, nội quy lao động là những văn bản nội bộ đặc thù trong lĩnh vực việc làm nói chung, việc làm của lao động nữ nói riêng. Thoả ước lao động là tất cả những bản thoả thuận liên quan đến việc làm và điều kiện lao động được ký kết giữa một bên là người sử dụng lao động, một hoặc một nhóm hiệp hội giới chủ với bên kia là một hoặc nhiều tổ chức của người lao động. Thoả ước lao động có tính quy phạm cho nên được coi như một văn bản pháp luật về việc làm. Hiện nay các quy định về chính sách đặc thù về việc làm đối với lao động nữ cũng đã được các doanh nghiệp tuân thủ. Điều này thể hiện rõ nhất trong thoả ước lao động tập thể của một số doanh nghiệp đã có những quy định có lợi hơn cho lao động nữ so với quy định của pháp luật về việc làm, đặc biệt là những quy định về hỗ trợ phụ nữ khi mang thai, nuôi con nhỏ

dưới 36 tháng tuổi...

2.1.3. Vai trò của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Một là, pháp luật về việc làm của lao động nữ góp phần thể chế hoá quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về việc bảo đảm công bằng trong tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ.

Nghị quyết số 11-NQ/TW về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị đã xác định việc triển khai thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới, xây dựng, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách, bảo đảm tốt hơn quyền lợi chính đáng của phụ nữ, đặc biệt trong các lĩnh vực lao động-việc làm, giáo dục đào tạo, dạy nghề... Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 1/12/2009 của Chính phủ ban hành kèm theo Nghị quyết của Chính phủ Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước chỉ rõ *“phải tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tiếp tục đổi mới công tác phụ nữ để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn, chủ động hơn, đóng góp ngày càng lớn hơn cho sự phát triển của gia đình, cộng đồng, đất nước và thực hiện bình đẳng giới”*.

Pháp luật có một vai trò cốt lõi là công cụ pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực việc làm và qua đó Nhà nước quản lý cũng như điều tiết thị trường lao động một cách phù hợp. Tất cả những quan điểm, đường lối trên của Đảng được thể chế hoá vào pháp luật về việc làm của lao động nữ. Bởi vậy, nội dung của các quy định về việc làm đối với lao động nữ phải phản ánh và phù hợp với đường lối lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng thông qua các quy định về tuyển dụng lao động nữ, trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến việc làm của lao động nữ, giải quyết việc làm của lao động nữ... Bên cạnh đó, pháp luật về việc làm của lao động nữ là cơ sở để kiểm nghiệm tính đúng đắn và hiệu quả của quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về việc làm của lao động nữ. Trường hợp quan điểm, chủ trương và đường lối lãnh đạo của Đảng đúng đắn, phù hợp với thực tế thì pháp luật về việc làm của lao động nữ sẽ phát huy được vai trò và hiệu quả điều chỉnh các quan hệ xã hội về việc làm của lao

động nữ. Ngược lại, nếu quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về việc làm của lao động nữ chưa phù hợp thì sẽ không bảo đảm và duy trì việc làm cho lao động nữ, ảnh hưởng tới cuộc sống, thu nhập của họ.

Hai là, pháp luật về việc làm của lao động nữ góp phần đảm bảo việc thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam về bảo vệ quyền phụ nữ nói chung quyền việc làm của lao động nữ nói riêng.

Quyền của phụ nữ có những đặc trưng của quyền con người như tính phổ biến, tính không thể chuyển nhượng, tính không thể chia cắt... và quyền của lao động nữ là một bộ phận không thể tách rời của quyền của phụ nữ và có mối quan hệ chặt chẽ với quyền việc làm. Quyền của lao động nữ là khả năng xử sự mà pháp luật cho phép lao động nữ được tiến hành hay đó là thước đo hành vi được phép của chủ thể lao động nữ trong quan hệ lao động với mục đích thỏa mãn lợi ích của mình và được bảo đảm bởi nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động hoặc Nhà nước. Quyền của lao động nữ bao gồm các quyền sau đây:

- Quyền được bình đẳng: Lao động nữ có quyền được đối xử công bằng và bình đẳng trong quá trình tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động, thăng tiến nghề nghiệp và các quyền khác liên quan đến công việc.

- Quyền an toàn và sức khỏe: Lao động nữ có quyền làm việc trong môi trường an toàn và lành mạnh. Người sử dụng lao động phải đảm bảo các biện pháp bảo vệ an toàn lao động, bao gồm cung cấp trang thiết bị bảo hộ và đào tạo về an toàn lao động.

- Quyền về thời gian làm việc: Lao động nữ có quyền được hưởng các quy định về thời gian làm việc, bao gồm giờ làm việc, nghỉ ngơi, ngày nghỉ và các chế độ làm việc linh hoạt phù hợp với tình hình cá nhân và gia đình.

- Quyền hưởng lương và phúc lợi: Lao động nữ có quyền nhận lương công bằng và xứng đáng cho công việc của mình. Họ cũng có quyền hưởng các chế độ phúc lợi như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ nghỉ phép.

- Quyền không bị phân biệt đối xử: Lao động nữ không được phân biệt đối xử dựa trên giới tính, gia đình, tình trạng hôn nhân, thai sản hoặc các yếu tố khác không liên quan đến khả năng làm việc.

Quyền việc làm của lao động nữ là tiền đề và điều kiện quan trọng để thực hiện các quyền khác của lao động nữ bao gồm quyền bình đẳng việc làm và đào tạo, quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền duy trì việc làm khi tham gia quan hệ lao động, bảo vệ quyền được học nghề, đào tạo nghề của lao động nữ. Các quy định của pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với các quy định của các điều ước quốc tế liên quan như Công ước CEDAW, các tiêu chuẩn của ILO... Trong lĩnh vực việc làm nói chung, việc làm của lao động nữ nói riêng, hội nhập quốc tế đặt ra yêu cầu đối với Việt Nam tuân thủ những cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Theo tác giả Nguyễn Thắng lợi, để bảo hộ nền sản xuất, dịch vụ trong nước các quốc gia đã đặt ra các rào cản phi thuế quan, một trong các rào cản đó là yêu cầu tuân thủ theo Các công ước quốc tế của ILO. Việt Nam đã thể chế hoá bằng những quy định cụ thể trong Hiệp pháp 2013; Luật Bình đẳng giới, Luật Việc làm, BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Việt Nam ngày càng hội nhập sâu và rộng với thế giới với việc ký kết hàng loạt các hiệp định thương mại song phương, đa phương trong thời gian vừa qua, trong đó có những hiệp định thương mại tự do thế hệ với một số điều khoản về tôn trọng và thúc đẩy các tiêu chuẩn lao động cơ bản của ILO như Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), Hiệp định thương mại tự do Việt Nam-Liên minh châu Âu (EVFTA)... Quan điểm phát triển của Việt Nam là phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững. Phải có cơ chế, chính sách phát huy tinh thần cống hiến vì đất nước; mọi chính sách của Đảng, Nhà nước đều phải hướng vào nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và hạnh phúc của nhân dân. Việc thực hiện tham gia và tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế giúp Việt Nam có thể tham gia hội nhập vào nền kinh tế khu vực và toàn cầu cũng như nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong đó có lao động nữ. Trong tám Công ước cốt lõi của ILO, Việt Nam đã phê chuẩn năm Công ước, liên quan đến lao động nữ có Công ước số 100 và Công ước 111 Việt Nam đã là thành viên (Tám Công ước cốt lõi của ILO bao gồm Công

ước số 87 về tự do hiệp hội và việc bảo vệ quyền được tổ chức; Công ước số 98 về áp dụng những nguyên tắc của tổ chức và thương lượng tập thể; Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau; Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp; Công ước số 138 về tuổi tối thiểu được đi làm việc; Công ước số 182 về nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất; Công ước số 29 về lao động cưỡng bức và bắt buộc; Công ước số 105 về xoá bỏ lao động cưỡng bức. Trong số tám Công ước trên, Việt Nam đã phê chuẩn năm Công ước ngoại trừ Công ước số 87, 98 và 105). Trách nhiệm pháp lý phát sinh khi quốc gia phê chuẩn công ước đó và để thực hiện nghĩa vụ ràng buộc quốc gia sẽ phải chuyển hoá các cam kết đó vào pháp luật quốc gia.

Bên cạnh đó, tự do hoá thương mại toàn cầu thúc đẩy sự dịch chuyển của các yếu tố sản xuất trong đó lao động là một trong những yếu tố đầu vào then chốt. Việt Nam không tránh khỏi trước áp lực mở cửa thị trường lao động quốc gia bởi lao động Việt Nam có sự chênh lệch lớn về trình độ và chủ yếu là lao động có tay nghề trung bình, tay nghề thấp. Theo Niên giám thống kê năm 2021 của Tổng cục thống kê lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên vào năm 2021 lần lượt là 6.8%, 4.1%, 3.6% và 11.7% . Áp lực cạnh tranh hiện hữu không chỉ giữa lao động Việt Nam với lao động nước ngoài mà mở rộng hơn là vấn đề cạnh tranh của thị trường lao động giữa các quốc gia . Do đó, để bảo đảm việc làm bền vững cũng như tăng cường khả năng cạnh tranh của lao động Việt Nam, trong đó bao gồm lao động nữ ngay chính trên sân nhà trước sức ép của dòng lao động nước ngoài cần có sự điều tiết của pháp luật về việc làm của lao động nữ để về lâu dài có thể tạo ra nguồn nhân lực là lao động nữ đủ sức thích ứng và cạnh tranh trong môi trường hội nhập quốc tế diễn ra ngày càng khốc liệt. Pháp luật về việc làm của lao động nữ chỉ có thể đạt được tiêu chí toàn diện khi được thể chế hoá bằng pháp luật quốc gia và phù hợp với các cam kết quốc tế về lao động mà Việt Nam là thành viên.

Ba là, pháp luật về việc làm của lao động nữ tạo cơ sở pháp lý cho Việt Nam nắm bắt cơ hội và đối phó với các thách thức của hội nhập quốc tế về việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ.

Hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt cuộc cách mạng công nghệ 4.0 tác động đến mọi mặt của đời sống quốc tế, trong đó có lĩnh vực việc làm. Lao động nữ được xếp vào một trong những nhóm yếu thế cần được bảo vệ đặc biệt dưới tác động của hội nhập quốc tế. Sự chuyển dịch toàn bộ các hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị khiến Cách mạng 4.0 đem lại nhiều cơ hội và thách thức trong lĩnh vực việc làm, tác động trực tiếp, gián tiếp đối với các ngành nghề trong nền kinh tế và các nhóm người lao động, nhất là nhóm người lao động dễ bị tổn thương như thanh niên, phụ nữ... Cách mạng công nghệ 4.0 tạo ra nhiều việc làm hơn trong một số ngành nghề đòi hỏi tay nghề cao như các nhà quản lý, chuyên gia, nhân viên kỹ thuật, nhân viên bán hàng, lao động giản đơn, dịch vụ) nhưng cũng sẽ thu hẹp việc làm của một số ngành nghề khác với tay nghề trung bình (Thư ký, cán bộ kế hoạch, công nhân vận hành...) hay còn gọi là hiệu ứng “Phân cực việc làm - Job polarization”.

Cách mạng công nghệ 4.0 đặt ra yêu cầu hoàn thiện các quy định về đào tạo, bồi dưỡng đối với lao động nữ nhằm đáp ứng kỹ năng cho các ngành nghề gia tăng bởi cuộc cách mạng này. Các tác giả Alhloul, A. và Kiss E. đã chỉ ra rằng Cách mạng công nghệ 4.0 đòi hỏi các kỹ năng thuộc 04 nhóm: Kỹ năng thuộc về cá nhân (Personal), kỹ năng thuộc về xã hội/liên cá nhân (Social/International), kỹ năng thuộc về kỹ thuật (Technical) và kỹ năng thuộc về phương pháp luận (Methodological) [46, tr.12]. Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ cũng cần phải tuân theo các chuẩn của NQF, tuy nhiên triển khai NQF vẫn còn chậm chạp cho nên những tác động của NQF đến đào tạo trình độ của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng chưa thực sự rõ nét.. Những hạn chế trên cùng với việc thiếu vắng quy định cụ thể về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng trình độ, tay nghề cho lao động nữ trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0 đặt ra nhu cầu hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ để có thể giúp họ duy trì việc làm bền vững trước những thay đổi mạnh mẽ của khoa học công nghệ.

Bốn là, pháp luật về việc làm của lao động nữ tạo nền tảng pháp lý trong việc đảm bảo quyền và thực hiện quyền của lao động nữ.

Lao động nữ với những đặc điểm về sinh học khác lao động nam cho nên sẽ gặp nhiều bất lợi hơn khi tham gia vào thị trường lao động. Với hạn chế về thể lực hơn so với nam giới, phụ nữ sẽ không thích hợp trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại, ảnh hưởng đến sức khỏe cho nên phạm vi lựa chọn công việc của lao động nữ cũng bị thu hẹp hơn. Bên cạnh đó, những định kiến giới vẫn còn tồn tại trong xã hội đã dẫn đến lao động nữ có ít cơ hội và ít được đảm bảo công bằng hơn so với nam giới khi tham gia vào quan hệ lao động, thị trường lao động. Bình đẳng giới về việc làm hướng tới đảm bảo cơ hội ngang nhau cho cả nữ giới và nam giới trong lĩnh vực việc làm, từng bước xoá bỏ nhưng khác biệt về vai trò và nhu cầu giữa nam và nữ không do đặc điểm sinh học khác gây nên và bù đắp những bất lợi mà nữ giới hay nam giới chịu do những đặc tính sinh học tạo nên trong lĩnh vực việc làm và kiên quyết xoá bỏ sự phân biệt đối xử theo giới trong lĩnh vực việc làm. Pháp luật về việc làm của lao động nữ tạo cơ chế đảm bảo môi trường làm việc bình đẳng cho lao động nữ, tạo điều kiện làm việc phù hợp và được hưởng quyền lợi bình đẳng như lao động nam khi tham gia quan hệ lao động. Từ đó, lao động nữ có thể yên tâm làm việc, phát huy khả năng của mình và đảm bảo sự ổn định cho thu nhập của họ và gia đình.

Pháp luật về việc làm của lao động nữ đặt ra nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể liên quan trong giải quyết và bảo đảm việc làm cho lao động nữ như Nhà nước, lao động nữ, người sử dụng lao động và các đoàn thể, tổ chức xã hội. Đối với Nhà nước, Nhà nước vừa có trách nhiệm xây dựng, ban hành các chính sách, pháp luật về việc làm của lao động nữ. Với người sử dụng lao động, bên cạnh thực hiện các quyền họ phải tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật từ giai đoạn tuyển dụng đến khi chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ nhằm đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ.

2.2. KHÁI NIỆM, TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ, NỘI DUNG VÀ CÁC ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

2.2.1. Khái niệm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Theo Từ điển tiếng Việt “hoàn thiện” vừa là tính từ và động từ. “Hoàn thiện” là tính từ với nghĩa “*tốt và đầy đủ đến mức không thấy cần phải làm gì thêm nữa*”, nếu là động từ hoàn thiện là “*làm cho hoàn thiện*”. Hoàn thiện cũng được hiểu là hoạt động trong một thời gian nhất định của cá nhân, cơ quan, tổ chức, cộng đồng về một công việc theo những mục tiêu xác định làm cho nó phù hợp với những giá trị chung nhằm làm cho đối tượng hướng đến được hoàn hảo, trọn vẹn, và tốt đẹp hơn. Khái niệm hoàn thiện được sử dụng ở nhiều phương diện, lĩnh vực khác nhau như hoàn thiện chính sách, hoàn thiện pháp luật, hoàn thiện thể chế, hoàn thiện con người... Ví dụ hoàn thiện con người là việc rèn luyện, tu dưỡng con người về trí, đức, thể, mỹ để luôn phù hợp với sự vận động và phát triển của xã hội.

Hoàn thiện pháp luật là nhu cầu tất yếu trước những biến đổi nhanh chóng và không ngừng của đời sống kinh tế, chính trị và xã hội. Trong phạm vi luận án, hoàn thiện pháp luật được hiểu là hoạt động của các cơ quan nhà nước, cá nhân có thẩm quyền trong việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành các quy định pháp luật nhằm làm cho các quy định pháp luật minh bạch, đồng bộ, khả thi và toàn diện hơn, từ đó góp phần điều chỉnh các quan hệ xã hội trong thực tiễn. Từ cách hiểu về hoàn thiện pháp luật đã chỉ ra ở trên, *hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ được định nghĩa là các hoạt động của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cá nhân có thẩm quyền trong việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành các quy định về việc làm của lao động nữ nhằm tạo cơ sở duy trì và bảo đảm việc làm cho lao động nữ.*

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm một chuỗi các hoạt động của cơ quan có thẩm quyền, người có thẩm quyền theo quy trình nhất định. Các chuỗi hoạt động này bao gồm: nghiên cứu lý luận về pháp luật việc làm của lao động nữ, tổng kết thực tiễn thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, tổ chức soạn thảo văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ, đánh giá tác động của văn bản quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ, tổ chức Hội đồng tư vấn thẩm định, Hội đồng thẩm định, Hội đồng thẩm tra các dự thảo văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ; xây dựng báo cáo thẩm định, thẩm tra, văn bản góp ý đối với văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ; chỉnh lý, hoàn thiện các loại đề cương, báo cáo, dự thảo văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ, hệ thống hoá, pháp

điển hoá các văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ...

Ngoài ra, hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ với mục đích đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất, phù hợp, khả thi, công khai và minh bạch là một bước quan trọng trong việc xây dựng một xã hội bình đẳng và phát triển bền vững. Pháp luật không chỉ bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ mà còn thúc đẩy sự tham gia tích cực của họ vào thị trường lao động, góp phần vào sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Đây là một nhiệm vụ quan trọng mà xã hội cần phải cam kết và thực hiện để đảm bảo sự bình đẳng và sự phát triển toàn diện cho tất cả công dân.

2.2.2. Các tiêu chí hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Trong Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đến năm 2010, định hướng đến năm 2020 xác định mục tiêu “*Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch, trọng tâm là hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội Việt Nam của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân*”. Hội nghị Trung ương 6, khoá XIII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới, trong đó nhấn mạnh trọng tâm “*Hoàn thiện hệ thống pháp luật và cơ chế tổ chức thực hiện pháp luật nghiêm minh, nhất quán; bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật, nâng cao chất lượng, nguồn nhân lực pháp luật*”. Tiêu chí hoàn thiện pháp luật pháp luật là những dấu hiệu, chuẩn mực dựa vào đó để nhận biết, đánh giá được mức độ hoàn thiện của pháp luật. Dựa trên quy định của Luật Xây dựng văn bản quy phạm pháp luật năm 2020 thấy rằng có sự thống nhất về tiêu chí cơ bản để đánh giá một văn bản quy phạm pháp luật là sự cần thiết, tính phù hợp, tính hợp hiến, tính hợp pháp, tính thống nhất và tính khả thi. Tiêu chí hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng là những dấu hiệu, chuẩn mực dựa vào đó để nhận biết, đánh giá được mức độ hoàn thiện của pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Các tiêu chí hoàn thiện pháp luật được chia thành hai nhóm: Tiêu chí về hình

thức, tiêu chí về nội dung. Tiêu chí về hình thức gồm: Tính toàn diện; tính thống nhất; tính đồng bộ, tính minh bạch, hiệu quả và khả thi. Tiêu chí về nội dung bao gồm: nội dung phù hợp với quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng về bình đẳng giới và các chính sách về bảo vệ quyền của phụ nữ; phù hợp với các điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội tồn tại một cách khách quan; phù hợp với nguyên tắc, yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa Việt Nam; phù hợp với các nguyên tắc, chuẩn mực của ILO và các điều ước quốc tế liên quan khác mà Việt Nam là thành viên.

** Tiêu chí về hình thức*

Tính toàn diện của pháp luật về việc làm của lao động nữ: Đây là tiêu chí cơ bản để đánh giá xem nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ điều chỉnh quan hệ xã hội cần điều chỉnh ở mức độ nào. Pháp luật về việc làm của lao động nữ là một lĩnh vực tương đối rộng bao hàm nhiều quan hệ xã hội khác nhau như tuyển dụng việc làm, quỹ việc làm, đào tạo cho lao động nữ. Tính toàn diện của pháp luật về việc làm của lao động nữ thể hiện phạm vi điều chỉnh bao hàm hết các quan hệ xã hội như đã nêu. Thêm vào đó, các vấn đề liên quan đến việc làm của lao động nữ phải được quy định và hướng dẫn một cách chi tiết cụ thể. Ví dụ, BLLĐ quy định người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng. Quy định trên phải được cụ thể hoá trong các văn bản hướng dẫn thi hành về tỷ lệ tuyển dụng lao động nam và lao động nữ, nguyên tắc tuyển dụng lao động nữ, xử phạt vi phạm trong tuyển dụng lao động khi có sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ...

Tính thống nhất, tính đồng bộ: Đây là tiêu chí tiên quyết cho sự hợp thành của hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ. Pháp luật về việc làm của lao động nữ được cấu thành bởi nhiều bộ phận, chế định có mối quan hệ qua lại chặt chẽ mà không đứng độc lập. Bởi vậy, tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về việc làm của lao động nữ thể hiện ở các khía cạnh: 1) Các văn bản quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ không mâu thuẫn, chồng chéo, triệt tiêu nhau mà phải đảm bảo sự tác động, phối hợp qua lại lẫn nhau; 2) Sự thống nhất giữa nội dung của các quy phạm pháp luật về việc làm với những quan hệ xã hội hiện thực;

3) Việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ phải đúng thẩm quyền, trình tự thủ tục xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Nếu pháp luật về việc làm của lao động nữ không đảm bảo được tính thống nhất và tính đồng bộ sẽ dẫn đến sự chòng chẹo, mâu thuẫn, thậm chí triệt tiêu lẫn nhau giữa các quy phạm, từ đó dẫn tới những khó khăn cho thực tiễn thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Tính minh bạch: tính minh bạch là một yếu tố quan trọng trong pháp luật về việc làm của lao động nữ. Minh bạch đảm bảo rằng thông tin liên quan đến quyền và nghĩa vụ của lao động nữ được công khai, dễ hiểu và dễ tiếp cận. Điều này đảm bảo sự tin cậy và tính nhất quán của pháp luật, đồng thời giúp người dân có quyền tiếp cận thông tin và hiểu rõ quyền của mình trong lĩnh vực việc làm. Trong quá trình xây dựng pháp luật về việc làm của lao động nữ, tính minh bạch được thể hiện bằng việc đảm bảo công khai thông tin từ các cơ quan lập pháp và cơ quan thực thi pháp luật. Điều này đảm bảo rằng các quy định về việc làm của lao động nữ được công bố một cách chính xác và rõ ràng. Đồng thời, tính minh bạch cũng đảm bảo quyền tiếp cận của người dân và các chủ thể liên quan đến các quy định về việc làm của lao động nữ. Việc tiếp cận dễ dàng thông qua việc công khai và cung cấp thông tin pháp luật giúp mọi người hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của họ trong môi trường lao động. Để đạt được tính minh bạch trong pháp luật về việc làm của lao động nữ, cần có quy trình xây dựng pháp luật phù hợp. Quy trình này phải đảm bảo tính khách quan và đáp ứng yêu cầu của tính minh bạch, từ việc thu thập thông tin, tham gia của các bên liên quan, đến việc công khai và tiếp cận thông tin sau khi văn bản pháp luật được ban hành.

Tóm lại, tính minh bạch của pháp luật về việc làm của lao động nữ được thể hiện ở dưới các khía cạnh sau: đảm bảo tính nhất quán của hệ thống các văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ, đảm bảo tính có thể dự đoán được của pháp luật về việc làm của lao động nữ và việc xây dựng, ban hành cũng như thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải được tiến hành một cách công khai, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ.

Tính hiệu quả và khả thi: Đây là tiêu chí chung được sử dụng để đánh giá mức

độ hoàn thiện của pháp luật quốc gia. Tiêu chí này thể hiện quan hệ, sự tương tác giữa pháp luật với các yếu tố quan trọng của cơ sở hạ tầng như trình độ, tiềm lực kinh tế, nhận thức, trình độ dân trí, truyền thống văn hoá, dân tộc, tôn giáo. Đánh giá mức độ phù hợp của nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ so với yêu cầu, hiệu quả điều chỉnh có xuất phát và phù hợp với thực trạng, điều kiện kinh tế-xã hội không. Tính hiệu quả và khả thi của pháp luật về việc làm của lao động nữ luôn gắn liền với toàn bộ quá trình từ hoạch định, xây dựng, ban hành, thực thi và đánh giá pháp luật. Đối với Việt Nam khi đánh giá pháp luật về việc làm của lao động nữ theo tiêu chí này cần xem xét các khía cạnh về thực trạng số lượng, trình độ của lao động nữ trong thị trường lao động của Việt Nam, thu nhập trung bình của lao động nữ, các ngành nghề phụ nữ chiếm tỷ lệ cao, điều kiện kinh tế, văn hoá xã hội của Việt Nam...

*** Tiêu chí về nội dung**

Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng về bình đẳng giới và các chính sách về bảo vệ quyền của phụ nữ và là cơ sở lý luận cho hoạt động lập pháp về việc làm của lao động nữ. Quyền con người trong đó có quyền của phụ nữ là giá trị cốt lõi của nhân loại cần phải được đảm bảo tốt hơn trong các giai đoạn phát triển của mỗi chế độ xã hội. Giá trị cốt lõi đó phản ánh qua các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng (như đã phân tích ở mục 2.1.4) và được thể chế hoá trong các quy định về việc làm của lao động nữ.

Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với các điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội tồn tại một cách khách quan: Pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với bối cảnh, điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội của Việt Nam. Nói cách khác, pháp luật về việc làm của lao động nữ phản ánh và phù hợp với trình độ phát triển kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội và hệ thống pháp luật của quốc gia tại mỗi giai đoạn nhất định. Nhìn chung, khi xét đến điều kiện này, cần chú ý đến tất cả các mặt và mối quan hệ giữa các mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của một đất nước. Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với thực tiễn đời sống xã hội, trên cơ sở đó pháp luật về việc làm của lao động nữ mới có thể điều

chính các quan hệ xã hội liên quan một cách hiệu quả và thúc đẩy quan hệ xã hội đó phát triển. Có thể thấy, tiêu chí này thể hiện mối quan hệ giữa pháp luật với chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội phản ánh được bản chất của pháp luật, của Nhà nước. Pháp luật đóng vai trò chính thức hoá giá trị xã hội các quyền tự nhiên, các quyền cơ bản của con người thông qua việc ghi nhận quyền và tạo cơ chế pháp lý đảm bảo quyền con người. Pháp luật về việc làm của lao động nữ không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận quyền và nghĩa vụ của lao động nữ cũng như các chủ thể liên quan, việc đảm bảo thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ mà còn là phương tiện phản ánh các điều kiện khác. Các điều kiện đó là các quyết tâm chính trị, các điều kiện kinh tế, văn hoá, xã hội đều phải được phản ánh thông qua pháp luật mới có thể trở thành giá trị xã hội ổn định, thực hiện ở quy mô xã hội và phát huy được việc đảm bảo việc làm cho lao động nữ. Bởi vậy, yêu cầu đặt ra là hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ phải chế định hoá môi trường kinh tế, văn hoá và phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội thì mới có thể đi vào thực tiễn cuộc sống.

Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với nguyên tắc, yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Nhà nước pháp quyền có những đặc trưng cơ bản chế độ dân chủ, được tổ chức và hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật, tôn trọng, đề cao và đảm bảo quyền con người trong mọi lĩnh vực hoạt động, phân công quyền lực và kiểm soát quyền lực, cơ chế bảo vệ Hiến pháp và pháp luật phù hợp. Việc xây dựng nhà nước pháp quyền Xã hội chủ nghĩa Việt Nam dựa trên những tiêu chí như tính dân chủ, công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình, trách nhiệm thượng tôn pháp luật. Pháp luật về việc làm của lao động nữ phải tuân thủ triệt để các tiêu chí trên, đặc biệt là đặc trưng đảm bảo quyền con người.

Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với các nguyên tắc, chuẩn mực của ILO và các điều ước quốc tế liên quan khác mà Việt Nam là thành viên: Pháp luật về việc làm hướng tới mục tiêu bảo đảm và duy trì việc làm cho lao động nữ đặt trong sự hài hoà với lợi ích của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, người sử dụng lao động chưa nhận thức đầy đủ về sự hài hòa lợi ích đó dẫn

đến tối đa hoá về lợi nhuận mà đôi khi chưa quan tâm đúng mức đến bảo đảm quyền của lao động nữ. Bối cảnh khu vực và quốc tế có những thay đổi, điều đó ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh của nhiều doanh nghiệp. Không ít doanh nghiệp phải tiết giảm đầu tư, tạm ngừng kinh doanh ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng. Bởi vậy, trong bối cảnh hội nhập đòi hỏi pháp luật về việc làm của lao động nữ không chỉ phù hợp với tình hình trong nước mà còn tương thích với các nguyên tắc, chuẩn mực được xây dựng trong khuôn khổ ILO và các thoả thuận song phương, đa phương mà Việt Nam là thành viên. Theo quy định của Luật Điều ước quốc tế năm 2016 trường hợp văn bản quy phạm pháp luật và điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác nhau về cùng một vấn đề thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế đó, trừ Hiến pháp. Tuy nhiên, bên cạnh phù hợp với các chuẩn mực quốc tế, pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng phải phù hợp với truyền thống, văn hoá cũng như các đặc trưng về kinh tế, chính trị, xã hội của Việt Nam.

2.2.3. Nội dung hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Các vấn đề trong nội dung hoàn thiện pháp luật về lao động nữ xuất phát từ nhu cầu cơ bản nhằm bảo vệ quyền lợi, tạo sự công bằng và điều kiện làm việc thuận lợi cho lao động nữ trong xã hội, đồng thời thể hiện các triết lý về công bằng xã hội, bình đẳng giới, và bảo vệ nhân quyền. Trước tiên, hình thức pháp luật cần rõ ràng và chặt chẽ để dễ dàng thực thi, đồng thời thể hiện tính công khai, minh bạch và tôn trọng nguyên tắc pháp lý, qua đó củng cố niềm tin của người lao động vào hệ thống pháp luật. Nội dung pháp luật phải đảm bảo quyền làm việc của lao động nữ, bao gồm quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, trả lương công bằng, và điều kiện làm việc an toàn, dựa trên triết lý bình đẳng và nhân quyền, phản ánh lý thuyết về công bằng xã hội, mọi người đều xứng đáng có cơ hội lao động công bằng. Về quy định tuyển dụng, quá trình này phải không phân biệt đối xử về giới tính hay các yếu tố cá nhân, giúp hình thành một thị trường lao động đa dạng, công bằng, và ưu tiên năng lực. Pháp luật cũng cần bảo đảm việc làm ổn định và bảo vệ lao động nữ trong các giai

đoạn nhảy cảm như thai sản, tạo môi trường làm việc an toàn, tăng năng suất lao động và chất lượng sống của lao động nữ. Việc xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp là cần thiết để bảo vệ quyền lợi, tạo sự răn đe và duy trì công bằng xã hội, đảm bảo các quyền của lao động nữ được tôn trọng trong quá trình làm việc và xử lý tranh chấp khi xảy ra. Các nhóm vấn đề này không chỉ bảo vệ quyền lợi của lao động nữ mà còn hướng đến một xã hội bình đẳng, phát triển, nơi quyền lợi của họ được tôn trọng và bảo vệ toàn diện.

***Thứ nhất,** hoàn thiện về hình thức pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam.*

Hình thức pháp luật là sự thể hiện ra bên ngoài của nội dung pháp luật cho nên về hình thức pháp luật về việc làm của lao động nữ thể hiện được cấu trúc nội tại của hệ thống các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ theo những nguyên tắc, logic nhất định. Ngoài ra, pháp luật về việc làm của lao động nữ tồn tại dưới loại hình văn bản quy phạm pháp luật theo trật tự thứ bậc được quy định bởi pháp luật hiện hành. Bởi vậy, pháp luật về việc làm của lao động nữ cần có kết cấu chặt chẽ, logic. Sự chặt chẽ, rõ ràng, chính xác của các văn bản quy phạm pháp luật quy định về việc làm của lao động nữ là cơ sở hạn chế những vi phạm, đặc biệt những hành vi phân biệt đối xử của chủ sử dụng lao động đối với lao động nữ trong quá trình sử dụng, tuyển dụng cũng như chấm dứt hợp đồng với lao động nữ. Để nâng cao chất lượng các văn bản quy phạm pháp luật quy định về việc làm của lao động nữ đòi hỏi văn bản pháp luật phải được xây dựng đúng trình tự, thủ tục và quyền hạn theo quy định của pháp luật. Các loại văn bản phù hợp với nội dung thể hiện, hình thức thể hiện rõ ràng, dễ thực hiện.

***Thứ hai,** hoàn thiện nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam*

Một là, hoàn thiện quy định pháp luật về quyền làm việc của lao động nữ: Quyền làm việc của lao động nữ được trực tiếp và gián tiếp ghi nhận tại các điều ước quốc tế như Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951, Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958, Công ước về xoá bỏ mọi hình thức

phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979. Quyền làm việc của lao động nữ tương tự như quyền của làm việc của lao động nói chung bao gồm quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được làm việc và trả lương, quyền bình đẳng về tiền lương giữa lao động nam và nữ, không bị phân biệt đối xử trong lao động, quyền được đảm bảo các điều kiện về vệ sinh nghiệp đoàn, hiệp hội nghề nghiệp, công đoàn, quyền không bị bắt lao động cưỡng bức, quyền được nghỉ ngơi, giải trí và nghỉ phép định kỳ. Quyền làm việc của lao động nữ là tiền đề cơ bản và quan trọng trong việc xây dựng các quy định về việc làm của lao động nữ. Tại Việt Nam, quyền làm việc của lao động, trong đó bao gồm lao động nữ được ghi nhận tại Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật. Cụ thể, Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*”.

Hai là, hoàn thiện quy định pháp luật về tuyển dụng lao động nữ

Việc tuyển dụng lao động nữ phải tuân thủ các nguyên tắc cơ bản về không phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Điều 2 Công ước của ILO về phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp (gọi tắt là Công ước 111) ghi nhận “*Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại đến sự bình đẳng về cơ hội hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp*”. Theo quy định trên, phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp nếu thuộc một trong ba trường hợp: 1) Sự phân biệt trong đối xử, 2) Sự loại trừ khỏi một cơ hội và 3) Sự ưu đãi dựa trên cơ sở chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội hoặc những đặc điểm cá nhân khác mà làm phương hại tới sự bình đẳng về cơ hội và đối xử tại nơi làm việc. Công ước CEDAW cũng ghi nhận phụ nữ và nam giới được quyền hưởng các cơ hội việc làm như nhau, bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng lao động, có quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng tiến, bảo hộ lao động, hưởng các phúc lợi, được đối xử như nhau trong đánh giá chất lượng công việc...

Phân biệt đối xử bao gồm phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp, trong đó phân biệt đối xử trực tiếp dễ nhận biết hơn còn phân biệt đối xử gián

tiếp việc nhận diện khó khăn hơn vì các biện pháp phân biệt đối xử gián tiếp thường không rõ ràng. Phân biệt đối xử đối với lao động nữ xuất phát từ sự khác biệt về giới, từ định kiến giới dẫn tới những hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ gây bất bình đẳng trong các lĩnh vực đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực việc làm. Ví dụ trong tuyển dụng lao động có thể xảy ra phân biệt đối xử với lao động nữ như người sử dụng lao động đặt ra những điều kiện chặt chẽ hơn đối với ứng cử viên là nữ nhằm hạn chế cơ hội của lao động nữ có thể được tuyển dụng vào một vị trí việc làm cụ thể. Một số doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động chỉ tuyển dụng lao động nam, nếu tuyển dụng lao động nữ sẽ kèm theo một số ràng buộc như không được sinh con trong tương lai gần bởi lo sợ việc sinh đẻ có thể ảnh hưởng tới chi phí và hiệu quả của doanh nghiệp.

Pháp luật Việt Nam đã thể chế hoá tinh thần của Công ước số 111 vào các quy định trong nước từ Hiến pháp tới các văn bản quy phạm pháp luật khác về lao động. Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: *“Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”*. Điều 5 BLLĐ năm 2019 đã nêu rõ người lao động *“Có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp... không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần, xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”* và nhà nước có những chính sách và biện pháp bảo đảm quyền bình đẳng trên. Tuyển dụng lao động là bước đầu tiên trong thiết lập quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và lao động nữ cho nên pháp luật Việt Nam quy định không có sự phân biệt đối xử bắt đầu từ bước này. Cụ thể, người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng (Điểm a khoản 1 Điều 78 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP). Nguyên tắc bình đẳng thể hiện qua quy định về độ tuổi tuyển dụng, điều kiện giao kết hợp đồng... đối với lao động nữ.

Trong trường hợp chủ sử dụng lao động không tuân thủ các quy định về tuyển dụng lao động nữ thì tùy theo tính chất và mức độ sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật. Vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong tuyển dụng lao động xảy ra nếu người sử dụng lao động áp dụng điều kiện về trình độ khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ cùng một loại công việc; từ chối hoặc hạn chế tuyển dụng lao

động nữ. Lao động nữ thường được các doanh nghiệp tuyển dụng trong những ngành thu nhập thấp hoặc không phải trải qua đào tạo như ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản. Thông báo tuyển dụng thường chỉ bao gồm nghề, công việc, số lượng cần tuyển dụng mà không nêu rõ thời hạn hợp đồng, mức lương, điều kiện làm việc mà đề cập rất chung chung là “thỏa thuận với người lao động” .

Ba là, hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ

Pháp luật về việc làm của lao động nữ đặt ra trách nhiệm của các chủ thể (Nhà nước, đoàn thể, tổ chức xã hội, người sử dụng lao động và lao động nữ) trong việc đảm bảo cho mọi lao động nữ có khả năng lao động đều có cơ hội việc làm như nhau. Đối với người sử dụng lao động: họ có quyền trực tiếp hoặc gián tiếp (thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển dụng lao động nữ, có quyền tăng giảm số lượng lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật, có trách nhiệm ưu tiên tuyển dụng lao động nữ vào làm, 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. Nhà nước cũng có những chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp khi sử dụng nhiều lao động nữ, cụ thể Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (Điều 83 BLLĐ năm 2019). Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng những ưu đãi trong vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia về việc làm, được ưu tiên sử dụng vốn đầu tư hàng năm để cải thiện điều kiện làm việc, được giảm thuế.

Việc bảo đảm việc làm và quyền làm việc cho lao động nữ trong thời kỳ mang thai, nghỉ thai sản là rất quan trọng bởi lẽ những quy định trên sẽ ngăn chặn việc thay đổi việc làm vô cớ từ phía người sử dụng lao động trong thời gian lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ. Theo Khuyến nghị số 191 của ILO, người phụ nữ có quyền trở lại cương vị hoặc vị trí cũ với mức thù lao tương đương mà người đó nhận được khi nghỉ thai sản; hoặc đảm bảo điều kiện làm việc đối với lao động nữ. Có thể thấy, môi trường làm việc ảnh hưởng lớn đến sức khỏe, khả năng sáng tạo của lao động nữ cho nên việc đảm bảo một môi trường làm việc ổn định cho lao động nữ có thể yên tâm, thoải mái làm việc từ đó góp phần nâng cao chất lượng công việc, giúp doanh nghiệp

tăng năng suất lao động. Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 cho phép lao động nữ được quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ trên cơ sở được cung cấp đầy đủ thông tin và bảo đảm đầy đủ điều kiện an toàn, vệ sinh lao động. Quy định trên góp phần đảm bảo cơ hội việc làm như nhau giữa lao động nữ và lao động nam trong đó có xét đến đặc thù về đặc điểm thể chất của hai giới.

Bốn là, hoàn thiện quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp về việc làm cho lao động nữ

Trong quá trình thực hiện các quy định của pháp luật về việc làm và quyền làm việc của lao động nữ, việc vi phạm các quy định từ phía người sử dụng lao động là điều khó tránh khỏi. Xử phạt vi phạm là biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát tại doanh nghiệp các cơ quan chức năng phát hiện được những hành vi vi phạm của người sử dụng lao động thì chủ sử dụng lao động đó phải chịu các hình thức xử phạt vi phạm hành chính khác nhau. Tuy vào mức độ vi phạm trong từng trường hợp cụ thể, người sử dụng lao động có thể bị chịu các hình thức xử phạt như cảnh cáo, phạt tiền... Việc áp dụng biện pháp xử phạt vi phạm hành chính không chỉ hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mà còn nhằm mục đích bảo đảm quyền quản lý của Nhà nước và nghĩa vụ tuân thủ pháp luật của các chủ thể .

Ngoài các biện pháp xử phạt hành chính như đã nêu ở trên, pháp luật lao động cho phép sử dụng các biện pháp khác như biện pháp kinh tế, biện pháp giải quyết tranh chấp nhằm bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Biện pháp kinh tế là những biện pháp tác động đến tài sản của người sử dụng lao động như đình công, bồi thường thiệt hại cho người lao động, phạt vi phạm hành chính đối với người sử dụng lao động do vi phạm các quy định của pháp luật lao động. Trong trường hợp, giữa người sử dụng lao động và lao động nữ có những tranh chấp, mâu thuẫn xảy ra pháp luật cho phép các bên được sử dụng nhiều phương thức giải quyết tranh chấp khác nhau như thương lượng, hoà giải, trọng tài hoặc toà án.

2.2.4. Điều kiện đảm bảo hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao

động nữ ở Việt Nam

Lý thuyết về hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ dù có khoa học, đầy đủ như thế nào cũng không thể hiện thực hoá vào cuộc sống nếu không được kiểm chứng trên thực tế. Để hiện thực hoá lý thuyết đó cần phải vận dụng tâm lực, trí lực và sử dụng các công cụ, phương tiện khác để hỗ trợ thực hiện. Cụ thể, để hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ thì cần thiết phải đảm bảo các điều kiện sau:

2.2.4.1. Điều kiện bảo đảm về chính trị

Chính trị và pháp luật có mối quan hệ mật thiết, bởi chế độ chính trị của một quốc gia sẽ định hình và dẫn dắt hệ thống pháp luật của quốc gia đó. Tại Việt Nam, các chủ trương và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam đóng vai trò là kim chỉ nam trong việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật, bao gồm cả pháp luật về việc làm của lao động nữ. Điều này có nghĩa là quá trình hoàn thiện pháp luật về lao động nữ phải luôn bám sát và tuân thủ các chủ trương, đường lối của Đảng, đặc biệt là những quan điểm về vai trò của phụ nữ và lao động nữ trong xã hội, nhằm đảm bảo tính phù hợp với các mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tại Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng đã khẳng định vai trò quan trọng của phụ nữ, nhấn mạnh việc “phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.” Do đó, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ không chỉ cần phải thể hiện rõ ràng các quan điểm này, mà còn phải cụ thể hóa chúng vào các quy định pháp luật. Điều này nhằm đảm bảo rằng pháp luật sẽ hỗ trợ và thúc đẩy phụ nữ tham gia vào quá trình phát triển kinh tế-xã hội một cách hiệu quả và bình đẳng.

Ngoài ra, việc hoàn thiện pháp luật về lao động nữ còn cần phải thể chế hóa các quan điểm của Đảng về việc xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, đồng thời phù hợp với các chủ trương và đường lối của Đảng trong công tác lập pháp và xây dựng pháp luật. Những nội dung này sẽ được phân tích chi tiết hơn trong Chương 4 của luận án, nơi tập trung vào mối quan hệ giữa chính trị, pháp luật và vai trò của phụ nữ trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước.

2.2.4.2. Điều kiện bảo đảm về pháp lý

Trên cơ sở quy định của Hiến pháp, các văn bản quy phạm pháp luật như BLLĐ năm 2019, Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020, Luật Bình đẳng giới 2006 đã cụ thể hoá thành những quy định về việc làm của lao động nữ. Để đảm bảo pháp lý về việc làm của lao động nữ, có một số điều kiện cần thiết và quan trọng cần được đáp ứng. Dưới đây là một số điều kiện quan trọng trong việc đảm bảo cơ sở pháp lý về việc làm của lao động nữ:

- Cần có các quy định pháp luật rõ ràng, chi tiết và cụ thể liên quan đến việc làm của lao động nữ. Các quy định này bao gồm các quyền và nghĩa vụ của lao động nữ, các điều kiện làm việc, bảo vệ sức khỏe và an toàn, bình đẳng và không phân biệt đối xử trong công việc, và các quyền và lợi ích khác liên quan đến việc làm của lao động nữ.

- Cần đảm bảo công khai và tiếp cận thông tin về quyền và nghĩa vụ của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, bao gồm sự công khai và tiếp cận các văn bản pháp luật, chính sách, quy định và thông tin liên quan khác một cách dễ dàng và rõ ràng cho cả người lao động nữ và các chủ thể liên quan.

- Cần đảm bảo tuân thủ và thi hành các quy định pháp luật liên quan đến việc làm của lao động nữ. Điều kiện này áp dụng cho cả các chủ thể liên quan (như nhà tuyển dụng, doanh nghiệp) và cơ quan chính phủ có trách nhiệm giám sát và thực thi pháp luật.

- Cần thiết lập cơ chế giám sát và xử lý vi phạm liên quan đến việc làm của lao động nữ, bao gồm việc thành lập cơ quan giám sát, cơ quan thanh tra và hệ thống pháp luật để xử lý các vi phạm liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ trong môi trường làm việc.

- Cần phải đảm bảo rằng có các biện pháp hỗ trợ và bảo vệ dành riêng cho lao động nữ trong việc làm. Điều kiện này có thể bao gồm các chính sách và chương trình hỗ trợ nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, chăm sóc sức khỏe, chế độ nghỉ thai sản và chế độ làm việc linh hoạt để đáp ứng các nhu cầu đặc biệt của lao động nữ.

Qua việc đáp ứng các điều kiện trên, pháp luật về việc làm của lao động nữ có thể giúp đảm bảo quyền và lợi ích của lao động nữ trong môi trường làm việc, tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển và đóng góp của lao động nữ trong thị trường việc làm.

2.2.4.3. Điều kiện bảo đảm về nguồn nhân lực

Đây là điều kiện trung tâm quyết định đến chất lượng, số lượng để hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ. Nghị định số 55/2011/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ quyền hạn và tổ chức bộ máy của tổ chức pháp chế tạo cơ sở pháp lý cho việc nâng cao chất lượng, nguồn nhân lực pháp luật. Việc triển khai Nghị định số 55/2011/NĐ-CP đã đóng góp quan trọng vào việc cải thiện chất lượng nguồn lực pháp chế tại Việt Nam. Cụ thể, thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, và tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, cùng với việc ứng dụng công nghệ thông tin và nâng cao hiệu quả công tác phối hợp, chất lượng của đội ngũ làm công tác pháp chế đã được nâng cao rõ rệt. Điều này không chỉ tăng cường năng lực của các cơ quan pháp chế, mà còn đóng góp vào việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Như vậy, điều kiện về nguồn lực, đặc biệt là nguồn lực pháp chế, chính là một trong những yếu tố tiên quyết, đóng vai trò then chốt trong việc xây dựng và hoàn thiện các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ. Chỉ khi nguồn lực này được phát triển đầy đủ và hiệu quả thì mới có thể đảm bảo rằng pháp luật sẽ đáp ứng được nhu cầu thực tiễn và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ một cách toàn diện.

2.2.4.4. Điều kiện bảo đảm về cơ sở vật chất - kỹ thuật, nguồn lực tài chính

Điều kiện về tài chính: đây là điều kiện quan trọng, ảnh hưởng nhiều mặt của việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ. Công tác hoàn thiện pháp luật về pháp luật việc làm của lao động nữ bao gồm các hoạt động soạn thảo đề cương chi tiết dự thảo văn bản, soạn thảo văn bản, soạn thảo các báo cáo phục vụ công tác hoàn thiện pháp luật, tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý, tổng kết thi hành pháp luật... Tất cả các hoạt động trên chỉ có thể thực hiện được khi có đủ yếu tố về tài chính. Bên cạnh đó, mức chi tài chính phù hợp còn giúp thu hút được nhiều chuyên gia tham gia vào quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động

nữ, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác hoàn thiện pháp luật.

Về cung cấp, hỗ trợ thông tin: Hoạt động nghiên cứu, sáng tạo không thể tiến hành nhanh, chất lượng nếu thiếu các thông tin cần thiết. Ví dụ: thông tin về kinh nghiệm lập pháp của một số quốc gia trên thế giới về việc làm của lao động nữ.

Về ứng dụng công nghệ thông tin: Ứng dụng khoa học công nghệ giúp giảm thời gian, công sức, chi phí trong hoạt động hoàn thiện pháp luật. Để đảm bảo tính công khai minh bạch của pháp luật về việc làm của lao động nữ cần áp dụng công nghệ thông tin để người dân có thể dễ dàng tiếp cận với các quy định về việc làm của lao động nữ. Hoặc việc tổ chức các hội thảo khoa học liên quan, khảo sát trực tuyến đối với các đối tượng liên quan, truy cập, tra cứu dữ liệu điện tử, sử dụng các phần mềm dịch thuật, soạn thảo văn bản... có sự hỗ trợ rất lớn từ công nghệ.

2.3. PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ NHỮNG GIÁ TRỊ THAM KHẢO CHO VIỆT NAM

Việc tham khảo pháp luật về việc làm của lao động nữ từ các quốc gia trên thế giới không chỉ giúp Việt Nam học hỏi từ những kinh nghiệm thành công và thực tiễn tốt nhất mà còn giúp xây dựng một hệ thống pháp luật phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội và văn hóa đặc thù của Việt Nam. Việc này cũng góp phần đảm bảo pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Việt Nam không chỉ đáp ứng được các yêu cầu trong nước mà còn phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế. Tác giả lựa chọn các quốc gia như Lào và Trung Quốc, là hai quốc gia này đều có mối quan hệ lịch sử và văn hóa lâu đời với Việt Nam, đồng thời chia sẻ nhiều nét tương đồng trong quá trình phát triển xã hội và kinh tế. Pháp luật về việc làm của lao động nữ của các quốc gia này có thể cung cấp những kinh nghiệm và bài học hữu ích, đặc biệt trong việc áp dụng các chính sách bảo vệ việc làm cho lao động nữ trong các xã hội có nền tảng văn hóa Á Đông. Ngoài ra, với quy mô dân số lớn và đa dạng về kinh tế, Trung Quốc đã phát triển một hệ thống pháp luật về lao động nữ khá toàn diện, bao gồm cả các chính sách bảo vệ sức khỏe sinh sản và quyền lợi của lao động nữ trong các ngành nghề khác nhau. Tham khảo kinh nghiệm của Trung Quốc có thể giúp Việt Nam điều chỉnh pháp luật của mình để phù hợp với các điều kiện kinh tế - xã hội đa dạng và phức tạp.

Ngoài ra, tác giả tham khảo kinh nghiệm của Philippines là một quốc gia Đông Nam Á có sự tham gia tích cực trong các tổ chức quốc tế và khu vực về quyền lao động, đặc biệt là quyền của phụ nữ. Pháp luật về lao động nữ của Philippines được xây dựng trên cơ sở tôn trọng các công ước quốc tế, chẳng hạn như các Công ước của ILO về quyền của người lao động, trong đó bao gồm lao động nữ. Tham khảo pháp luật của Philippines có thể giúp Việt Nam đảm bảo sự phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế trong lĩnh vực này. Tác giả cũng tham khảo kinh nghiệm của Nhật Bản và Hàn Quốc là hai quốc gia đã trải qua quá trình công nghiệp hóa nhanh chóng và hiện đại hóa thành công. Pháp luật về việc làm của lao động nữ tại Nhật Bản và Hàn Quốc được xây dựng để đáp ứng các yêu cầu của một nền kinh tế phát triển cao, bao gồm những thách thức liên quan đến sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình, bình đẳng giới trong công việc, và bảo vệ sức khỏe sinh sản. Kinh nghiệm tham chiếu của Nhật Bản và Hàn Quốc hay một số quốc gia ASEAN (như Singapore, Thái Lan) có thể giúp Việt Nam định hình các chính sách phù hợp trong quá trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa.

Khi tham khảo kinh nghiệm của các quốc gia Bắc Âu, như Thụy Điển, việc lựa chọn pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Thụy Điển để tham khảo giúp Việt Nam tiếp thu những kinh nghiệm tiên bộ từ một quốc gia có hệ thống pháp luật phát triển và có truyền thống mạnh mẽ trong việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ. Áp dụng những kinh nghiệm này có thể giúp Việt Nam xây dựng một hệ thống pháp luật công bằng, hiệu quả và đáp ứng tốt hơn các nhu cầu thực tế của lao động nữ trong bối cảnh hiện nay.

2.3.1. Pháp luật về việc làm của lao động nữ của một số quốc gia trên thế giới

2.3.1.1. Pháp luật của Thụy Điển

Pháp luật lao động của Thụy Điển bắt đầu có sự quan tâm đến lao động nữ từ năm 1800 và các quy định liên quan đến bảo vệ người lao động nữ được chính thức ban hành từ những năm 1900 . Hiện nay những quy định của Thụy Điển về việc làm

của lao động nữ được ghi nhận tại Luật về cơ hội bình đẳng năm 1991 (hiện nay là Luật phân biệt đối xử năm 2008), Luật Nghỉ phép của cha mẹ năm 1995 (sửa đổi bổ sung năm 2006). Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ tập trung ở một số khía cạnh sau:

Quyền làm việc của lao động nữ: Luật Bình đẳng giới quy định một cách toàn diện nguyên tắc không được phân biệt đối xử bao gồm phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp. Điều 1 Luật về cơ hội bình đẳng năm 1991 khẳng định “*Luật này được ban hành nhằm thúc đẩy các quyền bình đẳng nam nữ liên quan đến lao động, tiêu chuẩn và điều kiện lao động khác và các cơ hội bình đẳng để phát triển nghề nghiệp*”. Đạo luật ghi nhận nguyên tắc bình đẳng của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm và quy định các nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc thiết lập kế hoạch bình đẳng giới liên quan đến việc làm, nghiêm cấm sự phân biệt đối xử trực tiếp và gián tiếp đối với người lao động. Phân biệt đối xử trực tiếp được hiểu việc một người cố ý đưa ra một quy định, một sự hạn chế đối với một người hoặc một nhóm người mà người đó hay nhóm người đó không thể thực hiện được những quyền, những mong muốn hợp pháp của mình trong cùng một điều kiện, hoàn cảnh so với người hay nhóm người khác. Theo đó, luật pháp Thụy Điển quy định người sử dụng lao động không được phép ghét bỏ một người tìm việc hoặc một người lao động bằng cách cư xử với cô ta hay anh ta kém thiện cảm hơn cách người sử dụng lao động đang cư xử hay nên cư xử với một người thuộc giới tính khác ở một vị trí tương đương, ngoại trừ khi người sử dụng lao động thể hiện được rằng sự kém thiện cảm đó hoàn toàn không liên quan đến giới tính người đó.

Trong khi đó, phân biệt đối xử gián tiếp là việc áp dụng một quy định, một tiêu chuẩn hoặc một thủ tục có vẻ là độc lập, nhưng trong thực tế, kết quả cuối cùng lại là sự bất lợi, thiệt hại đối với một cá nhân hoặc một nhóm. Luật các cơ hội bình đẳng của Thụy Điển giải thích phân biệt đối xử gián tiếp là việc người sử dụng lao động không được ghét bỏ một người tìm việc hoặc một người lao động bằng cách áp dụng một điều khoản, tiêu chí hay thủ tục có vẻ mang tính trung lập, nhưng trên thực tế lại thực sự gây hại đối với một giới tính, trừ khi điều khoản, tiêu chí hay thủ tục đó

là thích hợp và cần thiết, có thể được biện minh bằng những yếu tố khách quan mà không liên quan đến giới tính của người đó. Như vậy, theo nguyên tắc trên, lao động nữ được đối xử bình đẳng như lao động nam và nghiêm cấm việc sử dụng các biện pháp phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp với lao động nữ. Bên cạnh đó, pháp luật Thụy Điển còn quy định về việc thiết lập cơ chế giám sát việc thực thi trong đó nhấn mạnh đến nghĩa vụ của Thanh tra Quốc hội về bình đẳng (Equality Ombusman) đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ trong lĩnh vực tiền lương và thu nhập.

Những quy định về tuyển dụng lao động nữ: nguyên tắc đặt ra trong tuyển dụng lao động đó là người sử dụng lao động phải đảm bảo cả lao động nam và nữ có cơ hội ứng tuyển vào các vị trí tuyển dụng (Điều 7 Chương 3 Luật Phân biệt đối xử năm 2008). Có thể thấy, ngay từ giai đoạn tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ đảm bảo cho lao động nữ có cơ hội tiếp cận bình đẳng với lao động nam. Theo quy định tại Điều 3 Chương 6 Luật Phân biệt đối xử, trong trường hợp có khiếu nại về phân biệt đối xử trong tuyển dụng, người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh không có sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ trong tuyển dụng. Ngoài ra, người sử dụng lao động phải nâng cao tỉ lệ người lao động của giới có tỉ lệ thấp bằng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong các loại hình công việc khác nhau và giữa các nhóm lao động khác nhau thông qua việc đào tạo, phát triển kỹ năng và các biện pháp thích hợp khác .

Những quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ: pháp luật Thụy Điển nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử khi một người nộp đơn xin hoặc tham gia đào tạo nghề. Bên cạnh đó, pháp luật cấm các trường kỹ thuật hoặc đại học phân biệt đối xử trong cung cấp các khoá học suốt đời cho người trưởng thành (Điều 1 Chương 2 Luật chống phân biệt đối xử). Như vậy, lao động nữ để có thể nâng cao tay nghề, có cơ hội tham gia thị trường lao động được quyền lựa chọn tham gia đào tạo nghề nghiệp phù hợp với mình mà không có sự phân biệt đối xử.

Bên cạnh đó, pháp luật Thụy Điển cấm người sử dụng lao động đối xử bất lợi

khi quyết định sa thải lao động nữ mang thai hoặc người lao động trong thời gian nghỉ phép để thực hiện chức năng làm cha mẹ (Khoản 7 Điều 16 Luật Nghỉ phép của cha mẹ năm 1995). Theo đó, quyết định sa thải liên quan đến lao động nữ mang thai, sinh con hoặc người lao động thực hiện chức năng làm cha mẹ bị coi là phân biệt đối xử trực tiếp thì sẽ vô hiệu.

2.3.1.2. Pháp luật của Philippines

Ở Philippines việc bảo đảm quyền bình đẳng cho lao động nữ được Hiến pháp quy định là “*Nhà nước bảo vệ phụ nữ bằng việc đảm bảo cho họ có điều kiện làm việc an toàn đảm bảo sức khỏe, có tính đến chức năng làm mẹ của họ cũng như các điều kiện vật chất và cơ hội để nâng cao phúc lợi*”. Bên cạnh đó, Hiến pháp ghi nhận “*Nhà nước cũng thừa nhận vai trò của phụ nữ trong xây dựng đất nước và đảm bảo sự bình đẳng cơ bản trước pháp luật giữa phụ nữ và nam giới*”. Các nguyên tắc chủ đạo trên được cụ thể hoá trong lĩnh vực việc làm của lao động nữ tại các đạo luật là Bộ luật Lao động Philippines năm 1974 (sửa đổi năm 2022) và các đạo luật liên quan như Đạo luật số 851 quy định về tháng lương thứ 13 năm 1954 (sửa đổi bổ sung năm 1969, 1977, 1996, 1997, 2006...), Đạo luật về quấy rối tình dục năm 1995...

Quyền làm việc của lao động nữ: Tại Philippines, quyền được làm việc của lao động nữ được Nhà nước đảm bảo và tạo điều kiện nhằm tạo ra và ổn định thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình mà không bị phân biệt đối xử với lao động nam. BLLĐ Philippines quy định về cấm các hành vi phân biệt đối xử “*uru đăi một nam lao độn hơn một nữ lao độn trong thăng tiến, những cơ hội nghề nghiệp và cơ hội đưọc đào tạo, học tập chỉ vì giới tính của họ*” (Điểm b Điều 5 BLLĐ Philippines). Các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động về cơ hội thăng tiến trong công việc, cơ hội đào tạo, học tập của lao động nữ bị cấm (Điều 3 BLLĐ Philippines).

Những quy định về tuyển dụng lao động nữ: Trong tuyển dụng, người sử dụng lao động không được tuyển, cho phép hoặc thử thách lao động nữ, bất kể tuổi nào vào làm việc, có phụ cấp hoặc không có phụ cấp trong bất kỳ cơ sở công nghiệp hoặc chi nhánh từ 10 giờ đêm đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

Những quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ: BLLĐ của Philippines quy định nghiêm cấm các hành vi của người sử dụng lao động

chống lại hôn nhân của lao động nữ. Cụ thể, các hành vi bị cấm đối với người sử dụng lao động là yêu cầu cấm kết hôn là một trong các điều kiện của việc làm hoặc để tiếp tục làm việc. Điều 136 BLLĐ quy định người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trước pháp luật nếu thực hiện hành vi phân biệt đối xử hoặc các hành vi khác gây ảnh hưởng tới lao động nữ vì cô ấy kết hôn. Như vậy, pháp luật Philippines nghiêm cấm hành vi sa thải hoặc không cho lao động nữ hưởng các quyền lợi khi họ mang thai hoặc trong thời gian nghỉ thai sản.

Pháp luật Philippines cấm người sử dụng lao động sử dụng lao động nữ trong một số ngành nghề nhất định. Điều 130 BLLĐ Philippines cấm người sử dụng lao động nữ làm đêm trong bất kỳ cơ sở công nghiệp từ giữa 10 giờ đêm đến 06 giờ sáng hôm sau, trong bất kỳ cơ sở thương mại hoặc phi công nghiệp từ nửa đêm đến 06 giờ sáng, trong bất kỳ cơ sở nông nghiệp nào trừ khi người lao động nữ có thời gian nghỉ ngơi sau đó không ít hơn 09 giờ liên tiếp.

2.3.1.3. Pháp luật Cộng hòa dân chủ nhân dân Trung Hoa:

Những quy định về tuyển dụng lao động nữ: Pháp luật lao động của Trung Quốc quy định lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam, không được từ chối tuyển dụng lao động nữ, nâng cao tiêu chuẩn tuyển dụng lao động nữ trừ khi có quy định của Nhà nước về ngành nghề, vị trí không phù hợp với lao động nữ. Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc được sửa đổi năm 2022 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2023) tiếp tục ghi nhận và củng cố nguyên tắc không phân biệt đối xử trong tuyển dụng. Cụ thể, đạo luật quy định các trường hợp người sử dụng lao động không được phép trong quá trình tuyển dụng là hạn chế lời mời nam giới làm việc hoặc quy định nam giới sẽ được ưu tiên; tìm hiểu hoặc điều tra tình trạng hôn nhân và thông tin con cái của phụ nữ xin việc; yêu cầu thử thai như một mục kiểm tra sức khoẻ đầu vào khi xin việc; biến tình trạng kết hôn và thai sản trở thành điều kiện để tuyển dụng và sử dụng lao động; từ chối tuyển dụng lao động nữ vì lý do giới tính hoặc nâng cao tiêu chuẩn của việc tuyển dụng theo bất kỳ cách nào.

Những quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ: Đồng thời pháp luật lao động của Trung Quốc ghi nhận nguyên tắc nam nữ cùng làm

cùng hưởng, nam nữ cùng bình đẳng về chế độ phúc lợi xã hội. Điều đó có nghĩa nam nữ bình đẳng về việc hưởng thụ đãi ngộ, phúc lợi và phân phối nhà ở. Việc đề bạt, nâng lương đánh giá chuyên môn cũng dựa theo nguyên tắc bình đẳng không có sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ. Điều 27 Đạo luật về Quyền và lợi ích của phụ nữ được thông qua ngày 3/5/1992 quy định không một tổ chức, doanh nghiệp hay đơn vị nào được phép giảm tiền lương, tiền công của nhân viên nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nuôi con nhỏ, trừ trường hợp có thoả thuận từ lao động nữ và người sử dụng lao động.

Những quy định về xử lý vi phạm: Theo Điều 82 Luật Hợp đồng lao động của Trung Quốc năm 2007 quy định nếu người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật sẽ phải đền bù thiệt hại cho người lao động gấp hai lần mức đền bù kinh tế tương đương với một tháng lương trả cho người lao động cho mỗi năm làm việc. Mức đền bù đối với người lao động làm việc dưới một năm nhưng hơn sáu tháng được tính tương đương với một năm làm việc. Đối với người lao động làm việc dưới sáu tháng, mức đền bù tương đương $\frac{1}{2}$ tháng lương.

2.3.1.4. Pháp luật Cộng hoà dân chủ nhân dân Lào

Vấn đề về việc làm của lao động nữ được quy định chủ yếu tại Bộ luật Lao động Lào năm 2013 (gọi tắt là BLLĐ Lào) bao gồm những nội dung cơ bản sau:

Những quy định về tuyển dụng lao động: Bộ luật Lao động Lào năm 2013 quy định “Lao động nữ có quyền bình đẳng với nam giới trong làm việc và nghề nghiệp trong mọi lĩnh vực không xung đột với pháp luật, bao gồm sản xuất, kinh doanh và quản lý, có thể tham gia trong đào tạo, nâng cao kỹ năng lao động và cung cấp kiến thức chuyên môn. Lao động nữ sẽ nhận được tiền lương hoặc tiền công bằng với lao động nam, trừ một số loại công việc có tác động tiêu cực đến sức khoẻ sinh sản của phụ nữ, mà phải được bảo vệ trong mọi trường hợp” (Điều 96 BLLĐ Lào). Nghị định số 13/2014/NĐ-CP về hướng dẫn Bộ luật Lao động Lào giải thích lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công... Trong cùng điều kiện làm việc như nhau, khi tuyển dụng, bổ nhiệm lao động người sử dụng lao động phải ưu tiên

lao động nữ. Có thể thấy, các quy định trên phù hợp với các cam kết quốc tế, đặc biệt là Công ước CEDAW.

Những quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm: Pháp luật lao động Lào quy định về bảo vệ quyền tự do lao động, tự do việc làm của lao động nữ, theo đó lao động nữ có quyền bình đẳng với nam giới trong làm việc và nghề nghiệp trong mọi lĩnh vực không xung đột với pháp luật, bao gồm cả sản xuất, kinh doanh và quản lý, và có thể tham gia trong đào tạo, nâng cao kỹ năng lao động và cung cấp kiến thức chuyên môn. Lao động nữ có quyền lựa chọn công việc phù hợp với sức khoẻ cũng như hoàn cảnh, trình độ chuyên môn của mình. Bên cạnh đó để đảm bảo về trình độ, chuyên môn trong công việc lao động nữ được quyền tham gia đào tạo, nâng cao kỹ năng lao động.

Pháp luật Lào 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 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân đã chết, bị Toà án tuyên bố mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động (Khoản 3 Điều 155 BLLĐ Lào). Quy định trên khá tương đồng với quy định trong BLLĐ của Việt Nam năm 2019 về những trường hợp không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng với lao động nữ.

Những quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp:

Pháp luật lao động Lào hiện hành quy định còn khá chung chung về các biện pháp bảo vệ người lao động (bao gồm lao động nữ) khi người sử dụng lao động vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp. Điều 141 BLLĐ Lào năm 2013 quy định: “*Cấm người sử dụng lao động không được tự ý chấm dứt hợp đồng lao động trái phép đối với các trường hợp quy định tại Điều 87 về chấm dứt trái phép hợp đồng lao động*”. Một trong các trường hợp được quy định tại Điều 87 của BLLĐ Lào là “*Phụ nữ có thai hoặc có con dưới 1 tuổi*”. Tuy nhiên, BLLĐ lại không cơ quy định về cơ chế để lao động nữ tự mình hoặc thông qua người đại diện để bảo vệ quyền lợi của mình trong trường hợp này.

Trường hợp có tranh chấp phát sinh giữa người sử dụng lao động và lao động nữ pháp luật Lào quy định các tranh chấp sẽ được giải quyết thông qua thương lượng, Ủy ban giải quyết tranh chấp kinh tế, Tòa án nhân dân (Điều 149, Điều 151 và Điều 152 BLLĐ Lào). Việc giải quyết tranh chấp phải tuân thủ các nguyên tắc cơ bản: đảm bảo công lý và tuân thủ nghiêm ngặt pháp luật, thoả thuận tự nguyện của các bên tranh chấp, sự bình đẳng của các bên tranh chấp, sự độc lập và công bằng của hoà giải viên hoặc trọng tài (Điều 149 BLLĐ Lào, Điều 8 Luật Giải quyết tranh chấp kinh tế Lào năm 2010).

2.3.1.5. Pháp luật Nhật Bản

Nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ tập trung một số vấn đề sau:

Quyền làm việc của lao động nữ: Bộ luật Tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản số 82 ngày 21/06/2006 quy định người sử dụng lao động không được có hành vi phân biệt đối xử về tiền lương, thời gian làm việc hay các điều kiện lao động khác bởi lý do quốc tịch, tín ngưỡng, giới tính hay tình trạng xã hội của người lao động (Điều 3 Bộ luật Tiêu chuẩn lao động của Nhật Bản). Bộ luật về cơ hội việc làm bình đẳng của Nhật Bản khẳng định mục tiêu của luật là nhằm thúc đẩy, bảo đảm sự bình đẳng về cơ hội và đối xử giữa nam và nữ trong lao động trong sự tương đồng với các nguyên tắc của Hiến pháp Nhật Bản để đảm bảo sự bình đẳng trước pháp luật, các biện pháp thúc đẩy giữa mọi người để đảm bảo sức khoẻ của lao động nữ trong lao động giai đoạn mang thai và sau khi sinh. Từ mục tiêu trên Điều 2 của Luật ghi nhận các nguyên tắc bảo đảm bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ là: nguyên tắc đảm bảo người lao động có quá trình lao động ổn định, tôn trọng chức năng thai sản của lao động nữ mà không có sự phân biệt đối xử về giới cho tất cả lao động; người sử dụng lao động, chính phủ và chính quyền địa phương phải tuân thủ nguyên tắc cơ bản nêu trên, đảm bảo quá trình lao động ổn định cho người lao động. Chính phủ, chính quyền địa phương phải thực hiện các biện pháp tuyên truyền để tăng cường, mở rộng sự quan tâm và hiểu biết của cộng đồng để đảm bảo các cơ hội việc làm, đối xử bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, và đặc biệt loại bỏ các hành vi ngăn cản cơ hội việc làm. Các biện pháp được đề cập tới trong các chính sách đó phải bao gồm các vấn đề liên quan đến đặc thù của

đời sống lao động của lao động nam và lao động nữ; các vấn đề cơ bản liên quan đến các biện pháp được thực hiện để đảm bảo cơ hội việc làm, và đối xử bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ.

Những quy định về tuyển dụng lao động nữ: Bộ luật về Cơ hội việc làm bình đẳng tiếp tục khẳng định trong tuyển dụng và quá trình lao động, phải đảm bảo các cơ hội bình đẳng cho người lao động, không được phân biệt dựa trên giới tính. Điều 6 của Bộ luật quy định cụ thể người sử dụng lao động không được phân biệt đối xử với người lao động trên cơ sở giới tính trong các trường hợp sau: phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động và việc làm, hay bất cứ hành vi nào trừ trường hợp có lý do hợp pháp để áp dụng các biện pháp đó chẳng hạn như các biện pháp đó do yêu cầu đặc thù của công việc hay vì mục đích quản lý quá trình lao động theo đặc thù công việc; phân công lao động (bao gồm phân công công việc, quyền hạn trong công việc), thăng chức, giáng chức và đào tạo người lao động; sự thay đổi về loại hình công việc và tình trạng làm việc của người lao động; chính sách khuyến khích nghỉ hưu, tuổi nghỉ hưu bắt buộc, miễn nhiệm và gia hạn hợp đồng.

Những quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ: Bộ luật về Cơ hội việc làm bình đẳng cấm người sử dụng lao động có những hành vi sau đây: người sử dụng lao động không được lấy việc kết hôn, mang thai hoặc sinh con là những lý do để cho lao động nữ thôi việc; người sử dụng lao động không được sa thải hay đối xử tiêu cực với lao động nữ vì lý do mang thai hay sinh con, hoặc do yêu cầu nghỉ việc trong thời gian trước hay sau khi sinh con của lao động nữ, cũng như các vấn đề khác liên quan đến việc mang thai, sinh con của lao động nữ; việc sa thải lao động nữ đang mang thai hay sa thải lao động nữ trong năm đầu tiên sau khi sinh con sẽ bị coi là vô hiệu. Tuy nhiên việc sa thải này sẽ không bị coi là vô hiệu nếu người sử dụng lao động chứng minh được hành vi sa thải không vì lý do lao động nữ mang thai hoặc trong năm đầu tiên sau khi sinh con. Những quy định trên tương đối giống với quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành. Có thể thấy những quy định trên giúp hạn chế người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với lao động nữ khi họ kết hôn hoặc trong thời gian thai sản từ đó giúp lao động nữ yên tâm

trong công việc của mình. Bộ luật có quy định tương đối nhân văn và tiến bộ là trường hợp người lao động yêu cầu được tạm ứng lương để chi trả cho trường hợp khẩn cấp như sinh con, ốm đau, tai nạn hay các trường hợp khẩn cấp khác thì người sử dụng lao động sẽ tạm ứng tiền lương cho người lao động. Quy định trên nhằm hướng tới bảo vệ quyền của lao động nữ. Lao động nữ trong thời gian thai sản sức khoẻ giảm sút dễ bị ốm đau nên quy định này của Nhật Bản giúp giảm gánh nặng tài chính cho lao động nữ.

Ngoài ra, Nhà nước cũng sẽ có những trợ giúp đối với người sử dụng lao động để đảm bảo cơ hội việc làm bình đẳng cho lao động nữ. Những trợ giúp của Nhà nước không phải là những trợ giúp về mặt tài chính mà chỉ là những hỗ trợ về mặt kỹ thuật, tư vấn để cải thiện sự bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Cụ thể, Nhà nước cung cấp dịch vụ tư vấn hoặc trợ giúp khác cho người sử dụng lao động nhằm hỗ trợ việc đảm bảo cơ hội và đối xử bình đẳng cho lao động nữ về việc làm đó là phân tích sự phân công lao động hoặc các vấn đề khác về việc làm liên quan đến người lao động của người sử dụng lao động; chuẩn bị kế hoạch cho việc thực hiện các biện pháp nhằm xoá bỏ sự bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong đối xử và cơ hội việc làm trong lĩnh vực việc làm dựa trên những phân tích trên; thực hiện các biện pháp quy định trong kế hoạch nói trên; xây dựng hệ thống cần thiết để thực hiện các biện pháp nhằm xoá bỏ sự bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong đối xử và cơ hội việc làm trong lĩnh vực việc làm; công khai việc thực hiện các biện pháp đó.

Pháp luật Nhật bản quy định đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nam và lao động nữ trong đào tạo và dạy nghề. Điều 6 Bộ luật về cơ hội việc làm bình đẳng quy định “*người sử dụng lao động không được có sự phân biệt đối xử về giới với người lao động trong đào tạo và dạy nghề*”. Lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam trong đào tạo và dạy nghề, có quyền được quyền tiếp cận và tham gia các chương trình đào tạo nghề bình đẳng như lao động nam.

2.3.2. Một số giá trị tham khảo cho Việt Nam

Qua nghiên cứu pháp luật về việc làm của một số quốc gia trên thế giới có thể rút ra một số bài học có giá trị tham khảo đối với Việt Nam như sau:

Một là, Pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ có thể tham khảo những giá trị tiến bộ trong quy định của pháp luật Thụy Điển đó là cần quy định rõ về phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp. Phân loại trên có ý nghĩa quan trọng cho lao động nữ có thể phân định một cách rõ ràng hành vi phân biệt đối xử từ phía người sử dụng lao động, nhất là phân biệt đối xử gián tiếp thường không rõ ràng và khó xác định hơn phân biệt đối xử trực tiếp. Quan trọng hơn cả, việc phân biệt giữa phân biệt đối xử gián tiếp và phân biệt đối xử trực tiếp tạo cơ sở pháp lý để các cơ quan giám sát pháp luật và các cơ quan có thẩm quyền khác có thể xử lý các hành vi phân biệt đối xử của người sử dụng lao động dễ dàng hơn. Ngoài ra, những quy định của Luật bảo vệ quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc sửa đổi năm 2022 có giá trị tham khảo cho Việt Nam về các trường hợp bị cấm trong tuyển dụng lao động vì lý do phân biệt giới tính như tìm hiểu hoặc điều tra tình trạng hôn nhân và thông tin con cái của lao động nữ, yêu cầu thử thai là một trong các mục kiểm tra sức khoẻ đầu vào khi xin việc.

Hai là, Việt Nam cũng có thể cân nhắc ban hành các đạo luật riêng về bảo đảm về quyền bình đẳng cho lao động nữ, trong đó bao gồm các quy định về việc làm của lao động nữ. Như trường hợp của Thụy Điển, quốc gia ban hành Luật các cơ hội bình đẳng, Luật nghỉ của cha mẹ là hai đạo luật cơ bản về chống phân biệt đối xử với lao động nữ tại nơi làm việc với các quy định chung, các biện pháp thực hiện, quy định cấm phân biệt đối xử, vai trò của cơ quan giám sát, bồi thường thiệt hại, thủ tục tố tụng để bảo vệ lao động nữ không phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Ba là, Bên cạnh những ưu đãi về tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, Chính phủ Việt Nam có thể hỗ trợ các doanh nghiệp các biện pháp tư vấn, kỹ thuật nhằm cải thiện sự bất bình đẳng đối với lao động nữ từ bài học kinh nghiệm của Nhật Bản như đã trình bày ở trên.

Bốn là, Việt Nam có thể nghiên cứu quy định của Philippines về hạn chế lao động nữ làm đêm trong những trường hợp nhất định. Quy định này hết sức tiến bộ nhằm đảm bảo sức khoẻ cho lao động nữ bởi họ bên cạnh làm việc để tạo thu nhập

cho gia đình còn thực hiện chức năng của người mẹ, người vợ. Để hạn chế tối đa sự ảnh hưởng của môi trường làm việc đến sức khỏe của lao động nữ thì quy định về việc hạn chế lao động nữ làm việc ban đêm là nhân văn và cần thiết.

Năm là, Việt Nam có thể xem xét nghiên cứu bổ sung quy định về quyền tự do lựa chọn việc làm của lao động nữ vào BLLĐ năm 2019 trên cơ sở tham khảo quy định của BLLĐ Lào năm 2013. Hiện tại, BLLĐ năm 2019 không quy định về quyền tự do lựa chọn việc làm của lao động nữ mà quy định chung đối với lao động là “*Người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” (Khoản 1 (a) Điều 5 BLLĐ năm 2019), trong khi đó BLLĐ Lào quy định “*Lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam trong làm việc và nghề nghiệp trong mọi lĩnh vực không xung đột với pháp luật, bao gồm sản xuất, kinh doanh và quản lý, có thể tham gia trong đào tạo, nâng cao kỹ năng lao động và cung cấp kiến thức chuyên môn*”. Quy định riêng biệt về quyền tự do lựa chọn việc làm đối với lao động nữ tạo cơ sở pháp lý riêng biệt cho lao động nữ về quyền tự do lao động và việc làm để từ đó tạo nên một thị trường lao động tự do bình đẳng hơn cho lao động nữ.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Chương 2 phân tích khái niệm, đặc điểm, nội dung và vai trò của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Pháp luật về việc làm của lao động nữ là hệ thống các quy định hình thành như là một chế định của luật lao động có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm của lao động nữ, bao gồm quan hệ xã hội trong lĩnh vực tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ. Đặc điểm của pháp luật về việc làm của lao động nữ là sự hình thành của các quy phạm pháp luật về việc làm gắn với quá trình giành độc lập, xây dựng và phát triển đất nước; về nguồn của pháp luật về việc làm của lao động nữ chủ yếu là văn bản quy phạm pháp luật và phạm vi điều chỉnh của pháp luật về việc làm của lao động nữ rộng liên quan đến nhiều lĩnh vực khác, trong đó có lĩnh vực về bình đẳng giới, về bảo vệ quyền quyền của lao động nữ. Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các quy định về tuyển dụng lao động nữ, giải quyết việc làm của lao động nữ và bảo đảm việc làm của lao động nữ. Pháp luật về việc làm của lao động nữ góp phần thể chế hoá quan điểm, đường lối lãnh đạo của Đảng về việc bảo đảm công bằng trong tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ, góp phần đảm bảo việc thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam về bảo vệ quyền phụ nữ nói chung quyền việc làm của lao động nữ nói riêng; tạo cơ sở pháp lý cho Việt Nam nắm bắt cơ hội và đối phó với các thách thức của hội nhập quốc tế về việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ và tạo nền tảng pháp lý trong việc đảm bảo quyền và thực hiện quyền của lao động nữ.

Khái niệm, tiêu chí, điều kiện bảo đảm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam cũng là những nội dung được đề cập đến tại đây. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ là các hoạt động của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cá nhân có thẩm quyền trong việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành các quy định về việc làm của lao động nữ nhằm tạo cơ sở duy trì và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Việc hoàn thiện pháp luật dựa trên các tiêu chí hoàn thiện pháp luật về hình thức và tiêu chí về nội dung. Ngoài ra, để hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ thì cần thiết phải đảm bảo các điều kiện về nguồn nhân lực, về tài chính, cung cấp hỗ trợ thông tin và ứng dụng công nghệ thông tin. Bên cạnh đó,

Chương 2 cũng đề cập tới pháp luật về việc làm của lao động nữ của một số quốc gia trên thế giới là Thụy Điển, Philippines, Trung Quốc, Lào và Nhật Bản, trên cơ sở đó rút ra một số bài học kinh nghiệm mà Việt Nam có thể học hỏi trong việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Chương 3

QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN VÀ THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

3.1. QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN CỦA PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM VÀ TÌNH HÌNH VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

3.1.1. Giai đoạn từ năm 1945 đến trước năm 1992

Pháp luật về việc làm của lao động nữ có một quá trình hình thành và phát triển tương đối dài, gắn liền với quá trình giành độc lập, bảo vệ, xây dựng và phát triển của đất nước. Ngay từ những năm đầu tiên khi đất nước giành được độc lập, những nguyên tắc pháp lý về việc làm của lao động nữ đã được ghi nhận tại Hiến pháp – đạo luật cơ bản, văn kiện pháp lý có giá trị cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Theo đó, Hiến pháp năm 1946 quy định tất cả công dân Việt Nam đều ngang quyền về mọi phương diện chính trị, kinh tế, văn hóa (Điều 6) và đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện (Điều 9). Mặc dù Hiến pháp 1946 không đề cập đến vấn đề việc làm của lao động nữ, song những quy định trong Hiến pháp 1946 ghi nhận sự bình đẳng giữa nữ giới và nam giới, trong đó có bình đẳng về việc làm. Bởi lẽ, quyền việc làm là một quyền cơ bản về phương diện kinh tế và nguyên tắc bình đẳng giới về việc làm là một trong những nguyên tắc cơ bản và quan trọng nhất đối với vấn đề việc làm của lao động nữ.

Sau khi Hiến pháp 1946 được Quốc hội thông qua, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã ban hành Sắc lệnh số 29 ngày 12/03/1947 về các vấn đề lao động. Điều 31 Sắc lệnh số 29 quy định: “*Chủ không được phép bãi khế ước của người công nhân đàn bà nào đình việc luôn 8 tuần lễ trong thời kỳ thai sản. Công nhân đàn bà đau ốm vì có thai, hay đau ốm vì sinh đẻ có thể nghỉ lâu hơn thời hạn nói trên, nhưng không quá 12 tuần lễ. Chủ cũng không được phép vì thế mà bãi khế ước. Trái lệnh này, người công nhân đàn bà có quyền đòi bồi thường.*” Quy định này cho thấy Chủ tịch Hồ Chí Minh hết sức quan tâm, lưu ý đến vấn đề bảo đảm việc làm cho lao động nữ, đặc biệt trong trường hợp lao động nữ có thai hay gặp các vấn đề về sức khỏe, thể chất. Đối với việc

làm của lao động nữ, ngoài nguyên tắc bình đẳng thì việc bảo đảm việc làm cho lao động nữ cũng là một vấn đề quan trọng.

Kế thừa và phát triển những nguyên tắc pháp lý tại Hiến pháp 1946, Hiến pháp 1959 đã có những quy định cụ thể, rõ ràng hơn về vấn đề việc làm của lao động nữ. Điều 24 Hiến pháp 1959 quy định: *“Phụ nữ nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt sinh hoạt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình. Cùng việc làm như nhau, phụ nữ được hưởng lương ngang với nam giới. Nhà nước bảo đảm cho phụ nữ công nhân và phụ nữ viên chức được nghỉ trước và sau khi đẻ mà vẫn hưởng nguyên lương.”* Điều 30 quy định: *“Công dân nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà có quyền làm việc. Nhà nước dựa vào sự phát triển có kế hoạch của nền kinh tế quốc dân, dần dần mở rộng công việc làm, cải thiện điều kiện lao động và lương bổng, để bảo đảm cho công dân được hưởng quyền đó.”*

Có thể thấy, Hiến pháp 1959 đã chính thức ghi nhận quyền làm việc của lao động nữ, đồng thời ghi nhận sự bình đẳng về cơ hội việc làm và chế độ phúc lợi việc làm của lao động nữ trong tương quan với lao động nam. Lao động nữ có thể cùng làm một công việc tương tự như lao động nam và được hưởng lương như lao động nam.

Trên tinh thần của Hiến pháp 1959, Hội đồng Chính phủ và Bộ Lao động đã ban hành các văn bản liên quan đến vấn đề việc làm của lao động nữ. Ngày 02/01/1960, Bộ trưởng Bộ Lao động đã ban hành Thông tư số 2-LĐ/TT hướng dẫn việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo công nhân ở các xí nghiệp công nghiệp địa phương. Thông tư số 2-LĐ/TT quy định các địa phương cần mạnh dạn trong việc đào tạo, sử dụng lực lượng nữ thanh niên và bố trí vào những ngành nghề thích hợp.

Đến ngày 08/03/1967, Hội đồng Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 31-CP về việc tăng cường lực lượng lao động phụ nữ trong các cơ quan, xí nghiệp nhà nước. Nghị quyết 31-CP có thể được coi là văn kiện pháp lý toàn diện và hoàn chỉnh đầu tiên về vấn đề việc làm của lao động nữ kể từ khi đất nước giành được độc lập. Nghị quyết 31 đã chỉ rõ ngay từ khi chính quyền dân chủ nhân dân được thành lập, Hiến pháp 1946 đã ghi rõ quyền nam nữ bình đẳng, xác định quyền làm chủ đất nước của phụ nữ, tạo điều kiện căn bản cho phụ nữ tham gia các hoạt động xã hội. Việc tăng

cường hơn nữa lực lượng lao động nữ có ý nghĩa chính trị, kinh tế rất lớn. Do đó, lực lượng lao động nữ cần được tăng cường trong các cơ quan, xí nghiệp, đồng thời cần phân bổ, điều chỉnh và sử dụng hợp lý lực lượng lao động nữ vào những ngành nghề thích hợp.

Ngoài ra, Nghị quyết 31 cũng đặt ra ba nguyên tắc, bao gồm: (i) Những công việc thích hợp với cơ thể và khả năng của phụ nữ nhất thiết phải sử dụng lao động nữ, những công việc quá nặng nhọc, độc hại, không phù hợp với điều kiện sinh lý của lao động nữ thì không được sử dụng lao động nữ; (ii) Tăng cường lực lượng lao động nữ phải đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng về văn hóa, kỹ thuật, nghiệp vụ và năng lực quản lý, giúp cho lao động nữ phát triển được tài năng, hoàn thành tốt nhiệm vụ sản xuất và công tác; (iii) sử dụng lao động nữ phải đi đôi với bồi dưỡng và bảo vệ sức khỏe, giải quyết tốt vấn đề phúc lợi xã hội, tăng cường trang bị kỹ thuật, cải tiến công cụ và điều kiện làm việc thuận lợi cho lao động nữ làm việc với hiệu suất cao, có điều kiện tiến bộ và có đủ sức khỏe lâu dài.

Sau khi đất nước thống nhất vào năm 1975, dân tộc ta bắt đầu công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, từng bước tiến lên chủ nghĩa xã hội. Trong công cuộc đó, vai trò, vị trí và vấn đề việc làm của lao động nữ ngày càng quan trọng. Ngày 18/12/1980, Quốc hội thông qua Hiến pháp 1980, kế thừa các nguyên tắc pháp lý về quyền việc làm của công dân và nguyên tắc bình đẳng về việc làm giữa nam giới và nữ giới. Theo đó, lao động là quyền, nghĩa vụ và vinh dự hàng đầu của công dân. Công dân có quyền có việc làm. Người có sức lao động phải lao động theo quy định của pháp luật. Nhà nước dựa vào kế hoạch phát triển kinh tế và văn hoá mà tạo thêm việc làm, sắp xếp công việc căn cứ vào năng lực, nguyện vọng cá nhân và yêu cầu của xã hội, nâng cao trình độ nghề nghiệp, bồi dưỡng sức lao động, không ngừng cải thiện điều kiện làm việc của lao động chân tay và lao động trí óc (Điều 58). Phụ nữ và nam giới có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình. Nhà nước và xã hội chăm lo nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, khoa học, kỹ thuật và nghề nghiệp của phụ nữ, không ngừng phát huy vai trò của phụ nữ trong xã hội (Điều 63).

Cũng trong giai đoạn này, Bộ Lao động đã ban hành Chỉ thị số 03-CT-LĐ ngày 20/04/1985 về việc phân bổ, sử dụng hợp lý, đào tạo, bồi dưỡng, chăm sóc, bảo hộ lao động nữ, thực hiện Nghị quyết số 176A-HĐBT ngày 24/12/1984 của Hội đồng Bộ

trường. Theo đó, Chỉ thị 03 yêu cầu phải đánh giá chính xác nguồn lao động, quỹ thời gian lao động của địa phương, điều tra nguồn lao động nữ, cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu độ tuổi, khả năng ngành nghề, phân tích kỹ quỹ thời gian của lao động nữ và phải tạo điều kiện để phụ nữ tham gia lao động sản xuất. Về đào tạo nghề, nâng cao tay nghề, trình độ văn hoá nghiệp vụ đối với lao động nữ, Chỉ thị 03 nêu rõ: Căn cứ vào kế hoạch phát triển sản xuất và nhu cầu lao động địa phương, cần có kế hoạch đào tạo nghề, bồi dưỡng kinh nghiệm sản xuất, kiến thức khoa học kỹ thuật, khả năng quản lý cho lao động nữ, cùng với kế hoạch phân bố sử dụng lao động, nhằm trang bị cho chị em có nghề, tạo điều kiện sắp xếp giải quyết việc làm tạo cho chị em nâng cao nghề nghiệp, biết thêm nghề phụ hoặc kiếm nghề để có thể điều chuyển khi cần thiết; có các biện pháp cụ thể để bổ túc văn hoá cho lao động nữ, nhất là chị em ở các vùng kinh tế mới, ở các địa bàn miền núi xa xôi, chị em làm các việc giản đơn nặng nhọc, chị em tuổi còn trẻ có triển vọng nghề nghiệp hoặc nòng cốt trong lao động sản xuất.

3.1.2. Giai đoạn từ năm 1992 đến nay

Sau hơn mười năm thực hiện công cuộc xây dựng Tổ quốc tiến lên chủ nghĩa xã hội, tại Đại hội VI năm 1986, Đảng ta đã quyết định áp dụng chính sách Đổi Mới; nền kinh tế Việt Nam trở thành nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong bối cảnh đó, khu vực kinh tế tư nhân và khu vực kinh tế nước ngoài từng bước được mở rộng, đòi hỏi nguồn nhân lực lao động lớn, trong đó có lao động nữ. Vì vậy, pháp luật cũng cần phải được sửa đổi để đáp ứng kịp thời những chuyển biến của đời sống kinh tế - xã hội và việc làm của người lao động.

Ngày 15/04/1992, Quốc hội thông qua Hiến pháp 1992. Trên cơ sở các bản Hiến pháp trước đó, Hiến pháp 1992 tiếp tục ghi nhận và bảo vệ vấn đề việc làm cho lao động nữ. Theo đó, Điều 63 Hiến pháp 1992 quy định công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình; nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm nhân phẩm phụ nữ; lao động nữ và nam việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau; nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt, không ngừng phát huy vai trò của mình trong xã hội.

Cụ thể hóa các quy định tại Hiến pháp 1992, Bộ luật Lao động 1994, Bộ luật Lao động đầu tiên của nước ta, đã được Quốc hội thông qua vào ngày 23/06/1994. Bộ luật Lao động 1994 là văn kiện pháp lý hoàn chỉnh đầu tiên quy định về quan hệ lao động, trong đó bao gồm những quy định về vấn đề việc làm của lao động nữ. Khoản 01 Điều 5 Bộ luật Lao động 1994 quy định: *“Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo.”*

Sau khi Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động 1994, Chính phủ và Bộ Lao động đã ban hành các văn bản hướng dẫn, trong đó có quy định về vấn đề việc làm của lao động nữ. Ngày 18/04/1996, Chính phủ ban hành Nghị định 23-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ. Tiếp đó, ngày 12/09/1996, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư 19/LĐT BXH-TT hướng dẫn việc dạy nghề, đào tạo lại nghề, bổ túc, bồi dưỡng nghề cho người lao động và dạy thêm nghề dự phòng cho lao động nữ làm việc trong doanh nghiệp..

Sau gần 20 năm có hiệu lực thi hành, Bộ luật Lao động 1994 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã có những đóng góp to lớn trong việc tạo lập và duy trì cơ sở pháp lý đối với quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ nói chung và vấn đề việc làm của lao động nữ nói riêng. Tuy nhiên, trước những chuyển biến của thị trường lao động, Bộ luật Lao động 1994 đã không còn phù hợp. Vì vậy, ngày 18/06/2012, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động 2012. Bộ luật Lao động 2012 đã kế thừa và phát triển những quy định của Bộ luật Lao động 1994 về việc làm của lao động nữ. Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2012 còn dành hẳn một chương để quy định về chính sách áp dụng dành riêng cho lao động nữ. Trên cơ sở các quy định về việc làm cho lao động nữ tại Bộ luật Lao động 2012, Chính phủ đã ban hành Nghị định 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ.

Như vậy, Hiến pháp 1992, Bộ luật Lao động 1994, Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã tạo nên một hệ thống pháp luật về lao động tương đối hoàn chỉnh mà trong đó đã có các quy định về việc làm của lao động nữ. Điều

này cho thấy chính sách xuyên suốt và thống nhất của Đảng và Nhà nước đối với vấn đề tạo việc làm, giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm đối với lao động nữ. Trước bối cảnh đất nước thực hiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tiến tới mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập với khu vực và quốc tế, hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về lao động – việc làm cũng đã có những thay đổi đáng kể.

3.1.3. Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

3.1.3.1. Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trước khi xảy ra đại dịch Covid-19

Trong báo cáo “*Điều tra lao động việc làm năm 2017, 2018 và 2019*”, Tổng cục Thống kê cho biết quy mô dân số của Việt Nam liên tục tăng trong những năm qua. Bên cạnh đó, lợi thế dân số vàng đã cung cấp nguồn nhân lực dồi dào cho thị trường lao động ở Việt Nam. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam là cao nhất trong khu vực Đông Nam Á với tỷ lệ 76,8%; độ tuổi từ 25 tuổi đến 49 tuổi tham gia vào lực lượng lao động với tỷ lệ rất cao, từ 95,2% đến 96,7%. Trong đó, tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động của lao động nữ đạt 76,8%.

Mặc dù vấn đề việc làm của lao động nữ đã có những tín hiệu tích cực, song trên thực tế, lao động nữ vẫn gặp phải nhiều khó khăn, thách thức trong vấn đề tìm kiếm việc làm và duy trì việc làm. Lao động nữ thường làm việc trong các ngành, lĩnh vực có chuyên môn không cao hoặc làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tại khu vực kinh tế chính thức, lao động nữ chỉ chiếm 40% lao động làm việc được trả lương và chiếm tỷ lệ thấp trong nhóm ngành, nghề có chuyên môn cao (như quản lý, chuyên môn kỹ thuật, ...) và chiếm tỷ lệ cao trong nhóm ngành, nghề có kỹ năng thấp.

Trong vấn đề tuyển dụng việc làm, người sử dụng lao động đưa ra nhiều tiêu chí phân loại ứng viên. Trong đó, một số tiêu chí tuyển dụng có yếu tố phân biệt giới và gây ảnh hưởng tiêu cực đến cơ hội việc làm của lao động nữ. Trong khi đó, lao động nữ thường được lựa chọn để thực hiện các công việc mang tính chất hỗ trợ và hành chính, văn phòng như thư ký, kế toán hay nhân sự. Lao động nữ cũng chiếm

phần lớn số lao động làm việc mà không được trả lương (công việc nội trợ). Điều này cho thấy đang có sự phân biệt về giới giữa lao động nam và lao động nữ theo nghề nghiệp và chức năng công việc, khi mà đa số các ngành, nghề mà lao động nam được ưu tiên tuyển dụng thường có kỹ năng cao hơn và thu nhập tốt hơn so với hầu hết các công việc dành cho lao động nữ. Theo báo cáo “*Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*” của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), phối hợp với Navigos Search, một công ty chuyên tư vấn tìm kiếm lao động, 1/5 trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng trên bốn trang web thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam, gồm Vietnamworks, JobStreet, CareerBuilder và CareerLink, trong thời gian từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 01/2015, đã đưa ra yêu cầu tuyển dụng về giới tính. Trong số các bài đăng tin tuyển dụng việc làm có yếu tố giới tính, 70% yêu cầu chỉ tuyển dụng lao động nam, trong khi chỉ có 30% mong muốn tuyển dụng lao động nữ.

Ngoài ra, trong thực tế, nhiều người sử dụng lao động từ chối tuyển dụng lao động nữ đang mang thai dù vị trí người sử dụng lao động tuyển dụng là dành cho lao động nữ. Từ đó, người sử dụng lao động sử dụng nhiều biện pháp để sàng lọc, phát hiện lao động nữ mang thai trong quá trình tuyển dụng. Đây chính là vấn đề bất bình đẳng trong lao động bất bình đẳng giới khi mà lao động nữ có cùng điều kiện tuyển dụng với lao động nam nhưng lại không có quyền được tuyển dụng. Bên cạnh đó, nhiều người sử dụng lao động không tuyển dụng lao động nữ đã ngoài 30 tuổi với lý do thể trạng, tâm sinh lý của lao động nữ ở độ tuổi này trở đi đã suy giảm một cách đáng kể và họ đã có gia đình, có con nhỏ nên không thể đảm bảo công việc, không thể tăng ca. Trong khi đó, nhiều người sử dụng lao động vẫn tuyển dụng lao động nam ngoài 30 tuổi.

Thực tế, ở Việt Nam, dù xã hội đã phát triển, song tư tưởng xem nhẹ phụ nữ, xem nhẹ lao động nữ vẫn luôn âm ỉ tồn tại, dẫn đến rủi ro rất lớn cho lao động nữ trong quá trình tuyển dụng, tìm kiếm việc làm. Từ đó, nhiều hệ lụy xảy đến với lao động nữ như sức ép về khả năng kinh tế, ổn định cuộc sống và đặc biệt hơn là lao động nữ không thể chứng tỏ được năng lực của bản thân, dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám vô cùng lãng phí trong thị trường lao động.

Trong vấn đề giải quyết việc làm và phát triển việc làm, lao động nữ cũng gặp phải những khó khăn, thách thức không nhỏ. Hiện nay, lao động nữ chiếm đa số trong những ngành, nghề không đòi hỏi chuyên môn, kỹ thuật cao, có thu nhập thấp, điều kiện lao động nghèo nàn, thời gian lao động kéo dài, việc làm bấp bênh và độ rủi ro cao. Trong lĩnh vực nông nghiệp, tỷ lệ lao động nữ cao hơn tỷ lệ lao động nam. Năm 2019, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp chiếm 36,1%, trong khi đó chỉ hơn 20,2% lao động nữ là lãnh đạo của các cấp, các ngành. Nguyên nhân của thực trạng này là do lao động nữ chưa được quan tâm tạo điều kiện để học nghề, đào tạo nghề cũng như tham gia các hoạt động giáo dục đào tạo để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ. Đặc biệt, ở khu vực nông thôn, tỷ lệ lao động nữ không qua đào tạo chiếm tỷ lệ lớn. Việc không được tạo điều kiện để tham gia học nghề, đào tạo nghề, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ khiến cho lao động nữ khó có cơ hội tìm kiếm việc làm với những điều kiện thuận lợi hơn, thu nhập cao hơn. Ngoài ra, trong những ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh, người sử dụng lao động thường có tâm lý e ngại bổ nhiệm các chức danh cho lao động nữ bởi người sử dụng lao động cho rằng lao động nữ thường không có tiếng nói trong cộng đồng, là nhóm lao động mất nhiều thời gian cho gia đình khiến nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý khó có thể hoàn thành.

3.1.3.2. Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong giai đoạn đại dịch Covid-19 bùng phát

Những bất cập, thực trạng về việc làm của lao động nữ được phân tích trên đây càng xảy ra nghiêm trọng hơn khi Việt Nam phải đối mặt với đại dịch Covid-19. Có thể nói, đại dịch Covid-19 đã gây ra những hệ quả tiêu cực đối với tình trạng việc làm của lao động nữ. Theo nghiên cứu của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong quý II năm 2020, thời điểm mà dịch Covid-19 diễn biến hết sức phức tạp ở Việt Nam, người lao động ở Việt Nam đã phải đối mặt với tình trạng giảm giờ làm nghiêm trọng, đặc biệt là lao động nữ. Số giờ làm của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trong quý II năm 2020 thấp hơn nhiều so với xu hướng chung của các năm. Điều này chủ yếu là do Việt Nam đóng cửa các cơ sở kinh doanh các mặt hàng không thiết yếu từ tháng 03/2020 đến tháng 04/2020, đóng cửa các trường học và việc áp

dụng các biện pháp phong tỏa nghiêm ngặt ở các quốc gia là đối tác xuất khẩu của Việt Nam. Trong suốt thời gian này, đối với hàng triệu lao động nữ ở Việt Nam, khả năng làm việc là điều không thể. Bằng chứng là tổng số giờ làm hàng tuần của lao động nữ bằng 88,8% tổng số giờ làm của họ trong quý IV năm 2019.

Trong quý III và quý IV năm 2020, tổng số giờ làm của lao động nữ được phục hồi. Trong quý III năm 2020, lao động nữ làm việc tổng số giờ nhiều hơn so với xu hướng thời vụ, mặc dù tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của lao động nữ có xu hướng giảm. Điều này cho thấy nhiều lao động nữ đã nỗ lực làm việc để bù đắp khoản thu nhập bị mất đi trong quý II/2020. Ngoài ra, xét trên khía cạnh giới, trong quý III và quý IV, số giờ làm của lao động nữ phục hồi nhanh hơn so với của lao động nam. Sự gia tăng số giờ làm so với xu hướng mùa vụ cũng trở nên rõ rệt hơn ở lao động nữ so với lao động nam trong cả hai quý. Trong 3 tháng cuối năm 2020, lao động nữ làm việc nhiều hơn 0,8% số giờ so với cùng kỳ năm 2019, mặc dù số lượng lao động nữ tham gia làm việc năm 2020 thấp hơn năm 2019. Mặt khác, lao động nam làm việc nhiều hơn 0,6% số giờ trong quý cuối cùng của năm 2020 so với cùng kỳ năm trước.

Những lao động nữ có việc làm trong quý III và quý IV năm 2020 làm việc nhiều giờ hơn bình thường để bù đắp cho các khoản thu nhập bị mất trong quý II/2020. Cụ thể, lao động nữ làm việc trung bình nhiều hơn 1 giờ 42 phút mỗi tuần trong quý IV của năm 2020 so với cùng kỳ năm 2019. Số giờ làm của tất cả lao động nữ có việc làm cộng lại trong quý III và quý IV năm 2020 cao hơn đáng kể so với xu hướng chung khi nhìn vào tổng số giờ làm trong năm 2019. Điều này cho thấy rằng lao động nữ đã tìm cách làm việc nhiều giờ hơn, khi mà trường học và doanh nghiệp mở cửa trở lại và hoạt động kinh tế cũng dần phục hồi.

Số giờ làm gia tăng ở lao động nữ trong quý III và quý IV khiến gánh nặng kép về trách nhiệm kinh tế kết hợp với trách nhiệm chăm lo cho gia đình của lao động nữ trở nên nặng nề hơn. Khi đại dịch Covid-19 xảy ra, thời gian lao động nữ dành cho việc nhà như dọn dẹp, nấu nướng hoặc chăm sóc gia đình và con cái vẫn cao một cách không cân xứng. Những kết quả phân tích thời gian phân bổ cho việc nhà ở những người có việc làm cho thấy, trong quý III/2020 và quý IV/2020, mặc dù lao

động nữ tham gia thêm nhiều giờ hoạt động kinh tế, nhưng họ cũng chăm sóc gia đình vẫn với cường độ bình thường.

Bên cạnh vấn đề giảm giờ làm, sự tham gia của lao động nữ vào lực lượng lao động cũng giảm nghiêm trọng vào năm 2020. Trong đó, lao động nữ trẻ và lớn tuổi là những đối tượng đặc biệt có nguy cơ rời khỏi thị trường lao động. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giảm là một trong những yếu tố tác động đến việc giảm giờ làm trong quý II/2020, với tỷ lệ lao động nữ rời bỏ lực lượng lao động lớn hơn lao động nam, làm tăng khoảng cách tham gia lực lượng lao động của Việt Nam. Mặc dù lao động nữ khá tích cực tham gia thị trường lao động so với các nước trong khu vực hoặc có cùng mức thu nhập như Việt Nam, nhưng chênh lệch giới vẫn còn hiện hữu. Kể từ khi đại dịch Covid-19 tấn công, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giảm mạnh đối với lao động nữ. Sự tham gia của lao động nữ giảm 4,8 điểm phần trăm trong quý II/2020, xuống 66,2%. Một yếu tố quan trọng góp phần vào tình trạng giảm giờ làm ở phụ nữ trong quý II/2020 là hơn một triệu người trong số lao động nữ không tham gia hoạt động kinh tế. Điều này có nghĩa là họ đã mất việc, hoặc không tìm việc làm mới, hoặc không sẵn sàng nhận việc ngay nếu có, hoặc cả hai.

Sự phục hồi về số giờ làm trong quý III/2020 và quý IV/2020 cũng trùng với thời điểm người lao động gia nhập lại lực lượng lao động. Tuy nhiên, mức độ tham gia vẫn thấp hơn năm 2019 và khoảng cách tham gia trung bình giữa lao động nam và lao động nữ ngày càng nói rộng. Cuối năm 2020, tỷ lệ tham gia của lao động nữ tăng lên 68,5% và của lao động nam đạt 79,3%. Tuy nhiên, các giá trị này lần lượt thấp hơn 2,4 và 2,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Chênh lệch giới tính về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trung bình kể từ khi Covid-19 tấn công Việt Nam đã nói rộng lên 11,2 điểm phần trăm nghiêng về lao động nam, tăng từ mức trung bình 9,5 điểm phần trăm trong suốt thập kỷ qua.

Lao động nữ trẻ và lao động nữ lớn tuổi có xu hướng rời khỏi lực lượng lao động vào năm 2020 cao hơn lao động nữ trong độ tuổi lao động chính. Lao động nữ từ 15 đến 24 tuổi và những người từ 55 tuổi trở lên chiếm 28% lực lượng lao động vào năm 2019. Trong quý III năm 2020, tỷ lệ này đã giảm xuống còn 24,7%. Lao

động nữ lớn tuổi ở khu vực nông thôn thường có khuynh hướng rời bỏ lực lượng lao động. Xu hướng này bắt đầu vào quý II/2020 và tiếp tục đến quý IV/2020. Trái lại, lao động nữ trẻ tuổi lại ghi nhận sự sụt giảm nghiêm trọng về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở khu vực thành thị, bắt đầu từ quý II năm 2020 và ngày càng nghiêm trọng hơn trong các quý tiếp theo.

Những sự sụt giảm trên có thể là hệ quả của nhiều nguy cơ tổn thương đồng thời mà lao động nữ phải đối mặt trước khi đại dịch diễn ra. Lao động nữ trẻ và lao động nữ lớn tuổi thường làm những loại công việc thiếu ổn định nhất so với lao động nữ ở độ tuổi lao động chính (từ 25 đến 54 tuổi). Ở Việt Nam, trước thời điểm đại dịch, lao động nữ trong độ tuổi từ 15 đến 24 tuổi có xác suất làm việc phi chính thức cao hơn 5% so với lao động nữ ở độ tuổi lao động chính. Nhìn chung, lao động nữ làm công ăn lương trẻ tuổi có xác suất được ký được hợp đồng lao động dài hạn thấp hơn 20% so với lao động nữ lớn tuổi. Hầu như mọi lao động nữ trên 55 tuổi đều làm việc phi chính thức. Khi kim ngạch xuất khẩu giảm cộng với tình trạng đóng cửa nơi làm việc khiến sản lượng kinh tế trong các lĩnh vực việc làm chủ chốt giảm đáng kể, bao gồm cả dịch vụ và nông nghiệp, thì lao động nữ ở các nhóm tuổi này có nguy cơ mất việc làm nhiều hơn. Phần lớn những lao động nữ trẻ thành thị bỏ việc trong giai đoạn này đều là những người làm các công việc thiếu ổn định trong lĩnh vực dịch vụ, trong khi hầu hết những lao động nữ lớn tuổi ở nông thôn nghỉ việc đều là lao động tự làm và lao động gia đình trong nông nghiệp.

Ngoài ra, lao động nữ trong các nhóm tuổi này thường làm việc ít giờ hơn và có mức thu nhập thấp hơn. Nếu là lao động làm công ăn lương, lao động nữ từ 15 đến 24 tuổi có mức thu nhập thấp hơn 11,7% so với mức trung bình của tất cả lao động nữ vào năm 2019 và thấp hơn 50,6% nếu họ là lao động tự tạo việc làm. Lao động nữ trên 55 tuổi có mức thu nhập thấp hơn 32,4% nếu họ là lao động làm công ăn lương và thấp hơn 21,4% nếu họ là lao động tự tạo việc làm.

Một điểm khác cần lưu ý là tác động của Covid-19 đã dẫn đến chênh lệch trong tỷ lệ thất nghiệp giữa lao động nam và lao động nữ, điều vốn dĩ không xảy ra trong năm 2019. Trong quý II năm 2020, Việt Nam có thêm 120 nghìn lao động nữ thất

nghiệp so với quý IV năm 2019, trong khi có thêm 1,8 triệu lao động nữ không tham gia hoạt động kinh tế. Điều này cho thấy sự gia tăng về tỷ lệ “không làm việc” do Covid-19 gây nên chủ yếu xuất phát từ việc lao động nữ rời khỏi lực lượng lao động và chỉ một phần rất nhỏ là do lao động nữ bị thất nghiệp.

Đại dịch Covid-19 đã tạo ra khoảng cách về tỷ lệ thất nghiệp theo hướng bất lợi đối với phụ nữ, mà điều này không tồn tại trước khi có đại dịch. Trong quý IV năm 2019, không có sự chênh lệch rõ ràng về tỷ lệ thất nghiệp giữa lao động nam và lao động nữ. Điều này đúng với cả thất nghiệp ở lao động thanh niên lẫn lao động trưởng thành. Khi đại dịch tấn công thị trường lao động của Việt Nam, tác động của nó đối với thất nghiệp thực sự không đồng đều trong lực lượng lao động. Điều này có nghĩa là trong số những lao động nữ tham gia lực lượng lao động dù đã giảm đi trong quý III năm 2020, một tỷ lệ lớn không có việc làm bất chấp việc họ sẵn sàng nhận việc ngay và tích cực tìm kiếm việc làm. Lao động nữ là thanh niên là những người ghi nhận mức tăng rõ nhất (2,7 điểm phần trăm). Con số này hầu như không thay đổi trong quý IV/2020. Gần 1/10 số lao động nữ trong độ tuổi từ 15 đến 24 tích cực tìm kiếm và sẵn sàng đi làm ngay đã không thể tìm được việc làm. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ trưởng thành tăng chút ít (1 điểm phần trăm).

Những ngành kinh tế có tỷ trọng lao động nữ tương đối cao là những ngành ghi nhận mức giảm lớn nhất về số giờ làm. Kết quả phân tích về số giờ làm bị mất theo ngành kinh tế trong quý II năm 2020, khi tác động của các biện pháp phong tỏa được cảm nhận rõ nhất, chỉ ra rằng hậu quả của Covid-19 khiến số giờ làm giảm mạnh nhất đối với các ngành sử dụng nhiều lao động nữ.

Trong quý II năm 2020, tổng số giờ làm của lao động nữ làm công ăn lương đã giảm rõ rệt. Lao động nữ làm công ăn lương bị ảnh hưởng tiêu cực hơn so với lao động nam, vì những ngành có tỷ trọng lao động nữ lớn hơn là những ngành có tỷ lệ giờ làm giảm nhiều hơn. Đồng thời, cũng có thể thấy rằng điều này đã ảnh hưởng đến một số lượng lớn lao động nữ, khi mà những ngành bị ảnh hưởng nặng nề nhất là ngành sử dụng nhiều lao động, và một tỷ trọng cao trong số họ là lao động nữ.

Ngành sản xuất và dịch vụ có số giờ làm bị mất đáng kể trong quý II. Lao động nữ làm công ăn lương trong lĩnh vực lữ hành, khách sạn; hộ gia đình và các lĩnh vực dịch vụ khác đều chịu ảnh hưởng nặng nề bởi Covid-19. Quan trọng hơn đối với lao động nữ, tổng số giờ làm trong lĩnh vực sản xuất giảm 9%. Sản xuất đồ may mặc bị ảnh hưởng nặng nề, tổng số giờ làm của lao động nữ trong ngành này giảm 14,1% so với quý II năm 2019. Lao động nữ trong các ngành này có nguy cơ phải nghỉ luân phiên, tạm ngưng hợp đồng lao động và các hình thức tương tự khác được doanh nghiệp áp dụng để đối phó với tình trạng suy giảm nhu cầu quốc tế và cả nhu cầu nội địa, dù ở mức độ thấp hơn. Mặt khác, trong số những lao động nữ làm công việc dễ bị tổn thương, hầu hết số giờ làm bị mất đều rơi vào lĩnh vực nông nghiệp ở nông thôn. Điều này được xác định bởi sự sụt giảm tỷ lệ lao động nữ tham gia lực lượng lao động đã đề cập ở trên.

Trong quý III/2020 và quý IV/2020, tình hình việc làm và số giờ làm trong lĩnh vực sản xuất được cải thiện. Số giờ làm trung bình của lao động nữ phục hồi nhanh hơn so với lao động nam, và điều này tái khẳng định các xu hướng quan sát được trên thị trường lao động nói chung. Số giờ làm hàng tuần của lao động nữ trong quý IV năm 2020 ghi nhận mức tăng 11,7% so với quý II năm 2020. Trên thực tế, việc làm trong lĩnh vực sản xuất đã có sự phục hồi nhanh nhất trong tất cả các ngành của nền kinh tế. Quý IV năm 2020 khép lại với tỷ lệ có việc làm tăng 6,3% so với cùng kỳ năm trước. Việc làm của lao động nữ trong lĩnh vực này bị ảnh hưởng đặc biệt nghiêm trọng trong quý II/2020, nhưng đến cuối năm 2020, tỷ lệ này đã phục hồi 9,0%. Những sự gia tăng này dẫn đến việc, tính đến cuối năm 2020, việc làm trong lĩnh vực sản xuất đã tăng trưởng hơn 5,5% đối với lao động nữ.

3.2.3. Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam sau khi đại dịch Covid-19 được ngăn chặn, kiểm chế

Sau khi đại dịch Covid-19 được ngăn chặn và hạn chế bởi các biện pháp của Chính phủ, tình hình việc làm của lao động nữ đã có những khởi sắc, song vẫn còn đó nhiều vấn đề do những bất ổn của tình hình kinh tế - chính trị trên thế giới, gây tác động tiêu cực đến nền kinh tế và thị trường lao động của Việt Nam. Theo các số liệu

báo cáo của Tổng cục Thống kê, nỗ lực triển khai các hoạt động sản xuất, kinh doanh, đời sống xã hội, sớm khắc phục những khó khăn, thách thức, tận dụng cơ hội để đẩy nhanh quá trình phục hồi và phát triển kinh tế – xã hội của đất nước đã có hiệu quả rõ rệt đối với thị trường lao động. Số lao động nữ bị ảnh hưởng tiêu cực bởi đại dịch Covid-19 đã giảm mạnh.

Trong quý I năm 2022, mặc dù cả nước vẫn còn hơn 16,9 triệu người từ 15 tuổi trở lên chịu tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19 nhưng con số này đã giảm mạnh so với quý trước (giảm 7,8 triệu người). Đây là mức giảm mạnh nhất được ghi nhận kể từ khi đất nước chứng kiến sự bùng phát của đại dịch Covid-19.

Trong tổng số hơn 16,9 triệu người bị tác động tiêu cực bởi đại dịch, có 0,9 triệu người bị mất việc, chiếm 1,2%; 5,1 triệu người phải tạm nghỉ/tạm ngừng sản xuất kinh doanh, chiếm 6,7%; 5,7 triệu người bị cắt giảm giờ làm hoặc buộc phải nghỉ giãn việc, nghỉ luân phiên, chiếm 7,6% và 13,7 triệu lao động bị giảm thu nhập, chiếm 18,3%. Phần lớn những lao động chịu sự ảnh hưởng này là các lao động nữ làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp sản xuất trong các khu công nghiệp.

Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ là hai vùng có tỷ lệ lao động nữ bị ảnh hưởng nhiều hơn so với các vùng khác. Công việc của lao động nữ ở 2 vùng này bị ảnh hưởng do đại dịch chiếm lần lượt là 25,7% và 23,9%; cao hơn đáng kể so với con số này ở vùng Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, tương ứng là 18,8% và 14,4%. Thành thị vẫn là khu vực có số lao động nữ chịu thiệt hại nhiều hơn nông thôn. Có 25,8% lao động nữ khu vực thành thị bị ảnh hưởng tiêu cực, trong khi đó tỷ lệ này ở nông thôn là 20,5%.

Trong 6 vùng kinh tế – xã hội, các khu vực Đông Nam Bộ, Đồng bằng sông Cửu Long, Tây Nguyên là 3 vùng có nhiều khởi sắc nhất. Lao động nữ có việc làm của vùng Đông Nam Bộ là gần 10,1 triệu người, tăng 710,7 nghìn người so với quý trước và tăng 28,6 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; khu vực Đồng bằng sông Cửu Long với 9,2 triệu lao động, tăng 369,8 nghìn người so với quý trước và tăng 9,2 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; Tây Nguyên với gần 3,6 triệu lao động, tăng 94,1 nghìn người so với quý trước và tăng 203,3 nghìn người so với cùng kỳ năm trước.

Lao động nữ có việc làm ghi nhận mức tăng ở cả khối doanh nghiệp và cơ sở xuất kinh doanh cá thể. Mặc dù trải qua một năm 2021 đầy khó khăn và thách thức dưới sự ảnh hưởng nặng nề của đại dịch Covid-19 nhưng do chủ động thực hiện các biện pháp thích ứng linh hoạt của Chính phủ trong những tháng cuối năm vừa qua nên thị trường lao động đã từng bước quay trở lại trạng thái bình thường, số lao động nữ trong các cơ sở sản xuất kinh doanh cá thể và trong các doanh nghiệp tăng đáng kể trong quý IV năm 2021, tương ứng đạt 16,2 triệu người và 12,7 triệu người, tăng 1,3 triệu người và tăng 667,4 nghìn người so với quý III năm 2021. Tốc độ phục hồi của lao động nữ trong các đơn vị sản xuất kinh doanh này tiếp tục được ghi nhận trong quý I năm 2022 với mức 16,8 triệu người và 13,3 triệu người, tương ứng tăng 533,4 nghìn người và tăng 521,5 nghìn người so với quý IV năm 2021 và tăng 1,8 triệu người và tăng 1,2 triệu người so với thời điểm đỉnh dịch năm trước (quý III năm 2021).

So với quý trước, số lao động nữ có việc làm tăng nhanh nhưng tăng chủ yếu ở lao động phi chính thức phi hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản. Thị trường lao động phục hồi nhanh nhưng chưa thực sự bền vững. Số lao động nữ có việc làm phi chính thức chung (bao gồm cả lao động làm việc trong hộ nông nghiệp) trong quý I năm 2022 là 33,4 triệu người, tăng 97,5 nghìn người so với quý trước và giảm 992,1 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ lao động nữ có việc làm phi chính thức chung quý I năm 2022 là 66,7%, giảm 1,1 điểm phần trăm so với quý trước và giảm 2,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

Số lao động nữ có việc làm phi chính thức phi hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản là 21,4 triệu người, tăng 2,0 triệu người so với quý trước và tăng 695,4 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. So với quý trước, tốc độ tăng lao động phi chính thức phi hộ nông, lâm nghiệp và thủy sản cao hơn so với tốc độ tăng của lao động chính thức gần 5 điểm phần trăm, điều này cho thấy thị trường lao động phục hồi chưa thực sự bền vững. Tình trạng thiếu việc làm đã được cải thiện đáng kể, đặc biệt ở khu vực dịch vụ. Tỷ lệ thiếu việc làm giảm mạnh và đang dần trở lại trạng thái như đã quan sát được ở thời kỳ trước khi đại dịch xảy ra.

Nghị quyết số 68/NQ-CP, Nghị quyết số 126/NQ-CP triển khai kịp thời đã hỗ trợ người sử dụng lao động vay vốn trả lương cho người lao động, hỗ trợ tích cực cho doanh nghiệp giảm bớt khó khăn, góp phần phục hồi sản xuất, kinh doanh cho người sử dụng lao động, đảm bảo phục hồi, duy trì việc làm cho người lao động. Hiện nay, các doanh nghiệp đang bước vào giai đoạn phục hồi sản xuất kinh doanh; các cấp, các ngành đang tập trung triển khai các chính sách hỗ trợ theo Nghị quyết số 11/NQ-CP ngày 30/01/2022 của Chính phủ về Chương trình phục hồi và phát triển kinh tế – xã hội; trong đó bao gồm các giải pháp cụ thể như hỗ trợ người lao động quay trở lại thị trường lao động, người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp. Những chính sách này đã làm cho tình trạng thiếu việc làm của người lao động, trong đó có lao động nữ, quý đầu năm 2022 được cải thiện, tiếp nối với thành quả phục hồi đã ghi nhận được ở quý IV năm 2021. Số lao động nữ thiếu việc làm trong độ tuổi quý I năm 2022 là khoảng 1,3 triệu người, giảm 135,2 nghìn người so với quý trước và tăng 357,5 nghìn người so với cùng kỳ năm trước.

Mức độ khác biệt về tình trạng thiếu việc làm giữa các vùng kinh tế-xã hội cho thấy, tỷ lệ này cao nhất là ở vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung với 4,23%; tiếp đến là vùng Đồng bằng sông Cửu Long với 4,0%. Đặc biệt, Đông Nam Bộ đã chuyển mình từ vùng có tỷ lệ thiếu việc làm cao thứ hai ở quý trước sang vùng có tỷ lệ thấp nhất ở quý này (quý IV năm 2021: 4,61%; quý I năm 2022: 1,60%).

Trong ba khu vực kinh tế, lao động nữ thiếu việc làm trong độ tuổi ở khu vực dịch vụ trong quý I năm 2022 không còn chiếm tỷ trọng cao nhất như quý trước. Khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là khu vực có tỷ trọng thiếu việc làm cao nhất trong quý này với 37,3% (tương đương với 496,3 nghìn người thiếu việc làm); tiếp theo là khu vực dịch vụ chiếm tỷ trọng 35,6% (khoảng 472,9 nghìn người); khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm tỷ trọng thấp nhất với 27,1% (khoảng 359,6 nghìn người). So với quý trước, số lao động nữ thiếu việc làm trong độ tuổi quý I năm 2022 giảm ở khu vực công nghiệp, xây dựng và khu vực dịch vụ (tương ứng giảm 88,5 nghìn người và giảm 58,1 nghìn người) và tăng ở khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (tăng 11,3 nghìn người). Tuy nhiên, so với cùng kỳ năm trước, số lao động nữ thiếu việc làm ở

cả ba khu vực kinh tế đều tăng lên, khu vực dịch vụ tăng 159,7 nghìn người; khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 126,9 nghìn người và khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 70,8 nghìn người.

Thu nhập bình quân tháng của người lao động là 6,4 triệu đồng, tăng mạnh so với quý trước và được cải thiện hơn so với cùng kỳ năm trước. Thu nhập bình quân tháng của người lao động quý I là 6,4 triệu đồng, tăng 1 triệu đồng so với quý trước và tăng 110 nghìn đồng so với cùng kỳ năm trước.

Thị trường lao động quý I đang dần sôi động trở lại ở nhiều ngành kinh tế, đời sống của người lao động, bao gồm cả lao động nữ, được cải thiện hơn, thu nhập bình quân của lao động nữ có sự phục hồi mạnh mẽ. Nếu như quý III năm 2021, thị trường lao động đã trải qua những khó khăn chưa từng có trong nhiều năm trở lại đây, với mức thu nhập bình quân của lao động nữ là 5,2 triệu đồng, là mức sụt giảm nghiêm trọng; đến quý IV năm 2021 thu nhập bình quân của lao động nữ có dấu hiệu cải thiện hơn, tăng khoảng 139 nghìn đồng so với quý III/2021. Bước sang quý I năm nay, cùng với các chính sách kinh tế thích ứng linh hoạt, thu nhập của lao động nữ tăng mạnh so với quý trước, tăng 20,1% (tương ứng tăng khoảng 1 triệu đồng/người/tháng).

So với cùng kỳ năm trước, thu nhập bình quân của lao động nữ tăng khoảng gần 2%, tăng tương ứng khoảng 110 nghìn đồng và tăng 4% so với cùng kỳ năm 2020, tương ứng tăng 216 nghìn đồng/người/tháng. Thu nhập bình quân tháng của lao động nữ tăng mạnh tại vùng Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long, đặc biệt tại Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai. Thu nhập bình quân tháng của lao động nữ vùng Đông Nam Bộ tăng cao nhất trong 6 vùng kinh tế – xã hội, với mức thu nhập bình quân là 8,3 triệu đồng, tăng 36,8%, tương ứng tăng 2,2 triệu đồng so với quý trước. Trong đó, lao động nữ tại Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương và Đồng Nai có mức thu nhập bình quân cao nhất cả nước, khoảng hơn 8 triệu đồng/người/tháng. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, thu nhập bình quân của lao động nữ là 8,9 triệu đồng/người, tăng 36,5%, tương ứng tăng 2,4 triệu đồng so với quý trước; thu nhập của lao động nữ tại Bình Dương là 8,6 triệu đồng/người/tháng, tăng 54,0%, tương ứng tăng 3,0 triệu đồng/người/tháng so với quý trước; lao động nữ tại Đồng

Nai có thu nhập bình quân là 8,5 triệu đồng, tăng 32,9%, tương ứng tăng 2,1 triệu đồng so với quý trước. Quý I năm nay cũng ghi nhận sự phục hồi mạnh thu nhập bình quân của lao động nữ tại vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Trong quý IV năm 2021, lao động nữ tại vùng này vẫn ghi nhận sự sụt giảm thu nhập, đời sống lao động nữ vẫn tiếp tục chịu nhiều khó khăn do tác động phức tạp và lan rộng của dịch Covid-19; tuy nhiên, sang quý I năm nay thu nhập của lao động nữ tại Đồng bằng sông Cửu Long có nhiều chuyển biến tích cực, với thu nhập bình quân của lao động nữ là 5,6 triệu đồng, tăng 27,8% so với quý trước.

Mặc dù trong quý I năm 2022 chứng kiến số ca nhiễm Covid-19 tăng cao tại nhiều tỉnh, thành phố phía Bắc, tuy vậy, thu nhập của lao động nữ tại vùng Đồng bằng sông Hồng vẫn có mức tăng trưởng khá, như Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng. Thu nhập bình quân của lao động nữ tại Hà Nội là 8,5 triệu đồng, tăng 17,4%, tương ứng tăng 1,3 triệu đồng so với quý trước; lao động nữ tại Bắc Ninh có thu nhập bình quân là 8,2 triệu đồng, tăng 8,3% và thu nhập của lao động nữ tại Hải Phòng là 7,8 triệu đồng/người/tháng, tăng 8,3% so với quý IV năm 2021.

So với quý trước, thu nhập của lao động nữ làm việc trong các ngành kinh tế có sự tăng trưởng khá. Thu nhập bình quân tháng của lao động nữ làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng là 7,3 triệu đồng, đây là khu vực có tốc độ tăng thu nhập bình quân tăng cao nhất trong ba khu vực kinh tế, tăng 22,6% so với quý trước, tăng tương ứng hơn 1,3 triệu đồng; lao động nữ làm việc trong ngành dịch vụ có thu nhập bình quân là 7,5 triệu đồng, tăng 20,5% so với quý trước, tăng tương ứng gần 1,3 triệu đồng. Lao động nữ làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có thu nhập bình quân là 3,7 triệu đồng, tăng 8,8% so với quý trước, tăng tương ứng khoảng 301 nghìn đồng.

So với cùng kỳ năm 2021, lao động nữ trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có tốc độ tăng thu nhập bình quân cao nhất trong ba khu vực kinh tế, tăng 3,1%, tương ứng tăng khoảng 114 nghìn đồng; lao động nữ làm việc trong khu vực công nghiệp và xây dựng có thu nhập bình quân tăng 1,4%, tương ứng tăng 100 nghìn đồng; trong khi đó, lao động nữ làm việc trong khu vực dịch vụ có mức thu nhập tăng không nhiều so với cùng kỳ năm trước, tương ứng tăng 78 nghìn đồng/người/tháng.

Thu nhập của lao động nữ quý I đã có nhiều khởi sắc ở nhiều ngành kinh tế chủ lực so với quý trước. Lao động nữ làm việc trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có mức thu nhập bình quân là 7,2 triệu đồng, tăng 24,2%, tương ứng tăng 1,4 triệu đồng; lao động nữ làm việc trong ngành bán buôn bán lẻ có thu nhập bình quân là 7,5 triệu đồng, tăng 23,3%, tương ứng tăng 1,4 triệu đồng; lao động nữ làm việc trong ngành tài chính ngân hàng và bảo hiểm có thu nhập bình quân là 10,8 triệu đồng, tăng 16,5%, tăng tương ứng là 1,5 triệu đồng; ngành kinh doanh bất động sản lao động nữ có thu nhập bình quân là 10,7 triệu đồng, tăng 32,8%, tương ứng tăng 2,6 triệu đồng; lao động nữ làm việc trong ngành sản xuất, phân phối điện, khí đốt có thu nhập bình quân là 9,5 triệu đồng, tăng 8,4%, tương ứng tăng 736 nghìn đồng.

Sự quyết tâm của Chính phủ trong việc đẩy nhanh quá trình phục hồi và phát triển kinh tế-xã hội của đất nước ngay trong quý I năm 2022 đã giúp một bộ phận lao động nữ sớm quay trở lại thị trường lao động, cụ thể tỷ lệ thất nghiệp giảm so với quý trước. Số lao động nữ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý I năm 2022 là khoảng 1,1 triệu người, giảm 489,5 nghìn người so với quý trước và tăng 16,7 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động quý I năm 2022 là 2,46%, giảm 1,1 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 0,04 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước.

Mặc dù Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long vẫn là hai vùng có tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi cao nhất, tương ứng là 3,03% và 2,89%, nhưng so với quý trước, tỷ lệ này ở hai vùng đều giảm, tương ứng giảm 2,69 điểm phần trăm và giảm 2,81 điểm phần trăm. Trong quý I năm 2022, tỷ lệ này ở Thành phố Hồ Chí Minh là 4,18%, cao gấp 1,9 lần so với Hà Nội (2,24%). Tuy vẫn còn cao hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp ở Hà Nội nhưng so với quý trước, tỷ lệ này ở Thành phố Hồ Chí Minh đã giảm 4,07 điểm phần trăm, trong khi ở Hà Nội chỉ giảm 0,21 điểm phần trăm.

Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ là thanh niên (15 đến 24 tuổi) ở mức cao nhưng đã giảm dần, đặc biệt tỷ lệ lao động nữ là thanh niên không có việc làm, không tham gia học tập hoặc đào tạo cũng ghi nhận giảm so với quý trước. Trong quý I năm 2022, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ là thanh niên (15 đến 24 tuổi) là 7,93%, thấp hơn 0,85 điểm phần trăm so với quý trước và cao hơn 0,49 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ là thanh niên ở khu vực thành

thị cao gấp 1,3 lần ở khu vực nông thôn, tương ứng là 9,30% và 7,20%. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ là thanh niên ở Thành phố Hồ Chí Minh trong quý I năm 2022 là 11,30%, cao hơn so với Hà Nội (10,31%). So với quý trước, tỷ lệ này ở Thành phố Hồ Chí Minh giảm 6,83 điểm phần trăm, trong khi đó Hà Nội tăng 1,13 điểm phần trăm. Trong 3 tháng đầu năm, tại thành phố Hồ Chí Minh, các hoạt động thương mại, vui chơi giải trí dần trở nên nhộn nhịp, học sinh, sinh viên các trường đi học trực tiếp trở lại đã làm cho tỷ lệ thất nghiệp thanh niên giảm đáng kể.

Trong quý I năm 2022, cả nước có khoảng 1,7 triệu lao động nữ là thanh niên 15-24 tuổi không có việc làm và không tham gia học tập, đào tạo (chiếm 13,3% tổng số thanh niên), giảm 166,0 nghìn người so với quý trước và giảm 291,4 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ lao động nữ là thanh niên không có việc làm và không tham gia học tập, đào tạo ở khu vực nông thôn cao hơn khu vực thành thị, 15,3% so với 10,1%.

Tỷ lệ lao động nữ không sử dụng hết tiềm năng tiếp tục đã giảm mạnh, tuy nhiên vẫn đang ở mức cao. Những năm trước, tỷ lệ lao động nữ không sử dụng hết tiềm năng của Việt Nam thường dao động ở mức 4%. Từ thời điểm quý I năm 2020 đến quý III năm 2021, tỷ lệ này tăng rất nhanh và đạt mức cao kỷ lục là 10,4% vào quý III năm 2021. Khi các hoạt động kinh tế – xã hội được khôi phục gần như hoàn toàn, tỷ lệ lao động nữ không sử dụng hết tiềm năng giảm nhanh từ 10,4% xuống còn 8,0% vào quý 4 năm 2021 và giảm tiếp xuống 6,1% vào quý I năm 2022.

Tỷ lệ lao động nữ không sử dụng hết tiềm năng quý I năm 2022 của khu vực thành thị và nông thôn đều thấp hơn đáng kể so với quý trước, đặc biệt tại thành thị. Tỷ lệ này ở thành thị là 5,9%, giảm gần một nửa so với quý IV năm 2021 (10,3%); tại nông thôn, tỷ lệ lao động không sử dụng hết tiềm năng giảm từ 6,7% xuống còn 6,3%. Đa số lao động nữ không sử dụng hết tiềm năng là những người từ 15-34 tuổi (48,4%) cao hơn rất nhiều so với tỷ trọng lao động nữ nhóm tuổi này chiếm trong lực lượng lao động, 34,7%. Điều này cho thấy Việt Nam vẫn còn một bộ phận không nhỏ lực lượng lao động tiềm năng chưa được khai thác, đặc biệt là nhóm lao động nữ trẻ. Trong bối

cảnh đại dịch Covid-19 vẫn tiếp tục diễn biến phức tạp, việc nghiên cứu các chính sách để tận dụng hết tiềm năng của nhóm lao động nữ này càng trở nên cần thiết.

Số lao động nữ làm công việc tự sản tự tiêu khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản có xu hướng giảm nhẹ. Số lao động nữ làm công việc tự sản tự tiêu quý I năm 2022 là 4,8 triệu người (thấp hơn 0,1 triệu người so với quý trước nhưng vẫn cao hơn 1,1 triệu người so với cùng kỳ năm trước). Số lao động nữ này chủ yếu biến động ở khu vực nông thôn. Lao động nữ tự sản tự tiêu chủ yếu thuộc độ tuổi từ 55 trở lên (chiếm 49,7%). Số liệu cũng cho thấy, trong số 4,8 triệu lao động nữ tự sản tự tiêu, có đến gần 500 nghìn người cho biết họ hiện tại vẫn còn bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19 (chiếm 9,8%). Trung bình 1 tuần, lao động nữ tự sản tự tiêu dành 18 giờ cho công việc nông nghiệp (tương đương 2,6 giờ/ngày) và 16,3 giờ làm các công việc nhà (tương đương khoảng 2,3 giờ/ngày). Bình quân, mỗi tuần, lao động nữ giới tự sản tự tiêu phải dành 19,2 giờ cho các công việc nhà trong gia đình trong khi con số này ở nam giới là 12,6 giờ .

3.2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

Pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ nói riêng đều được xây dựng và ban hành trên cơ sở chủ trương, quan điểm, đường lối của Đảng và các nguyên tắc của pháp luật quốc tế. Trên cơ sở đó, Hiến pháp, Luật và các văn bản dưới luật khác được xây dựng, ban hành và được đảm bảo thực hiện bởi hệ thống các cơ quan nhà nước từ trung ương đến địa phương. Ngoài ra, việc đảm bảo thực hiện các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ còn phụ thuộc vào các yếu tố khác như nhận thức về quyền con người, bình đẳng giới, các yếu tố về văn hóa, công nghệ, cùng năng lực lãnh đạo, quản trị. Tất cả các yếu tố được tổng hợp và được mô tả bằng mô hình dưới đây:



Ảnh 3.1: Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

3.2.1. Quy định về quyền làm việc của lao động nữ

Quyền làm việc là vấn đề đầu tiên cần được đề cập khi phân tích pháp luật về việc làm của lao động nữ. Lý do là bởi quyền việc làm là cơ sở pháp lý, là tiền đề để xây dựng các chế định khác liên quan đến việc làm của lao động nữ. Nếu quyền việc làm của lao động nữ không được công nhận, được quy định thì những quy định khác về việc làm của lao động nữ sẽ không thể được ban hành do thiếu một căn cứ pháp lý cơ bản và quan trọng.

Tại các văn kiện và điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia, quyền làm việc của người lao động nói chung và của lao động nữ nói riêng được ghi nhận là một trong những quyền về kinh tế, xã hội. Quyền làm việc được cụ thể hóa trong Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người (1948), Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và

văn hóa do Liên Hiệp Quốc thông qua ngày 16/12/1966, tại khoản 1, Điều 6 quy định: *“Các quốc gia thành viên Công ước thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm các quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành để đảm bảo quyền này.”* Tại khoản 2 Điều này, các quốc gia thành viên thừa nhận rằng: *“Phải tiến hành các biện pháp để thực hiện đầy đủ quyền này, bao gồm triển khai các chương trình đào tạo kỹ thuật và hướng nghiệp, các chính sách và biện pháp kỹ thuật nhằm đảm bảo sự phát triển vững chắc về kinh tế, xã hội và văn hóa, tạo công ăn, việc làm đầy đủ và hữu ích với điều kiện đảm bảo các quyền tự do cơ bản về chính trị và kinh tế của từng cá nhân.”*

Dưới góc độ pháp luật quốc gia, quyền việc làm của người lao động nói chung và của lao động nữ nói riêng cũng là một quyền hiến định được ghi nhận trong Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật. Khoản 01 Điều 35 Hiến pháp 2013 quy định: *“Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.”* Khái niệm *“công dân”* tại khoản 01 Điều 35 Hiến pháp 2013 được hiểu là công dân Việt Nam. Theo khoản 01 Điều 17 Hiến pháp 2013, *“công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là người có quốc tịch Việt Nam.”* Theo đó, người có quốc tịch Việt Nam, bất kể người đó mang giới tính nam hay giới tính nữ, có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Như vậy, công dân nữ của Việt Nam có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Trong đó, làm việc là hoạt động lao động, thể hiện sự tác động của sức lao động vào tư liệu sản xuất để tạo ra sản phẩm hoặc dịch vụ. Nghề nghiệp là tập hợp các công việc cụ thể giống nhau về các nhiệm vụ hoặc mức độ tương đồng cao về nhiệm vụ chính. Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm (Khoản 01, Điều 09 Bộ luật Lao động 2019; Khoản 02 Điều 03 Luật Việc làm 2013). Nơi làm việc là nơi được sử dụng cho mục đích lao động (Khoản 08 Điều 02 Luật Phòng, chống tác hại của thuốc lá 2012), là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động (Khoản 09 Điều 03 Bộ luật Lao động 2019). Tóm lại, Hiến pháp 2013 đã ghi nhận và quy định quyền làm việc của lao động nữ với tư cách là một quyền cơ bản của công dân.

Dưới góc độ pháp luật lao động và việc làm, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Việc làm 2013 đã kế thừa nguyên tắc pháp lý về quyền làm việc của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng tại Hiến pháp 2013. Cụ thể, theo Luật Việc làm 2013, bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc là một trong các nguyên tắc về việc làm (Khoản 01 Điều 04 Luật Việc làm 2013). Trong khi đó, theo Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp (Điểm a khoản 01 Điều 05 Bộ luật Lao động 2019). Quyền làm việc của người lao động bao gồm được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm; trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của bản thân (Điều 10 Bộ luật Lao động 2019).

Từ những quy định trên, có thể thấy rằng, với tư cách là người lao động, lao động nữ có quyền tự do lựa chọn công việc hợp pháp để tạo ra thu nhập. Lao động nữ có quyền tự do lựa chọn làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào thuộc mọi thành phần kinh tế, khu vực kinh tế, dù là khu vực kinh tế nhà nước, khu vực kinh tế tập thể, khu vực kinh tế tư nhân hay khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Ngoài ra, lao động nữ cũng có quyền tự do lựa chọn nơi làm việc: làm việc trong nước hoặc làm việc tại nước ngoài, làm việc trực tiếp tại nơi làm việc hoặc làm việc từ xa theo thỏa thuận với người sử dụng lao động và phù hợp với quy định của pháp luật.

Như vậy, quyền làm việc của lao động nữ đã được quy định rõ ràng trong Hiến pháp 2013, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Việc làm 2013. Mọi tổ chức, cá nhân có nghĩa vụ và trách nhiệm tôn trọng quyền việc làm của lao động nữ. Mọi hành vi cản trở, hạn chế hay tác động tiêu cực đối với quyền việc làm của lao động nữ đều là hành vi vi phạm pháp luật và bị xử lý theo quy định của pháp luật. Cụ thể, tổ chức, cá nhân thực hiện hành vi vận động, xúi giục người khác lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp theo định kiến giới bị xử phạt cảnh cáo (Khoản 01 Điều 08 Nghị định 125/2021/NĐ-CP của Chính phủ ngày 28 tháng 12 năm 2021) quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bình đẳng giới. Nghiêm trọng hơn, cá nhân thực hiện

hành vi ép buộc hoặc nghiêm cấm người khác lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp vì định kiến giới bị phạt tiền từ 10 triệu đồng đến 15 triệu đồng (Điểm b khoản 02 Điều 08 Nghị định 125/2021/NĐ-CP); tổ chức thực hiện một trong hai hành vi trên thì mức phạt tiền bằng 02 lần mức phạt tiền đối với cá nhân (Khoản 02 Điều 05 Nghị định 125/2021/NĐ-CP).

Có thể nói, quyền làm việc của lao động nữ đã được ghi nhận rõ ràng trong các văn bản quy phạm pháp luật và được đảm bảo thực hiện bởi các chế tài của Nhà nước. Đây là cơ sở pháp lý cơ bản và quan trọng, là nền tảng cho các quy định về tuyển dụng, giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ sẽ được phân tích tại các mục tiếp theo.

3.2.2. Quy định về tuyển dụng lao động nữ

Tuyển dụng là khâu đầu tiên trong việc xác lập quan hệ lao động. Đối với lao động nữ, tuyển dụng là giai đoạn khó khăn nhất bởi lao động nữ có được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan, doanh nghiệp hay không phụ thuộc vào người sử dụng lao động. Do đó, việc ban hành các quy định pháp luật về tuyển dụng lao động nữ là hết sức cần thiết để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp về việc làm của lao động nữ.

Theo Luật Bình đẳng giới 2006, nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng (Khoản 01 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006). Còn theo Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có trách nhiệm 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 (Khoản 01 Điều 136 Bộ luật Lao động 2019). Nhà nước bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực tuyển dụng lao động (Điểm b khoản 01 Điều 78 Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ ngày 14 tháng 12 năm 2020 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).

Để đảm bảo bình đẳng giới được thực hiện có hiệu quả trong tuyển dụng, Nhà nước đã quy định một số giải pháp cũng như những chính sách khuyến khích người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ:

- *Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động* (Điểm a khoản 03 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006) : Căn cứ vào nhu cầu tuyển dụng lao động cũng như đặc thù công việc, người sử dụng lao động phải quy định một tỷ lệ tuyển dụng nam, nữ nhất định để tiến hành tuyển dụng, tránh tình trạng phân biệt đối xử về giới, đặc biệt là đối với những người sử dụng lao động kinh doanh ngành, nghề mang tính chất đặc thù phải sử dụng nhiều lao động nam (như xây dựng, cầu đường, ...) hoặc phải sử dụng nhiều lao động nữ (như may mặc, giày da, thủy sản, ...) thì việc quy định một tỷ lệ nam, nữ nhất định để tuyển dụng vào những vị trí phù hợp sẽ đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới. Đây là biện pháp nhanh chóng để đảm bảo cơ hội việc làm bình đẳng cho nam hoặc nữ nhằm rút ngắn khoảng cách giới. Điều này có nghĩa, tùy tình hình thực tiễn sẽ áp dụng việc tạo điều kiện để “ưu tiên” cho nam hay nữ được tuyển dụng. Thực tế cho thấy, việc ưu tiên này thường được đặt ra đối với nữ do chênh lệch về cơ hội việc làm chủ yếu bất lợi đối với nữ. Vì thế, việc quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng đã cải thiện đáng kể cơ hội việc làm cho lao động nữ.

- *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* (Khoản 04 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019): Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên sử dụng lao động nữ và có những chính sách ưu đãi, xét giảm thuế cho các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Bộ luật Lao động 2019 không giới hạn việc ưu đãi xét giảm thuế đối với người sử dụng sử dụng nhiều lao động nữ trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh nào nhưng phạm vi điều chỉnh đối với người sử dụng lao động là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đã rút ngắn bởi các quy định tại các Thông tư của Bộ Tài chính. Theo đó, chỉ doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ theo hướng dẫn nếu hạch toán riêng được (Điều 21 Thông tư 96/2015/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 22 tháng 06 năm 2015 sửa đổi, bổ sung

một số điều của Thông tư 78/2014/TT-BTC của Bộ Tài chính ngày 18 tháng 06 năm 2014 hướng dẫn về các trường hợp giảm thuế theo quy định).

3.2.3. Quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ

Theo quy định tại Luật Việc làm 2013, Nhà nước có các biện pháp để giải quyết việc làm cho người lao động. Những biện pháp này được áp dụng cho cả lao động nam và lao động nữ và không có quy định cụ thể được áp dụng riêng cho lao động nữ. Những biện pháp này bao gồm các biện pháp mang tính chất hỗ trợ cho giải quyết việc làm và các biện pháp trực tiếp giải quyết việc làm. Các biện pháp mang tính chất hỗ trợ cho giải quyết việc làm có thể kể đến như khuyến khích đầu tư, lập các chương trình việc làm, phát triển hệ thống dịch vụ việc làm, dạy nghề gắn với việc làm, thành lập Quỹ giải quyết việc làm, chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Các biện pháp trực tiếp giải quyết việc làm có thể kể đến đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Xây dựng và thực hiện các chương trình về việc làm

Chương trình việc làm là một trong các biện pháp nhằm hỗ trợ và giải quyết việc làm cho lao động nữ. Mục tiêu của các chương trình việc làm là định ra chỉ tiêu tạo việc làm mới hàng năm, chỉ tiêu giảm tỷ lệ thất nghiệp cho lao động nữ trên phạm vi cả nước nói chung và tại từng địa phương nói riêng.

So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ quy định về trách nhiệm xây dựng chương trình việc làm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và trách nhiệm thực hiện chương trình việc làm của các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người lao động trong đó có lao động nữ. Lý do là bởi Luật Việc làm 2013 đã quy định rõ thẩm quyền quản lý của Nhà nước trong lĩnh vực này. Cụ thể, Luật Việc làm 2013 quy định Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về việc làm trong phạm vi cả nước. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về việc làm và các Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện quản lý nhà nước về việc làm.

Ủy ban nhân dân các cấp trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, thực hiện quản lý nhà nước về việc làm tại địa phương (Điều 7).

Trong khi đó, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức thành viên trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của mình có trách nhiệm tuyên truyền, vận động cơ quan, doanh nghiệp, đơn vị, tổ chức và cá nhân tạo việc làm cho người lao động; tham gia với cơ quan nhà nước trong việc xây dựng và giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về việc làm theo quy định của pháp luật. Cơ quan, tổ chức trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về việc làm; tạo việc làm; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật (Điều 8).

- Quỹ giải quyết việc làm

Quỹ quốc gia về việc làm là biện pháp quản lý quan trọng của Nhà nước trong việc triển khai thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm. Theo Điều 13 Luật Việc làm 2013, Quỹ quốc gia về việc làm có thể được hiểu là khoản tài chính dự trữ của quốc gia được lập để giải quyết việc làm và hỗ trợ dịch vụ việc làm. Quỹ quốc gia được lập từ các nguồn ngân sách nhà nước, khoản trợ giúp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước hỗ trợ việc làm.

Hoạt động cho vay từ Quỹ quốc gia về việc làm được thực hiện theo quy định tại Luật Việc làm 2013, Nghị định 61/2015/NĐ-CP ngày 09/07/2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm, Nghị định 74/2019/NĐ-CP ngày 23/09/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 7 năm 2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm. Theo đó, Nghị định 74/2019/NĐ-CP có nhiều điểm mới về nâng mức vay và thời hạn vay vốn để đáp ứng nhu cầu thực tiễn của xã hội:

Về mức vay vốn: Theo quy định tại Điều 24 Nghị định 74/2019/NĐ-CP, mức vay được nâng tối đa đối với cơ sở sản xuất kinh doanh lên đến 02 tỷ đồng, đối với người lao động mức vay tối đa là 100 triệu đồng. Mức vay cụ thể căn cứ vào nguồn vốn, chu kỳ sản xuất, kinh doanh và khả năng trả nợ của đối tượng vay vốn. Sự điều

chỉnh mức vay vốn góp phần giúp các đối tượng có nhiều cơ hội tiếp cận nguồn vốn để mở rộng sản xuất.

Về thời hạn vay vốn: Theo quy định tại Điều 25 Nghị định 74/2019/NĐ-CP, thời hạn vay vốn được tăng tối đa lên đến 120 tháng. Bên cạnh đó, mức vay có tài sản bảo đảm được đổi mới. Cụ thể, Nghị định 74/2019/NĐ-CP đã sửa đổi, bổ sung Điều 27 và Điều 37 của Nghị định 61/2015/NĐ-CP theo hướng nâng mức vay phải có tài sản bảo đảm tiền vay từ quỹ đối với cơ sở sản xuất, kinh doanh và người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng từ 50 triệu đồng lên 100 triệu đồng. Việc điều chỉnh thời hạn vay vốn có thể tạo điều kiện cho những đối tượng vay có thể trả nợ đúng hạn, tránh trường hợp chưa có doanh thu sản phẩm đã phải trả nợ.

Ngoài ra, Điều 33 Nghị định 74/2019/NĐ-CP quy định cụ thể hơn Điều 21 Nghị định 61/2015/NĐ-CP về hoạt động quản lý Quỹ quốc gia về việc làm của Ngân hàng Chính sách Xã hội, bao gồm:

- + Ngân hàng Chính sách Xã hội huy động nguồn vốn để cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm.

- + Được Nhà nước cấp bù chênh lệch lãi suất và phí quản lý theo quy định pháp luật về quy chế quản lý tài chính đối với Ngân hàng Chính sách Xã hội.

- + Ngân hàng Chính sách Xã hội báo cáo kết quả thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội.

- Phát triển hệ thống các tổ chức dịch vụ việc làm

Tổ chức dịch vụ việc làm là cầu nối giữa Nhà nước và lao động nữ. Việc thành lập các tổ chức giới thiệu việc làm là biện pháp nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động nữ. Khoản 02 Điều 36 Luật Việc làm 2013 quy định về dịch vụ việc làm. Theo đó, tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Hoạt động của trung tâm dịch vụ việc làm được thực hiện theo Điều 37 và Điều 38 của Luật Việc làm 2013. Theo đó, trung tâm dịch vụ việc làm là đơn vị sự nghiệp công lập, bao gồm: (i) Trung tâm dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước thành lập và (ii) trung tâm dịch vụ việc làm do tổ chức chính trị - xã hội thành

lập. Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập phải phù hợp với quy hoạch do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt và có đủ điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhân lực theo quy định. Thẩm quyền thành lập trung tâm dịch vụ việc làm thuộc về Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương hoặc người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội cấp trung ương.

Về nhiệm vụ, trung tâm dịch vụ việc làm có những nhiệm vụ gồm: (i) Tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động và cung cấp thông tin thị trường lao động miễn phí; (ii) Cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; (iii) Thu thập thông tin thị trường lao động; (iv) Phân tích và dự báo thị trường lao động; (v) Thực hiện các chương trình, dự án về việc làm; (vi) Đào tạo kỹ năng, dạy nghề theo quy định của pháp luật;

Đối với doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm là doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật về doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về việc làm cấp tỉnh cấp. Doanh nghiệp được cấp giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm khi có đủ điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhân lực và tiền ký quỹ. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập chi nhánh hoạt động dịch vụ việc làm. Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thu phí theo quy định của pháp luật về phí, lệ phí (Điều 39). Về hoạt động, doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thực hiện các hoạt động, bao gồm: (i) Tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, người sử dụng lao động; (ii) Cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; (iii) Thu thập và cung cấp thông tin thị trường lao động; (iv) Phân tích và dự báo thị trường lao động; (v) Đào tạo kỹ năng, dạy nghề theo quy định của pháp luật; (vi) Thực hiện các chương trình, dự án về việc làm.

- Dạy nghề gắn với việc làm

Dạy nghề, đào tạo nghề là một trong những biện pháp quan trọng để giúp lao động nữ có thể nhanh chóng tìm được việc làm ổn định. Hiện tại, hoạt động dạy nghề, đào tạo nghề áp dụng đối với lao động nữ được quy định tại Bộ luật Lao động 2019 và Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 và Luật Giáo

dục nghề nghiệp 2014 không có quy định riêng về dạy nghề, đào tạo nghề cho lao động nữ, song những quy định chung về dạy nghề, đào tạo nghề tại Bộ luật Lao động 2019 và Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 vẫn phải tuân thủ nguyên tắc về bảo đảm bình đẳng giới, cụ thể là chính sách thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục nghề nghiệp (Khoản 07 Điều 07 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014). Đây là nguyên tắc, chính sách quan trọng để đảm bảo quyền được dạy nghề, đào tạo nghề để tìm kiếm và nâng cao cơ hội việc làm của lao động nữ, tạo điều kiện để họ có thể có thu nhập hoặc gia tăng thu nhập giúp nâng cao chất lượng đời sống.

Theo Bộ luật Lao động 2019, lao động nữ được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình (Điều 59). Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho lao động nữ thông qua việc thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho lao động nữ; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định; tổ chức thi kỹ năng nghề cho lao động nữ; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho lao động nữ.

Về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho lao động nữ đang làm việc cho mình; đào tạo cho lao động nữ trước khi chuyển làm nghề khác cho mình. Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (Điều 60).

Trong khi đó, theo Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, lao động nữ có thể học nghề theo một trong hai hình thức đào tạo chính quy hoặc đào tạo thường xuyên. Đào

tạo chính quy là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung toàn bộ thời gian do cơ sở giáo dục nghề nghiệp và cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp có đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp thực hiện để đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng. Còn đào tạo thường xuyên là hình thức đào tạo vừa làm vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn đối với các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác, được thực hiện linh hoạt về chương trình, thời gian, phương pháp, địa điểm đào tạo, phù hợp với yêu cầu của người học.

Với tư cách là người học, lao động nữ có các nhiệm vụ và quyền theo Điều 60 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014. Ngoài ra, lao động nữ tốt nghiệp các khóa đào tạo do người sử dụng lao động cấp học bổng, chi phí đào tạo phải làm việc cho người sử dụng lao động theo thời hạn đã cam kết trong hợp đồng đào tạo; trường hợp không thực hiện đúng cam kết thì phải bồi hoàn học bổng, chi phí đào tạo. Lao động nữ khi tham gia các chương trình đào tạo trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo dưới 03 tháng được hỗ trợ chi phí đào tạo theo quy định của Thủ tướng Chính phủ. Trong quá trình học tập nếu lao động nữ bị ốm đau, tai nạn, thai sản, không đủ sức khỏe hoặc gia đình có khó khăn không thể tiếp tục học tập hoặc đi làm thì được bảo lưu kết quả học tập và được trở lại tiếp tục học tập để hoàn thành khóa học. Thời gian được bảo lưu kết quả học tập không quá 05 năm. Những kiến thức, kỹ năng mà lao động nữ tích lũy được trong quá trình làm việc và kết quả các mô-đun, tín chỉ, môn học lao động nữ đã tích lũy được trong quá trình học tập ở các trình độ giáo dục nghề nghiệp được công nhận và không phải học lại khi tham gia học các chương trình đào tạo khác. Lao động nữ sau khi tốt nghiệp được hưởng các chính sách gồm: (i) Được tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập, lực lượng vũ trang theo quy định; (ii) Được hưởng tiền lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động dựa trên vị trí việc làm, năng lực, hiệu quả làm việc nhưng không được thấp hơn mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu hoặc mức lương khởi điểm đối với công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo quy định của pháp luật.

- Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Điều 23 Hiến pháp 2013 quy định: “*Công dân có quyền tự do đi lại và cư trú ở trong nước, có quyền ra nước ngoài và từ nước ngoài về nước. Việc thực hiện các quyền này do pháp luật quy định.*” Vì vậy, Nhà nước có trách nhiệm đảm bảo, hỗ trợ và tạo điều kiện cho người lao động ra nước ngoài làm việc, bao gồm việc đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đảng và Nhà nước đã có những chủ trương, chính sách pháp luật cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành nhằm tạo hành lang pháp lý để điều chỉnh hoạt động người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp và tổ chức hoạt động trong lĩnh vực này.

Việc đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phải tuân thủ các quy định của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020. Theo Điều 4 Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020, chính sách của Nhà nước về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng gồm: (i) Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; phát huy và sử dụng hiệu quả nguồn lao động sau khi đi làm việc ở nước ngoài trở về; (ii) Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong một số ngành, nghề, công việc cụ thể có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hoặc Việt Nam có ưu thế được hưởng một số cơ chế, chính sách đặc thù nhằm thu hút, thúc đẩy và hỗ trợ phát triển ngành, nghề, công việc để đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và sử dụng người lao động sau khi về nước phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ; (iii) Bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không phân biệt đối xử trong tuyển chọn, bồi dưỡng kỹ năng nghề, ngoại ngữ, giáo dục định hướng cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; có biện pháp hỗ trợ bảo vệ người lao động Việt Nam ở nước ngoài phù hợp với các đặc điểm về giới; (iv) Hỗ trợ hòa nhập xã hội và tham gia thị trường lao động sau khi về nước. Trong đó,

chính sách bảo đảm bình đẳng giới, cơ hội việc làm, không phân biệt đối xử là một chính sách quan trọng đối với lao động nữ, đảm bảo cho lao động nữ được bình đẳng với lao động nam về cơ hội việc làm ở nước ngoài và được đối xử công bằng trong quá trình tuyển chọn để đi làm việc ở nước ngoài.

Lao động nữ có thể đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng dưới các hình thức như đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ký với đơn vị sự nghiệp để thực hiện thỏa thuận quốc tế; đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ký với doanh nghiệp Việt Nam hoạt động dịch vụ đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu công trình, dự án ở nước ngoài; doanh nghiệp Việt Nam đưa người lao động Việt Nam đi đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề ở nước ngoài; tổ chức, cá nhân Việt Nam đầu tư ra nước ngoài; hợp đồng lao động trực tiếp giao kết với người sử dụng lao động ở nước ngoài.

Về quyền, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có một số quyền như (i) Được cung cấp thông tin về chính sách, pháp luật của Việt Nam về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; chính sách, pháp luật và phong tục, tập quán của nước tiếp nhận lao động có liên quan đến người lao động; quyền, nghĩa vụ của các bên khi đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; (ii) Được tư vấn, hỗ trợ để thực hiện quyền, nghĩa vụ và hưởng lợi ích trong hợp đồng lao động, hợp đồng đào tạo nghề; (iii) Hưởng tiền lương, tiền công, chế độ khám bệnh, chữa bệnh, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm tai nạn lao động và quyền lợi, chế độ khác theo hợp đồng lao động; (iv) Được bảo hộ, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng trong thời gian làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng phù hợp với pháp luật Việt Nam, pháp luật của nước tiếp nhận lao động, pháp luật và thông lệ quốc tế.

Về nghĩa vụ, lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng có một số nghĩa vụ sau: (i) Tuân thủ pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động; (ii) Làm việc đúng nơi quy định; chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân thủ sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động ở nước ngoài theo hợp đồng lao động; (iii) Nộp thuế, tham gia bảo hiểm xã hội, hình thức bảo hiểm khác theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của nước tiếp nhận lao động.

Ngoài tuyển dụng và giải quyết việc làm, bảo đảm việc làm cho lao động nữ cũng là một vấn đề quan trọng. Bởi lẽ, nếu việc làm của lao động nữ không được bảo đảm bởi các quy định pháp luật thì các quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ về lao động – việc làm dễ có nguy cơ bị xâm phạm.

Các quy định pháp luật về bảo đảm việc làm cho lao động nữ được quy định tại Bộ luật Lao động 2019. Cụ thể, theo Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, 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. Về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai, lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì 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.

Trường hợp lao động nữ tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do lao động nữ 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.

Về bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản, lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật Lao động 2019 mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho lao động nữ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

3.2.4. Quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp về việc làm cho lao động nữ

Hiện nay, các quy định về xử phạt liên quan đến việc làm của lao động nữ được quy định tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP. Cụ thể, mức phạt áp dụng đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm có thể lên đến 40 triệu đồng nếu người sử dụng lao động có những hành vi sau:

- Không 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.
- Không bảo đảm việc làm cho lao động nữ theo quy định tại Điều 140 Bộ luật Lao động 2019.
- Không ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- 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 hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Cùng với đó, người sử dụng lao động phải nhận lao động nữ trở lại làm việc.

Về giải quyết tranh chấp, khung pháp lý hiện hành về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam được quy định tại chương XIV Bộ luật Lao động 2019. So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nhằm đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp lao động, tăng cường việc giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải và trọng tài. Theo đó, pháp luật lao động đặt ra các cơ chế pháp lý khác nhau về giải quyết tranh chấp lao động, bao gồm giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải, trọng tài và tòa án.

Đối với hòa giải, về nguyên tắc, tranh chấp lao động phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải.

Trong cơ chế hòa giải, không xuất hiện một cơ quan chuyên trách đảm nhiệm chức năng hòa giải cho các bên tranh chấp, mà chỉ có sự tồn tại của hòa giải viên do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm. Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Đối với trọng tài, thẩm quyền của trọng tài chỉ phát sinh hiệu lực khi các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Hội đồng trọng tài quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp. Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên và khi đó, Ban trọng tài lao động chỉ gồm một trọng tài viên đã được lựa chọn.

Khác với hòa giải và trọng tài, thẩm quyền của tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động được quy định cụ thể trong Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015. Theo đó, tại Điều 32, Tòa án có thẩm quyền giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà đã hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải. Căn cứ Điều 35 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015, Tòa án cấp huyện có thẩm quyền giải quyết sơ thẩm các tranh chấp lao động nêu trên. Đối với các trường hợp đương sự ở nước ngoài, tài sản ở nước ngoài hoặc cần ủy thác tư pháp ở nước ngoài thì sẽ do Tòa án cấp tỉnh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm. Ngoài ra, Tòa

án cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án cấp huyện nếu thấy cần thiết hoặc theo đề nghị của Tòa án cấp huyện theo quy định tại khoản 2 Điều 37 Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án, khi có yêu cầu, một bên trong tranh chấp lao động gửi đơn khởi kiện đến Tòa án có thẩm quyền kèm theo các tài liệu liên quan đến tranh chấp lao động. Khi đơn khởi kiện đáp ứng đủ các điều kiện, Tòa án sẽ thụ lý vụ án và tiến hành hòa giải để các bên trong tranh chấp lao động thỏa thuận về việc giải quyết tranh chấp lao động. Nếu các bên thỏa thuận được, thẩm phán sẽ lập biên bản hòa giải thành, và hết thời hạn 7 ngày, nếu không có đương sự nào thay đổi ý kiến thì thẩm phán sẽ ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự. Các bên trong tranh chấp lao động sẽ thực hiện theo biên bản hòa giải thành này. Trường hợp các bên không thỏa thuận được, Tòa án sẽ đưa vụ án ra xét xử và các bên có nghĩa vụ phải thi hành bản án. Nếu không đồng ý với phán quyết của Tòa án, đương sự có thể kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày công bố bản án.

3.3. ĐÁNH GIÁ VỀ PHÁP LUẬT VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

3.3.1. Đánh giá pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

3.3.1.1. Ưu điểm

Pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam có những ưu điểm như sau:

Thứ nhất, chính sách bình đẳng giới về việc làm giữa lao động nam và lao động nữ đã được quy định xuyên suốt và thống nhất trong các văn bản quy phạm pháp luật trong tất cả các giai đoạn xây dựng và phát triển của đất nước, từ Hiến pháp 1946, Hiến pháp 1959, Hiến pháp 1980, Hiến pháp 1992, Bộ luật Lao động 1994, Bộ luật Lao động 2012 và đến nay là Hiến pháp 2013, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Việc làm 2013. Các quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật này đã thể hiện rõ chính sách của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ bình đẳng với lao động nam trong

các hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, tìm kiếm việc làm và được bảo đảm việc làm trong quá trình tham gia quan hệ lao động.

Thứ hai, các văn bản quy phạm pháp luật đã xây dựng một hệ thống các quy phạm pháp luật tương đối hoàn chỉnh và toàn diện điều chỉnh các quan hệ pháp luật liên quan đến vấn đề việc làm của lao động nữ. Trong đó, Bộ luật Lao động 2019 và Luật Bình đẳng giới 2006 tập trung điều chỉnh về vấn đề tuyển dụng và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Trong khi đó, Luật Việc làm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 quy định những cơ chế, chính sách tạo việc làm, tạo cơ hội tiếp cận việc làm và phát triển kỹ năng nghề, nâng cao cơ hội tìm kiếm và cải thiện việc làm của lao động nữ.

Thứ ba, các quy định pháp luật đã làm rõ trách nhiệm của toàn bộ hệ thống chính trị, bao gồm trách nhiệm của Nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức kinh tế, về vấn đề việc làm của lao động nữ. Trong đó, Nhà nước có vai trò chủ đạo và chịu trách nhiệm chính trong hoạt động điều chỉnh các quan hệ pháp luật về lao động để tạo việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Các cấp ủy, tổ chức đảng chịu trách nhiệm quán triệt, thi hành nghiêm các chỉ đạo, lãnh đạo, nghị quyết, kết luận của Trung ương về chính sách việc làm đối với lao động nữ. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cùng hệ thống công đoàn và hội phụ nữ các cấp có trách nhiệm hỗ trợ lao động nữ tìm kiếm việc làm và hỗ trợ lao động nữ bảo đảm việc làm trong quá trình làm việc cho người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tuân thủ, bảo đảm thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Thứ tư, các chế tài xử lý vi phạm về việc làm của lao động nữ đã được quy định. Các Nghị định xử phạt của Chính phủ trong lĩnh vực lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và bình đẳng giới đã quy định những hành vi xâm phạm việc làm của lao động nữ, các hình thức xử phạt như phạt tiền và các biện pháp xử phạt bổ sung, khắc phục hậu quả. Những quy định này có tính răn đe, cưỡng chế để đảm bảo người sử dụng

lao động và những tổ chức, cá nhân liên quan không thực hiện hành vi vi phạm về việc làm của lao động nữ hay có những hành vi tái phạm.

3.3.1.2. Hạn chế

Thứ nhất, một số hạn chế về hình thức của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam gồm có:

Một là, các quy định của pháp luật về việc làm của lao động nữ chưa đầy đủ và hoàn thiện, hiện được quy định ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau, thiếu thống nhất và hệ thống với các hiệu lực thi hành khác nhau. Hiện đang tồn tại Luật bình đẳng giới, Bộ luật lao động, Luật việc làm và nhiều thông tư, nghị định hướng dẫn trong đó có đề cập tới các khía cạnh khác nhau về tuyển dụng, quyền làm việc, đảm bảo việc làm cho lao động nữ. Các quy định có rất nhiều nhưng hiệu lực thi hành thấp, các vấn đề về bất bình đẳng trong trả lương và điều kiện việc làm của lao động nữ vẫn diễn ra. Các hành vi này ít khi được giải quyết tại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà chủ yếu các tranh chấp được giải quyết thông qua các quyết định đơn phương của lao động nữ, ít khi được đấu tranh công khai.

Hai là, Các chính sách về nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng, chế độ nghỉ ngơi của phụ nữ trong thời gian kinh nguyệt không có đủ sức hấp dẫn đối với lao động nữ. Lao động nữ vẫn chưa có các chính sách hỗ trợ đầy đủ và kịp thời để có thể tiếp tục quay trở lại làm việc sau 6 tháng nghỉ thai sản do thiếu các quy định và chính sách hỗ trợ từ phía Nhà nước. Điều này gây ra rất nhiều hạn chế cho việc đào tạo nghề nghiệp cho lao động nữ trong những ngành nghề đòi hỏi nhiều kỹ năng và phải được đào tạo chuyên nghiệp như công nghệ thông tin, bác sĩ, kỹ sư...

Ba là, trong khu vực chính thức, mặc dù người lao động nữ được ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể nhưng quy định tại các hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể thường là các văn bản được soạn sẵn hoặc theo mẫu do người sử dụng lao động đưa ra, thiếu các tài liệu hướng dẫn và các thông tin minh bạch về vị trí việc làm, thang bảng lương, quy định pháp luật về việc làm dành cho lao động nữ thường bị bỏ qua hoặc né tránh.

Thứ hai, một số hạn chế về nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam có thể được liệt kê như sau:

Một là, các quy định về việc làm của lao động nữ chưa được quy định chi tiết, nhiều quy định vẫn chỉ dừng lại ở những chủ trương, chính sách mang tính tổng quát. Một số quy định mới chỉ dừng lại ở mức định tính và chưa có những quy định cụ thể mang tính định lượng, dẫn đến những khó khăn trong việc thực hiện và thi hành pháp luật trong thực tiễn. Ví dụ, điểm a khoản 3 Điều 78 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ. Quy định này chưa làm rõ thế nào là đủ điều kiện tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả lao động nam và lao động nữ, dẫn đến lúng túng trong việc thực hiện trên thực tế. Điều này có thể dẫn đến việc mỗi người sử dụng lao động lại có cách hiểu quy định và cách áp dụng khác nhau, dẫn đến nguy cơ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ có thể không được bảo đảm.

Hai là, quy định về chống phân biệt đối xử, trong đó có chống phân biệt đối xử về việc làm đối với lao động nữ, trong Bộ luật Lao động 2019 chưa được quy định rõ. Cụ thể, khoản 08 Điều 03 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “*Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.*” Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành không quy định thuật ngữ “*yêu cầu đặc thù của công việc*” và thuật ngữ “*người lao động dễ bị tổn thương*” được hiểu như thế nào. Người sử dụng lao động hoàn toàn có thể lợi dụng những lỗ hổng này để thực hiện những hành vi nhằm hạn chế quyền và những cơ hội tiếp cận việc làm của lao động nữ. Ví dụ, người sử dụng lao động có thể cho rằng một số công việc nhất định có yếu tố đặc thù về thể chất hoặc sức khỏe, từ đó chỉ tuyển dụng lao động nam và từ chối tuyển dụng đối với lao động nữ. Hoặc người sử dụng lao động cho rằng người lao động dễ bị tổn thương chỉ bao gồm người lao động là người khuyết tật (cả người lao động khuyết tật nam và người lao động khuyết tật nữ) chứ không bao gồm những lao động nữ có tình trạng sức khỏe và thể chất bình thường.

Ba là, chính sách giảm thuế áp dụng đối với người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ còn hạn chế, chưa thực sự hấp dẫn và thu hút người sử dụng lao động. Theo đó, khoản 04 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “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.”

Tại Thông tư 78/2014/TT-BTC ngày 18/06/2014 hướng dẫn thi hành Nghị định 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, khoản 01 Điều 21 quy định: *“Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng từ 10 đến 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm trên 50% tổng số lao động có mặt thường xuyên hoặc sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ mà số lao động nữ chiếm trên 30% tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp phải nộp tương ứng với số tiền thực chi thêm cho lao động nữ theo hướng dẫn tại tiết a điểm 2.9 Khoản 2 Điều 6 Thông tư này nếu hạch toán riêng được. Các đơn vị sự nghiệp, cơ quan văn phòng thuộc các Tổng công ty không trực tiếp sản xuất kinh doanh thì không giảm thuế theo Khoản này.”* Quy định trên đã giới hạn nhóm doanh nghiệp được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, chỉ bao gồm các doanh nghiệp hoạt động trong các nhóm ngành, lĩnh vực sản xuất, xây dựng, vận tải mà không bao gồm các nhóm ngành, lĩnh vực khác. Điều này sẽ không tạo ra cơ chế thu hút, khuyến khích người sử dụng lao động, đặc biệt là doanh nghiệp, trong các nhóm ngành, lĩnh vực khác tuyển dụng và sử dụng lao động nữ, dễ dẫn đến nguy cơ phân biệt đối xử trong tuyển dụng việc làm đối với lao động nữ..

Bốn là, quy định về bảo đảm việc làm đối với lao động nữ chưa bao quát hết các trường hợp, vẫn còn những lỗ hổng khiến việc làm của lao động nữ không thực sự được đảm bảo. Cụ thể, khoản 03 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “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.” Quy định này chỉ cấm người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ, chứ không cấm người sử dụng lao động chuyển lao động nữ làm công việc khác với công việc được quy định trong hợp đồng lao động, đồng thời cũng không cấm người sử dụng lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động với lao động nữ. Như vậy, người sử dụng lao động có thể sử dụng hai cách thức này để giảm tiền lương, thu nhập của lao động nữ, làm ảnh hưởng đến cuộc sống sinh hoạt của lao động nữ cũng như gây sức ép, khiến lao động nữ phải quyết định nghỉ việc. Với tư cách là văn bản quy phạm pháp luật được ban hành để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bao gồm cả lao động nữ, quy định trên tại Bộ luật Lao động 2019 là chưa thật sự phù hợp và còn nhiều hạn chế cần được khắc phục, tháo gỡ.

Năm là, vấn đề đảm bảo quyền và lợi ích về việc làm của lao động nữ sau khi nghỉ thai sản chưa được quy định chặt chẽ, triệt để. Điều 140 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.” Theo quy định trên, nếu lao động nữ quay trở lại làm việc mà còn việc làm cũ thì không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản, Tuy nhiên, nếu lao động nữ quay trở lại làm việc mà việc làm cũ không còn thì lao động nữ chỉ được hưởng mức lương của công việc mới không thấp hơn mức lương của công việc cũ và mất đi những quyền, lợi ích mà trước khi nghỉ thai sản lao động nữ được hưởng. Áp dụng quy định trên vào thực tế, người sử dụng lao động có thể sắp xếp cho lao động nữ làm công việc khác với mức lương cũ như trước khi nghỉ thai sản nhưng sẽ tước đi những quyền và lợi ích mà

lao động nữ đã được hưởng trước khi nghỉ thai sản. Đây là quy định chưa đảm bảo công bằng về chế độ việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản.

Sáu là, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới về việc làm chưa được quy định rõ ràng. Điểm a khoản 03 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định: “3. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm: a) Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động.” Luật Bình đẳng giới 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa có quy định cụ thể hướng dẫn việc thực hiện biện pháp trên. Điều này có thể gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện pháp luật. Ngoài ra, xét ở khía cạnh quyền tự do tuyển dụng của người sử dụng lao động, quy định này có thể xâm phạm đến quyền tự do tuyển dụng của người sử dụng lao động khi buộc người sử dụng lao động phải đặt ra cụ thể tỷ lệ lao động nam và lao động nữ được tuyển dụng.

Bảy là, điểm e khoản 01 Điều 19 Luật Bình đẳng giới 2006 quy định người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận lao động nữ trong trường hợp lao động nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như lao động nam là không khả thi vì quy định này có thể xâm phạm đến quyền tự do tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể không tuân thủ quy định này do không có chế tài đảm bảo. Quy định tại điểm e khoản 01 Điều 19 Luật Bình đẳng giới 2006 cần kết hợp với những quy định về ưu đãi dành cho người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ mới khuyến khích người sử dụng lao động tuân thủ và thực hiện.

Tám là, mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm về việc làm của lao động nữ còn thấp, chưa đủ tính răn đe với các tổ chức, cá nhân vi phạm. Cụ thể, theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP, mức phạt tiền tối đa đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ là 20 là 20 triệu đồng đối với người sử dụng lao động là cá nhân và 40 triệu đồng đối với người sử dụng lao động là tổ chức. Rõ ràng, mức phạt tiền như vậy là tương đối thấp khi so sánh với doanh thu từ hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động, đặc biệt là người sử dụng lao động là các tổ chức, doanh nghiệp. Vì lý do đó, tình trạng không tuân thủ pháp luật, xâm phạm các quy định pháp luật về việc làm của lao

động nữ còn diễn biến hết sức phức tạp, gây tác động tiêu cực, ảnh hưởng đến việc thực hiện các quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong lĩnh vực lao động – việc làm. Trên thực tế, nhiều doanh nghiệp đã có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với lao động nữ, làm ảnh hưởng đến việc làm của họ. Tuy nhiên, những hành vi này đã được xử lý kịp thời theo các bản án, quyết định của Tòa án, từ đó bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Ví dụ, theo bản án số 1240/2022/LĐ-ST ngày 8/7/2022 của Tòa án nhân dân quận Bình Thạnh (Thành phố Hồ Chí Minh), người sử dụng lao động đã có hành vi chấm dứt hợp đồng lao động không có căn cứ với lao động nữ, do đó phải hủy quyết định cho thôi việc và bồi thường thiệt hại cho lao động nữ. Việc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, gây ảnh hưởng đến việc làm của lao động nữ cũng được thể hiện tại bản án số 03/2022/LĐ-ST ngày 6/6/2022 của Tòa án nhân dân thị xã Trảng Bàng (Tây Ninh). Theo nhận định của Tòa án, người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ với lý do thu hẹp hoạt động kinh doanh và diễn biến phức tạp của đại dịch Covid-19. Tuy nhiên, tại thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ, người sử dụng lao động lại nhận người khác vào làm thay thế vị trí công việc của lao động nữ đó và ngoài lao động nữ này ra thì người sử dụng lao động không cắt giảm thêm người lao động nào khác. Do đó, căn cứ đơn phương chấm dứt lao động của người sử dụng lao động là không có cơ sở chấp nhận. Từ nhận định trên, Tòa án tuyên bố quyết định cho thôi việc lao động nữ của người sử dụng lao động là trái pháp luật và người sử dụng lao động có nghĩa vụ bồi thường cho lao động nữ.

Các hạn chế trong pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có cả các nguyên nhân khách quan và các nguyên nhân chủ quan:

Nguyên nhân khách quan:

- Quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và lao động nữ luôn tồn tại những lợi ích mâu thuẫn và đối lập. Do đó, việc hài hòa, cân bằng quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và lao động nữ nhưng vẫn đảm bảo tối đa quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ là không hề dễ dàng;

- Thị trường lao động luôn vận động, biến đổi theo những diễn biến phức tạp và khó lường của nền kinh tế. Vì vậy, các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ có thể không kịp thời điều chỉnh được những vận động, biến đổi đó trong quan hệ lao động;

- Bối cảnh, điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam, nhận thức của một bộ phận người sử dụng lao động và lao động nữ còn nhiều hạn chế khiến cho lao động nữ chưa thể tận dụng những quy định pháp luật về việc làm để đảm bảo các quyền và lợi ích liên quan của mình;

Nguyên nhân chủ quan:

- Kỹ thuật lập pháp, tư duy, năng lực xây dựng pháp luật còn hạn chế, chưa phản ánh đầy đủ quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; thiếu tầm nhìn bao quát để điều chỉnh kịp thời các vấn đề về việc làm của lao động nữ trong quan hệ lao động;

- Vấn đề việc làm của lao động nữ chưa nhận được nhiều sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của các cơ quan hữu quan; vai trò, sự tham gia trong quá trình xây dựng, góp ý và phản biện các chính sách pháp luật, các văn bản quy phạm pháp luật của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam chưa được phát huy mạnh mẽ, triệt để;

- Tình trạng cài cắm, trục lợi chính sách tạo ra những lỗ hổng về pháp luật gây ảnh hưởng, bất lợi cho lao động nữ trong việc thực hiện các quyền và lợi ích hợp pháp trong lĩnh vực việc làm vẫn còn tồn tại;

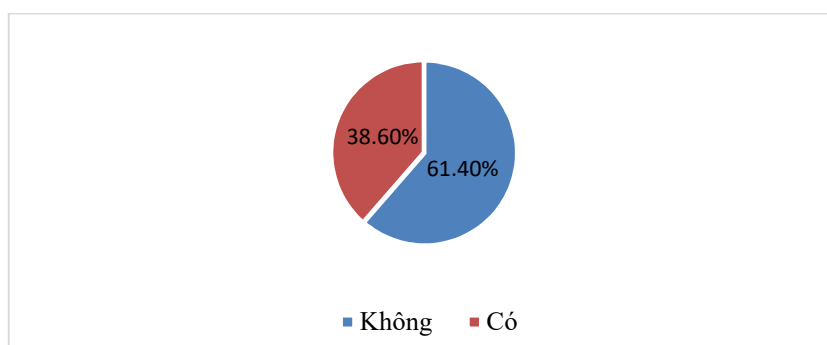
- Sự trao đổi, phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội và các tổ chức liên quan trong việc quản lý và áp dụng pháp luật về việc làm của lao động nữ còn chưa chặt chẽ và thiếu hiệu quả;

- Các cơ quan chịu trách nhiệm giám sát, thanh tra, kiểm tra việc thực hiện các quy phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ chưa phát huy hết khả năng trong việc đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật và xử lý nghiêm minh những cá nhân, tổ chức có hành vi vi phạm.

3.3.2. Tình hình thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

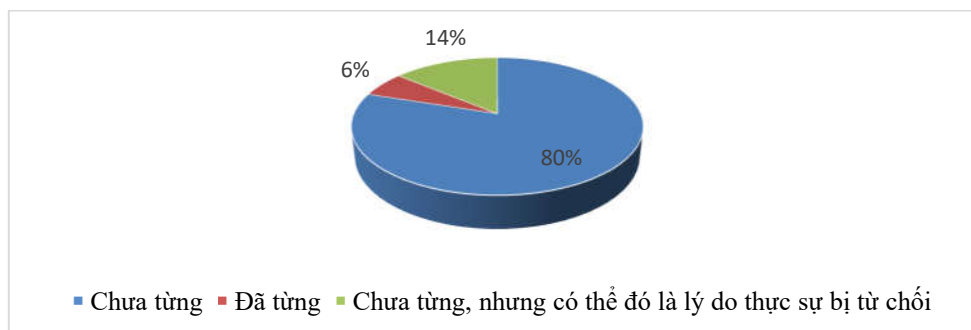
Để có thể đưa ra những đánh giá, nhận xét phù hợp về thực trạng thi hành pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam, nghiên cứu sinh đã thực hiện khảo sát thông qua bảng hỏi để thu thập số liệu, thông tin liên quan đến việc làm của lao động nữ. Đối tượng được khảo sát là người lao động và người sử dụng lao động tập trung tại khu vực chính thức. Kết quả khảo sát được thể hiện như sau:

3.1.3.1. Về phía người lao động



Biểu đồ 3.1: Về nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam

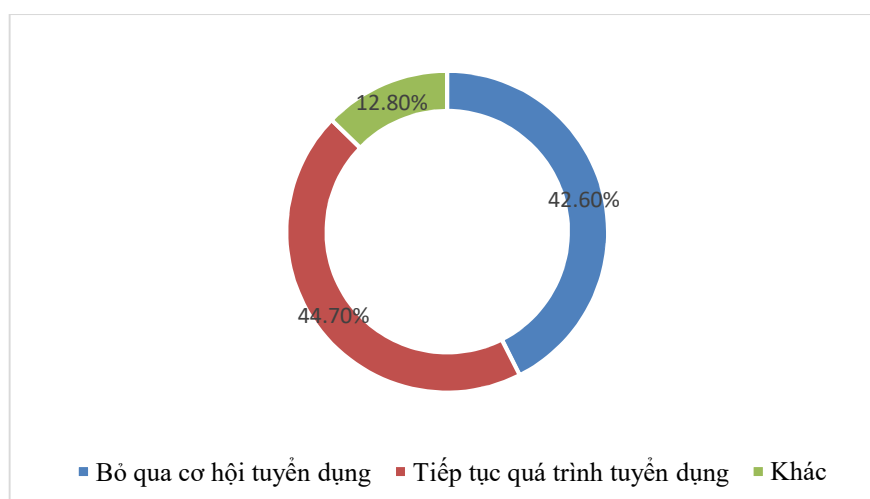
Khi được hỏi rằng việc người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng lao động nam thay cho lao động nữ có phải là hành vi phân biệt đối xử về lao động hay không, có tới 61,4% người lao động được khảo sát cho rằng đó không phải là hành vi phân biệt đối xử về lao động đối với lao động nữ. Phần lớn người lao động được khảo sát cho rằng việc người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng lao động nam là do tính chất, yêu cầu của công việc. Một số người được hỏi lại cho rằng do yếu tố về thai sản (đẻ nhiều) hoặc yếu tố tính cách (lao động nữ so đo, chi li, trong khi lao động nam dễ tính) nên dẫn tới việc ưu tiên tuyển dụng lao động nam thay vì lao động nữ.



Biểu đồ 3.2: Tình hình từ chối tuyển dụng vì lý do giới tính

Khi được hỏi rằng bản thân đã từng bị người sử dụng lao động từ chối tuyển

dụng vì lý do giới tính hay chưa, 80% những người lao động được khảo sát là lao động nữ trả lời rằng chưa từng, 6% trả lời đã từng và 14% cho biết chưa từng nhưng cho rằng giới tính vẫn chính là nguyên nhân khiến người sử dụng lao động từ chối tuyển dụng họ. Đồng thời, 89% lao động nữ được khảo sát cho biết họ chưa từng gặp thông báo tuyển dụng ghi chỉ tuyển lao động nam hoặc lao động nữ khi nộp hồ sơ tuyển dụng hoặc phỏng vấn; 10% còn lại cho biết họ đã từng thấy thông báo tuyển dụng ghi chỉ tuyển lao động nam hoặc người sử dụng lao động hỏi rằng lao động nữ có kế hoạch sinh con trong tương lai gần hay không. Có thể thấy rằng, hiện tượng người sử dụng lao động từ chối tuyển dụng lao động nữ vì lý do giới tính không phải là một hiện tượng phổ biến trên thị trường lao động.

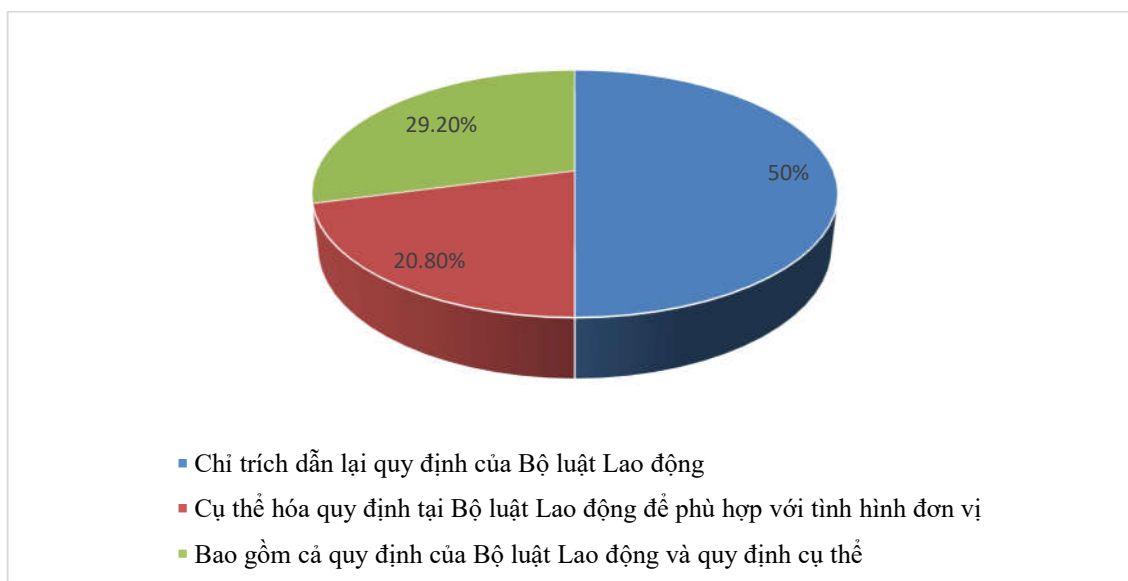


Biểu đồ 3.3: Phản ứng của lao động nữ khi nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam

Khi được hỏi về hành động khi thấy người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng lao động nam, 42,6% lao động nữ được khảo sát cho biết đã bỏ qua cơ hội tuyển dụng, 44,7% cho biết họ tiếp tục quá trình tuyển dụng và 12,8% còn lại chọn hành động khác (Biểu đồ 3.3. trên đây đã minh họa)

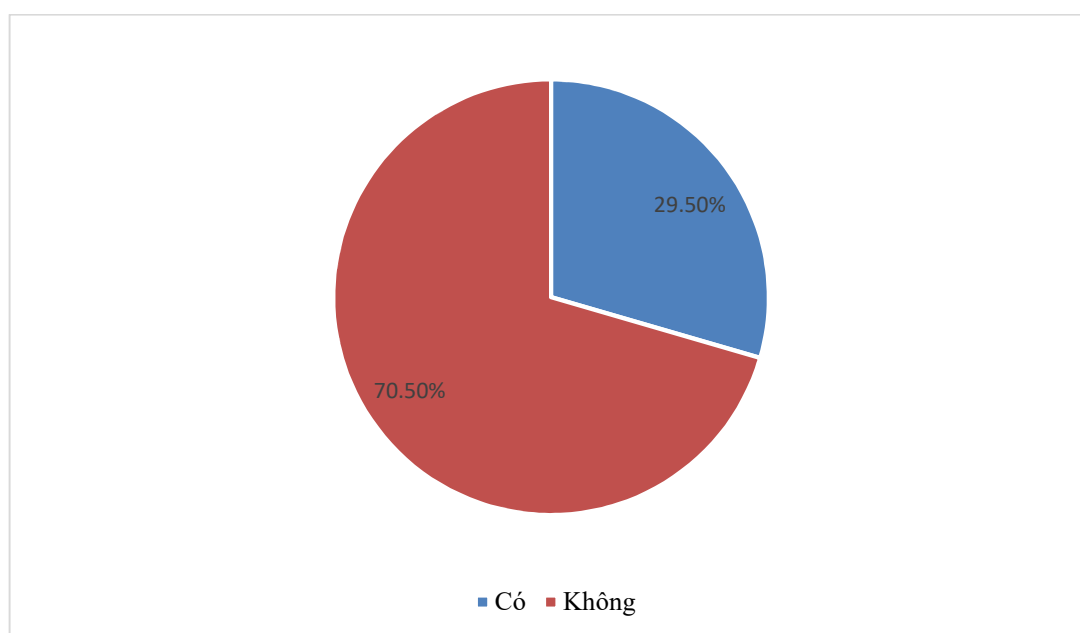
Sau khi trả lời các câu hỏi về tuyển dụng, người lao động tham gia khảo sát tiếp tục trả lời các câu hỏi về việc làm trong quá trình lao động tại đơn vị sử dụng lao động. Theo đó, 71,8% người lao động được khảo sát cho biết đơn vị sử dụng lao động nơi họ làm việc không ban hành bất kỳ văn bản nội bộ nào quy định các vấn đề về

việc làm của lao động nữ; chỉ có 28,2% người lao động được hỏi trả lời là có. Theo đó, nhiều đơn vị sử dụng lao động chỉ đơn thuần trích dẫn lại các quy định của Bộ luật Lao động, chỉ có số ít các đơn vị sử dụng lao động cụ thể hóa các quy định của Bộ luật Lao động để phù hợp với tình hình sử dụng lao động nữ của đơn vị mình. Số liệu thống kê về vấn đề này được trình bày tại Biểu đồ 3.4 dưới đây:



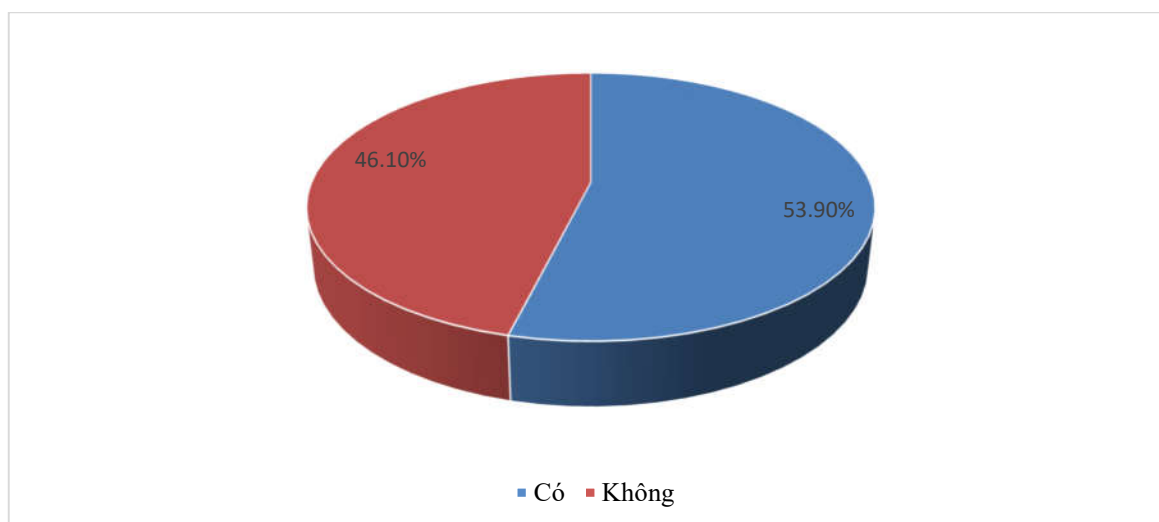
Biểu đồ 3.4: Quy định về việc làm của phụ nữ trong các văn bản nội bộ của doanh nghiệp

3.1.3.2. Về phía người sử dụng lao động



Biểu đồ 3.5: Thực trạng xu hướng tuyển dụng theo giới tính

Khi được hỏi về việc quan tâm tới giới tính của người lao động khi tuyển dụng, 70,5% người sử dụng lao động được khảo sát cho biết họ không quan tâm tới yếu tố này, 29,5% còn lại trả lời có (minh họa bởi Biểu đồ 3.5). Có thể thấy, giới tính của người lao động không phải là yếu tố mà người sử dụng lao động quan tâm nhất. Số liệu này phù hợp với thực tiễn tuyển dụng khi những yếu tố như thái độ, kinh nghiệm làm việc hay kỹ năng chuyên môn là những yếu tố được người sử dụng lao động quan tâm.



Biểu đồ 3.6: Nhận thức về hành vi tuyển dụng theo giới tính

Khi được hỏi ý kiến rằng hành vi chỉ tuyển dụng lao động nam hoặc chỉ tuyển dụng lao động nữ có phải là hành vi phân biệt đối xử trong lao động, 53,90% người sử dụng lao động đồng ý với nhận định này, trong khi 46% người còn lại không đồng ý (minh họa bởi Biểu đồ 3.6). Sự chênh lệch nhỏ về mặt quan điểm trên cho thấy vẫn chưa có sự thống nhất trong nhận thức giữa những người sử dụng lao động về khái niệm *phân biệt đối xử trong lao động*.

Ngoài ra, phần lớn người sử dụng lao động tham gia khảo sát (87%) cho biết đơn vị sử dụng lao động của họ có áp dụng những chính sách lao động có lợi cho lao động nữ trong quá trình sử dụng lao động nữ. Trong đó, dạy nghề cho lao động nữ là chính sách được ưu tiên hàng đầu, bên cạnh những chính sách khác và chỉ có một tỷ lệ rất nhỏ người sử dụng lao động áp dụng chính sách đưa lao động nữ đi làm việc tại nước ngoài để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp.

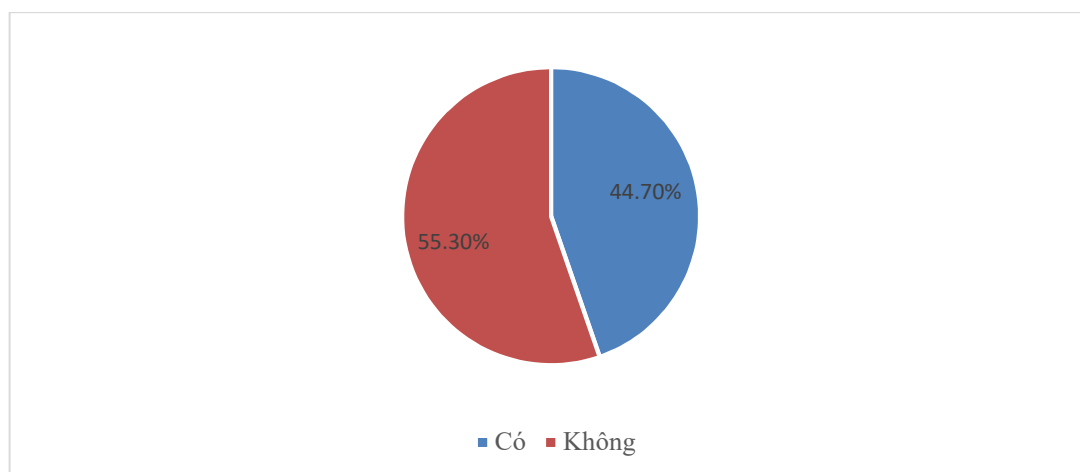
Về việc tham khảo ý kiến của lao động nữ trước khi ban hành các chính sách việc làm áp dụng đối với họ, có tới gần 83% người sử dụng lao động cho biết họ có tham khảo ý kiến của lao động nữ (minh họa bởi Biểu đồ 3.7). Cách thức lấy ý kiến của lao động nữ cũng rất đa dạng, bao gồm tổ chức phiên đối thoại, trao đổi với toàn bộ lao động nữ trong đơn vị sử dụng lao động, gửi phiếu lấy ý kiến đến từng lao động nữ, tổ chức phiên đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động, và các cách thức tham khảo ý kiến khác. Tỷ lệ áp dụng các cách thức lấy ý kiến được trình bày theo biểu đồ như dưới đây:



Biểu đồ 3.7: Tham khảo ý kiến của lao động nữ trước khi ban hành các chính sách việc làm

Ngoài ra, 67,9% người sử dụng lao động tham gia khảo sát cho biết đơn vị sử dụng lao động của họ có sử dụng lao động nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Khi được hỏi về hành vi yêu cầu lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa, gần như 100% người sử dụng lao động đều cho biết họ chưa từng đưa ra yêu cầu này với lao động nữ làm việc tại đơn vị sử dụng lao động của họ. Trong đó, 58,6% người sử dụng lao động cho rằng đó là hành vi vi phạm pháp luật về lao động, trong khi 41,4% còn lại phản đối nhận định này. Như vậy, tỷ lệ người sử dụng lao động không biết đến quy định của Bộ luật Lao động về bảo vệ lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới

12 tháng tuổi vẫn tương đối cao. Trên thực tế, văn hóa làm thêm giờ là một hiện tượng phổ biến ở Việt Nam và việc lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, đặc biệt là làm thêm giờ sau giờ làm việc chính thức, cũng xảy ra thường xuyên tại các doanh nghiệp và tổ chức kinh tế ngoài nhà nước.



Biểu đồ 3.8: Ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với lao động nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Khi được hỏi về việc ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với lao động nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi mà hợp đồng lao động hết hạn, chỉ có 44,7% người sử dụng lao động ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới, trong khi 55,3% người còn lại trả lời là không. Số liệu cho thấy người sử dụng lao động thường có xu hướng không tiếp tục ký hợp đồng lao động mới với lao động nữ đang mang thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Nguyên nhân có thể là do người sử dụng lao động cho rằng bộ phận lao động nữ này có thể tạo ra những gánh nặng về công việc, ảnh hưởng đến chất lượng việc làm và trực tiếp gây ra những vấn đề về doanh thu của đơn vị sử dụng lao động.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Trong chương 3, nghiên cứu sinh đã làm rõ những vấn đề sau đây:

Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong những năm qua đã có nhiều chuyển biến tích cực. Tỷ lệ lao động nữ tham gia lực lượng lao động có xu hướng tăng. Tuy nhiên, lao động nữ vẫn gặp nhiều khó khăn, trở ngại trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm và đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp về việc làm. Đặc

biệt, trong bối cảnh đại dịch Covid-19 bùng phát ở Việt Nam và để lại những hậu quả nghiêm trọng về kinh tế - xã hội, lực lượng lao động nữ đã gặp phải nhiều thách thức về việc làm khi tỷ lệ lao động nữ nghỉ việc và mất việc làm gia tăng.

Pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam đã có lịch sử hình thành và phát triển tương đối dài, gắn liền với thời kì xây dựng, bảo vệ và phát triển của đất nước. Các nguyên tắc về bình đẳng trong việc làm, tuyển dụng giữa lao động nam và lao động nữ được ghi nhận xuyên suốt trong các văn bản quy phạm pháp luật qua từng giai đoạn, từ Hiến pháp 1946, Hiến pháp 1959, Hiến pháp 1980, Hiến pháp 1992 cho đến Hiến pháp 2013. Ngoài ra, pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng từng bước được hoàn thiện khi lần lượt Bộ luật Lao động 1994, Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019 được ban hành.

Pháp luật hiện hành về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam được quy định rải rác tại Bộ luật Lao động 2019, Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014, Luật Việc làm 2013, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng 2020 và Luật Bình đẳng giới 2006 cùng các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo đó, chế định việc làm của lao động nữ đã được quy định tương đối hoàn chỉnh và toàn diện, bao gồm các khía cạnh như quyền làm việc của lao động nữ, tuyển dụng lao động nữ, học nghề, dạy nghề cho lao động nữ, đưa lao động nữ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Như vậy, lao động nữ ở Việt Nam đã có một khuôn khổ pháp lý vững chắc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trong lĩnh vực việc làm.

Pháp luật về việc làm của lao động nữ đã thể chế hóa các quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về bảo đảm quyền của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Đồng thời, pháp luật về việc làm của lao động nữ đã định rõ trách nhiệm của các chủ thể liên quan trong việc bảo vệ, bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Tuy nhiên, các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ vẫn tồn tại một số hạn chế như quy định còn mang tính chung chung, chưa cụ thể, tồn tại nhiều lỗ hổng, bất cập khiến cho việc tuân thủ và đảm bảo thi hành trên thực tế chưa được thực hiện

ngghiêm, gây ra nguy cơ xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

4.1. QUAN ĐIỂM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải đảm bảo phù hợp với quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật.

Tại Việt Nam, Đảng Cộng sản Việt Nam là đảng cầm quyền, là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội. Vị trí và vai trò của Đảng đã được ghi nhận trong Hiến pháp và Điều lệ Đảng. Theo đó, Đảng lãnh đạo bằng chủ trương, đường lối, quan điểm được thể hiện trong các nghị quyết, chỉ thị, kết luận. Tuy nhiên, Đảng không phải là Nhà nước và Đảng không làm thay Nhà nước. Những văn kiện mang của Đảng không mang tính quyền lực Nhà nước và không được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế. Do đó, để chủ trương, đường lối của Đảng đi vào cuộc sống, những định hướng này phải được thể chế hoá. Nói cách khác, hệ thống pháp luật Việt Nam phải thể chế hoá quan điểm, đường lối của Đảng thành những quy phạm pháp luật của Nhà nước để tác động tới các quan hệ xã hội, nhằm đạt được những mục tiêu, đường lối mà Đảng đã đề ra.

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, trước hết, cần quán triệt và thể chế hoá quan điểm của Đảng về xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Bởi lẽ, nhà nước và pháp luật là những hiện tượng có mối quan hệ gắn bó chặt chẽ và mật thiết. Nhà nước và pháp luật đều nằm trong kiến trúc thượng tầng, có tác động qua lại lẫn nhau. Nhà nước, với quyền lực đặc trưng của mình, ban hành và thực thi pháp luật; trong khi đó, pháp luật khi được thực thi sẽ phản ánh bản chất của nhà nước. Phân tích mối quan hệ giữa nhà nước và pháp luật để thấy, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải gắn với công cuộc xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam theo chủ trương, đường lối của Đảng. Cụ thể,

quan điểm của Đảng ta là phải nắm vững và xử lý tốt các mối quan hệ lớn giữa Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý và Nhân dân làm chủ; giữa nhà nước, thị trường và xã hội; bảo đảm thượng tôn Hiến pháp và pháp luật. Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam tổ chức và hoạt động theo Hiến pháp và pháp luật, quản lý xã hội bằng Hiến pháp và pháp luật, đồng thời coi trọng giáo dục, nâng cao đạo đức xã hội chủ nghĩa; thể chế hoá kịp thời, đầy đủ và tổ chức thực hiện hiệu quả chủ trương, đường lối của Đảng; lấy con người làm trung tâm, mục tiêu, chủ thể, và động lực phát triển đất nước; Nhà nước tôn trọng, bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân .

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, kể đến, phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng trong công tác lập pháp, xây dựng pháp luật. Công tác lập pháp là một hoạt động quan trọng và phức tạp, có tác động lớn và rộng rãi đến các ngành luật khác nhau trong hệ thống pháp luật. Việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ là một phần của công tác lập pháp và do đó phải phù hợp với quan điểm, đường lối chung về công tác lập pháp mà Đảng đã đặt ra. Theo đó, Bộ Chính trị kết luận hoạt động xây dựng, ban hành pháp luật phải “thận trọng, chắc chắn, làm tốt từng khâu, đặt yêu cầu cao về chất lượng, không chạy theo số lượng, phải bám sát và kịp thời đáp ứng yêu cầu của thực tiễn. Chú trọng hoàn thiện hệ thống pháp luật kịp thời, đầy đủ, đồng bộ, thống nhất, khả thi, ổn định, công khai, minh bạch, có sức cạnh tranh quốc tế; lấy quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người dân và doanh nghiệp làm trọng tâm. Khắc phục tình trạng văn bản luật thiếu tính ổn định, “luật khung, luật ống”, chậm ban hành văn bản chi tiết, hướng dẫn thi hành. Quan điểm trên của Đảng là kim chỉ nam quan trọng, mang tính then chốt, làm cơ sở chính trị thiết yếu để hoàn thiện các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, cuối cùng, cần bám sát chủ trương, đường lối của Đảng về vai trò của phụ nữ trong thời kỳ mới của phát triển đất nước với mục tiêu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ không chỉ được đặt trong tương quan với việc xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện công tác lập pháp, xây dựng

pháp luật mà còn phải được đặt trong tương quan với vai trò, vị trí của phụ nữ trong xã hội Việt Nam. Theo đó, Đảng ta đã đề ra những quan điểm, đường lối về vị thế và sự phát triển của phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cụ thể, quan điểm của Đảng là phải phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của phụ nữ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; nâng cao địa vị phụ nữ, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội. Công tác phụ nữ phải bám sát từng đối tượng, vùng, miền, phát huy được tinh thần làm chủ, tiềm năng, sức sáng tạo và khả năng đóng góp cao nhất của các tầng lớp phụ nữ; chăm lo cho phụ nữ tiến bộ về mọi mặt, quan tâm đầy đủ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng để phụ nữ có điều kiện thực hiện tốt vai trò người công dân, người lao động, người mẹ, người thầy đầu tiên của con người. Công tác phụ nữ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và từng gia đình. Trong đó, hạt nhân lãnh đạo là các cấp uỷ đảng, trách nhiệm trực tiếp và chủ yếu là cơ quan quản lý nhà nước các cấp, vai trò chủ thể là phụ nữ mà nòng cốt là các cấp Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam. Như vậy, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ còn cần phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng về vai trò của phụ nữ trong thời kỳ phát triển mới của đất nước.

Việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ cần phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

4.1.1. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải xuất phát từ cách tiếp cận dựa trên quyền con người của phụ nữ và bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật.

Hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ cần được xây dựng dựa trên cách tiếp cận quyền con người của phụ nữ (human rights-based approach), cách tiếp cận giới và nhạy cảm giới (gender-based and gender-sensitive approaches) trong xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo đảm tính thống nhất, toàn diện, bao trùm, không ai bị bỏ lại phía sau, ...

Nhắc đến những hạn chế của hệ thống pháp luật Việt Nam, nhiều nhà khoa học và các chuyên gia trong lĩnh vực pháp luật đều nhận định rằng hệ thống pháp luật

nước ta còn thiếu tính đồng bộ, tình trạng chông chéo, mâu thuẫn giữa các quy định vẫn tồn tại, dẫn đến tính khả thi và hiệu quả của nhiều quy phạm pháp luật chưa cao. Do đó, một trong những yêu cầu cơ bản của việc hoàn thiện hệ thống pháp luật nước ta là từng bước hạn chế và tiến tới xoá bỏ tình trạng chông chéo, mâu thuẫn trong quy định pháp luật, hình thành một hệ thống pháp luật thống nhất, khoa học, có tính khả thi cao để điều chỉnh các mối quan hệ xã hội trong mọi lĩnh vực của đời sống.

Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng vậy, phải được đặt trong chính thể hoàn thiện pháp luật về việc làm của người lao động nói chung và các quy định pháp luật có liên quan. Chẳng hạn, muốn đảm bảo lao động nữ được đối xử bình đẳng với lao động nam trong quá trình tuyển dụng, các quy định chung về việc làm trong Bộ luật Lao động và Luật Việc làm phải được sửa đổi một cách căn bản để cụ thể hoá vấn đề bình đẳng trong tuyển dụng giữa lao động nam và lao động nữ.

Tính đồng bộ của pháp luật còn hàm ý sự thống nhất, hài hoà hoá giữa các quy định của pháp luật quốc tế với pháp luật Việt Nam, nhất là các quy định của pháp luật quốc tế về quyền người, quyền phụ nữ, các tiêu chuẩn quốc tế về lao động và bảo vệ, thúc đẩy quyền trẻ em gái, quyền phụ nữ tại các doanh nghiệp, về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp,...

4.1.2. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải thực hiện trên cơ sở các nghiên cứu, đánh giá về thực trạng việc làm trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

Trong giai đoạn thực hiện chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 – 2020, Việt Nam đã tận dụng được nhiều cơ hội, vượt qua nhiều thách thức về kinh tế - tài chính trong khu vực và toàn cầu, đạt được nhiều thành tựu quan trọng.

Từ trình độ nông nghiệp lạc hậu tiến lên trình độ công nghiệp với các trình độ công nghệ ngày càng tiên tiến, hiện đại, trở thành một trong những quốc gia có nền công nghiệp thuộc vào nhóm các quốc gia có năng lực cạnh tranh toàn cầu ở mức trung bình cao. Theo Hội thảo đánh giá kinh tế Việt Nam năm 2020, nền kinh tế Việt Nam có quy mô đứng thứ 40 trên thế giới và thứ 4 trong ASEAN và bình quân GDP/người đứng thứ 6 trong ASEAN. Tỷ lệ nghèo tiếp cận đa chiều năm 2020 ước khoảng 4,7%,

giảm 1% so với năm 2019, đưa Việt Nam trở thành một trong những quốc gia đầu tiên về đích trước mục tiêu thiên niên kỷ của Liên Hợp Quốc về giảm nghèo .

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn nhiều vấn đề khó khăn cần khắc phục, đặc biệt là đối với thị trường lao động và vấn đề việc làm của lao động nữ. Trên thị trường lao động hiện nay, cung lao động vẫn lớn hơn cầu lao động, sức ép về việc làm tương đối lớn, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong các khu vực kinh tế phi chính thức vẫn tương đối cao.

Theo Báo cáo tình hình lao động việc làm quý IV năm 2022 của Tổng cục Thống kê, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên trong quý IV năm 2022 là 52,1 triệu người. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động quý IV năm 2022 là 68,9%, tăng 0,2 điểm phần trăm so với quý trước và tăng 1,1 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ là 62,7%, thấp hơn 12,8 điểm phần trăm so với nam (75,4%). Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động khu vực thành thị là 66,4%, trong khi đó tỷ lệ này ở nông thôn là 70,4%. Xem xét theo nhóm tuổi, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở khu vực thành thị thấp hơn khu vực nông thôn ở các nhóm tuổi rất trẻ và nhóm tuổi già, trong đó chênh lệch nhiều nhất được ghi nhận ở nhóm 55 tuổi trở lên (thành thị: 32,7%; nông thôn: 46,7%) và nhóm từ 15-24 tuổi (thành thị: 34,8%; nông thôn: 44,1%). Điều này cho thấy, người dân tại khu vực nông thôn gia nhập thị trường lao động sớm hơn và rời bỏ thị trường muộn hơn khá nhiều so với khu vực thành thị; đây là đặc điểm điển hình của thị trường lao động với cơ cấu lao động tham gia ngành nông nghiệp chiếm tỷ trọng cao. Đồng thời, tỷ lệ việc làm của lao động nam vẫn có xu hướng nhỉnh hơn tỷ lệ việc làm của lao động nữ, gây ra tình trạng phân biệt đối xử, bất bình đẳng trong việc làm đối với lao động nữ.

Ngoài ra, chất lượng làm việc của lao động nữ ở Việt Nam đang ở mức thấp trong bậc thang năng lực quốc tế. Việt Nam đang thiếu lao động nữ có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao. Đặc biệt, lao động nữ ở Việt Nam còn thiếu và yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong làm việc (trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp) và kỷ luật lao động chưa tốt. Trên thực tế, cơ cấu lao động nữ có chuyên môn kỹ thuật chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao

động đã dẫn đến tình trạng nhiều lao động nữ có chuyên môn kỹ thuật làm việc không đúng trình độ hoặc làm các công việc giản đơn hay bị thất nghiệp, mất việc làm trong thời gian qua.

Chính vì vậy, cùng với việc tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho lao động nữ thì cũng cần chú trọng đến yêu cầu về chất lượng việc làm và trình độ tay nghề; triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là kỹ năng lao động, đào tạo và đào tạo lại người học gắn với nhu cầu của thị trường; phát triển thị trường lao động lành mạnh, đồng bộ và phát triển; đồng thời tập trung xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Như vậy, hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ cần phù hợp với những yêu cầu trong thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước như giai đoạn hiện nay là vô cùng cần thiết.

4.1.3. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải bảo đảm tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử, công bằng, dân chủ đối với lao động nữ, trong công việc và tại nơi làm việc

Trong điều kiện kinh tế thị trường, lợi ích là yếu tố chi phối tới các quan hệ trong đời sống xã hội. Quan hệ lao động là quan hệ song phương, trong đó người sử dụng lao động là một bên không thể thiếu để hình thành và duy trì quan hệ lao động. Nếu chú trọng quá mức đến việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mà không tính đến quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quan hệ lao động sẽ không thể tồn tại và phát triển một cách lành mạnh, tích cực và bền vững. Nếu như không đạt được những lợi ích cần thiết thì người sử dụng lao động không thể đầu tư, mở rộng sản xuất và tạo việc làm cho lao động nữ. Ngược lại, nếu thu được nhiều lợi nhuận thì người sử dụng lao động sẽ có điều kiện phát triển doanh nghiệp, mở rộng sản xuất, tăng năng suất lao động, điều kiện lao động, tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho lao động nữ và nâng cao tay nghề, kỹ năng nghề. Tạo môi trường pháp lý và xã hội thuận lợi cho người sử dụng lao động không những thu hút được nhiều nhà đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm mà còn tạo điều kiện

cạnh tranh tích cực trong việc sử dụng lao động. Lao động nữ với những đặc điểm đặc thù cần phải được bảo vệ ở mức độ cao song nếu bảo vệ lao động nữ quá mức cần thiết thì có thể làm triệt tiêu sự phát triển và trong chừng mực nào đó còn phản tác dụng đối với đối tượng được bảo vệ là lao động nữ. Chẳng hạn, nếu lao động nữ được bảo vệ ở mức độ cao thì có nghĩa là người sử dụng lao động phải bỏ ra thêm nhiều chi phí vận hành trong quá trình sử dụng lao động nữ. Hậu quả là để tiết kiệm chi phí vận hành, người sử dụng lao động sẽ có xu hướng hạn chế sử dụng lao động nữ như hạn chế tuyển dụng lao động nữ. Như vậy, cơ chế bảo vệ lao động nữ của pháp luật đã vô tình tạo ra sự những khó khăn cho chính lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Do đó, khi và chỉ khi việc bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực việc làm được đặt trong mối tương quan với quyền và lợi ích của người sử dụng lao động thì việc bảo vệ lao động nữ mới phát huy tác dụng và giải quyết hợp lý, hiệu quả mối quan hệ giữa phát triển kinh tế và thực hiện tiến bộ xã hội trong lĩnh vực lao động – việc làm.

Việc tuân thủ các nguyên tắc về bình đẳng, không phân biệt đối xử, dân chủ, công khai, minh bạch, các cơ chế khiếu kiện và giải quyết khiếu kiện trong tranh chấp lao động,..tại nơi làm việc và trong công việc, bao gồm việc lựa chọn nghề nghiệp, tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng tiến, chế độ lương, thưởng, khen, kỷ luật,... cần bảo đảm nguyên tắc pháp quyền, tuân thủ luật quốc tế và luật Việt Nam.

4.1.4. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải phù hợp với xu thế chung toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế, phù hợp với các điều ước quốc tế về lao động

Trong giai đoạn hiện nay, xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế tạo cơ hội cho các nước tham gia vào thị trường lao động quốc tế. Hội nhập quốc tế là một xu thế tất yếu trong thời đại ngày nay. Hội nhập quốc tế có thể diễn ra trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội như kinh tế, chính trị, an ninh – quốc phòng, văn hóa, giáo dục, y tế... ở phạm vi song phương, đa phương, khu vực, liên khu vực và toàn cầu. Hội nhập kinh tế quốc tế được các nước ưu tiên thúc đẩy giống như đòn bẩy cho hợp tác và phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa.

Hội nhập kinh tế quốc tế mang lại nhiều cơ hội thuận lợi cho các quốc gia trên

nhều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực việc làm. Hội nhập kinh tế quốc tế tạo điều kiện thu hút vốn đầu tư nước ngoài (FDI), sản xuất kinh doanh được mở rộng, hàng rào thuế quan từng bước được dỡ bỏ, mở ra cơ hội để đẩy mạnh xuất khẩu hàng hóa, tạo ra cơ hội việc làm cho người lao động, bao gồm lao động nữ, góp phần cải thiện chất lượng lực lượng lao động thông qua việc hợp tác và tiếp thu công nghệ mới được chuyển giao từ các nước tiên tiến.

Ngoài ra, hội nhập sẽ thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa nông thôn, tạo điều kiện cho lao động nữ tham gia vào hoạt động kinh tế trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, mang lại cơ hội thay đổi công việc và tăng thu nhập.

Đến nay, Việt Nam đã ký kết nhiều công ước và khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhằm giải quyết việc làm cho người lao động. Việc Việt Nam ký kết các điều ước quốc tế là hoàn toàn có lợi và nâng cao hiệu quả cạnh tranh, giúp Việt Nam tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, tăng cường hội nhập kinh tế quốc tế, từ đó giải quyết tốt vấn đề việc làm cho người lao động.

Bên cạnh đó, hội nhập quốc tế cũng gây ra những ảnh hưởng cho thị trường việc làm. Trước hết, hội nhập quốc tế tạo ra sự cạnh tranh quyết liệt và có thể làm giảm cơ hội việc làm của lao động nữ ở một số ngành, nghề được bảo hộ của nhà nước và ở khu vực doanh nghiệp nhà nước.

Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có sức cạnh tranh kém, quy mô nhỏ có nguy cơ phá sản, thu hẹp sản xuất. Dẫn đến việc lao động nữ bị thiếu hoặc mất việc làm, nhất là những lao động nữ có trình độ chuyên môn thấp và số lao động nữ làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức. Ngoài ra, hội nhập quốc tế cũng đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, kéo theo việc sử dụng một diện tích lớn đất nông nghiệp khiến đất nông nghiệp ngày càng thu hẹp, người nông dân mất đất để lao động, sản xuất. Điều này dẫn đến hậu quả một số lượng lớn người lao động, trong đó có lao động nữ, rơi vào tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm và đang trở thành gánh nặng, cản trở đối với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đồng thời, hội nhập quốc tế cũng khiến một số lượng lớn lao động nữ sẽ không đáp ứng được yêu cầu về chất lượng nguồn cung lao động nữ. Hội nhập quốc tế kéo theo việc chuyển giao công nghệ tiên tiến từ các quốc gia phát triển sang các quốc gia khác, giảm nhu cầu sử dụng lao động nữ là lao động phổ thông. Hội nhập quốc tế cũng đặt ra yêu cầu đối với lao động nữ cần có trình độ chuyên môn, tay nghề để sử dụng công nghệ. Tuy nhiên, hiện nay, chất lượng nguồn cung lao động nữ ở Việt Nam đa phần chưa đáp ứng được yêu cầu. Một mặt, nguyên nhân là do ít được đào tạo, tay nghề, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề, kỹ năng làm việc thấp. Số lao động nữ đã được đào tạo lại chưa đáp ứng yêu cầu sử dụng. Nhiều lao động nữ dù đã được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề nhưng vẫn còn thiếu những kỹ năng cơ bản để có thể thực hiện công việc trên thực tế, người sử dụng lao động vẫn phải đào tạo thêm. Số lượng lao động nữ lớn nhưng chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu, tạo ra thách thức không nhỏ trong việc tạo ra việc làm và giải quyết việc làm cũng như tạo ra sức ép lớn cho xã hội. Mặt khác, nhiều lao động nữ chưa có thái độ làm việc chuẩn mực, thể lực, sức khỏe không đảm bảo cũng là trở ngại không nhỏ trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Cuối cùng, quá trình hội nhập quốc tế đã tạo ra khoảng cách phát triển, khoảng cách về cơ hội việc làm giữa nông thôn, thành thị, giữa các vùng miền trên cả nước. Quá trình hội nhập quốc tế đã thu hút đầu tư, phát triển mạnh mẽ những trung tâm kinh tế, thương mại và dịch vụ, tập trung chủ yếu tại các thành phố lớn, các thị xã và các khu vực có điều kiện thuận lợi. Trong khi đó, vùng nông thôn, đặc biệt là những khu vực nơi tập trung sinh sống của đồng bào dân tộc thiểu số, là nơi có nhiều khó khăn về điều kiện tự nhiên và xã hội, kinh tế chưa phát triển, trình độ dân trí thấp, bị hạn chế tiếp cận với nền kinh tế thị trường, bị hạn chế đầu tư phát triển, khiến việc tiếp cận cơ hội việc làm của lao động nữ gặp khó khăn. Điều này cũng khiến lao động nữ ở nông thôn di cư đến các khu công nghiệp, đô thị, tạo áp lực lớn về việc làm tại nơi họ đến, gây sức ép về hệ thống cơ sở hạ tầng và hệ thống an sinh xã hội.

Chính vì thế, các quy định hiện hành của Việt Nam liên quan đến vấn đề việc làm của lao động nữ cần được rà soát, sửa đổi, bổ sung nhằm đảm bảo phù hợp với các cam kết quốc tế và phù hợp với xu thế toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

4.1.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện hình thức, nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

4.1.1.1. Hoàn thiện về hình thức pháp luật

Liên quan đến hình thức pháp luật về việc làm của lao động nữ cần tiếp tục có các rà soát về số lượng, chất lượng các văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ. việc tiếp tục rà soát và cải thiện số lượng và chất lượng các văn bản pháp luật liên quan đến việc làm của lao động nữ là một yếu tố quan trọng để đảm bảo rằng hình thức pháp luật này phản ánh đầy đủ và hiệu quả các quyền và bảo vệ của lao động nữ trong môi trường làm việc.

Xã hội và kinh tế luôn thay đổi, và điều này có thể ảnh hưởng đến tình hình việc làm của lao động nữ. Các văn bản pháp luật cần được điều chỉnh để phản ánh những thay đổi này và đảm bảo tính hiệu quả của chúng trong thực tế mới. Một hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ cung cấp cơ hội cho phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động và đóng góp vào phát triển quốc gia. Bằng cách cải thiện và điều chỉnh pháp luật, quốc gia có thể tận dụng tối đa tiềm năng của lao động nữ để thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội.

Lao động nữ có nhu cầu và quyền lợi riêng, bao gồm quyền bình đẳng trong việc làm, quyền thai sản và nghỉ nuôi con, và quyền được bảo vệ trong môi trường làm việc. Các văn bản pháp luật cần phản ánh và đảm bảo những quyền này. Các văn bản pháp luật cần cung cấp quyền và bảo vệ đầy đủ cho lao động nữ, bao gồm quyền công bằng trong tuyển dụng, quyền làm việc trong môi trường an toàn, quyền hưởng lương công bằng, và quyền nghỉ thai sản và nghỉ nuôi con. Rà soát định kỳ giúp đảm bảo rằng những quyền này không bị xâm phạm.

Các văn bản pháp luật cần được thiết kế một cách rõ ràng và hiệu quả để đảm bảo tuân thủ từ phía nhà tuyển dụng và người lao động. Rà soát và điều chỉnh có thể giúp cải thiện sự tuân thủ và thực thi pháp luật. Các quy định pháp luật cần thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong các lĩnh vực công việc và ngành nghề đa dạng. Điều

này có thể đòi hỏi việc điều chỉnh quyền và lợi ích của họ để đảm bảo tính công bằng và khuyến khích sự tham gia. Trước tiên, các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền ban hành và hướng dẫn thi hành pháp luật phải thực thi nhiệm vụ đề xuất, kiến nghị lập pháp và xây dựng, ban hành văn bản pháp quy một cách kịp thời, có chất lượng, tránh tình trạng pháp luật không thể thi hành, thực hiện được do phải chờ văn bản hướng dẫn thi hành của cơ quan nhà nước hoặc các văn bản hướng dẫn thi hành chỉ có nội dung khái quát, khó áp dụng trong những tình huống pháp lý cụ thể; nội dung hướng dẫn không hợp lý, không phù hợp, thậm trí là trái với tinh thần của luật của Quốc hội.

Để các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam, các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền cần phải khắc phục tình trạng xây dựng và hướng dẫn thi hành pháp luật chỉ theo cảm tính và chỉ học từ bên ngoài, ít rút kinh nghiệm từ chính những vấn đề đã xảy ra trong thực tiễn thi hành và thực hiện pháp luật ở trong nước. Để làm được như vậy, cơ quan quản lý lao động phải quản lý được các thông tin về việc làm của lao động nữ thông qua hệ thống thông tin, thống kê, phân tích số liệu đầy đủ để làm cơ sở cho các quy định pháp luật và cho các giải pháp hiệu quả. Ví dụ: điều tra, thống kê số lượng lao động nữ được tuyển dụng theo từng thời kì; thống kê số lượng lao động nữ bị thất nghiệp, mất việc làm và thời gian thất nghiệp, mất việc làm của họ để giải quyết vấn đề thất nghiệp, mất việc làm kịp thời cho lao động nữ.

Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật cũng cần phải có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý, các cơ quan thông tin đại chúng, các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động để thực hiện thường xuyên, hiệu quả. Ngoài những lao động nữ đang làm việc tại các đơn vị sử dụng lao động, cần chú trọng cả lực lượng lao động nữ sắp gia nhập thị trường lao động làm đối tượng cần tập trung tuyên truyền pháp luật về việc làm của lao động nữ. Theo đó, cần đưa việc giảng dạy pháp luật lao động vào các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở đào tạo nghề để lực lượng lao động nữ đang theo học tại các cơ sở đào tạo này có kiến thức cơ bản về pháp luật về việc làm trước khi tham gia thị trường lao động và các quan hệ lao động.

Các cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương như Ủy ban nhân dân, cơ quan chuyên môn về kế hoạch – đầu tư, cơ quan chuyên môn về lao động cần có biện pháp phối hợp quản lý các đơn vị sử dụng lao động ngay từ khi cấp phép đầu tư, kinh doanh; yêu cầu các nhà đầu tư phải cam kết tìm hiểu và thực hiện đúng pháp luật lao động, trong đó bao gồm các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ như những điều kiện để cấp các giấy phép và là cơ sở để thu hồi giấy phép, chấm dứt hoạt động của nhà đầu tư khi có vi phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ.

Ngoài ra, cần tiếp tục thừa nhận án lệ và vai trò giải thích pháp luật, sáng tạo pháp luật của Tòa án trong những trường hợp nhất định khi các bên có tranh chấp về những vấn đề pháp luật chưa có quy định hoặc chưa quy định cụ thể. Để đạt được điều đó, công tác xét xử phải được quản lý chặt chẽ và đội ngũ thẩm phán phải công tâm để khóa lấp những khoảng trống pháp luật và bảo vệ lao động nữ phù hợp với từng hoàn cảnh, tránh tùy tiện trong quá trình xét xử trong bối cảnh nhiều quy định pháp luật còn chưa rõ ràng, đa nghĩa và hệ thống pháp luật còn chưa thống nhất. Cần lưu ý rằng, nguyên tắc “*độc lập tuân theo pháp luật*” khi áp dụng để giải quyết các tranh chấp lao động nói riêng và tranh chấp dân sự nói chung cần tránh máy móc, nếu không sẽ không đạt được mục đích điều chỉnh của pháp luật. Do đó, quyền giải thích, sáng tạo pháp luật, áp dụng án lệ của Tòa án cần được vận dụng một cách linh hoạt, đặc biệt là khi giải quyết các tranh chấp về lợi ích của người lao động, trong đó có lợi ích của lao động nữ về việc làm. Với hệ thống pháp luật hiện nay, những quy định mà Tòa án cần giải thích thêm hoặc tạo ra những án lệ hợp lý để giải quyết các tranh chấp tương tự rất nhiều, nhất là trong bối cảnh các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ mới chỉ dừng lại ở những quy định mang tính chính sách nói chung. Tạo điều kiện để thẩm phán thực hiện quyền giải thích, sáng tạo pháp luật và sử dụng án lệ là kinh nghiệm giải quyết các vụ án tại nhiều quốc gia, nhiều hệ thống pháp luật trên thế giới từ trước đến nay.

Như vậy, rà soát và cải thiện các văn bản pháp luật về việc làm của lao động nữ là một quá trình quan trọng để đảm bảo tính hiệu quả và sự bảo vệ của lao động

nữ trong môi trường làm việc đang thay đổi liên tục do tác động của hội nhập và Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

4.2.1.2. Hoàn thiện về nội dung pháp luật

Để đảm bảo quyền việc làm của lao động nữ cần thực hiện những giải pháp sau:

Đảm bảo bình đẳng trong tuyển dụng và thăng tiến trong việc thực hiện công việc của lao động nữ: Cần có các quy định rõ ràng và cứng rắn để đảm bảo rằng lao động nữ không bị kỳ thị giới tính trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến. Các quy định này cũng nên đòi hỏi doanh nghiệp báo cáo việc thăng tiến và lương hằng năm theo giới tính để theo dõi tiến bộ và đảm bảo sự bình đẳng.

Đảm bảo rằng lao động nữ nhận được mức lương công bằng so với nam giới trong cùng vị trí và cùng công việc. Cần thiết lập các quy định cụ thể về công bằng lương và đòi hỏi doanh nghiệp thực hiện kiểm tra lương định kỳ.

Tăng cường quyền thai sản và nghỉ nuôi con bằng cách nâng cao thời hạn của nghỉ thai sản và cung cấp hỗ trợ tài chính cho phụ nữ trong thời gian nghỉ. Cần xem xét cả việc đảm bảo quyền này cho lao động nam và lao động nữ để thúc đẩy sự chia sẻ trách nhiệm trong việc chăm sóc con cái. Yêu cầu doanh nghiệp đảm bảo nghỉ thai sản cho lao động nam để họ chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con cái với lao động nữ.

Đảm bảo môi trường làm việc an toàn và không kỳ thị giới tính như cần có quy định về việc bảo vệ phụ nữ khỏi bất kỳ hình thức quấy rối tình dục hoặc kỳ thị nào trong nơi làm việc.

Thực hiện hỗ trợ đào tạo và phát triển nghề nghiệp: Cung cấp cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp bình đẳng cho lao động nữ. Điều này bao gồm việc đảm bảo rằng họ có khả năng tiếp cận các chương trình đào tạo và thực tập, và có cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp.

Tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia vào quyết định về chính sách lao động và việc làm thông qua đại diện trong các cơ quan quyết định và sự tham gia trong quy trình tham khảo công chúng, Tạo điều kiện để các doanh nghiệp, tổ chức xã hội và chính phủ hợp tác để thúc đẩy quyền làm việc của lao động nữ. Liên kết giữa các bên có thể tạo ra các chương trình và dự án hỗ trợ phụ nữ tham gia vào thị trường lao động.

Hai là, Hoàn thiện các quy định về tuyển dụng lao động, sử dụng và đãi ngộ đối với lao động nữ

Để hoàn thiện quy định pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ đối với lao động nữ, cần sửa đổi, bổ sung một số quy định sau đây:

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung các quy định về các điều kiện tuyển dụng đối với các ngành nghề hạn chế tuyển dụng lao động nữ; sửa đổi các chính sách ưu tiên cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ

Theo đó, Nhà nước cần mở rộng thêm loại hình doanh nghiệp được hưởng chính sách giảm thuế theo quy định tại khoản 04 Điều 135 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 74 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Cụ thể, Nhà nước cần mở rộng thêm đối tượng được hưởng chính sách là các doanh nghiệp siêu nhỏ được quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định 39/2018. Đặc điểm của các doanh nghiệp siêu nhỏ là có số vốn hạn chế, doanh thu thấp và gặp nhiều khó khăn khi cạnh tranh trên thị trường. Tuy nhiên, doanh nghiệp siêu nhỏ cũng sử dụng lao động nữ. Thậm chí, trong nhiều trường hợp, toàn bộ người lao động của doanh nghiệp siêu nhỏ là lao động nữ, song doanh nghiệp lại không được hưởng chính sách về giảm thuế như các doanh nghiệp có quy mô lớn hơn và vẫn phải chịu các chi phí cần thiết nhằm đảm bảo quyền lợi của lao động nữ. Vì vậy, việc được hưởng các ưu đãi về thuế sẽ hỗ trợ các doanh nghiệp siêu nhỏ giảm bớt được gánh nặng chi phí mà doanh nghiệp phải gánh chịu, gia tăng nguồn thu, tạo cơ hội phát triển, mở rộng kinh doanh, đồng thời giúp cho lao động nữ có thể duy trì, ổn định công việc và tăng thêm nhu cầu sử dụng lao động nữ của các doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, pháp luật lao động hiện hành quy định chỉ những doanh nghiệp sản xuất, xây dựng, vận tải sử dụng nhiều lao động nữ mới được giảm thuế theo khoản 1 Điều 15 Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp 2008. Nghiên cứu sinh cho rằng quy định này cần phải được sửa đổi theo hướng người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ đều được giảm thuế mà không phụ thuộc vào lĩnh vực, ngành, nghề kinh doanh của người sử dụng lao động đó. Quy định này nhằm khuyến khích các doanh nghiệp kinh doanh ở nhiều lĩnh vực khác nhau sử dụng nhiều lao động nữ, tiêu biểu là các nhóm ngành dịch vụ như khách sạn, du lịch, lễ hành.

Thứ hai, Bộ luật Lao động 2019 cần quy định rõ việc nghiêm cấm các trường hợp đăng tuyển, quảng cáo tuyển dụng, giới thiệu lao động có những nội dung, ngôn từ mang tính phân biệt giới, lựa chọn giới. Theo đó, Bộ luật Lao động 2019 cần nghiêm cấm người sử dụng lao động có những yêu cầu không liên quan đến nội dung thực hiện hợp đồng lao động nếu trúng tuyển như không chế về độ tuổi làm việc; nghiêm cấm các trường hợp hạn chế quyền tự do kết hôn hoặc mang thai.

Ba là, Hoàn thiện các quy định về giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm cho lao động nữ

Thứ nhất, bỏ quy định về quyền được nghỉ trong thời gian hành kinh của lao động nữ tại Điều 137.4 Bộ luật Lao động 2019. Lý do là bởi khó có thể thực hiện quy định này trên thực tế. Quy định này cũng khiến người sử dụng lao động không muốn sử dụng nhiều lao động nữ. Nếu giữ quy định này, nghiên cứu sinh cho rằng cần sửa đổi để đảm bảo việc thực thi tốt nhất trên thực tế. Cụ thể, việc nghỉ hành kinh của lao động nữ sẽ được sửa đổi theo hướng vào bất kỳ thời điểm nào trong tháng, lao động nữ có nhu cầu nghỉ trong thời gian hành kinh sẽ thông báo cho người sử dụng lao động và được phép nghỉ mà không cần sự đồng ý của người sử dụng lao động. Nếu lao động nữ không thông báo thì có nghĩa là lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và vẫn tiếp tục làm việc. Người sử dụng lao động được coi là đã đồng ý và phải trả thêm lương cho lao động nữ như quy định. Trường hợp người sử dụng lao động không đồng ý để lao động nữ tiếp tục làm việc thì phải có văn bản ghi nhận sự việc này.

Thứ hai, quy định việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Tùy vào từng lĩnh vực hoạt động của từng doanh nghiệp mà các doanh nghiệp sẽ phối hợp với các cơ quan nhà nước tại địa phương để lên danh sách các công việc mà lao động nữ không thể làm khi đạt đến một độ tuổi nhất định. Từ đó, các cơ quan nhà nước sẽ đề ra các phương án hỗ trợ tài chính cho người sử dụng lao động để đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Đồng thời, doanh nghiệp và Nhà nước cần đảm bảo lao động nữ và lao động nam được tạo cơ hội bình đẳng trong các chương trình đào tạo và hướng dẫn trong công việc.

Bốn là, Hoàn thiện các quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp về việc làm của lao động nữ

Tăng mức xử phạt vi phạm hành chính đối với người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật trong thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ để đảm bảo tính răn đe, đảm bảo việc tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động. Việc sửa đổi các mức xử phạt vi phạm hành chính này hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc, quy định chung của pháp luật về xử lý vi phạm hành chính

Bổ sung khái niệm tranh chấp lao động cá nhân. Trong các quy định của Bộ luật Lao động 2019, khái niệm tranh chấp lao động cá nhân chỉ trình bày theo hướng liệt kê tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động nói chung. Việc quy định cụ thể khái niệm tranh chấp lao động cá nhân sẽ giúp cho các chủ thể có tranh chấp và Tòa án, hòa giải viên lao động, trọng tài xác định được đúng nội dung tranh chấp, từ đó xác định được các vấn đề liên quan như thẩm quyền, thủ tục giải quyết, đảm bảo tranh chấp lao động cá nhân được giải quyết nhanh chóng, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của các bên tranh chấp. Theo đó, nghiên cứu sinh đề xuất bổ sung khái niệm tranh chấp lao động cá nhân tại Điều 03 Bộ luật Lao động 2019 như sau: Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động, hoặc tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Hoàn thiện biện pháp tư pháp trong giải quyết tranh chấp lao động. Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 được Quốc hội thông qua ngày 25/11/2015 và có hiệu lực kể từ ngày 1/7/2016 về cơ bản đã khắc phục được những vướng mắc trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động đối với việc cung cấp và thu thập chứng cứ. Tuy nhiên, việc áp dụng thủ tục tố tụng dân sự không phát huy được hiệu quả trong giải quyết các tranh chấp lao động. Do đó, cần phải hoàn thiện pháp luật theo hướng tách thủ tục tố tụng lao động khỏi Bộ luật Tố tụng Dân sự và xây dựng các văn bản pháp luật quy định riêng về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án. Vì vậy, để đảm bảo thống nhất áp dụng pháp luật, cần có các văn bản hướng dẫn về việc người sử dụng lao động cố tình trốn tránh

không cung cấp các tài liệu, chứng cứ chứng minh cho việc chấm dứt hợp đồng lao động, sa thải lao động nữ khi mang thai ... bởi việc cung cấp các tài liệu này sẽ không có lợi cho người sử dụng lao động, trong khi Bộ luật Tố tụng Dân sự lại quy định việc cung cấp chứng cứ là nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Ngoài ra, cần thiết kể thủ tục theo hướng đơn giản, đề cao trách nhiệm của Tòa án trong việc tiếp nhận, xử lý yêu cầu khởi kiện, thu thập chứng cứ, hòa giải trong xét xử. Bởi lẽ, việc kéo dài thời gian xét xử sẽ làm ảnh hưởng trực tiếp đến kinh tế của người lao động.

4.2.2. Nhóm giải pháp liên quan đến điều kiện bảo đảm hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Một là, Nâng cao năng lực, nhận thức và kỹ năng của lao động nữ và người sử dụng lao động về việc làm và pháp luật về việc làm

Năng lực, nhận thức, kỹ năng của lao động nữ và người sử dụng lao động nữ về việc làm, pháp luật về việc làm vô cùng quan trọng trong việc bảo đảm hiệu quả việc thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh hiện nay. Để pháp luật về việc làm của lao động nữ được thực thi một cách hiệu quả, năng lực, nhận thức và kỹ năng của lao động nữ và người sử dụng lao động về việc làm đóng một vai trò quan trọng và tiên quyết. Bởi lẽ, khi lao động nữ và người sử dụng lao động hiểu và nắm rõ được những quy định của pháp luật về quyền và lợi ích hợp pháp về việc làm của họ, lao động nữ sẽ có thể biết cách sử dụng pháp luật để tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp về việc làm hoặc tìm đến đúng cơ quan nhà nước có thẩm quyền để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ còn người sử dụng sẽ tự có ý thức tuân thủ các quy định pháp luật để tránh đối mặt với các chế tài nghiêm khắc của Nhà nước. Để đạt được điều đó, hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật về việc làm tới lao động nữ và người sử dụng lao động cần được tăng cường.

Hiện nay, hiểu biết về pháp luật lao động, việc làm của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn nhiều hạn chế. Do đó, khi quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân bị xâm phạm, lao động nữ cũng không biết hoặc nếu có biết thì cũng không biết cách để bảo vệ quyền lợi của bản thân. Chính vì thế, yêu cầu trước mắt để bảo vệ quyền lợi trong lĩnh vực việc làm của lao động nữ một cách tốt nhất

cũng như việc thực hiện pháp luật về việc làm của lao động nữ đạt hiệu quả tối ưu thì bản thân lao động nữ phải am hiểu các quy định của pháp luật lao động, pháp luật việc làm và pháp luật có liên quan để có thể tự bảo vệ quyền lợi của bản thân. Đối với người sử dụng lao động, cần tuyên truyền pháp luật lao động, giáo dục ý thức pháp luật cho người sử dụng lao động để họ nhận thức được rằng bảo vệ quyền lợi về việc làm của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng cũng chính là bảo vệ chính người sử dụng lao động, bảo vệ hoạt động sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động. Bởi lẽ, khi quyền và lợi ích về việc làm của lao động nữ được bảo vệ thì họ mới có thể yên tâm sản xuất, làm việc. Nếu người sử dụng lao động chỉ quan tâm tới lợi ích trước mắt, lợi ích cá nhân thì sẽ rất khó để tiến hành hoạt động sản xuất bền lâu. Như vậy, trên thực tế, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nói chung và pháp luật về việc làm của lao động nữ nói riêng cần được tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa đến từng lao động nữ và người sử dụng lao động để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của các bên tham gia quan hệ lao động.

Việc tuyên truyền, giáo dục pháp luật về việc làm của lao động nữ có thể thực hiện thông qua nhiều kênh như thông qua các trung tâm dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm, các phương tiện thông tin đại chúng, đồng thời có thể tổ chức các chuyên mục tư vấn pháp lý cho lao động nữ để họ hiểu rõ hơn quyền và lợi ích về việc làm của bản thân khi tham gia quan hệ lao động với người sử dụng lao động.

Hai là, Nâng cao năng lực thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ của các chủ thể liên quan

Nâng cao năng lực thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ của các chủ thể liên quan bao gồm các nội dung sau đây:

** Nâng cao năng lực của tổ chức đại diện người lao động đối với vấn đề việc làm của lao động nữ:*

Tổ chức đại diện người lao động ở đây bao gồm hệ thống công đoàn các cấp và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019. Trong bối cảnh mà địa vị pháp lý của tổ chức của người lao động tại doanh

nghiệp còn chưa được quy định rõ ràng trong Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành thì vai trò của công đoàn các cấp đối với vấn đề việc làm của lao động nữ vẫn vô cùng quan trọng.

Trước hết, các tổ chức công đoàn cần nâng cao hơn nữa vai trò và chức năng của mình. Đặc biệt, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam phải là tổ chức tiên phong trong việc bảo vệ và phát triển việc làm của lao động nữ. Các tổ chức công đoàn phải hướng đến mục tiêu hoạt động thực chất, hiệu quả, mạnh dạn đấu tranh, nói lên những mong muốn, nguyện vọng của lao động nữ trong lĩnh vực lao động nói chung và lĩnh vực việc làm nói riêng. Để làm được điều đó, các tổ chức công đoàn phải xây dựng được chương trình hành động với một số giải pháp cụ thể như sau:

- Các cấp công đoàn cần đẩy mạnh phát triển đoàn viên, đặc biệt là các đoàn viên là lao động nữ. Công đoàn cơ sở vững mạnh có ý nghĩa quyết định đến sự tồn tại và phát triển của hệ thống công đoàn. Bởi vậy, công đoàn Việt Nam các cấp cần có chiến lược cụ thể về phát triển đoàn viên và xây dựng công đoàn cơ sở vững mạnh. Trong đó, cần đào tạo và bố trí những cán bộ công đoàn giỏi, có kinh nghiệm và nhiệt tình để đảm nhiệm công tác phát triển đoàn viên. Cần đẩy mạnh tuyên truyền, vận động để lao động nữ hiểu về công đoàn Việt Nam, hiểu được lợi ích của bản thân khi gia nhập công đoàn, từ đó tự nguyện gia nhập công đoàn, trở thành đoàn viên công đoàn và tham gia vào các hoạt động tập thể của công đoàn.

- Các cấp công đoàn cần chú trọng nâng cao chất lượng hoạt động, bởi chính chất lượng hoạt động, hiệu quả hoạt động của công đoàn là minh chứng có sức thuyết phục nhất đối với lao động nữ. Điều mà người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng quan tâm nhất khi lựa chọn gia nhập một tổ chức công đoàn đó là công đoàn đó có thể bảo vệ quyền và lợi ích của họ một cách tốt nhất hay không? Vì vậy, các cấp công đoàn cần bảo vệ một cách có hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm. Làm được điều đó, công đoàn đã chứng minh cho lao động nữ thấy được vai trò quan trọng của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ để họ tin tưởng công đoàn và sẵn sàng gia nhập công đoàn.

- Công đoàn cần phải coi trọng việc đào tạo đội ngũ cán bộ công đoàn. Cán bộ

là gốc của mọi công việc. Công việc thành công hay thất bại có nguồn gốc rất lớn từ năng lực, chất lượng cán bộ. Hiện nay, năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ công đoàn chưa thực sự đáp ứng được đòi hỏi của nhiệm vụ công tác đoàn viên trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Để đáp ứng được yêu cầu tập hợp người lao động và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công đoàn, thực hiện tốt vai trò bảo vệ lao động nữ đòi hỏi công đoàn Việt Nam phải tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ về số lượng, mạnh về chất lượng. Theo đó, phải tính đến tính toàn diện trong năng lực cán bộ công đoàn, tức cán bộ công đoàn phải được nâng cao cả về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực tổ chức vận động, thuyết phục quần chúng, năng lực đàm phán, thương lượng, năng lực tổ chức, điều hành công việc.

Ngoài ra, công đoàn cần tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức của lao động nữ. Để làm được điều đó, công đoàn cần thực hiện một số hoạt động sau đây:

- Tăng cường công tác tuyên truyền cho lao động nữ về nhiệm vụ của tổ chức công đoàn và vai trò của tổ chức công đoàn đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng; tập trung tuyên truyền về pháp luật lao động, pháp luật việc làm và pháp luật có liên quan cho lao động nữ, qua đó nâng cao hiểu biết pháp luật cho lao động nữ, giúp họ thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ theo quy định của pháp luật, biết tự bảo vệ bản thân khi các quyền và lợi ích liên quan đến việc làm của họ bị xâm phạm.

- Từng bước nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động pháp luật của công đoàn trong việc tham gia xây dựng các chế độ, chính sách liên quan đến quyền lợi của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, trong kiểm tra, giám sát thực hiện pháp luật, chính sách về việc làm của lao động nữ của người sử dụng lao động và các cơ quan nhà nước, tăng cường vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm.

Bên cạnh đó, cần nâng cao nhận thức pháp luật cho cán bộ công đoàn. Đội ngũ cán bộ công đoàn trong các công đoàn cơ sở thường là các cán bộ không chuyên trách nên nhận thức về chính trị, kiến thức pháp luật của cán bộ công đoàn đôi khi còn hạn chế. Khi cán bộ công đoàn chưa nắm được đầy đủ các quyền, nghĩa vụ của lao động

nữ trong quan hệ lao động và hiểu biết về tổ chức công đoàn thì không thể lãnh đạo được hoạt động của công đoàn một cách hiệu quả và bảo vệ tốt nhất cho lao động nữ. Do đó, việc tăng cường đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục cho cán bộ công đoàn là một nhiệm vụ quan trọng của tổ chức công đoàn hiện nay. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này, công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức pháp luật cho cán bộ công đoàn cần tập trung thực hiện những nội dung như đẩy mạnh công tác giáo dục pháp luật cho cán bộ công đoàn để họ có sự hiểu biết về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và nhiệm vụ của tổ chức công đoàn; nhận thức rõ những khó khăn, thách thức của nền kinh tế thị trường trong xu thế hội nhập; mở các lớp, các khóa đào tạo chuyên sâu về kiến thức pháp luật về lao động, việc làm và các pháp luật có liên quan cho các cán bộ công đoàn; hỗ trợ cán bộ công đoàn trong việc nâng cao trình độ pháp luật như tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ công đoàn tham gia các chương trình đào tạo luật tại các cơ sở đào tạo luật trên cả nước.

** Nâng cao năng lực của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với vấn đề việc làm của lao động nữ*

Các quy định của pháp luật, cho dù chặt chẽ đến đâu, sẽ không thể phát huy hiệu quả nếu không được thi hành và thực hiện nghiêm minh. Do đó, các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ quan thanh tra, cơ quan xét xử và đặc biệt là những người thi hành công vụ đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc bảo đảm thực hiện các quy định của pháp luật lao động nói chung và các quy định pháp luật về việc làm của lao động nữ nói riêng. Tình trạng lao động nữ bị phân biệt đối xử trong tuyển dụng cũng như số lượng lao động nữ thất nghiệp, mất việc làm có xu hướng gia tăng trong thời gian qua chứng tỏ năng lực quản lý nhà nước về vấn đề việc làm còn nhiều hạn chế, chưa có sự sâu sát trong hoạt động quản lý của một số cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Để nâng cao chức năng, vai trò của nhà nước đối với vấn đề việc làm của lao động nữ, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần thực hiện một số giải pháp sau:

Các cán bộ, công chức nhà nước nói chung và trong lĩnh vực quản lý lao động nói riêng cần nâng cao chất lượng công việc, từng bước cải thiện năng lực quản lý và phải luôn tu dưỡng, giữ gìn phẩm chất đạo đức với tâm niệm “*danh dự là điều thiêng*

liêng, cao quý nhất” theo lời của đồng chí Tổng Bí thư. Cụ thể, cần áp dụng nhiều biện pháp như giáo dục, bồi dưỡng, đánh giá hiệu quả công việc công bằng, minh bạch và gắn với thu nhập của cán bộ, công chức; gắn chức vụ, công vụ với hiệu quả của việc thực hiện trách nhiệm phụ trách; khắc phục tình trạng cán bộ yếu kém về chuyên môn nhưng có hành vi, biểu hiện sách nhiễu, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để mưu lợi và vô cảm trước việc quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ về việc làm bị xâm phạm. Để thực hiện tốt chức năng, các cơ quan quản lý nhà nước về lao động cần chủ động và phối hợp nhiều biện pháp đồng bộ trong việc nắm bắt tình hình thực hiện pháp luật, diễn biến của các quan hệ lao động trên địa bàn quản lý, phát hiện, xử lý kịp thời những vi phạm đối với quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong vấn đề việc làm, tránh tình trạng khi nào xảy ra hậu quả thì mới xem xét, xử lý hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, cần thiết lập đường dây thông tin giữa các cơ quan quản lý, thanh tra có thẩm quyền với nơi lao động nữ làm việc để tiếp nhận thông tin về những hành vi vi phạm pháp luật lao động về việc làm của lao động nữ và kịp thời xử lý, giải quyết. Thực hiện đồng bộ các biện pháp này, lao động nữ trong các đơn vị sử dụng lao động sẽ nắm được quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân trong lĩnh vực việc làm, nắm được nếu quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân trong lĩnh vực việc làm bị vi phạm thì tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân như thế nào, nếu cần thiết thì có thể khiếu nại, tố cáo tới cơ quan, cá nhân có thẩm quyền nào. Điều đó không chỉ góp phần bảo vệ lao động nữ mà còn ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật về việc làm của lao động nữ từ phía người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, các cơ quan thanh tra lao động cần nâng cao năng lực thanh tra và xử phạt vi phạm pháp luật về lao động, góp phần bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực việc làm theo quy định của pháp luật. Trong tình hình hiện nay, cần thực hiện một số biện pháp sau để nâng cao năng lực của hệ thống cơ quan thanh tra lao động, đáp ứng yêu cầu về bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, bao gồm:

Trước hết, cần xây dựng đội ngũ thanh tra viên lao động đủ về số lượng và có kiến thức tổng hợp. Để đạt được yêu cầu đó, cần tập huấn chuyên môn nghiệp vụ và tổ chức các hoạt động hợp tác giữa các cơ quan thanh tra để trao đổi chuyên môn,

nghiệp vụ và kinh nghiệm thực tiễn. Đồng thời, về mặt tổ chức, ở những địa bàn trọng điểm có nhiều đơn vị sử dụng lao động như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và một số địa phương khác, cần có bộ máy chuyên trách thanh tra lao động ở cấp huyện để cấp này có điều kiện nắm sát tình hình cơ sở hơn, xác định được chính xác đơn vị sử dụng lao động cần phải thanh tra để đảm bảo thực hiện pháp luật, pháp luật việc làm và pháp luật có liên quan, bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực việc làm theo quy định của pháp luật.

Đối với hệ thống cơ quan tư pháp, Tòa án là cơ quan xét xử, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, trên cơ sở các quy định của pháp luật và thỏa thuận giữa các bên. Chính vì vậy, cần tăng cường vai trò, hiệu quả hoạt động của Tòa án và các cơ quan tư pháp hữu quan trong việc bảo vệ lao động nữ, đặc biệt là trong lĩnh vực việc làm, thông qua các giải pháp sau đây:

Tòa án cần tổ chức xét xử lưu động các vụ án lao động tại các khu công nghiệp, khu kinh tế (những nơi có nhiều lao động nữ làm việc) để thông qua đó tuyên truyền pháp luật cho các bên của quan hệ lao động và nâng cao hiệu quả của công tác xét xử. Qua các phiên tòa lưu động, lao động nữ và người sử dụng lao động hiểu biết hơn về quyền và nghĩa vụ của mình trong lĩnh vực việc làm, biết cách giải quyết, xử sự đúng pháp luật trong những trường hợp tương tự và biết được hậu quả pháp lý của những hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực việc làm, từ đó ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật, tăng cường hợp tác giữa lao động nữ và người sử dụng lao động trong quá trình lao động. Khi đó, lao động nữ sẽ được bảo vệ về việc làm theo đúng các quy định của pháp luật.

Tòa án và các cơ quan tư pháp nói chung cần quán triệt tư tưởng tuân thủ pháp chế, khắc phục tư tưởng không coi trọng công tác giải quyết án lao động trong hệ thống các cơ quan này để đảm bảo giải quyết các vụ án lao động, đặc biệt là các vụ án lao động liên quan đến vấn đề việc làm của lao động nữ, được khách quan, kịp thời và đúng pháp luật.

Bên cạnh đó, cần nâng cao hơn nữa vai trò, vị thế của trọng tài thương mại trong hoạt động giải quyết tranh chấp. Trong bối cảnh khối lượng công việc tại các

Tòa án ngày càng tăng cao, việc đưa các tranh chấp về việc giữa lao động nữ và người sử dụng lao động cần được khuyến khích, ủng hộ. Bởi lẽ, theo quy định của pháp luật về trọng tài thương mại, trọng tài thương mại có thẩm quyền giải quyết tranh chấp giữa các bên mà trong đó có một bên là thương nhân, chính là các đơn vị sử dụng lao động là các doanh nghiệp và các tổ chức kinh tế khác. Hiện nay, đội ngũ trọng tài viên và các trung tâm trọng tài ngày càng gia tăng về cả số lượng và chất lượng. Ngoài các tranh chấp trong lĩnh vực kinh doanh, thương mại, một số tranh chấp về lao động, trong đó có tranh chấp về việc làm giữa lao động nữ và người sử dụng lao động đã được đưa ra giải quyết tại trọng tài thương mại. Vì vậy, nếu các tranh chấp về việc làm giữa lao động nữ và người sử dụng lao động được đưa ra trọng tài thương mại nhiều hơn trong tương lai, quyền và lợi ích của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm sẽ được hội đồng trọng tài bảo vệ, giải quyết chính đáng, công bằng, hợp lý.

Các trung tâm trợ giúp pháp lý thuộc ngành tư pháp cần mở rộng đối tượng để trợ giúp cho lao động nữ khi họ gặp các vấn đề pháp lý về việc làm như bị sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, ... Hoạt động trợ giúp bao gồm các hoạt động như hỗ trợ lao động nữ khởi kiện và tham gia quá trình giải quyết tranh chấp tại Tòa án, trọng tài thương mại. Hoạt động trợ giúp pháp lý sẽ hướng dẫn cho lao động nữ có tranh chấp hoặc có yêu cầu khởi kiện những thủ tục pháp lý ban đầu như viết đơn khởi kiện, giúp cho lao động nữ hiểu được các quyền và nghĩa vụ trong quá trình tham gia tố tụng, tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó trong quá trình tố tụng. Qua đó, tạo điều kiện để yêu cầu khởi kiện của lao động nữ được thụ lý, giải quyết và Tòa án, trọng tài thương mại có cơ sở bảo vệ lao động nữ khi cần thiết.

**) Tăng cường cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin, số hoá dữ liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ phục vụ cho việc hoạch định chính sách, xây dựng, ban hành pháp luật ở trung ương và địa phương về phát triển việc làm lao động nữ.*

Để tăng cường cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin và số hoá dữ liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ để hỗ trợ hoạch định chính sách ở trung ương và địa phương, có thể thực hiện một số giải pháp sau đây:

Thứ nhất, Nhà nước cần đầu tư xây dựng hệ thống thông tin quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ trong đó phát triển một hệ thống quản trị thông tin độc lập, tập trung vào việc làm của lao động nữ, thu thập và cập nhật dữ liệu liên quan đến tình hình việc làm, bình đẳng giới, lương bổng, và các vấn đề khác liên quan đến lao động nữ.

Thứ hai, cần có thực hiện hoạt động Số hóa dữ liệu và cơ chế báo cáo tự động, trong đó tạo ra một cơ sở dữ liệu số hóa cho các thông tin về việc làm của lao động nữ. Các doanh nghiệp và cơ quan chức năng nên được yêu cầu tự động báo cáo các dữ liệu liên quan hàng tháng hoặc hàng quý để cập nhật thông tin trong hệ thống.

Thứ ba, cần tạo cơ chế phối hợp giữa các bộ, cơ quan, và tổ chức liên quan, xây dựng cơ chế phối hợp mạnh mẽ giữa các bộ, cơ quan chức năng, tổ chức xã hội và doanh nghiệp để đảm bảo rằng thông tin và dữ liệu được chia sẻ một cách hiệu quả.

Thứ tư, phát triển công cụ và ứng dụng dành riêng cho việc làm lao động nữ: Xây dựng các ứng dụng và công cụ số để giúp lao động nữ tra cứu thông tin về việc làm, quyền lợi, và các dịch vụ hỗ trợ. Điều này có thể giúp tạo điều kiện cho lao động nữ tham gia vào thị trường lao động phù hợp với đặc điểm giới, hoàn cảnh gia đình của từng phụ nữ.

Thứ năm, Đào tạo và nâng cao nhận thức và bảo mật thông tin, tuân thủ quyền riêng tư: Tổ chức các chương trình đào tạo cho cán bộ và nhân viên liên quan đến quản trị thông tin và dữ liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ. Nâng cao nhận thức về quan trọng của việc thu thập và sử dụng thông tin này trong quyết định chính sách. Tuy nhiên, cần đảm bảo rằng dữ liệu cá nhân của lao động nữ được bảo mật và tuân thủ quyền riêng tư. Xây dựng các biện pháp bảo mật thông tin để ngăn chặn truy cập trái phép và lợi dụng thông tin.

Thứ sáu, thực hiện hoạt động giám sát và đánh giá hiệu quả, tạo ra cơ hội cho cộng đồng và xã hội: Thực hiện các chương trình giám sát và đánh giá định kỳ để đảm bảo rằng hệ thống thông tin và số liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ

đang hoạt động một cách hiệu quả và đáp ứng nhu cầu thực tế. Mở cửa cho phản hồi và góp ý từ cộng đồng và các tổ chức xã hội để cải thiện và điều chỉnh hệ thống thông tin và dữ liệu quản trị.

Bằng cách thực hiện các giải pháp này, việc tăng cường cơ chế phối hợp, chia sẻ thông tin, và số hoá dữ liệu quản trị quốc gia về việc làm lao động nữ sẽ giúp cải thiện quản lý thông tin và hỗ trợ việc hoạch định chính sách để thúc đẩy phát triển việc làm cho lao động nữ một cách bền vững và công bằng hơn.

d) Nâng cao năng lực quản trị quốc gia, thực thi hiệu quả về việc làm của lao động nữ của các ban, bộ, ngành trưởng và địa phương

Để nâng cao năng lực quản trị quốc gia và thực thi hiệu quả về việc làm của lao động nữ, các ban, bộ, ngành trưởng và địa phương có thể thực hiện các biện pháp và giải pháp sau đây:

Thứ nhất, đầu tiên, cần đảm bảo rằng cán bộ và nhân viên của các ban, bộ, và ngành liên quan được đào tạo và phát triển đầy đủ kiến thức và kỹ năng liên quan đến việc làm của lao động nữ. Điều này bao gồm cả sự hiểu biết về các quyền và quyền lợi của lao động nữ, cũng như kỹ năng quản lý dữ liệu và thông tin.

Thứ hai, Phải có hệ thống số hóa dữ liệu và quản lý thông tin hiệu quả để thu thập, lưu trữ, và truy cập thông tin liên quan đến việc làm của lao động nữ. Điều này giúp tăng cường khả năng xử lý và chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan và địa phương.

Thứ ba, Tạo cơ hội giao lưu và học hỏi giữa các cơ quan và tổ chức, có thể tổ chức các cuộc họp, hội thảo, và khóa học để tạo cơ hội cho sự giao lưu và học hỏi giữa các đơn vị khác nhau. Việc chia sẻ kinh nghiệm và thông tin giữa các tổ chức có thể giúp tối ưu hóa quản lý và thực thi chính sách.

Thứ tư, Cần thiết lập các cơ chế giám sát và đánh giá định kỳ để đảm bảo tính hiệu quả của các hoạt động liên quan đến việc làm của lao động nữ. Điều này bao gồm việc theo dõi tiến độ thực thi chính sách và kiểm tra sự tuân thủ của các tổ chức và đơn vị.

Thứ năm, Cần tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia vào quyết định và quản lý liên quan đến việc làm của họ. Điều này có thể đảm bảo rằng các quyết định chính sách và thực thi được định hình dựa trên các ý kiến và cần xem xét của phụ nữ.

Thứ sáu, Hợp tác với các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, và các đối tác khác để tạo ra các chương trình và dự án hỗ trợ việc làm của lao động nữ. Sự hợp tác đa phạng có thể mang lại sự đa dạng trong các giải pháp và tài trợ cần thiết.

Thứ bảy, Tổ chức các chiến dịch giáo dục và tạo nhận thức để tăng cường sự hiểu biết về quyền và quyền lợi của lao động nữ cũng như về các chính sách liên quan đến việc làm của họ.

Thứ tám, Phối hợp và chia sẻ thông tin giữa các cấp quản lý để đảm bảo rằng thông tin và dữ liệu quản trị được chia sẻ và phối hợp một cách hiệu quả giữa các cấp quản lý, bao gồm cả cấp trung ương và cấp địa phương.

Thứ chín, Thiết lập mục tiêu và chỉ số hiệu suất liên quan đến việc làm của lao động nữ để đánh giá và theo dõi tiến độ thực hiện chính sách.

Những biện pháp và giải pháp này có thể tạo ra một môi trường tốt hơn để quản trị và thực thi các chính sách về việc làm của lao động nữ, đảm bảo tính công bằng và bảo vệ cho những người này trong môi trường làm việc.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 4

Nội dung cơ bản của chương này nhằm phân tích, luận giải và làm rõ:

Thứ nhất, thực trạng thi hành pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam thông qua việc khảo sát, đánh giá thực tiễn quản lý, sử dụng và áp dụng pháp luật đối với việc làm của lao động nữ, như: người sử dụng lao động và người lao động bằng bảng hỏi, các số liệu thống kê cho thấy phần lớn người sử dụng lao động tham gia khảo sát có nhận thức, hiểu biết rõ ràng về các quy định pháp luật liên quan đến việc làm của lao động nữ và đã tuân thủ nghiêm túc các quy định đó. Về phía người lao động tham gia khảo sát, số liệu thống kê cho thấy nhận thức, hiểu biết của người lao động, đặc biệt là lao động nữ vẫn còn những hạn chế nhất định. Vì vậy, việc hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về việc làm của lao động nữ là vấn đề cần thiết được đặt ra.

Thứ hai, phân tích yêu cầu và nội dung chủ yếu về hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh mới. Theo đó, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ phải đảm bảo năm yêu cầu, bao gồm: (i) đảm bảo thể chế hoá chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật; (ii) được đặt trên cơ sở thực trạng việc làm trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; (iii) bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; (iv) bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật; (v) phù hợp với xu thế chung toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế. Năm yêu cầu trên cũng chính là năm định hướng quan trọng và cần thiết để việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ được thực hiện hiệu quả, hợp lý.

Thứ ba, trên cơ sở thực trạng thi hành pháp luật và yêu cầu hoàn thiện pháp luật, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về việc làm của lao động nữ. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm hoàn thiện pháp luật về tuyển dụng, pháp luật về phát triển và bảo vệ việc làm của lao động nữ, trong đó tập trung sửa đổi, bổ sung các quy định của Bộ luật Lao động về lao động nữ. Tăng cường hơn nữa vai trò của nữ giới trong việc quản lý và bảo vệ, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm.

KẾT LUẬN

Phụ nữ và việc làm tử tế của lao động nữ là một vấn đề then chốt của mọi xã hội và mọi thời đại. Việc làm của lao động nữ luôn là một vấn đề pháp lý ở Việt Nam, nhất là trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ 4, kỷ nguyên số và xã hội thông minh. Bởi lẽ, hệ thống các quan điểm lý luận cũng như pháp luật về việc làm của lao động nữ hiện vẫn mang tính cơ bản, chưa thực sự toàn diện, sâu sắc.

Hiện nay, Việt Nam đang tích cực hoàn thiện các cơ chế và chính sách nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho lao động nữ. Bên cạnh những văn bản quan trọng như Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Bảo hiểm xã hội 2014, Luật Hôn nhân và gia đình 2014, Luật Việc làm 2013, Bộ luật Lao động 2019 đã có những quy định đặc biệt liên quan đến lao động nữ. Theo đó, các quy định này đã đạt được nhiều thành tựu và tiến bộ vượt bậc so với các văn bản trước đây. Bộ luật Lao động 2019 đã đặt ra mục tiêu bảo đảm quyền làm việc bình đẳng cho lao động nữ, ngăn chặn kỳ thị giới tính trong quá trình tuyển dụng và thăng tiến. Luật việc làm nhấn mạnh việc tạo ra cơ hội việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao trình độ nghề nghiệp, và tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ phát triển nghề nghiệp, đề xuất mở rộng các loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ, bao gồm cả đào tạo nghề dự phòng và đào tạo phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ. Những quy định và chính sách này nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, đặc biệt là trong lĩnh vực việc làm. Đây là bước quan trọng trong việc xây dựng một môi trường làm việc công bằng và bảo vệ cho lao động nữ ở Việt Nam.

Lực lượng lao động nữ ở Việt Nam đã đóng góp tích cực vào hoạt động kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới ở Việt Nam tương đối cao (71,2%), nhưng họ vẫn đối mặt với nhiều khó khăn và thách thức khi tham gia thị trường lao động. Các vấn đề chính mà lao động nữ phải đối mặt như: (i) Phân biệt đối xử tại nơi làm việc: Lao động nữ thường gặp phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm kỳ thị giới tính và khó khăn trong việc thăng tiến và phát triển sự nghiệp. (ii) Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: Một số lao động nữ gặp vấn đề về việc chấm dứt hợp đồng lao động mà không tuân thủ quy định pháp luật. (iii)

Hạn chế về trình độ và kỹ năng nghề nghiệp: Một phần lớn lao động nữ đang đối diện với hạn chế về trình độ chuyên môn, khả năng ngoại ngữ, và kỹ năng nghề nghiệp.

(iv) Chính sách tiền lương và bảo hiểm xã hội chưa tương xứng: Các chính sách liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội và cơ chế đãi ngộ chưa thực sự đáp ứng được nguyện vọng và nhu cầu của lực lượng lao động nữ.

(v) Ảnh hưởng của bất ổn trong hoạt động kinh tế: Những biến động trong hoạt động kinh tế có thể gây ra những hệ lụy tiêu cực đối với lực lượng lao động nữ, đặc biệt là trong việc duy trì việc làm ổn định.

(vi) Khó khăn trong thực hiện quan hệ lao động: Do đặc điểm về tâm sinh lý và giới tính, lao động nữ thường gặp khó khăn hơn lao động nam trong quan hệ lao động, bao gồm việc phối hợp công việc và cuộc sống gia đình.

(vii) Quan niệm sai lệch về giới: Quan niệm "trọng nam khinh nữ" vẫn tồn tại và có thể khiến cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương và bị ảnh hưởng trong quan hệ lao động.

(viii) Ưu tiên tuyển dụng lao động nam: Một số doanh nghiệp và đơn vị sử dụng lao động vẫn có xu hướng ưu tiên tuyển dụng và nhận vào làm việc lao động nam với quan niệm lao động nữ không thể tạo ra hiệu quả công việc do sự ràng buộc về gia đình và con cái. Những khó khăn và thách thức này đã được thảo luận và xác định rõ trong Nghị quyết 11/NQ-TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ trong việc thúc đẩy công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết của việc cải thiện điều kiện làm việc và quyền lợi của lao động nữ để họ có thể đóng góp mạnh mẽ vào sự phát triển của đất nước.

Luận án đã trình bày những vấn đề cơ bản và quan trọng nhất liên quan đến việc làm của lao động nữ. Đó là hệ thống các công trình nghiên cứu liên quan, các vấn đề lý luận, thực trạng pháp luật và hoàn thiện pháp luật về vấn đề việc làm của lao động nữ. Với kết cấu này, luận án là một tài liệu quan trọng góp phần làm sâu sắc hơn, toàn diện hơn các quan điểm, chính sách về vấn đề việc làm của lao động nữ ở Việt Nam, giúp nâng cao vị thế của lao động nữ và củng cố cũng như bảo vệ việc làm của lao động nữ trên thị trường lao động ở Việt Nam.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tham khảo tiếng Việt

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của khoá XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*. Hà Nội.
2. Bộ Chính trị (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. ban hành ngày 27/4/2007. Hà Nội.
3. Bộ Chính trị (2021). *Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của về định hướng chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khoá XV*. Hà Nội.
4. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2013). *Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ*. ban hành ngày 18/10/2013. Hà Nội.
5. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2014). *Thông tư số 23/2014/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm*. ban hành ngày 29/8/2014. Hà Nội.
6. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2015). *Báo cáo khảo sát Đề xuất xây dựng Nghị định hướng dẫn chi tiết Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ*. ban hành ngày 18/7/2015. Hà Nội.
7. Bộ Tư pháp (2006). *Từ điển Luật học*. Nxb. Tư pháp.
8. C.Mác và Ph. Ăng – Ghen (2008). *Toàn tập. Tập 1*. Nxb Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội.
9. C.Mác và Ph. Ăng – Ghen (2008). *Toàn tập. tập 2*. Nxb Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Hà Nội.
10. Chính phủ (2010). *Nghị định số 47/2010/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính về hành vi vi phạm pháp luật lao động*. ban hành ngày 06/5/2010. Hà Nội.
11. Chính phủ (2013). *Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*. ban hành ngày 22/8/2013. Hà Nội.

12. Chính phủ (2013). *Nghị định 218/2013/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp. ban hành ngày 26/12/2013.* Hà Nội.
13. Chính phủ (2014). *Nghị định số 03/2014/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm. ban hành ngày 16/01/2014.* Hà Nội.
14. Chính phủ (2015). *Nghị định số 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ. ban hành ngày 01/10/2015.* Hà Nội.
15. Chính phủ (2015) *Nghị định số 115/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc. ban hành ngày 11/11/2015.* Hà Nội.
16. Chính phủ (2016). *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội Hà Nội giai đoạn 2011 – 2015. ban hành ngày 08/02/2016.* Hà Nội.
17. Nguyễn Tiên Dũng (2018). *Thực trạng áp dụng pháp luật lao động đối với lao động nữ và phương hướng hoàn thiện.* Nghề luật.2/2018. tr. 45-50 .
18. Vũ Ngọc Dương (2010). Quyền bình đẳng của lao động nữ theo Pháp luật Philippines. *Tạp chí Luật học.* (2). tr.20.
19. Phạm Hoàng Hà (2015). *Quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam trong sự so sánh với pháp luật Nhật Bản.* Luận văn thạc sĩ luật học. Trường Đại học Luật Hà Nội.
20. Đỗ Thị Ánh Hồng & Hoàng Thị Tú Anh (2023). *Tác động của đại dịch Covid 19 đến lao động nữ di cư của Việt Nam tại nước ngoài - Thực trạng và giải pháp* . Thư viện Bộ tư Pháp. Dân chủ và pháp luật- Số 4/2023 (Kỳ 2)
21. ILO (2015). *Báo cáo về Thực hiện chế độ thai sản ở Việt Nam.* ban hành ngày 25/6/2015.
22. Trần Thị Thúy Lâm & Đỗ Thị Dung (2019). *Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019.* NXB Lao động
23. Bùi Sỹ Lợi (2012). *Bài học về xây dựng chính sách việc làm ở Hàn Quốc* Nghiên cứu lập pháp. Số 22/2012. tr. 61 - 64.

24. Phạm Thị Thuý Nga (2019). Quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay. *tạp chí Nghề Luật. Học viện Tư pháp. số 7. tr. 17-23.*
25. Đào Thị Nguyệt (2020). *Bảo Vệ Quyền Của Lao Động Nữ Theo Pháp Luật Lao Động Việt Nam – Và Thực Tiễn.* luận văn Trường Đại Học Công Nghiệp TPHCM
26. Phan Thị Phương (2021). *Lao động nữ và vấn đề bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động năm 2019.* Luận văn thạc sĩ luật học. Trường Đại học Luật Hà Nội.
27. Hà Thị Hoa Phượng & Nguyễn Thị Minh Hiền (2022). Pháp luật lao động Thụy Điển về bình đẳng giới và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. *Tạp chí Luật học* (4).
28. Quốc hội (2006). *Luật số 73/2006/QH11 về Bình đẳng giới. ban hành ngày 29/6/2006.* Hà Nội.
29. Quốc hội (2012). *Hiến pháp 2013. ban hành ngày 28/11/2013.* Hà Nội.
30. Quốc hội (2012). *Luật số: 10/2012/QH13 Bộ Luật Lao động. ban hành ngày 18/6/2012.* Hà Nội.
31. Quốc hội (2014). *Luật số: 58/2014/QH13 về Bảo hiểm xã hội. ban hành ngày 20/11/2014.* Hà Nội.
32. Hà Thị Nguyệt Quế (2013). *Pháp luật về bảo vệ quyền lợi của lao động nữ Việt Nam khi làm việc ở nước ngoài.* Luận văn thạc sĩ luật học. Đại học quốc gia Hà Nội
33. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế (2015). *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030.* tại trang <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn>. [Truy cập ngày 6/12/2022].
34. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế (2015). *Những thành tựu nổi bật trong lĩnh vực lao động. người có công và xã hội giai đoạn 2011-2015.* Tại <https://sldtbxh.thuathienhue.gov.vn/?gd=27&cn=82&tc=1844>. [Truy cập ngày 13/12/2022].
35. Phạm Thị Thảo (2015). *Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam - Phân tích từ thực tiễn một số khu công nghiệp trên đại bàn TP Hà Nội* . luận văn thạc sĩ luật học Đại học Luật. ĐHQGHN

36. Lưu Trần Phương Thảo & Nguyễn Thanh Hiền (2019). Pháp luật về bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ mang thai. *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*. Số 12. tr. 19-23.
37. Bùi Thị Phương Thảo (2022). *Pháp luật về hỗ trợ nghề cho phụ nữ dân tộc thiểu số. qua thực tiễn tại Tỉnh Đắk Lắk*. luận văn thạc sĩ luật học Đại học Luật. Huế
38. Đặng Thị Thom (2016). *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Luật học. Học viện Khoa học - xã hội Việt Nam.
39. Lê Thị Hoài Thu (2013). *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*. Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
40. Tổng cục Thống kê (2020). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*. Nxb Thống kê. Hà Nội.
41. Tổng cục Thống kê (2021). *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020*. Nxb Thống kê. Hà Nội.
42. Tổng cục Thống kê (2021). *Niên giám thống kê*. Nxb Thống kê. Hà Nội.
43. Trần Thị Kiều Trang (2019). *The Labour Rights of Women in Vietnam*. Japan Labor Issues 3 (17). 65-71. 2019
44. Đoàn Xuân Trường (2022). *Pháp luật về an ninh việc làm tại Việt Nam – Pháp luật và thực tiễn*. luận án tiến sĩ trường Đại học Luật Hà Nội.

Tài liệu tham khảo Tiếng Anh

45. Aikaterini Argyroui (2017). *Gender equality in employment - Utilizing female social entrepreneurship in Greece*. University of Oslo Faculty of Law Legal Studies Research Paper Series No. 2017-06
46. Alhloul. A. & Kiss. E. (2022). *Industry 4.0 as a challenge for the skills and competencies of the labor force: A bibliometric review and a survey*. Sci.. 4. 34-51. DOI: <https://doi.org/10.3390/sci4030034>
47. Anirban Nandi (2019). Trade and women employment in China: An insight into the low presence of women workforce in the 21st century corporate China. *Open Journal of Business and Management*. 2019. 7. 70-92. <http://www.scirp.org/journal/ojbm>

48. Cooke. F. L. (2017). *The two-child policy in China: a blessing or a curse for the employment of female university graduates?* In D. Grimshaw. C. Fagan. G. Hebson. & I. Tavora (Eds.). *Making Work More Equal: A New Labour Market Segmentation Approach (1st ed.. pp. 227-245)*. Manchester University Press.
49. Elaine Sinden (2017). Exploring the gap between male and female employment in the South African Workforce. *Mediterranean Journal of Social Sciences. volume 8. issue 6. pages 37-51*
50. Fenwick Colin. Thomas Kring (2007). *Rights at work: an assessment of the Declaration's technical cooperation in select countries*. https://carnegieendowment.org/files/declaration_report.pdf (accessed on 10/8/2021)
51. Goldberg et al. (2020). *Gendered Laws and Women in the Workforce*. American Economic Review: Insights. December.
52. Hui Yang & Ziyang Zhang (2020). *A review of laws and regulations related to women's employment in China*. China Population and Development Studies Volumes and issues Volume 4. Issue 2
53. Jayati Ghosh (2012). *Women. Labor. and Capital Accumulation in Asia*. Monthly Review
54. Junyan Chen (2019). *Research on the protection of female employment rights under the background of the universal two-child policy*. Advances in Social Science. Education and Humanities Research.10.2991/iserss-19.2019.145
55. Katharine T. Bartlett. Deborah L. Rhode. Joanna L. Grossman. Deborah L. Brake. Frank Rudy Cooper (2022). *Gender and Law: Theory. Doctrine. Commentary*. Aspen Publishing. Frederick. MD. 2023
56. Sucharita Sinha Mukherjee (2015). *More educated and more equal? A comparative analysis of female education and employment in Japan. China and India*. Gender and Education. v27 n7 p846-870 2015
57. Yermek A. Buribayev. Zhanna A. Khamzina (2019). Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan. *International Journal of Discrimination and the Law 19(2):110-124*

BẢNG HỎI NGƯỜI LAO ĐỘNG

Câu 1. Anh (chị) vui lòng cho biết giới tính của bản thân.

Nam

Nữ

Khác

Câu 2. Anh (chị) vui lòng cho biết nơi làm việc hiện tại.

Cơ quan nhà nước

Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội

Doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh

Tổ chức khác

Câu 3. Theo anh (chị), vấn đề việc làm của lao động nữ được quy định tại những văn bản pháp luật nào?

.....

...

Câu 4. Theo anh (chị), quyền làm việc của lao động nữ bao gồm những nội dung nào?

Tự do lựa chọn việc làm

Làm việc cho bất kì người sử dụng lao động nào và tại nơi nào mà pháp luật không cấm

Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của bản thân

Cả ba nội dung trên

Câu 5. Theo anh (chị), người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm bình đẳng giới khi tuyển dụng lao động không?

- Có
 Không

Câu 6. Pháp luật quy định Nhà nước có trách nhiệm thực hiện các biện pháp để thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực tuyển dụng. Anh (chị) vui lòng kể tên một số biện pháp theo hiểu biết của bản thân.

.....
 ...

Câu 7. Anh (chị) có biết đến Quỹ giải quyết việc làm không?

- Có
 Không

Câu 8. Lao động nữ có quyền vay vốn từ Quỹ giải quyết việc làm. Theo anh (chị), mức vay tối đa mà Quỹ giải quyết việc làm có thể cấp cho lao động nữ là bao nhiêu?

- 50 triệu đồng
 100 triệu đồng
 150 triệu đồng
 200 triệu đồng

Câu 9. Theo anh (chị), tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm những tổ chức nào?

- Trung tâm dịch vụ việc làm
 Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm
 Cả hai phương án trên
 Không phương án nào trong hai phương án trên

Câu 10. Theo anh (chị), lao động nữ sau khi được dạy nghề, học nghề sẽ được hưởng

những chính sách nào sau đây?

- Được tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập, lực lượng vũ trang theo quy định
- Được hưởng tiền lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động dựa trên vị trí việc làm, năng lực, hiệu quả làm việc nhưng không được thấp hơn mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu hoặc mức lương khởi điểm đối với công việc hoặc chức danh có yêu cầu trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo quy định của pháp luật.
- Cả hai chính sách trên
- Không chính sách nào nêu trên

Câu 11. Theo anh (chị), lao động nữ có quyền bình đẳng với lao động nam khi đi lao động tại nước ngoài không?

- Có
- Không

Câu 12. Theo anh (chị), khi hợp đồng lao động hết hạn, trong trường hợp nào lao động nữ được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới?

- Mang thai
- Nuôi con dưới 12 tháng tuổi
- Cả hai trường hợp trên
- Không trường hợp nào kể trên

Câu 13. Theo anh (chị), lao động nữ mang thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động không?

- Có
- Không

Câu 14. Anh (chị) vui lòng cho biết nội dung về bảo đảm việc làm của lao động nữ nghỉ thai sản theo hiểu biết của bản thân.

.....
...

Câu 15. Anh (chị) nghĩ sao về nhận định: Pháp luật Việt Nam hiện hành đã thực hiện tốt việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm?

Rất đồng tình

Đồng tình

Không đồng tình

Rất không đồng tình

Không có ý kiến

PHỤ LỤC 1: BẢNG HỎI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

Câu 1. Anh (chị) vui lòng cho biết giới tính của bản thân.

Nam

Nữ

Khác

Câu 2. Theo anh (chị), các văn bản pháp luật quy định về việc làm của lao động nữ bao gồm những văn bản pháp luật nào?

.....

...

Câu 3. Anh (chị) hiểu thế nào là định kiến giới?

.....

...

Câu 4. Hành vi ép buộc hoặc nghiêm cấm người khác lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp vì định kiến giới sẽ bị phạt tiền theo quy định của pháp luật. Theo anh (chị), mức xử phạt đối với hành vi này là bao nhiêu?

Từ 1 triệu đồng đến 5 triệu đồng

Từ 5 triệu đồng đến 10 triệu đồng

Từ 10 triệu đồng đến 15 triệu đồng

Từ 15 triệu đồng đến 20 triệu đồng

Câu 5. Theo anh (chị), người sử dụng lao động có được hưởng ưu đãi khi sử dụng nhiều lao động nữ không?

Có

Không

Câu 6. Theo anh (chị), hành vi nào dưới đây bị coi là vi phạm việc làm của lao động nữ của người sử dụng lao động?

- Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà lao động nam và lao động nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau
- Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nữ vì lý do giới tính
- Cả hai hành vi trên

Câu 7. Hành vi không bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực tuyển dụng là hành vi vi phạm pháp luật. Theo anh (chị), mức phạt tiền đối với hành vi này là bao nhiêu?

- Từ 5 triệu đồng đến 10 triệu đồng
- Từ 10 triệu đồng đến 15 triệu đồng
- Từ 15 triệu đồng đến 20 triệu đồng
- Từ 20 triệu đồng đến 25 triệu đồng

Câu 8. Theo anh (chị), người sử dụng lao động có thể phát triển kỹ năng nghề cho lao động nữ thông qua những hình thức nào?

.....
 ...

Câu 9. Theo anh (chị), trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề của lao động nữ là gì?

- Xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề
- Phát triển kỹ năng nghề cho lao động nữ đang làm việc cho mình
- Đào tạo cho lao động nữ trước khi chuyển làm nghề khác cho mình
-

Cả ba phương án trên

Câu 10. Theo quy định của pháp luật, hàng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Anh (chị) có biết về quy định pháp luật này không?

Có

Không

Câu 11. Theo anh (chị), người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ trong trường hợp nào dưới đây?

Mang thai

Nghỉ thai sản

Nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Cả ba trường hợp trên

Câu 12. Theo anh (chị), người sử dụng lao động có trách nhiệm gì khi lao động nữ quay lại làm việc sau khi nghỉ thai sản?

.....

...

Câu 13. Theo anh (chị), trường hợp nào người sử dụng lao động phải ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với lao động nữ?

.....

...

Câu 14. Nếu người sử dụng lao động không bảo đảm việc làm cho lao động nữ thì mức xử phạt vi phạm là bao nhiêu?

Từ 10 triệu đồng đến 20 triệu đồng

Từ 20 triệu đồng đến 30 triệu đồng

Từ 30 triệu đồng đến 40 triệu đồng

Từ 40 triệu đồng đến 50 triệu đồng

Câu 15. Anh (chị) nghĩ sao về nhận định sau đây: Pháp luật Việt Nam mới chỉ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mà không bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động?

Rất đồng tình

Đồng tình

Không đồng tình

Rất không đồng tình

Không muốn trả lời