

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGÔ TUẤN VINH

BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ
TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG
Ở VIỆT NAM

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI

HÀ NỘI - 2026

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG:



NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

1. GS.TS. Võ Khánh Vinh



PGS, TS. Tường Duy Kiên

2. PGS.TS. Hoàng Hùng Hải



Phản biện 1: PGS.TS. Trịnh Tiến Việt – Đại học Quốc gia Hà Nội

Phản biện 2: PGS.TS. Hoàng Kim Khuyên – Viện Hàn lâm Khoa học XHVN

Phản biện 3: PGS.TS. Trần Quang Hiến – Học viện CTQG HCM

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

Thời gian: Vào hồi 8 giờ, ngày 16 tháng 6 năm 2026

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia**
- Thư viện Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh**

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển, phụ nữ ngày càng khẳng định vai trò to lớn trong phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng đất nước. Lao động nữ là lực lượng quan trọng của xã hội, góp phần đáng kể vào tăng trưởng và ổn định kinh tế. Tuy nhiên, họ vẫn đối diện nhiều rào cản như định kiến giới, cơ hội thăng tiến hạn chế, và gánh nặng kép giữa công việc và gia đình.

Pháp luật Việt Nam đã có hệ thống quy định khá toàn diện nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc, thể hiện trong các văn bản như Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Việc làm, Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm xã hội... Tuy nhiên, một số quy định còn thiếu tính khả thi do điều kiện kinh tế - xã hội và năng lực thực thi của người sử dụng lao động còn hạn chế. Công tác tổ chức thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này vẫn chưa đạt hiệu quả như mong muốn.

Tại vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung, nơi tập trung nhiều khu công nghiệp và hàng triệu lao động, lao động nữ chiếm tỷ lệ lớn và ngày càng tham gia sâu hơn vào sản xuất. Nhiều doanh nghiệp đã quan tâm đến quyền lợi của lao động nữ như chế độ nghỉ ngơi, thai sản, khám sức khỏe định kỳ... Tuy nhiên, đặc thù lao động trong khu công nghiệp - với cường độ làm việc cao và áp lực cạnh tranh lớn - khiến lao động nữ gặp khó khăn trong việc cân bằng giữa công việc và thiên chức gia đình. Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra thách thức mới về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp và nguy cơ mất việc của lao động nữ trong các ngành thâm dụng lao động.

Do đó, việc nghiên cứu, đánh giá đúng thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc - đặc biệt trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung - là yêu cầu cấp thiết, nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất và phát huy vai trò của phụ nữ trong thời kỳ hội nhập và chuyển đổi số.

Xuất phát từ những lý do trên, nghiên cứu sinh chọn đề tài: **“Bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam”** làm luận án tiến sĩ ngành pháp luật về quyền con người.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Luận án đi sâu làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam, từ đó, đề xuất giải pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp của vùng đến năm 2030, tầm nhìn đến 2045.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu, luận án thực hiện những nhiệm vụ:

Thứ nhất, tổng hợp và phân tích tài liệu, các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước có liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, từ đó chỉ ra các nội dung luận án kế thừa, những vấn đề chưa được nghiên cứu và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu.

Thứ hai, luận giải làm rõ hơn cơ sở lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp như khái niệm, đặc điểm, nội dung quyền của lao

động nữ; khái niệm, chủ thể, các biện pháp, nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp; pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Thứ ba, phân tích và đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, chỉ ra ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế.

Thứ tư, đề xuất các giải pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là phân tích và làm rõ các quy định của pháp luật và các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp được thể hiện trong Hiến pháp, Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Việc làm, Luật An toàn, vệ sinh lao động và Luật Bình đẳng giới; cùng với việc thực hiện nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận án xác định phạm vi nghiên cứu như sau: (1) Về không gian, nghiên cứu tập trung vào 5 địa phương thuộc vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung gồm: thành phố Huế, thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Bình Định. Việc lựa chọn này dựa trên cơ sở pháp lý hiện hành và dữ liệu thu thập trước khi có hiệu lực của Nghị quyết số 202/2025/QH15 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh; (2) Về thời gian, nghiên cứu khảo sát giai đoạn 2015-2024 và đề xuất giải pháp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; (3) Về nội dung: Luận án tiếp cận bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung từ góc độ pháp luật bảo đảm quyền con người. Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung tập trung vào một số quyền chủ yếu: (1) Quyền bình đẳng về việc làm, học nghề; (2) Quyền về thu nhập, tiền lương; (3) Quyền về thời gian làm việc, nghỉ ngơi; (4) Quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội; (5) Quyền của lao động nữ trong phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp: (1) Xây dựng và hoàn thiện chính sách, pháp luật lao động bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp; (2) Tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, gồm: Thực hiện các biện pháp bảo vệ, thúc đẩy các quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN; tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các chủ thể có liên quan đến bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN; thanh tra, kiểm tra và giám sát trong việc bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN; tăng cường hội nhập quốc tế.

Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc bao gồm nhiều biện pháp khác nhau như biện pháp về kinh tế, xã hội và pháp lý nhưng trong Luận án này chỉ tập trung vào biện pháp pháp lý. Nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

còn các vấn đề khác như bảo đảm khi xảy ra tranh chấp về lao động; vi phạm pháp luật từ người sử dụng lao động và các quyền khác thì Luận án không nghiên cứu.

Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc bao gồm nhiều nhóm biện pháp khác nhau như kinh tế, xã hội và pháp lý. Trong phạm vi nghiên cứu này, luận án lựa chọn tiếp cận từ góc độ pháp lý làm trục phân tích trung tâm, nhằm làm rõ cơ sở pháp luật, cơ chế thực thi và trách nhiệm của các chủ thể trong bảo đảm quyền của lao động nữ. Việc tiếp cận pháp lý không tách rời các điều kiện kinh tế - xã hội và thực tiễn quan hệ lao động. Nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc còn các vấn đề khác như bảo đảm khi xảy ra tranh chấp về lao động; vi phạm pháp luật từ người sử dụng lao động và các quyền khác thì Luận án không nghiên cứu.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, quyền con người; cùng với các lý luận đổi mới của Đảng và lý luận chuyên sâu về quyền con người, đặc biệt là bảo đảm quyền của lao động nữ.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, gồm: - Phương pháp phân tích và tổng hợp.

- Phương pháp thống kê.
- Phương pháp so sánh.
- Phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp.
- Phương pháp nghiên cứu tài liệu sơ cấp.

6. Những đóng góp mới của luận án

6.1. Về lý luận

Luận án hệ thống hóa, bổ sung và làm sâu sắc thêm cơ sở lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

6.2. Về thực tiễn

- Luận án đánh giá một cách toàn diện về thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, chỉ ra ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế.

- Luận án nêu ra quan điểm và giải pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Trong đó, chú trọng giải pháp tăng cường phối hợp giữa các chủ thể và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật và giám sát pháp luật lao động về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

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

7.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

Luận án góp phần bổ sung cơ sở lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp. Luận án góp phần phát triển khoa học chuyên ngành pháp luật về quyền con người, đặc biệt quyền của lao động nữ tại nơi làm việc.

7.2. Ý nghĩa thực tiễn

Thông qua kết quả nghiên cứu, luận án đưa ra những đánh giá khách quan về ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế; từ đó, đề ra quan điểm, giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Với kết quả nghiên cứu, nghiên cứu sinh hy vọng luận án được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu, giảng dạy, học tập tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có liên quan; cho các cơ quan, doanh nghiệp trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, góp phần nâng cao nhận thức về tôn trọng, bảo vệ quyền của lao động nữ.

8. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần Mở đầu, phần Kết luận, Danh mục tài liệu tham khảo và Phụ lục, nội dung chính của luận án được kết cấu thành 4 chương, gồm:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Chương 2. Cơ sở lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Chương 3. Thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

Chương 4. Quan điểm, giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

1.1. Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án

1.1.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến các quyền con người trong lĩnh vực lao động

1.1.1.1. Các công trình trong nước

1.1.1.2. Các công trình nước ngoài

1.1.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến quyền của lao động nữ

1.1.2.1. Các công trình trong nước

1.1.2.2. Các công trình nước ngoài

1.1.3. Các công trình nghiên cứu liên quan đến quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

1.1.3.1. Các công trình trong nước

1.1.3.2. Các công trình nước ngoài

1.2. Đánh giá chung và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Đánh giá chung về các nghiên cứu đã được công bố

Về cơ sở lý luận, các công trình trước đã phân tích nhiều nội dung liên quan đến quyền của lao động nữ và lý luận về bảo đảm quyền trong khu công nghiệp. Tuy nhiên, vẫn còn thiếu nghiên cứu chuyên sâu về vai trò, nội hàm và nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Về thực trạng, một số nghiên cứu đã đánh giá khá đầy đủ tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về quyền của lao động nữ, song chủ yếu tập trung ở phạm vi địa phương.

Chưa có công trình nào nghiên cứu toàn diện thực trạng và đề xuất giải pháp cho khu vực kinh tế trọng điểm miền Trung.

1.2.2. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Các nghiên cứu trước đây đã giúp tác giả có cái nhìn tổng quan về quyền của lao động nữ, song chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Đây chính là khoảng trống mà luận án hướng đến lấp đầy.

Luận án xây dựng khung lý thuyết về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc: khái niệm, đặc điểm, nội dung quyền của lao động nữ; khái niệm, nội dung pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc; chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc; các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Đồng thời, đánh giá thực trạng, chỉ ra kết quả, tồn tại và nguyên nhân, từ đó đề xuất quan điểm và hệ thống giải pháp phù hợp.

Về quan điểm, luận án nhấn mạnh phát huy vai trò lao động nữ trong công nghiệp hóa - hiện đại hóa, nâng cao địa vị và thực hiện bình đẳng giới, chống tư tưởng phân biệt đối xử. Về giải pháp, chú trọng nâng cao nhận thức, tăng cường phối hợp giữa các chủ thể và nâng cao hiệu quả thực thi, giám sát pháp luật.

Tác giả kỳ vọng luận án sẽ góp phần lấp khoảng trống nghiên cứu, góp phần bảo đảm tốt hơn quyền của lao động nữ trong khu công nghiệp, đóng góp vào phát triển bền vững và nâng cao vai trò vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong cả nước.

Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

2.1. Khái niệm, đặc điểm và nội dung quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

2.1.1. Khái niệm quyền của lao động nữ

Quyền của lao động nữ là khả năng pháp lý được Nhà nước công nhận và bảo đảm cho người lao động nữ trong quá trình tham gia quan hệ lao động, phản ánh sự kết hợp giữa quyền con người, quyền công dân và các quy định đặc thù về giới; nhằm bảo đảm bình đẳng, tôn trọng thiên chức làm mẹ và bảo vệ phụ nữ trong điều kiện lao động, việc làm và an sinh xã hội.

2.1.2. Đặc điểm quyền của lao động nữ

Thứ nhất, quyền của lao động nữ bắt nguồn từ đặc trưng giới tính sinh học và pháp lý. Giới tính nữ là yếu tố xác định vị thế của phụ nữ trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của xã hội hiện đại và sự thừa nhận quyền chuyển đổi giới tính, việc xác định “lao động nữ” trong pháp luật cần được làm rõ hơn để bảo đảm quyền bình đẳng và tránh khoảng trống pháp lý đối với người chuyển giới sang giới tính nữ.

Thứ hai, quyền của lao động nữ thể hiện sự kết hợp giữa bảo đảm quyền con người trong lao động và bảo vệ thiên chức giới tính đặc thù. Pháp luật không chỉ nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản và vai trò làm mẹ, mà còn phải cân bằng lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động, tránh việc quy định bảo vệ quá mức khiến doanh nghiệp e ngại tuyển dụng lao động nữ.

Thứ ba, quyền của lao động nữ có tính đặc thù so với lao động nam do sự khác

biệt về thể chất, sinh lý và vai trò xã hội. Pháp luật Việt Nam đã xây dựng các quy định bảo vệ riêng như cấm sử dụng lao động nữ trong công việc nặng nhọc, độc hại; bảo đảm chế độ thai sản, nuôi con nhỏ; bảo vệ việc làm trong thời kỳ mang thai, sinh con.

2.1.3. Nội dung quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Quyền của lao động nữ được ghi nhận trong nhiều văn kiện quốc tế như Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền (1948), Công ước CEDAW (1979) và các Công ước cơ bản của ILO, thể hiện nguyên tắc bình đẳng giới, bảo đảm điều kiện lao động công bằng, an toàn và nhân văn. Việt Nam là thành viên của nhiều công ước này và đã nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế vào Bộ luật Lao động năm 2019 (Chương X, Điều 135-142), khẳng định chính sách bảo vệ đặc thù đối với lao động nữ.

Theo đó, nội dung quyền của lao động nữ gồm năm nhóm chủ yếu:

Quyền bình đẳng trong việc làm và học nghề - bảo đảm cơ hội tiếp cận, đào tạo, thăng tiến và đãi ngộ ngang nhau, không phân biệt giới tính hay tình trạng hôn nhân.

Quyền về thu nhập và tiền lương - thực hiện nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau”, không được giảm lương hoặc cắt phụ cấp vì lý do giới tính, mang thai hay nghỉ thai sản.

Quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi - được bố trí công việc phù hợp với thể trạng, có chế độ nghỉ ngơi, thai sản, nuôi con nhỏ, bảo đảm cân bằng giữa lao động và đời sống gia đình.

Quyền khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội - được bảo vệ đặc biệt về sức khỏe, thu nhập và việc làm; được nghỉ thai sản ít nhất 6 tháng hưởng 100% lương, không bị sa thải hoặc xử lý kỷ luật vì lý do mang thai hoặc nuôi con nhỏ.

Quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc - được làm việc trong môi trường an toàn, tôn trọng nhân phẩm; người sử dụng lao động có nghĩa vụ phòng ngừa, xử lý vi phạm và bảo vệ người tố cáo.

2.2. Nội dung, chủ thể và các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

2.2.1. Khái niệm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp là tổng thể các quy định pháp luật, chính sách và hoạt động tổ chức thực hiện nhằm tạo điều kiện để lao động nữ được tôn trọng, bảo vệ và thụ hưởng bình đẳng các quyền về việc làm, điều kiện lao động an toàn và sức khỏe nghề nghiệp; qua đó bảo đảm sự công bằng giới trong quan hệ lao động.

2.2.2. Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc là cơ quan, tổ chức nhà nước, gồm: Quốc hội, Chính phủ, Các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ, Bộ Nội vụ, Chính quyền địa phương, Các cơ quan tư pháp, Hội đồng vùng, Cơ quan chuyên trách về quyền con người, đó chính là Ban Chi đạo Nhân quyền (được thành lập theo Quyết định số 63/2004/QĐ-TTg ngày 16/4/2004).

Đối với khu công nghiệp, chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

trong các khu công nghiệp còn có các chủ thể như Ban Quản lý Khu công nghiệp và Khu kinh tế, Hội đồng vùng.

Bên cạnh đó, chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc còn có tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội và các chủ thể khác, gồm: Đảng Cộng sản Việt Nam, Các tổ chức chính trị - xã hội, Tổ chức sử dụng lao động.

2.2.3. Nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

(1) Xây dựng và hoàn thiện chính sách, pháp luật lao động bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

(2) Tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, gồm:

Thực hiện các biện pháp bảo vệ, thúc đẩy các quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các chủ thể có liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Thanh tra, kiểm tra và giám sát trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Tăng cường hội nhập quốc tế.

2.2.4. Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Biện pháp xử lý vi phạm hành chính.

Biện pháp về giải quyết tranh chấp lao động.

Biện pháp bồi thường thiệt hại.

Biện pháp về truy cứu trách nhiệm hình sự.

2.3. Pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ được hình thành trên cơ sở các giá trị phổ quát của quyền con người và các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên, như Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền (1948), Công ước CEDAW (1979) và các công ước cơ bản của ILO. Bộ luật Lao động năm 2019 cùng các văn bản hướng dẫn đã nội luật hóa các nguyên tắc quốc tế này, quy định rõ quyền và cơ chế bảo vệ lao động nữ tại nơi làm việc.

Cụ thể:

(1) Pháp luật về bảo đảm quyền bình đẳng trong việc làm và học nghề: bảo đảm phụ nữ có cơ hội ngang bằng nam giới trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến, không bị phân biệt đối xử do giới tính.

(2) Pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương: thể hiện nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau”, cấm cắt giảm lương, phụ cấp hay quyền lợi của lao động nữ vì lý do giới tính, mang thai, hoặc thai sản.

(3) Pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi: quy định giới hạn giờ làm, nghỉ phép, nghỉ lễ và cấm sử dụng lao động nữ mang thai làm việc nặng nhọc, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa.

(4) Pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội: bảo đảm nghỉ thai sản tối thiểu 6 tháng, trợ cấp bằng 100% tiền lương, được bảo vệ việc làm và được bố trí công việc phù hợp.

(5) Pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi quấy rối tình dục tại nơi làm việc: nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục, yêu cầu người sử dụng lao động xây dựng nội quy, cơ chế khiếu nại và bảo vệ người tố cáo.

2.4. Pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc của một số quốc gia trên thế giới và những gợi mở cho Việt Nam

Luận án phân tích kinh nghiệm của Nhật Bản, Hàn Quốc và Thái Lan - ba quốc gia châu Á có đặc trưng văn hóa, xã hội tương đồng với Việt Nam nhưng đã đạt nhiều tiến bộ trong bảo đảm quyền lao động nữ.

Nhật Bản: Ban hành hệ thống pháp luật toàn diện như Luật Bình đẳng cơ hội trong việc làm (1986), Luật Cân bằng công việc - gia đình (1991), Luật Bình đẳng nam nữ (2000)... bảo đảm quyền bình đẳng trong tuyển dụng, lương thưởng, nghỉ thai sản và chống quấy rối tình dục. Chính phủ triển khai chính sách “Womenomics” khuyến khích doanh nghiệp tăng cường sử dụng và thăng tiến phụ nữ, phát triển hệ thống phúc lợi, nhà trẻ, việc làm linh hoạt, góp phần nâng tỷ lệ lao động nữ lên khoảng 72% (2022).

Hàn Quốc: Hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới qua Luật Bình đẳng trong việc làm (1987, sửa đổi 2018), Luật Cơ bản về Bình đẳng giới (2014), và Luật Phát triển nữ giới trong kinh tế - xã hội (1999). Chính phủ hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, linh hoạt thời gian làm việc, chăm sóc con nhỏ, thúc đẩy chiến lược “K-Womenomics” nhằm tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo và thu hẹp chênh lệch thu nhập giới.

Thái Lan: Tập trung vào Luật Bảo vệ lao động (1998, sửa đổi 2019), Luật Bình đẳng giới (2015), và Luật An sinh xã hội. Các quy định nghiêm cấm phân biệt giới, bảo đảm nghỉ thai sản 98 ngày có lương, chống quấy rối tình dục và hỗ trợ phúc lợi cho phụ nữ. Kế hoạch Hành động quốc gia về bình đẳng giới 2017 - 2021 giúp tăng tỷ lệ nữ tham gia lao động lên 59%.

Giá trị tham khảo cho Việt Nam: (1) Hoàn thiện pháp luật về bình đẳng giới và bảo vệ lao động nữ theo hướng thống nhất, có cơ chế giám sát hiệu quả như mô hình Ủy ban thúc đẩy bình đẳng giới của Thái Lan; (2) Tăng cường chính sách hỗ trợ cân bằng công việc - gia đình, mở rộng chế độ nghỉ chăm con cho cả cha và mẹ, phát triển hệ thống nhà trẻ tại khu công nghiệp và áp dụng việc làm linh hoạt; (3) Thúc đẩy cơ hội thăng tiến và lãnh đạo nữ, gắn bình đẳng giới với tiêu chí đánh giá doanh nghiệp, hỗ trợ đào tạo kỹ năng lãnh đạo và khởi nghiệp; (4) Nâng cao nhận thức và thực thi pháp luật, đẩy mạnh tuyên truyền, phát huy vai trò của công đoàn và các tổ chức phụ nữ trong bảo vệ quyền lợi lao động nữ.

Chương 3: THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG Ở VIỆT NAM

3.1. Khái quát vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

3.1.1. Điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Vùng KTTĐMT được thành lập năm 1997, ban đầu gồm Thừa Thiên Huế (nay là TP Huế), Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi và được mở rộng thêm Bình Định vào năm 2004. Vùng có diện tích 27.881 km², chiếm khoảng 8,4% diện tích cả nước, giữ vị trí chiến lược quan trọng về địa lý, kinh tế, chính trị, văn hóa và quốc phòng.

Về kinh tế, từ 2001-2019, GRDP tăng trung bình 10,25%/năm, giai đoạn 2011-2019 tuy giảm tốc độ nhưng vẫn cao hơn mức trung bình cả nước. Vùng hiện có 4 khu kinh

tế ven biển, 1 khu công nghệ cao và 19 khu công nghiệp.

Dân số toàn vùng khoảng 6,55 triệu người (mật độ 235 người/km²), chiếm 7,4% dân số cả nước. Lao động năm 2022 đạt 3,8 triệu người, chiếm 7% cả nước. Tuy nhiên, chất lượng lao động còn thấp, tỷ lệ lao động qua đào tạo dưới 50%, trong đó cao nhất là Đà Nẵng (41,6%) và thấp nhất là Bình Định (15%). Điều này đặt ra thách thức lớn trong việc giải quyết việc làm và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Vùng có nhiều lợi thế tự nhiên và kinh tế - xã hội thuận lợi cho phát triển các khu công nghiệp. Vùng có vị trí địa lý chiến lược ở trung tâm đất nước, kết nối Bắc - Nam và Tây Nguyên, gần các cảng biển lớn như Đà Nẵng, Dung Quất, rất thuận tiện cho xuất nhập khẩu. Tài nguyên phong phú như khoáng sản, hệ sinh thái biển, nguồn nước khoáng quý hỗ trợ hiệu quả cho các ngành công nghiệp chế biến. Hệ thống giao thông gồm đường bộ, đường sắt, cảng biển và sân bay quốc tế khá hoàn chỉnh, tạo điều kiện thuận lợi cho vận chuyển và logistics. Bên cạnh đó, vùng có lực lượng lao động dồi dào, hệ thống đào tạo nghề và đại học góp phần nâng cao chất lượng nhân lực. Tuy nhiên, vùng cũng đối mặt với nhiều hạn chế như hạ tầng chưa đồng bộ, tiềm năng phát triển tương đồng giữa các địa phương dẫn đến trùng lặp ngành nghề và phân tán nguồn lực đầu tư. Tác động tiêu cực từ thời tiết cực đoan như bão lũ, khai thác tài nguyên chưa gắn với bảo tồn cũng ảnh hưởng đến sự phát triển bền vững. Một số ngành kinh tế chủ lực như khai thác, nuôi trồng, chế biến thủy sản vừa tạo ra giá trị kinh tế vừa gây áp lực lên môi trường. Bên cạnh đó, chất lượng lao động dù có cải thiện nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, lực lượng lao động tăng chậm. Nguồn vốn đầu tư còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kết cấu hạ tầng, đặc biệt là giao thông liên tỉnh và ra hải đảo; thu nhập dân cư nhìn chung còn thấp.

3.1.2. Khái quát về các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Từ khi KCN đầu tiên được thành lập tại Đà Nẵng năm 1994, hạ tầng công nghiệp vùng đã phát triển mạnh về số lượng. Đến cuối năm 2023, vùng có 4 khu kinh tế ven biển (Chân Mây - Lăng Cô, Chu Lai, Dung Quất, Nhơn Hội), 1 khu công nghệ cao ở Đà Nẵng và 19 KCN nằm ngoài các khu kinh tế, chiếm khoảng 5,8% số KCN cả nước và 45,2% số KCN của 14 tỉnh miền Trung. Các KCN đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế vùng, đặc biệt tại Đà Nẵng và Quảng Nam là hai địa phương có số lượng KCN đang hoạt động nhiều nhất. Đà Nẵng cũng dẫn đầu về giá trị sản xuất công nghiệp (13.352 tỷ đồng), gần gấp đôi Quảng Nam (7.073 tỷ đồng). Tuy nhiên, thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) còn hạn chế, chỉ có 18 dự án mới với tổng vốn đăng ký 56 triệu USD trong 5 tháng đầu năm 2023, bình quân chỉ đạt 3,1 triệu USD/dự án. Đà Nẵng là địa phương dẫn đầu về số lượng dự án đầu tư vào các KCN với 402 dự án (trong đó có 118 dự án FDI), tiếp theo là Bình Định, Thừa Thiên Huế, Quảng Ngãi và thấp nhất là Quảng Nam. Theo Quyết định 1874/QĐ-TTg (2014), định hướng phát triển vùng KTTĐMT đặt trọng tâm vào phát triển các khu kinh tế, KCN và đô thị như những hạt nhân thúc đẩy tăng trưởng, gắn với bảo vệ môi trường và phát triển bền vững.

3.1.3. Khái quát về lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Đến năm 2023, vùng có khoảng 3,8 triệu lao động, chiếm 7% tổng lao động cả nước. Riêng LĐN trong các KCN tăng mạnh, từ khoảng 32.000 người năm 2015 lên

224.000 người năm 2023, tăng gấp 7 lần. Đa số LĐN xuất thân từ nông thôn, chiếm khoảng 60% lực lượng trong nhiều lĩnh vực như dệt may, da giày, chế biến thủy sản, nên cần được quan tâm về sức khỏe, chế độ thai sản và nuôi con nhỏ. Họ có ý thức kỷ luật cao, thích nghi nhanh với môi trường công nghiệp, đa phần sống cùng gia đình nên ít bị áp lực về chỗ ở. Tuy nhiên, quá trình đô thị hóa sẽ đặt ra thách thức mới về quản lý và đời sống. Mặc dù nhiều KCN trong vùng có quy mô doanh nghiệp nhỏ, nhưng LĐN ngày càng chuyển dịch cơ cấu nghề nghiệp, nâng cao trình độ và tham gia tích cực vào các hoạt động quản lý doanh nghiệp, xã hội. Họ đóng vai trò quan trọng trong đối thoại với chủ doanh nghiệp, thực hiện quy chế dân chủ và góp phần xây dựng môi trường lao động hài hòa, giảm tranh chấp. Đến tháng 4/2024, toàn vùng có 12.500 doanh nghiệp từ 10 lao động trở lên đã thành lập tổ chức công đoàn. Tuy giữ vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế vùng, LĐN vẫn đối mặt với nhiều thách thức như điều kiện làm việc, cơ hội phát triển và bất bình đẳng giới, đòi hỏi cần các giải pháp đồng bộ từ nhà nước, doanh nghiệp và xã hội để cải thiện đời sống và phát huy hiệu quả nguồn lực.

3.2. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

3.2.1. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền bình đẳng trong việc làm và học nghề của lao động nữ

Pháp luật Việt Nam hiện nay đã có nhiều tiến bộ trong việc bảo đảm quyền bình đẳng giới của lao động nữ trong việc làm và học nghề. Về ưu điểm, hệ thống pháp luật đã nội luật hóa khá đầy đủ các nguyên tắc quốc tế về bình đẳng giới (CEDAW, ILO 100, 111); quy định rõ trách nhiệm của Nhà nước và người sử dụng lao động trong việc bảo đảm cơ hội bình đẳng trong tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và thăng tiến; ghi nhận quyền học nghề bình đẳng của phụ nữ với nam giới, đồng thời có chính sách hỗ trợ phụ nữ ở khu vực nông thôn, dân tộc thiểu số tham gia đào tạo nghề. Ngoài ra, cơ chế xử phạt hành vi phân biệt đối xử giới trong lao động cũng đã được quy định cụ thể hơn (Nghị định 12/2022/NĐ-CP).

Về hạn chế, nhiều quy định vẫn mang tính khái quát, thiếu hướng dẫn cụ thể để nhận diện hành vi phân biệt đối xử gián tiếp; giữa các luật liên quan như Bộ luật Lao động 2019, Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Việc làm 2013 còn tồn tại sự chồng chéo, thiếu thống nhất; cơ chế hỗ trợ phụ nữ yếu thế trong học nghề và việc làm chưa rõ ràng, phần lớn mới dừng ở chính sách, đề án chứ chưa được luật hóa. Công tác giám sát, thống kê và xử lý vi phạm còn hạn chế, thiếu quy trình chuyên biệt; đồng thời, pháp luật về bình đẳng giới trong lao động chưa gắn kết chặt chẽ với chính sách an sinh xã hội và việc làm bền vững, làm giảm tính hiệu quả và đồng bộ trong bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ.

3.2.2. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương

Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã cụ thể hóa nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị tương đương”, phù hợp với các Công ước quốc tế như ILO C100. Cùng với Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030, khung pháp lý này góp phần thúc đẩy công bằng thu nhập, nâng cao vị thế kinh tế và tự chủ tài chính của phụ nữ. Một số doanh nghiệp lớn đã bước đầu áp dụng cơ chế trả lương minh bạch, thể hiện tác động tích cực của pháp luật trong thực tiễn.

Tuy nhiên, việc thực thi vẫn còn nhiều hạn chế. Pháp luật chưa có hướng dẫn cụ thể, thống nhất về tiêu chí xác định “công việc có giá trị tương đương”, gây khó khăn trong

áp dụng thực tế. Cơ chế thanh tra, giám sát và xử phạt hành vi phân biệt tiền lương còn yếu và thiếu chuyên biệt, khiến khoảng cách thu nhập theo giới vẫn tồn tại, đặc biệt trong khu vực tư nhân. Ngoài ra, việc công khai thông tin về thang bảng lương còn hạn chế, trong khi định kiến giới trong xã hội và văn hóa doanh nghiệp vẫn ảnh hưởng tiêu cực đến việc bảo đảm quyền bình đẳng thu nhập cho lao động nữ.

3.2.3. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định giới hạn thời giờ làm việc, quyền nghỉ giữa giờ, nghỉ hằng tuần, nghỉ phép năm, đồng thời có các chính sách đặc thù bảo vệ lao động nữ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ (Điều 137). Chế độ nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng sức sau sinh, nghỉ cho con bú, nghỉ trong kỳ kinh nguyệt cùng các quy định xử phạt vi phạm trong Nghị định 12/2022/NĐ-CP đã góp phần bảo đảm sức khỏe, an toàn và bình đẳng giới cho phụ nữ tại nơi làm việc.

Tuy nhiên, hệ thống pháp luật vẫn còn một số hạn chế. Một số quy định mang tính nguyên tắc, chưa có hướng dẫn cụ thể cho các ngành nghề đặc thù; cơ chế giám sát việc tuân thủ còn yếu, đặc biệt trong khu vực tư nhân. Quyền nghỉ ngơi của lao động nữ vẫn bị vi phạm ở nhiều nơi, trong khi cơ chế bảo vệ pháp lý chưa đủ mạnh. Ngoài ra, một số quy định bảo vệ như cấm làm thêm hoặc đi công tác xa trong thai kỳ có thể vô tình hạn chế cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ. Pháp luật hiện hành cũng chưa quan tâm đầy đủ đến chính sách hỗ trợ cân bằng giữa công việc và gia đình, như giờ làm linh hoạt hoặc cơ sở chăm sóc trẻ em tại nơi làm việc.

3.2.4. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi

Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 quy định toàn diện các quyền của phụ nữ mang thai và sinh con: được nghỉ thai sản tối thiểu 6 tháng, hưởng trợ cấp 100% lương, bảo đảm việc làm, không bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do thai sản. Lao động nữ mang thai được quyền chuyển sang công việc nhẹ hơn, giảm giờ làm, nghỉ cho con bú 60 phút/ngày vẫn hưởng nguyên lương. Cơ chế bảo hiểm xã hội và chế tài xử phạt trong Nghị định 12/2022/NĐ-CP góp phần tăng tính ràng buộc và bảo vệ quyền lợi thực tế của lao động nữ.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế. Một số quy định còn mang tính hình thức, thiếu cơ chế thực thi hiệu quả; nhiều doanh nghiệp lách luật khi sa thải hoặc không gia hạn hợp đồng với phụ nữ mang thai. Nhóm lao động nữ phi chính thức chưa được hưởng đầy đủ chế độ bảo hiểm xã hội, do chính sách bảo hiểm tự nguyện chưa bao phủ quyền thai sản. Quy định về thời gian nghỉ thai sản còn thiếu linh hoạt; cơ chế thanh tra, giám sát việc thực hiện chế độ này chưa hiệu quả. Chính sách hỗ trợ nuôi con nhỏ mới dừng ở mức tối thiểu, thiếu yêu cầu cụ thể về cơ sở vật chất như phòng vắt sữa, nhà trẻ. Ngoài ra, pháp luật chưa có quy định khuyến khích hoặc ưu đãi đối với doanh nghiệp thực hiện chính sách thân thiện với gia đình, khiến việc bảo đảm quyền thai sản vẫn phụ thuộc nhiều vào thiện chí của người sử dụng lao động.

3.2.5. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động năm 2019 lần đầu tiên chính thức định danh và nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục (Điều 8), thể hiện sự thay đổi tích cực trong tư duy lập pháp nhằm bảo vệ danh dự, nhân phẩm của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Nghị định

145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết về xây dựng nội quy, quy trình xử lý khiếu nại, bảo vệ người tố cáo, qua đó tạo cơ sở pháp lý giúp doanh nghiệp chủ động phòng ngừa và xử lý vi phạm. Bên cạnh đó, Bộ luật Hình sự năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2025) cũng có thể áp dụng để xử lý các hành vi nghiêm trọng như làm nhục người khác, cưỡng dâm, dâm ô, góp phần tăng tính răn đe pháp lý.

Tuy nhiên, pháp luật hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế. Khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” còn chung chung, thiếu mô tả cụ thể về hành vi và mức độ, gây khó khăn cho việc xác định vi phạm. Chế tài xử phạt chưa đủ mạnh, chưa có quy định riêng về xử lý hành chính đối với hành vi này. Cơ chế bảo vệ người bị hại và người tố cáo còn yếu, trong khi tâm lý e ngại, sợ mất việc khiến nhiều nạn nhân không dám lên tiếng. Công tác tuyên truyền, giám sát và thống kê các vụ việc còn hạn chế, đặc biệt trong khu vực doanh nghiệp nhỏ, tư nhân hoặc khu công nghiệp - nơi nguy cơ xảy ra quấy rối cao nhưng khó kiểm soát.

3.3. Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam

3.3.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật bảo đảm các quyền

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của lao động nữ

Các địa phương vùng KTTĐMT đã triển khai nhiều chính sách thúc đẩy bình đẳng giới trong việc làm và học nghề theo quy định pháp luật, giúp nâng cao kỹ năng và tạo việc làm bền vững cho lao động nữ. Nhiều chương trình đào tạo, hợp tác doanh nghiệp - trường nghề, và hoạt động tuyên truyền được thực hiện, góp phần tăng cơ hội việc làm và thăng tiến cho phụ nữ. Tuy nhiên, cơ hội tiếp cận đào tạo nghề còn chênh lệch giữa các vùng, chất lượng đào tạo chưa gắn với nhu cầu thực tế, định kiến giới vẫn tồn tại và công tác giám sát thực thi pháp luật còn hình thức.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương

Các địa phương vùng KTTĐMT đã thực hiện nhiều chính sách bảo đảm quyền thu nhập và tiền lương cho LĐN theo Bộ luật Lao động 2019, góp phần thu hẹp chênh lệch giới và nâng cao đời sống. Nhiều địa phương (Đà Nẵng, Quảng Nam, Bình Định) ban hành kế hoạch, nghị quyết yêu cầu trả lương công bằng, công khai, gắn với năng suất và an sinh xã hội; tỷ lệ LĐN tham gia BHXH đạt 87%. Tuy nhiên, thu nhập LĐN vẫn thấp hơn nam giới, một số doanh nghiệp còn vi phạm quy định về lương và phúc lợi, chính sách thưởng - phạt cấp thiếu ổn định, công tác thanh tra và năng lực thương lượng của LĐN còn hạn chế.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi

Các địa phương vùng KTTĐMT đã triển khai nhiều biện pháp bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi cho lao động nữ theo Bộ luật Lao động 2019. Nhiều doanh nghiệp tuân thủ quy định về giờ làm tiêu chuẩn, giới hạn tăng ca, và bố trí ca linh hoạt cho lao động nuôi con nhỏ. Một số nơi như Đà Nẵng, Quảng Nam thí điểm tuần làm việc 5 ngày, thực hiện tốt chế độ nghỉ phép, nghỉ thai sản, góp phần nâng cao sức khỏe và năng suất lao động. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng làm thêm giờ vượt quy định, nghỉ ngơi chưa bảo đảm, nhất là ở doanh nghiệp dệt may, da giày. Một số lao động nữ bị yêu cầu trở lại làm việc sớm sau thai sản, trong khi công tác thanh tra, xử lý vi phạm chưa thường xuyên, hiệu lực chưa cao.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội

Các địa phương vùng KTTĐMT đã triển khai nhiều chính sách bảo đảm quyền của lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định pháp luật, giúp ổn định thu nhập và hỗ trợ quay lại làm việc sau thai sản. Nhiều mô hình tích cực được áp dụng như “ca linh hoạt cho mẹ bím sữa” (Quảng Nam), “nơi làm việc thân thiện với phụ nữ” (Bình Định), phòng vắt - trữ sữa và tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản (Đà Nẵng, Quảng Ngãi). Tỷ lệ lao động nữ tham gia BHXH đạt trên 90%. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng doanh nghiệp né tránh đóng BHXH, chậm chi trả chế độ, bố trí công việc không phù hợp cho phụ nữ mang thai, thiếu nhà trẻ - phòng vắt sữa trong KCN, công tác thanh tra còn yếu và nhận thức của lao động nữ về quyền lợi BHXH còn hạn chế.

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Các địa phương vùng KTTĐMT đã triển khai nhiều biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo Bộ luật Lao động 2019 và Bộ quy tắc ứng xử của Bộ LĐTBXH, góp phần xây dựng môi trường làm việc an toàn, tôn trọng phụ nữ. Nhiều doanh nghiệp đã bổ sung quy định vào nội quy, tổ chức tập huấn, truyền thông, thiết lập kênh phản ánh và ban hành quy chế xử lý nội bộ (Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định). Khoảng 72% lao động nữ được tập huấn, song vẫn còn trường hợp chưa được hướng dẫn khiếu nại hoặc gặp hành vi trêu ghẹo. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp chưa cụ thể hóa quy trình xử lý, công tác tuyên truyền còn hình thức và thiếu thường xuyên.

3.3.2. Tuyên truyền nâng cao nhận thức cho các chủ thể có liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quyền của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT ngày càng được đổi mới, với nội dung tập trung vào các văn bản pháp luật liên quan trực tiếp đến quyền lợi LĐN như Bộ luật Lao động 2019, Luật Bảo hiểm xã hội 2024, Luật Bình đẳng giới... Hình thức tuyên truyền đa dạng, phù hợp với đặc thù LĐN trong KCN như: tuyên truyền miệng, phát tờ rơi, tổ chức hội thảo, thi tìm hiểu pháp luật, sử dụng mạng xã hội và nền tảng số. Nhờ đó, nhận thức pháp luật của LĐN được nâng cao, góp phần cải thiện điều kiện làm việc, tăng cường bình đẳng giới và giảm phân biệt đối xử. Nhiều địa phương như Đà Nẵng, Quảng Nam đã tổ chức hiệu quả các chương trình truyền thông, tập huấn, đối thoại chính sách, thu hút đông đảo người lao động tham gia.

Công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT còn nhiều hạn chế, chủ yếu mang tính hình thức, rời rạc, thiếu tính chuyên biệt và chưa triển khai đồng bộ. Nội dung tuyên truyền chưa sâu, chưa tập trung vào các vấn đề đặc thù như sức khỏe sinh sản hay bình đẳng giới tại nơi làm việc. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước và tổ chức xã hội còn bất cập, chưa huy động hiệu quả sự tham gia của doanh nghiệp. Các địa phương cần xây dựng chiến lược tuyên truyền rõ ràng, tăng cường đào tạo, thiết lập cơ sở dữ liệu và đối thoại định kỳ để nâng cao nhận thức và thúc đẩy cam kết thực hiện quyền của LĐN trong các KCN.

3.3.3. Thanh tra, kiểm tra trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Từ năm 2015 đến 2024, công tác thanh tra, kiểm tra việc bảo đảm quyền của LĐN

tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT được thực hiện nghiêm túc theo pháp luật và chỉ đạo của địa phương. Sở LĐTB&XH phối hợp với các ngành, tổ chức công đoàn kiểm tra các doanh nghiệp về thực hiện quy định pháp luật lao động, công đoàn, bảo hiểm, an toàn vệ sinh lao động... Qua đó, đã phát hiện, xử lý kịp thời các sai phạm, hướng dẫn doanh nghiệp khắc phục và tuân thủ quy định pháp luật. Tại Quảng Nam năm 2023, đã kiểm tra 38 doanh nghiệp về lao động, bảo hiểm và an toàn lao động, góp phần cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động.

Việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT còn nhiều hạn chế do sự phối hợp thiếu hiệu quả giữa các cơ quan chức năng và tổ chức liên quan. Việc thanh tra còn hình thức, thiếu chiều sâu, lực lượng thanh tra mỏng và yếu về chuyên môn. Nhiều DN chưa thực hiện đúng các chế độ cho LĐN như nghỉ thai sản hay chăm sóc con nhỏ. Việc giám sát chưa đồng bộ, thiếu cơ chế kiểm tra liên vùng, khiến xử lý vi phạm còn chậm. Công tác đào tạo, tuyên truyền quyền lợi lao động còn chung chung, thiếu trọng tâm. Vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền LĐN chưa rõ nét, chưa phối hợp chặt chẽ với cơ quan thanh tra.

3.3.4. Tăng cường hội nhập và hợp tác quốc tế trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Tăng cường hội nhập và hợp tác quốc tế là giải pháp then chốt để bảo vệ quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT. Thông qua các cam kết quốc tế (CEDAW, ILO), chương trình hỗ trợ như “Better Work Vietnam” và mô hình chính sách từ Nhật Bản, Hàn Quốc, các địa phương đã cải thiện môi trường làm việc, thúc đẩy bình đẳng giới. Cụ thể, Đà Nẵng ký kết hợp tác với ILO; Quảng Nam triển khai dự án nâng cao quản trị lao động do WB tài trợ; Thừa Thiên Huế phối hợp JICA xây dựng nhà trẻ, khu nghỉ cho LĐN; Bình Định phát động chiến dịch chống quấy rối. Các tỉnh cũng đẩy mạnh cải cách hành chính nhằm thu hút hợp tác quốc tế hiệu quả. Kết quả khảo sát cán bộ, công chức và lao động nữ tại các KCN vùng KTTĐMT cho thấy phần lớn đồng ý với việc thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của LĐN, nhưng vẫn còn hạn chế. Tiêu chí “Thanh tra, giám sát đảm bảo quyền lợi LĐN” được đánh giá cao nhất (3,55/5 điểm). Ngược lại, tiêu chí “Tuyên truyền, phổ biến chính sách hỗ trợ LĐN” (2,96/5 điểm) và “Hội nhập quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách” (2,14/5 điểm) được đánh giá thấp. Chế độ thai sản đạt mức trung bình (3,02/5 điểm).

Hạn chế trong việc tăng cường hội nhập và hợp tác quốc tế nhằm bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ở vùng KTTĐMT thể hiện qua việc thiếu cơ chế hợp tác và áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế một cách đồng bộ. Mặc dù Bộ luật Lao động 2019 và Luật Bình đẳng giới 2006 đã quy định rõ quyền lợi của LĐN, song việc triển khai thực tế còn gặp nhiều khó khăn. Chẳng hạn, tại KCN Hòa Khánh (Đà Nẵng), dù đã có một số DN áp dụng các tiêu chuẩn như SA8000, nhưng đa phần các DN vẫn chưa có chính sách cụ thể về hỗ trợ LĐN, đặc biệt là về bảo đảm thời gian nghỉ thai sản, chế độ nuôi con nhỏ hay quyền được làm việc trong môi trường an toàn.

Các chương trình hợp tác quốc tế như hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức nước ngoài về nâng cao năng lực quản lý và bảo vệ quyền lợi cho LĐN vẫn mang tính cục bộ, chưa nhân rộng. Việc thiếu sự liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các tổ chức quốc tế khiến cơ hội tiếp cận các mô hình tiên tiến về bảo vệ quyền LĐN bị bỏ lỡ. Ví dụ, dù một số DN đã tham gia vào các chương trình hợp tác của ILO, nhưng việc triển khai chỉ giới hạn ở một số khía cạnh như an toàn lao động, chưa chú trọng đến các vấn đề sâu hơn

như tạo điều kiện cho LĐN tham gia đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

Tại nhiều KCN, mặc dù địa phương có nhiều cơ hội thu hút đầu tư nước ngoài thông qua các văn bản hợp tác, song sự phối hợp giữa các bên liên quan vẫn thiếu hiệu quả. Chẳng hạn, các dự án hỗ trợ LĐN nâng cao kỹ năng hoặc bảo vệ quyền lợi lao động thường bị giới hạn bởi nguồn lực tài chính hạn chế và thiếu sự điều phối từ cơ quan quản lý nhà nước. Việc thiếu một hệ thống dữ liệu liên quan đến điều kiện lao động và quyền lợi của LĐN trong KCN cũng khiến việc đánh giá hiệu quả các chính sách hiện hành gặp khó khăn.

3.4. Thực tiễn hoạt động của các chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp tại vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

3.4.1. Những kết quả đạt được

Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp mang tính nhà nước

Quốc hội là cơ quan lập pháp cao nhất, ban hành các luật quan trọng như Bộ luật Lao động 2019, Luật Bình đẳng giới 2006, Luật Bảo hiểm xã hội 2024... và giám sát chặt chẽ việc thực thi, đồng thời quyết định phân bổ ngân sách cho các chương trình hỗ trợ LĐN. Chính phủ xây dựng và điều hành các chính sách, cơ chế đặc thù nhằm bảo vệ quyền lợi LĐN, như Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Nghị quyết 28/NQ-CP, Quyết định 1874/QĐ-TTg...; đồng thời điều phối hoạt động giữa các bộ, ngành, địa phương. Các bộ, cơ quan ngang bộ như Bộ Công Thương, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (hiện nay một bộ phận thuộc Bộ Nội vụ)... triển khai chính sách cụ thể, thực hiện thanh tra, kiểm tra, truyền thông và lồng ghép giới trong chính sách; các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại địa phương hướng dẫn và thực thi các quy định về lao động, hợp đồng, tiền lương, giải quyết tranh chấp và đảm bảo quyền lợi nhóm lao động đặc thù như LĐN trong các KCN thông qua các thông tư, kế hoạch, báo cáo cụ thể. Chính quyền địa phương tổ chức thực hiện chính sách lao động tại thực tiễn, phối hợp xây dựng hạ tầng, đảm bảo điều kiện sống và làm việc cho LĐN, hỗ trợ đào tạo nghề, chăm sóc sức khỏe và giải quyết tranh chấp. Các cơ quan tư pháp như Tòa án và Viện Kiểm sát nhân dân đảm bảo thực thi công lý, giám sát tổ tụng và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của LĐN. Ban quản lý KCN và Khu kinh tế trực tiếp thực hiện các chính sách bảo đảm môi trường làm việc an toàn, nâng cao phúc lợi và thúc đẩy bình đẳng giới. Hội đồng vùng KTTĐMT tham mưu chính sách, giám sát và điều phối nhằm tạo môi trường lao động công bằng, an toàn, bền vững và phát triển liên kết vùng.

Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp của tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị xã hội và các chủ thể khác

Ở Việt Nam, việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong KCN được thực hiện thông qua vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự giám sát và phân biện của các tổ chức chính trị - xã hội, cùng với sự chủ động từ phía doanh nghiệp. Đảng giữ vai trò định hướng thông qua các chủ trương, nghị quyết như Chỉ thị 37-CT/TW và các kế hoạch triển khai của tỉnh ủy, thành ủy nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa và nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Các tổ chức chính trị - xã hội như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và Mặt trận Tổ quốc tham gia tích cực trong việc xây dựng, giám sát chính sách, đại diện bảo vệ quyền lợi LĐN, đồng thời tổ chức các hoạt động chăm sóc sức khỏe, giáo dục, nâng cao kỹ năng và nhận thức. Doanh nghiệp là chủ thể trung tâm trực tiếp tạo điều kiện làm việc an toàn, bình đẳng và thân thiện, bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm, thai sản và chống quấy rối; đồng thời hợp tác với công đoàn và tổ chức chính trị - xã hội trong tuyên truyền, đào tạo và bảo vệ quyền lợi của LĐN.

Kết quả khảo sát ý kiến cán bộ, công chức và LĐN làm việc tại các KCN của vùng cho thấy, tiêu chí được đánh giá cao nhất là “Công đoàn tại khu công nghiệp thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách”, với điểm trung bình đạt 3,61/5. Trong khi đó, các tiêu chí “Các tổ chức phi chính phủ và hiệp hội hỗ trợ nâng cao nhận thức và kỹ năng cho lao động nữ” và “Các sáng kiến của lao động nữ cải thiện điều kiện sống và làm việc, bảo đảm quyền cơ bản” lại được đánh giá thấp, lần lượt đạt 2,69/5 và 2,93/5 điểm. Điều này cho thấy vai trò của công đoàn được ghi nhận rõ nét, trong khi sự tham gia của tổ chức phi chính phủ và chính LĐN vào việc cải thiện điều kiện sống còn hạn chế.

3.4.2. Về hạn chế

Hoạt động của các chủ thể bảo đảm quyền lợi LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT còn nhiều hạn chế do sự phối hợp thiếu chặt chẽ giữa các CQNN, DN và các tổ chức xã hội. Việc phối hợp giữa các CQNN về lao động, BDG và bảo vệ quyền lợi LĐN còn mang tính hình thức, thiếu cơ chế liên kết và giám sát hiệu quả. Nhiều DN chưa thực sự quan tâm đến việc bảo đảm quyền lợi cho LĐN, nhất là trong việc xây dựng chế độ làm việc linh hoạt, điều kiện lao động an toàn và hỗ trợ thai sản. Vai trò của tổ chức CĐ và các hiệp hội lao động còn mờ nhạt, thiếu chủ động trong tuyên truyền và kết nối giữa NLĐ - DN - CQNN. Đề khắc phục, cần triển khai các giải pháp đồng bộ như: xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành rõ ràng, thành lập tổ công tác chuyên trách tại địa phương; tăng cường năng lực cho CĐ và thiết lập trung tâm tư vấn pháp luật tại KCN; khuyến khích DN đầu tư phúc lợi bằng cơ chế ưu đãi, yêu cầu báo cáo định kỳ và công khai thông tin; ứng dụng CNTT trong quản lý, xây dựng cơ sở dữ liệu chung và nền tảng trực tuyến hỗ trợ DN - LĐN; tổ chức các khóa đào tạo, đối thoại liên ngành và phát động chiến dịch nâng cao nhận thức xã hội. Những giải pháp này nhằm tăng cường liên kết giữa các chủ thể, nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách bảo vệ quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT.

3.5. Đánh giá về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam

3.5.1. Những ưu điểm và nguyên nhân

3.5.1.1. Những ưu điểm

Pháp luật về bảo đảm quyền lao động nữ tại nơi làm việc đã đạt nhiều kết quả tích cực, bảo vệ các quyền cơ bản như bình đẳng trong tuyển dụng, việc làm, học nghề, lương công bằng, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, thai sản và phòng chống quấy rối tình dục. Việt Nam đã nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế và chuyển tư duy lập pháp từ bảo hộ sang bình đẳng, kết hợp chính sách đặc thù cho nhóm yếu thế. Sự gắn kết giữa pháp luật lao động với các chính sách an sinh, bình đẳng giới, cùng với các chương trình đào tạo nghề và phúc lợi doanh nghiệp, tạo môi trường làm việc bền vững cho lao động nữ.

Thực tiễn tại các khu công nghiệp vùng KTTĐMT cho thấy hiệu quả trong việc tăng cơ hội bình đẳng việc làm, ưu tiên đào tạo nghề kỹ thuật và công nghệ cho lao động nữ, cải thiện quyền lợi cơ bản, thai sản và chăm sóc con nhỏ, đồng thời nâng cao an toàn và tôn trọng tại nơi làm việc.

Quốc hội ban hành luật, Chính phủ, bộ ngành và chính quyền địa phương triển khai chính sách, cơ quan tư pháp giám sát và xử lý vi phạm. Các tổ chức chính trị, đoàn thể, công đoàn tham gia bảo vệ quyền lợi, nâng cao nhận thức, cải thiện điều kiện làm việc và

kết nối nhà nước với người lao động, thúc đẩy bình đẳng giới, quyền lợi thực chất cho lao động nữ.

3.5.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

Nguyên nhân khách quan

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển, việc bảo đảm quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN không chỉ là yêu cầu nội tại mà còn là tiêu chí quan trọng phản ánh mức độ thực thi nhân quyền, dân chủ của quốc gia và là cam kết bắt buộc theo các hiệp định quốc tế mà Việt Nam tham gia như ILO, CEDAW, CPTPP, EVFTA. Vùng KTTĐMT với tốc độ công nghiệp hóa nhanh thu hút nhiều FDI, tạo nhu cầu lớn về LĐN. Các DN ngày càng chú trọng xây dựng môi trường làm việc an toàn, phù hợp, nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất. Nhận thức xã hội về vai trò của LĐN được cải thiện, các tổ chức quốc tế hỗ trợ tích cực qua tài chính, kỹ thuật, pháp lý. Đồng thời, sự phát triển của công nghệ và xu hướng quản trị hiện đại góp phần tạo môi trường làm việc công bằng, giảm bất bình đẳng, hỗ trợ LĐN phát triển nghề nghiệp bền vững.

Nguyên nhân chủ quan

Thành tựu trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ở Việt Nam đến từ sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng và hiệu lực quản lý của Nhà nước trong thực thi chính sách. Việc tôn trọng quyền con người, đặc biệt trong xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN, là nền tảng cho việc bảo vệ quyền LĐN. Các cơ quan nhà nước đã đạt nhiều kết quả trong xây dựng và giám sát chính sách lao động, góp phần tạo môi trường làm việc an toàn, công bằng. Nhận thức và trách nhiệm của DN và LĐN cũng ngày càng rõ ràng, góp phần ổn định lực lượng lao động và phát triển bền vững vùng KTTĐMT. Bên cạnh đó, tổ chức công đoàn phát huy vai trò đại diện và bảo vệ quyền lợi LĐN thông qua đối thoại, giám sát pháp luật và tập huấn nâng cao nhận thức, góp phần xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, an toàn, bền vững.

3.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

3.5.2.1. Những hạn chế

Pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc đã đạt nhiều kết quả, song còn tồn tại hạn chế. Việc nội luật hóa các công ước quốc tế chưa đầy đủ, một số quy định chưa rõ ràng (ví dụ về trả công bình đẳng, phòng chống quấy rối, thương lượng tập thể) và chưa có nhiều quy định đặc thù cho LĐN tại KCN. Một số chính sách, chế tài và cơ chế thanh tra, kiểm tra chưa chặt chẽ, gây khó khăn trong thực thi quyền lợi và bảo vệ bình đẳng giới.

Việc thực hiện pháp luật về lao động nữ giữa các địa phương và doanh nghiệp còn chưa đồng đều; nhiều doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhỏ, vừa và gia công, chưa tuân thủ đầy đủ quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và thai sản. Công tác thanh tra, kiểm tra chưa đáp ứng yêu cầu; việc phát hiện, xử lý vi phạm gặp khó khăn do tính khép kín của doanh nghiệp và tâm lý e ngại khiếu nại của lao động nữ. Một số quyền đặc thù như phòng, chống quấy rối tình dục, bảo đảm an toàn cho lao động mang thai và nuôi con nhỏ chưa được thực hiện đồng bộ, chủ yếu mới dừng ở quy định nội bộ.

Việc phối hợp giữa các chủ thể còn hạn chế. Hội đồng vùng, Ban Quản lý

KCN/KKT và một số cơ quan chính quyền địa phương chưa chủ động, dẫn đến quyền lợi, đào tạo và phúc lợi cho LĐN chưa đồng đều. Vai trò của tổ chức chính trị, chính trị - xã hội cũng chưa đồng bộ, thiếu chủ động giám sát và phản hồi, khiến việc bảo vệ quyền lợi, cải thiện điều kiện làm việc và phúc lợi chưa hiệu quả và chưa lan tỏa rộng khắp.

3.5.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Nguyên nhân khách quan

Vùng KTTĐMT đang phát triển mạnh về công nghiệp, góp phần tăng trưởng kinh tế, thu hút đầu tư, tạo việc làm và hoàn thiện hạ tầng. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế như hiệu quả hoạt động chưa cao, ít dự án giá trị, liên kết giữa các KCN và DN còn yếu. Thị trường lao động tạo cơ hội việc làm cho LĐN nhưng cũng đặt ra thách thức như cường độ làm việc cao, ít cơ hội đào tạo, dễ bị cắt giảm khi biến động kinh tế. Bên cạnh đó, ảnh hưởng của văn hóa - xã hội, đặc biệt là định kiến giới và áp lực gia đình, khiến LĐN gặp nhiều rào cản trong phát triển nghề nghiệp và tiếp cận cơ hội việc làm bình đẳng.

Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, nhận thức của DN về quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN còn hạn chế, dẫn đến thực thi chưa đầy đủ các chính sách bảo vệ và bình đẳng giới. Nhiều DN e ngại chi phí nên không thực hiện hoặc thực hiện hình thức các chế độ như thai sản, thời gian nghỉ nuôi con nhỏ, môi trường làm việc an toàn. Thứ hai, thiếu cơ chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý khiến việc giám sát, xử lý vi phạm chưa hiệu quả. LĐN khi phát sinh tranh chấp phải tiếp cận nhiều cơ quan, gây khó khăn trong bảo vệ quyền lợi. Thứ ba, công tác thanh tra còn lỏng lẻo, lực lượng thanh tra mỏng, thiếu chuyên môn, mức xử phạt vi phạm thấp. Nhiều DN lách luật hoặc sẵn sàng nộp phạt thay vì tuân thủ các quy định. Thứ tư, LĐN còn thiếu thông tin, kỹ năng và tâm lý e ngại khiến họ khó tự bảo vệ quyền lợi, trong khi các cơ chế hỗ trợ chưa thực sự hiệu quả. Thứ năm, vai trò công đoàn trong DN còn mờ nhạt, thiếu chủ động và độc lập, chưa tạo được niềm tin cho người lao động, đặc biệt trong việc giám sát, hỗ trợ khi xảy ra tranh chấp.

Chương 4: QUAN ĐIỂM, GIẢI PHÁP BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG Ở VIỆT NAM

4.1. Sự thay đổi trong bối cảnh sáp nhập đơn vị hành chính và mô hình chính quyền địa phương hai cấp đối với bảo đảm quyền lao động nữ trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Việc thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 và mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Luật số 72/2025/QH15 không chỉ thay đổi địa giới hành chính mà còn tái cấu trúc không gian quản trị phát triển, bao gồm hệ thống Ban Quản lý KCN, quy hoạch vùng và chính sách an sinh xã hội. Sáp nhập làm thay đổi cơ chế quản lý, thanh tra và giám sát việc thực thi pháp luật lao động; chuyển tư duy quy hoạch từ cấp tỉnh sang liên kết vùng, kéo theo dịch chuyển lao động và áp lực lên hạ tầng xã hội; đồng thời đòi hỏi rà soát, thống nhất các chính sách hỗ trợ lao động nữ để bảo đảm bình đẳng và tránh gián đoạn. Trong mô

hình hai cấp, cấp tỉnh giữ vai trò hoạch định và điều phối, cấp xã trực tiếp thực thi. Việc bỏ cấp huyện trung gian làm tăng yêu cầu về năng lực quản trị và phối hợp. Do đó, bối cảnh mới đặt ra yêu cầu tái cấu trúc hệ thống bảo đảm quyền lao động nữ trong các KCN theo hướng đồng bộ và thích ứng.

4.2. Quan điểm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam

- Quan điểm hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc.

Hoàn thiện pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ cần dựa trên tiếp cận nhân quyền, bình đẳng giới và gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Pháp luật phải phản ánh đúng thực tiễn lao động nữ trong các khu công nghiệp, bảo vệ họ trong tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến, lương thưởng, an toàn lao động và thai sản, đồng thời tạo cơ hội nâng cao năng lực nghề nghiệp.

Hệ thống pháp luật cần hài hòa lợi ích giữa lao động nữ và doanh nghiệp, tránh bảo vệ quá mức nhưng vẫn đảm bảo môi trường làm việc an toàn, công bằng. Bên cạnh đó, pháp luật phải phù hợp với chuẩn mực quốc tế, đồng bộ với quy định trong nước và gắn với trách nhiệm của Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động.

Mục tiêu cuối cùng là xây dựng hệ thống pháp luật khả thi, hiệu quả, vừa bảo vệ quyền lợi lao động nữ, vừa thúc đẩy phát triển bền vững của doanh nghiệp và xã hội.

- Quan điểm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Có các quan điểm sau: (1) Phát huy vai trò và tiềm năng của lao động nữ trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (2) Bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung nhằm tạo môi trường thuận lợi cho phụ nữ làm việc; (3) Kết hợp giữa bảo đảm quyền của lao động nữ với phát huy dân chủ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (4) Chống lại các định kiến giới và hủ tục lạc hậu trong môi trường lao động và đời sống xã hội.

4.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam

4.3.1. Nâng cao nhận thức và tăng cường sự phối hợp của các chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Các vi phạm về quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT chủ yếu xuất phát từ hạn chế trong nhận thức và sự phối hợp thiếu chặt chẽ giữa các chủ thể liên quan. Do đó, cần tập trung vào hai nhóm giải pháp chính. Thứ nhất, nâng cao nhận thức của các chủ thể như LĐN, DN, tổ chức CĐ và cơ quan QLNN thông qua quán triệt chủ trương, pháp luật về lao động; đẩy mạnh tuyên truyền bằng hình thức đa dạng như tờ rơi, video, mạng xã hội, hội thi; chú trọng nội dung quyền lợi cơ bản (thai sản, nghỉ ngơi, chống quấy rối, không phân biệt đối xử); đào tạo đội ngũ cán bộ tuyên truyền và trang bị kiến thức pháp luật cho LĐN để nâng cao năng lực tự bảo vệ. Thứ hai, tăng cường phối hợp giữa các chủ thể bằng cách xây dựng cơ chế liên ngành rõ ràng, phân định trách nhiệm cụ

thể; thiết lập quy trình phối hợp giữa cơ quan QLNN; DN phối hợp với tổ chức CĐ xây dựng chính sách phúc lợi phù hợp; phát huy vai trò giám sát, kết nối của tổ chức CĐ và các tổ chức xã hội; đẩy mạnh đối thoại định kỳ để tăng cường liên kết, tạo môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và bền vững cho LĐN trong các KCN.

4.2.2. Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện chính sách và pháp luật lao động liên quan đến lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Mục tiêu của nhóm giải pháp này là hoàn thiện khung pháp lý đồng bộ, khả thi, tương thích với cam kết quốc tế và phù hợp thực tiễn Việt Nam, đặc biệt tại vùng KTTĐMT. Trọng tâm là nội luật hóa các công ước quốc tế về quyền LĐN như CEDAW, ILO 100, 111, 190, nhằm bảo vệ quyền lợi LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Cụ thể, cần bổ sung quy định về trả lương công bằng, chống phân biệt đối xử, bảo vệ thai sản, phòng ngừa quấy rối tình dục, tăng cường giám sát, xử phạt DN vi phạm, phát huy vai trò của công đoàn. Đồng thời, cần sửa đổi một số điều trong BLLĐ 2019 để tương thích với Công ước 29 và 98, như giới hạn làm thêm giờ bắt buộc, mở rộng phạm vi thương lượng tập thể, hướng dẫn tổ chức đại diện NLĐ thực hiện quyền thương lượng minh bạch, công bằng. Hệ thống pháp luật cũng cần được cập nhật để bảo vệ tốt hơn quyền lợi LĐN, như bắt buộc ký HĐLĐ bằng văn bản, quy định giờ làm việc linh hoạt, phòng vắt sữa, minh bạch lương, bảo hiểm bắt buộc, định nghĩa rõ hành vi quấy rối và cơ chế xử lý. Ngoài ra, chính sách hỗ trợ LĐN cần tập trung vào đào tạo nghề, nhà ở, tiếp cận dịch vụ công. Việc hoàn thiện pháp luật và chính sách sẽ tạo nền tảng pháp lý vững chắc cho việc bảo vệ quyền LĐN, nâng cao năng suất lao động, ổn định nhân lực và phát triển kinh tế bền vững, đòi hỏi sự phối hợp hiệu quả giữa NN, DN, CĐ và các tổ chức xã hội.

4.3.3. Nâng cao hiệu quả thực thi và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp

Trong bối cảnh phát triển KT-XH và hội nhập quốc tế, LĐN đóng vai trò quan trọng tại các KCN vùng KTTĐ. Tuy nhiên, tình trạng vi phạm quyền lợi LĐN vẫn phổ biến, như làm việc quá giờ, không đảm bảo chế độ thai sản, điều kiện lao động chưa an toàn, phòng chống quấy rối tình dục chưa hiệu quả. Công tác giám sát, thanh tra còn hạn chế, dẫn đến hiệu quả thực thi pháp luật chưa cao. Để khắc phục, cần tập trung một số giải pháp sau: Thứ nhất, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật LĐ đối với LĐN, như ban hành hướng dẫn cụ thể, tăng mức xử phạt DN vi phạm, công khai danh sách DN vi phạm để tạo sức ép từ dư luận. Thứ hai, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc tuân thủ pháp luật lao động tại DN trong KCN. Tăng tần suất kiểm tra định kỳ và đột xuất, đặc biệt ở các ngành sử dụng nhiều LĐN; thiết lập kênh phản ánh trực tuyến và bảo mật danh tính để LĐN báo cáo vi phạm. Thứ ba, phát huy vai trò CĐ và tổ chức xã hội trong giám sát thực thi pháp luật LĐ. CĐ cần đại diện LĐN trong đàm phán, đối thoại, kiểm tra chính sách tiền lương, thời gian làm việc, an toàn lao động, chống quấy rối; phối hợp tổ chức tuyên truyền, tư vấn pháp lý cho LĐN. Thứ tư, cải thiện điều kiện làm việc và phúc lợi xã hội cho LĐN: đảm bảo môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ, bố trí thời gian làm việc hợp lý, xây dựng

phòng vắt sữa, nghỉ ngơi; thực hiện đầy đủ các chế độ BHXH, BHYT, thai sản và xây dựng nhà trẻ gần KCN. Thứ năm, ứng dụng công nghệ vào quản lý và giám sát: sử dụng phần mềm chấm công, tính lương, giám sát môi trường làm việc bằng cảm biến, camera; triển khai nền tảng số để LĐN tiếp cận pháp luật và phản ánh bất cập.

Trong bối cảnh hợp nhất các tỉnh theo Nghị quyết số 202/2025/QH15, Chính phủ cần nhanh chóng ban hành các chính sách để bảo đảm quyền lợi của Lao động nữ (LĐN) tại các Khu công nghiệp (KCN) trong phạm vi các tỉnh mới. Trọng tâm của các chính sách này là thống nhất và hài hòa hóa các quy định lao động giữa các địa phương trước đây, nhằm tạo sự đồng bộ và minh bạch. Đồng thời, Chính phủ cần xây dựng các cơ chế phối hợp hiệu quả giữa các địa phương cấu thành tỉnh mới để tăng cường thực hiện các chính sách hỗ trợ LĐN trong các lĩnh vực phúc lợi xã hội, đào tạo kỹ năng và tạo cơ hội thăng tiến. Ngoài ra, việc rà soát, điều chỉnh các quy hoạch phát triển KCN theo đặc điểm kinh tế - xã hội mới là cần thiết để cải thiện điều kiện làm việc. Cuối cùng, Chính phủ phải tăng cường đầu tư vào các cơ sở hạ tầng xã hội liên vùng (nhà trẻ, trường mẫu giáo, dịch vụ y tế) để phù hợp với quy mô dân số và đặc điểm sinh sống mới sau sáp nhập, đảm bảo LĐN có điều kiện làm việc và cuộc sống tốt hơn.

4.3.4. Thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Dưới tác động của CNH và hội nhập, các KCN vùng KTTĐMT thu hút nhiều lao động, trong đó LĐN chiếm tỷ lệ lớn. Tuy nhiên, họ vẫn đối mặt với nhiều thách thức như điều kiện làm việc chưa đảm bảo, chênh lệch thu nhập, hạn chế về cơ hội thăng tiến và khó khăn trong thực hiện quyền lợi thai sản, nuôi con nhỏ, cân bằng công việc - gia đình. Để bảo đảm và thúc đẩy quyền của LĐN, cần triển khai đồng bộ các biện pháp hỗ trợ. Thứ nhất, tăng cường đào tạo và nâng cao nhận thức cho LĐN. Cần tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng nghề, phổ biến pháp luật LĐ (về chế độ thai sản, BHXH, bảo vệ sức khỏe sinh sản) và bồi dưỡng kỹ năng mềm (giao tiếp, quản lý tài chính, tự bảo vệ khỏi quấy rối...). Việc truyền thông nên đa dạng, qua hội thảo, sổ tay, mạng xã hội, giúp LĐN dễ tiếp cận thông tin. Thứ hai, hỗ trợ tài chính và tăng cường phúc lợi. Cần cải thiện chính sách tiền lương, thưởng, trợ cấp cho LĐN trong giai đoạn thai sản và nuôi con nhỏ; hỗ trợ nhà ở, phương tiện đi lại, xây dựng nhà trẻ gần KCN, đảm bảo tiếp cận y tế, chăm sóc sức khỏe sinh sản; áp dụng giờ làm linh hoạt cho LĐN mang thai hoặc có con nhỏ. Ngoài ra, nên xây dựng các quỹ hỗ trợ từ CĐ, chính quyền, tổ chức xã hội cho LĐN khó khăn. Thứ ba, xây dựng mạng lưới hỗ trợ LĐN. Thành lập CLB LĐN để chia sẻ kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng, kết nối với DN và các tổ chức hỗ trợ. Tăng đối thoại DN - LĐN để điều chỉnh chính sách phù hợp. Cung cấp dịch vụ tư vấn tâm lý giúp LĐN giảm căng thẳng, nâng cao hiệu suất làm việc. Mô hình này đã được triển khai hiệu quả tại một số KCN.

4.3.5. Tiếp tục mở rộng và đẩy mạnh hợp tác quốc tế

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, việc cải thiện chính sách và nâng cao năng lực cho LĐN trong các KCN vùng KTTĐMT là cần thiết để bảo đảm quyền lợi và nâng cao

năng suất lao động. Thứ nhất, cần cải thiện chính sách lao động nữ theo chuẩn quốc tế. Việt Nam nên điều chỉnh chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và chế độ thai sản cho phù hợp với thông lệ quốc tế, khắc phục khoảng cách thu nhập giới và thời gian nghỉ thai sản còn hạn chế. Khuyến khích DN FDI hỗ trợ LĐN thông qua các ưu đãi về thuế, tài chính, đào tạo hoặc xây dựng nhà trẻ. Việt Nam có thể học hỏi mô hình “Doanh nghiệp thân thiện với phụ nữ” (Women Friendly Company) của Hàn Quốc để tăng năng lực cạnh tranh cho LĐN. Thứ hai, xây dựng mạng lưới hợp tác và trao đổi kinh nghiệm quốc tế. Việc kết nối với các tổ chức như ILO, UN Women, GIZ, AWEN, WEF... giúp LĐN tiếp cận các chương trình đào tạo kỹ năng, quản lý và bình đẳng giới. Các chương trình như “Better Work Vietnam” hay “IM Japan” là ví dụ hiệu quả trong nâng cao năng lực và điều kiện làm việc cho LĐN. Đồng thời, tổ chức hội thảo, diễn đàn quốc tế là cơ hội để LĐN học hỏi kinh nghiệm, tiếp cận công nghệ và tiêu chuẩn lao động toàn cầu. Thứ ba, thu hút FDI vào các KCN có tiêu chí hỗ trợ LĐN. Cần đưa ra các chính sách ưu đãi đầu tư rõ ràng, như giảm thuế, hỗ trợ tài chính, ưu đãi thuê đất... dành cho DN FDI có cam kết về tuyển dụng bình đẳng, đào tạo và phúc lợi cho LĐN, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao vai trò LĐN trong công nghiệp hóa.

4.3.6. Giải pháp phát triển công nghiệp bền vững và xây dựng lợi thế cạnh tranh từ bình đẳng giới

Giải pháp nhằm chuyển đổi việc đảm bảo quyền lợi Lao động nữ (LĐN) thành lợi thế cạnh tranh bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế và xu hướng ESG. Cần tập trung vào ba lĩnh vực chính. Thứ nhất, nâng cấp tiêu chuẩn bằng cách thiết lập chỉ số bình đẳng giới (GPI) đo lường bình đẳng thù lao, cơ hội lãnh đạo, và phúc lợi hỗ trợ gia đình; đồng thời thí điểm "chứng nhận doanh nghiệp hỗ trợ phụ nữ" để ưu tiên trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Thứ hai, tích hợp quyền LĐN vào chiến lược thương mại bằng cách tận dụng FTA để thúc đẩy tiêu chuẩn lao động và áp dụng chính sách thu hút đầu tư có trách nhiệm (Responsible FDI), ưu đãi cho các nhà đầu tư cam kết phúc lợi và đào tạo LĐN. Thứ ba, hỗ trợ LĐN thích ứng với công nghệ thông qua các chương trình đào tạo lại, nâng cao kỹ năng số (Reskilling/Upskilling) để chuyển sang các vị trí giá trị gia tăng cao hơn, kết hợp với việc áp dụng mô hình làm việc linh hoạt. Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này sẽ định vị các KCN là trung tâm sản xuất có trách nhiệm, củng cố uy tín và khả năng hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN

Từ góc độ pháp luật về quyền con người, luận án nghiên cứu bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam. Luận án đã xây dựng được khung lý thuyết về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, từ đó, góp phần bổ sung lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp. Trên cơ sở đó, luận án sử dụng các tài liệu, số liệu thứ cấp kết hợp với điều tra khảo sát để phân tích thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam theo cách tiếp cận pháp luật về quyền con người.

Các khu công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, với đặc điểm là sự phát triển đa ngành, tận dụng lợi thế địa lý ven biển, tập trung vào các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, logistics, dịch vụ cảng biển. Lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển kinh tế vùng. Tuy nhiên, họ cũng phải đối mặt với nhiều thách thức về điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, cũng như vấn đề bình đẳng giới. Từ những minh chứng, luận án đã phân tích thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Nghiên cứu sinh cũng lấy ý kiến về đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Từ đó, chỉ ra những kết quả đạt được trên thực tế của bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2024; đồng thời chỉ ra những bất cập của chính sách, những hạn chế, khó khăn trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Nghiên cứu bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, luận án rút ra một số kết luận sau:

Thứ nhất, bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp là rất cần thiết. Việc bảo đảm quyền của lao động nữ cần được tiếp cận một cách toàn diện, không chỉ từ góc độ thực thi pháp luật mà còn từ phương diện chính sách, quản trị doanh nghiệp và sự phối hợp giữa các bên liên quan.

Thứ hai, thực trạng hiện nay cho thấy, mặc dù đã có những tiến bộ đáng kể trong việc bảo vệ và cải thiện quyền lợi của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, nhưng vẫn tồn tại nhiều rào cản liên quan đến chính sách, nhận thức xã hội, cơ sở vật chất và môi trường làm việc. Những thách thức này đòi hỏi sự quan tâm và hành động thiết thực hơn từ các bên liên quan.

Thứ ba, trên cơ sở khung lý thuyết và qua quá trình phân tích thực trạng, luận án đã đưa ra phương hướng, một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm

quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung cần được thực hiện một cách đầy đủ, đồng bộ và gắn với những chính sách lớn của đất nước.

Mặc dù đã rất cố gắng nhưng do năng lực bản thân có hạn, vì vậy, kết quả nghiên cứu còn nhiều hạn chế. Nghiên cứu sinh kính mong nhận được những ý kiến đóng góp từ quý thầy cô, các chuyên gia, nhà khoa học để bản thân có thể hoàn thiện hơn nữa luận án nhằm góp phần nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Ngô Tuấn Vinh (2025), Tác động của yếu tố văn hóa - xã hội đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, Tạp chí Pháp luật về quyền con người số 51 tháng 12 năm 2025, Chỉ số ISSN 2615-899X.
2. Ngô Tuấn Vinh (2025), Tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo đảm quyền con người ở Việt Nam, Tạp chí Quản lý nhà nước Số 351, Chỉ số ISSN 2354-0761.
3. Ngô Tuấn Vinh (2025), Tích hợp nội dung quyền con người vào chương trình giáo dục trong hệ thống giáo dục quốc dân tại Quảng Nam: Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Quản lý nhà nước Số 355, Chỉ số ISSN 2354-0761.
4. Ngô Tuấn Vinh (2024), Quảng Nam thúc đẩy phong trào phụ nữ khởi nghiệp, Tạp chí Quản lý nhà nước Số 342, Chỉ số ISSN 2354-0761.