

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**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: LÝ LUẬN VÀ LỊCH SỬ NHÀ NƯỚC VÀ PHÁP LUẬT

HÀ NỘI - 2025

Công trình được hoàn thành tại
Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Người hướng dẫn khoa học:

1. PGS.TS Hoàng Văn Nghĩa



2. PGS.TS Trần Quang Hiến



Phản biện 1: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

Phản biện 2: PGS.TS. Nguyễn Quốc Sửu

Phản biện 3: PGS.TS. Nguyễn Minh Hằng

Luận án được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Học viện họp tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Vào hồi 8 giờ 30 phút, ngày 25 tháng 12 năm 2024

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
- Thư viện Quốc gia Việt Nam

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.

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.

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 của luận án

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.

Hai là, phân tích và làm rõ những vấn đề lý luận hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ 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.

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 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):
- Phương pháp phân tích luật học
- Phương pháp tổng hợp

- Phương pháp so sánh luật học
- Phương pháp nghiên cứu dựa trên bằng chứng (*evidence-based method*)
- Phương pháp dự báo khoa học
- Phương pháp khảo sát thông qua bảng hỏi
- 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 xác định rõ các khái niệm cơ bản liên quan đến pháp luật về việc làm của lao động nữ, như việc làm, quyền lợi lao động, bình đẳng giới trong lao động, và bảo vệ đặc thù cho lao động nữ.
- 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.
- 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.
- 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 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.

5.2. Đóng góp về thực tiễn

Ở mức độ nhất định, Luận án cung cấp những thông tin chính xác và đáng tin cậy về tình hình, các quy định pháp luật và các chính sách liên quan đến việc làm của lao động nữ. Luận án 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. Luận án 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

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 lý luận về hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ

- 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].

- 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]

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].

-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].

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

- 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 [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)[19, tr.49]

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) [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) .[35, tr.49]

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

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

Thứ ba, về hệ thống quan điểm và giải pháp

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.

Hai là, chưa có nhiều 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.

Sáu là, các nghiên cứu thiếu chú trọng đến khía cạnh thực thi pháp luật.

1.3.2. Những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

Luận án sẽ tiếp tục nghiên cứu những vấn đề về lý 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:

Thứ hai, về phương diện thực tiễn:

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

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.

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.

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.

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 kỷ 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

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

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

** 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].

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 thoả 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...

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.

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.

** 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.

** 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.

*** *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

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.

Thứ hai, về nguồn của pháp luật về việc làm của lao động nữ chủ yếu là văn bản quy phạm pháp luật

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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 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.

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.

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

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*”.

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

*** Tiêu chí về hình thức**

Tính toàn diện của pháp luật về việc làm của lao động nữ

Tính thống nhất, tính đồng bộ

Tính minh bạch

Tính hiệu quả và khả thi

*** 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

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

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:

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:

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

Thứ nhất, hoàn thiện về hình thức pháp luật về việc làm của lao động nữ

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

Một là, hoàn thiện quy định pháp luật về quyền làm việc của lao động nữ:

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

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

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

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

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.

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.

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.

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...

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.

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 .

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".

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.

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).

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.

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.

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.

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.

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.

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.”*

3.1.2. Giai đoạn từ năm 1992 cho 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.

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%.

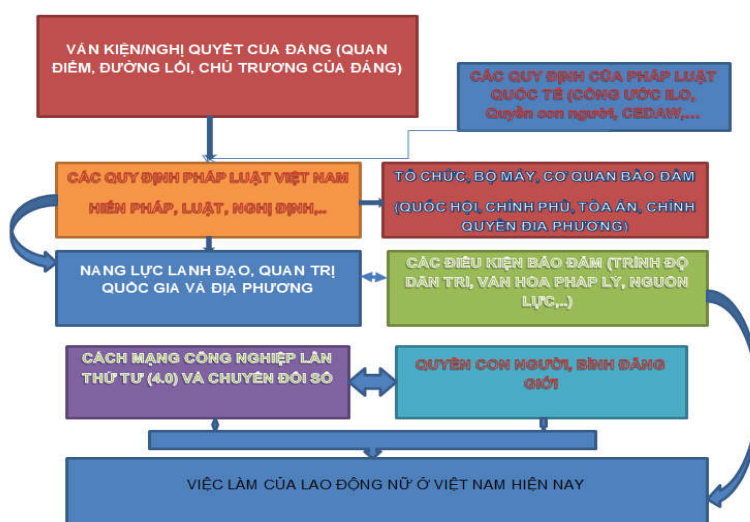
3.1.3.2. Tình hình việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong giai đoạn đại dịch Covid-19 bùng phát

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.

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.

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



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

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.

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.

3.2.2. Quy định về tuyển dụng lao động nữ

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)

- *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)

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

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

- Quỹ giải quyết 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

Về thời hạn vay vốn

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;

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)

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

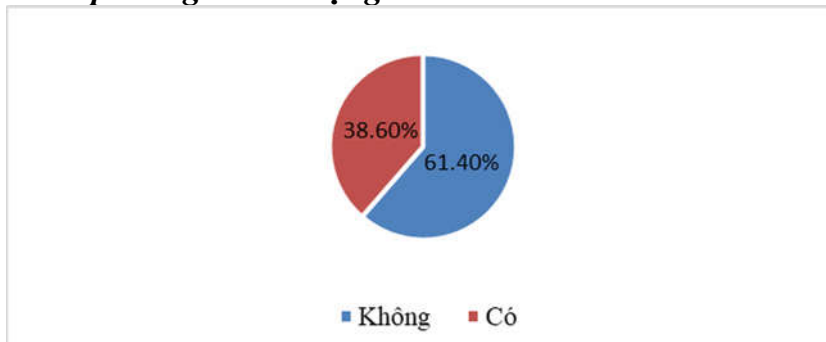
nguyên nhân chủ quan:

Nguyên nhân khách quan

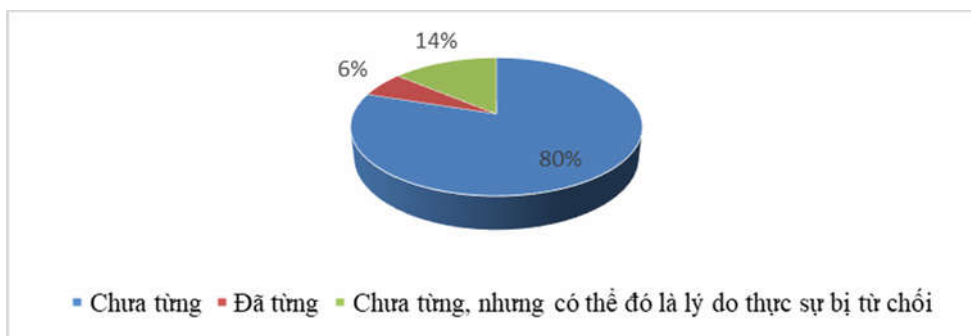
Nguyên nhân chủ quan

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

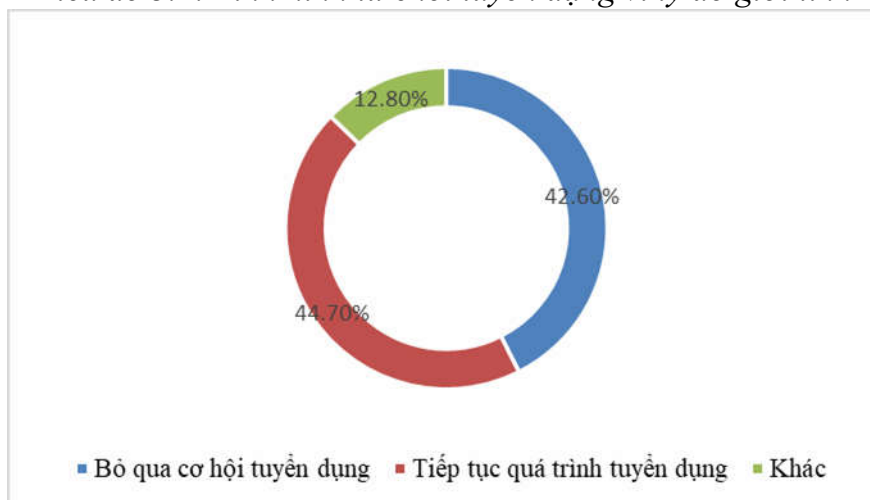
3.1.3.1. Về phía người lao động



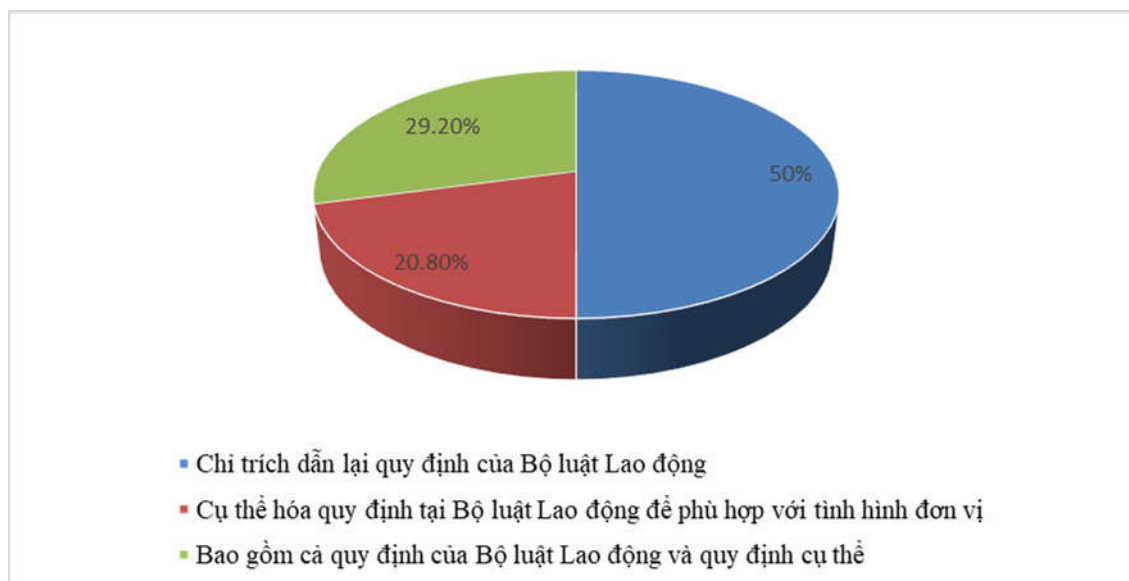
Biểu đồ 3.1: Về nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam



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

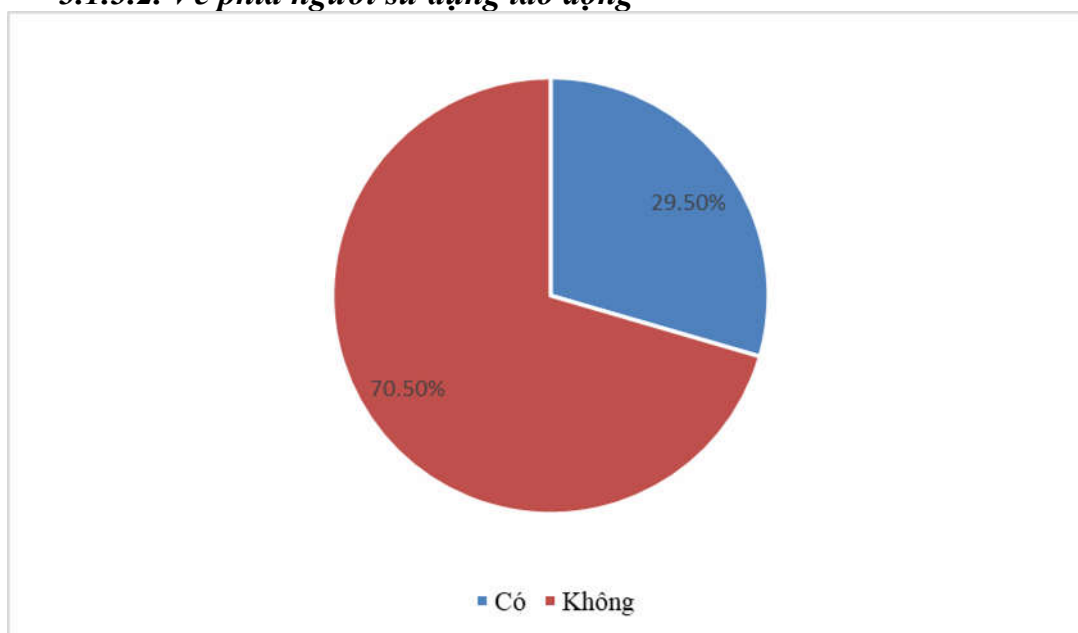


Biểu đồ 3.3: Phản ứng của lao động nữ khi nhận biết ưu tiên tuyển dụng lao động nam



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

TIỂU 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 độ 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 nghiêm, 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.

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.

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 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, ...

4.1.2. Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ 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.

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.

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 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.

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 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 kinh tế quốc tế mang lại nhiều cơ hội thuận lợi cho các quốc gia trên nhiều lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực việc làm.

4.2. GIẢI PHÁP HOÀN THIÊN 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.

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.

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

Đảm bảo bình đẳng trong tuyển dụng và thăng tiến trong việc thực hiện công việc của lao động nữ

Đảm bảo rằng lao động nữ nhận được mức lương công bằng so với nam giới trong cùng vị trí và cùng công việc.

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.

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:

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

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.

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.

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.

Bốn là, Hoàn thiện các quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp 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

4.2.2. Nhóm giải pháp liên quan đến các điều kiện 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.

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.

**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.

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.

** 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.

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

Thứ sáu, thực hiện hoạt động giám sát và đánh giá hiệu quả, tạo ra cơ hội cho cộng đồng và xã hội

** 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*

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.

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.

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.

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.

Thứ năm, Cần tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia vào quyết định và quản lý liên quan đến việc làm của họ.

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.

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.

TIÊU 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

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.

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 bảo đảm 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) Châm 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 CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Phạm Vân Anh (2024), “Thực trạng thực thi và giải pháp hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam”, *Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội*, Số 4 (131), tr.40-46.
2. Phạm Vân Anh (2024), *Improving quality of laws and regulations on female workers in facing with the impact of the fourth industrial revolution - The case of Viet Nam*, Kỷ yếu hội thảo quốc tế xuất bản, ISBN: 978-604-366-373-0, Poitical Theory Publishing House, tr. 410-424.
3. PGS.TS. Hoàng Văn Nghĩa, Phạm Vân Anh (2023), *Vietnam and its international commitments and obligations of human rights: The case of the individual rights to life, liberty and personal security in the time of COVID-19*, ISSN:2815-6471, tr116-128.
4. Phạm Vân Anh (2023), *Chính sách và pháp luật về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh chuyển đổi số: Thực trạng và giải pháp*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế Nguồn lực cho truyền thông chính sách, Proceedings International Scientific Conference Resources for Policy Communication.
5. Phạm Vân Anh (2023), *Impact of the forth industrial revolution on Vietnamese Legislation on Female Employment Law: The Issues Raised in Improving the Law Governing the Employment of Female Workers*, ISSN: 2770-2782, Vol. 3. Issue 3, tr.501-508.
6. Phạm Vân Anh (2023), *Current Situation of Implementation and Solution to Improve the Law on Employment of Female Workers in Vietnam*, ISSN: 2601-2766, Vol. 6. Issue 2.