

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

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

HÀ NỘI - 2026

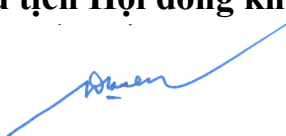
HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

NGÔ TUẤN VINH

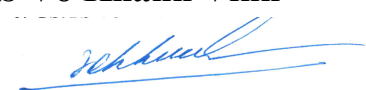
**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ
TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP
VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG
Ở VIỆT NAM**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
NGÀNH: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CON NGƯỜI
Mã số: Thí điểm**

Chủ tịch Hội đồng khoa học: Người hướng dẫn khoa học


PGS.TS. Trương Duy Kiên

1. GS.TS Võ Khánh Vinh


2. PGS.TS Hoàng Hùng Hải

HÀ NỘI - 2026

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng luận án là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu và các nội dung trong luận án đều trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác. Tôi cũng xin cam đoan các thông tin trích dẫn từ các nguồn tài liệu đã được chỉ rõ nguồn gốc. Tôi xin chịu trách nhiệm nếu phát hiện bất kỳ vi phạm nào liên quan đến liêm chính khoa học trong luận án.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN



Ngô Tuấn Vinh

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
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	12
1.1. Các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến đề tài luận án... 12	
1.2. Đánh giá chung và những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu	34
1.3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết khoa học	38
Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP.....	41
2.1. Khái niệm, đặc điểm và nội dung quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp	41
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	60
2.3. Pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp	70
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.....	73
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	82
3.1. Khái quát vùng kinh tế trọng điểm miền Trung	82
3.2. Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc..	87
3.3. Thực tiễn 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	98
3.4. Thực tiễn hoạt động của 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	116

3.5. Đánh giá chung 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	126
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	143
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	143
4.2. 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	144
4.3. 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.....	153
KẾT LUẬN	173
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ	175
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	176
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

1	ASEAN	Association of South East Asian Nations - Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
2	CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women - Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ
3	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa - hiện đại hóa
4	DN	Doanh nghiệp
5	ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa
6	ILO	International Labour Organization - Tổ chức Lao động Quốc tế
7	KCN	Khu công nghiệp
8	KTTĐMT	Kinh tế trọng điểm miền Trung
9	LĐN	Lao động nữ
10	NLĐ	Người lao động
11	OECD	Organization for Economic Cooperation and Development - Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
12	WTO	World Trade Organization - Tổ chức Thương mại Thế giới
13	UBND	Ủy ban nhân dân
14	AICHR	Ủy ban Liên chính phủ ASEAN về nhân quyền
15	ACWC	Ủy ban ASEAN về thúc đẩy và bảo vệ quyền của phụ nữ và trẻ em

DANH MỤC CÁC BẢNG SỐ LIỆU

Bảng 3.1. Kết quả khảo sát thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc	96
Bảng 3.2. Kết quả khảo sát 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	106
Bảng 3.3. Kết quả khảo sát về vai trò của các chủ thể 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	124

DANH MỤC CÁC PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Các mẫu phiếu khảo sát

Phụ lục 2. Cơ cấu mẫu khảo sát (300 lao động nữ)

Phụ lục 3. Một số công ước quốc tế liên quan đến quyền của lao động nữ mà Việt Nam ký kết hoặc tham gia

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển của Việt Nam, không thể phủ nhận vai trò to lớn của lực lượng nữ giới trước sự phát triển của nền kinh tế và những đóng góp tích cực của phụ nữ đối với nhiều mặt của đời sống xã hội. Ngày nay, phụ nữ đang sống trong một kỷ nguyên mới - làm chủ vận mệnh của mình và cùng nam giới chung lo bảo vệ và xây dựng Tổ quốc.

Trong tổng thể quyền con người và quyền công dân được Hiến pháp năm 2013 ghi nhận, quyền của lao động nữ là một bộ phận quan trọng, gắn liền với quyền làm việc, quyền bình đẳng và quyền được bảo đảm điều kiện lao động an toàn, công bằng. Đây là nhóm quyền không chỉ mang ý nghĩa pháp lý mà còn thể hiện giá trị tiến bộ xã hội và mục tiêu phát triển con người toàn diện.

Lao động nữ giữ vai trò quan trọng, không thể thiếu trong lực lượng lao động xã hội. Thực tiễn cho thấy, phụ nữ ngày càng tham gia sâu rộng hơn vào thị trường lao động, đóng góp tích cực cho sự tăng trưởng kinh tế - xã hội của quốc gia. Tuy nhiên, hành trình khẳng định vai trò của lao động nữ trong quan hệ lao động nói chung và trong các hoạt động quản lý, điều hành nói riêng vẫn còn nhiều rào cản và thách thức. Với đặc điểm thường được xem là “phái yếu”, lao động nữ luôn phải nỗ lực gấp nhiều lần để khẳng định năng lực, vượt qua định kiến về giới và vươn tới sự bình đẳng thực chất với lao động nam trong mọi hoạt động của đời sống xã hội.

Tại Việt Nam, pháp luật đã có nhiều quy định phù hợp để với đặc điểm lao động nữ nhằm tạo điều kiện và cơ hội để lao động nữ tham gia quan hệ lao động đồng thời bảo đảm cho họ một cách có hiệu quả, đặc biệt là thúc đẩy bình đẳng giới. Các quy định bảo đảm quyền của lao động nữ nói chung và bảo đảm về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc nói riêng đã được ghi nhận trong các văn bản pháp luật cao nhất của Nhà nước, đó là: Hiến pháp; Bộ luật Lao động; Luật Việc làm; Luật An toàn, vệ sinh lao động; Luật Bình đẳng giới; Luật Bảo

hiểm xã hội... và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hệ thống pháp luật này thường xuyên được rà soát, sửa đổi, bổ sung theo hướng ngày một phù hợp, khả thi hơn, bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, cho đến nay, còn có một số quy định, mặc dù theo đánh giá chung hiện nay là phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế về bảo đảm quyền của lao động nữ, nhưng do điều kiện kinh tế và xã hội và năng lực của người sử dụng lao động ở Việt Nam hiện nay thì tính khả thi của chúng vẫn còn là vấn đề phải tiếp tục bàn luận. Bên cạnh đó, quá trình tổ chức triển khai triển khai các quy định pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ tại nơi làm việc vẫn chưa thực sự hiệu quả do các nguyên nhân khác nhau.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, chuyển đổi số và yêu cầu phát triển bền vững, vấn đề bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc càng trở nên cấp thiết, đặc biệt trong các khu công nghiệp - nơi tập trung đông lực lượng lao động nữ và chịu tác động mạnh của biến động kinh tế - xã hội và chuyển dịch chuỗi cung ứng toàn cầu.

Tại vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung ở Việt Nam, theo thống kê đến cuối năm 2023, có 4 khu kinh tế ven biển, 1 khu công nghệ cao Đà Nẵng và 19 khu công nghiệp nằm ngoài các khu kinh tế thu hút hàng triệu lao động [26]. Trước tác động của đại dịch Covid-19 và giãn cách xã hội kéo dài đã khiến thị trường lao động trầm lắng. Đội ngũ lao động giảm mạnh chưa từng có trong nhiều năm gần đây. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp đang vận hành trở lại chuỗi sản xuất và thu hút nhiều lao động, cả lao động nam và lao động nữ. Hầu hết lao động nữ được tuyển dụng vào các doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp đều được bổ túc hoặc đào tạo nghề, một số doanh nghiệp còn đưa lao động chủ chốt, trong đó có lao động nữ sang đào tạo tại nước ngoài. Các doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở và có những hoạt động khá thiết thực khi đã thương lượng thành công với chủ doanh nghiệp để lao động nữ được hưởng các chế độ: vắt trữ sữa, cho con bú, nghỉ ngơi, khám sức khỏe định kỳ, khám

thai, hưởng chế độ ngày lễ... Tuy nhiên, có thể thấy, đặc thù trong quan hệ lao động ở các khu công nghiệp thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam là tập trung nhiều lao động nam, nữ trong một diện tích nhất định, có cường độ lao động cao, tác phong làm việc công nghiệp, tính cạnh tranh lao động cao...; lao động nữ vừa phải thực hiện các nghĩa vụ giống như đồng nghiệp nam, trong khi họ còn có thiên chức làm mẹ và chịu trách nhiệm chính trong chăm sóc gia đình. Cùng với đó, trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư, thì lao động nữ ở Việt Nam nói chung và lao động nữ tại khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung nói riêng - những người trước nay vốn quen với nếp sinh hoạt đi làm, về lo gia đình, chăm sóc con, ít khi tiếp xúc với công nghệ; họ là đối tượng đầu tiên phải chịu tác động trong cuộc cách mạng này, phải đương đầu với các thách thức như: trình độ chuyên môn, kỹ năng và tay nghề của lao động nữ còn hạn chế; nguy cơ mất việc làm trong một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ như chế biến thủy hải sản, dệt may, da giày và những tác động về con cái, gia đình, cuộc sống; cơ hội phát triển nghề nghiệp và bất bình đẳng đối với lao động nữ. Điều này đã phần nào làm tăng khoảng cách về giới trong một số lĩnh vực, như lao động, việc làm, gia tăng bạo lực giới... Thực trạng đó đã ảnh hưởng đến hiệu quả của công tác thực hiện bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ cũng như chất lượng triển khai thực hiện những mục tiêu trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới. Do đó, việc bảo đảm các quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung cần được nhìn nhận tổng thể trong các nhóm quyền khác nhau để bảo đảm hài hòa hai vai trò của lao động nữ: vừa là người lao động và vừa làm vai trò người mẹ, chăm sóc chính cho gia đình.

Xuất phát từ các lý do nêu trên, việc nghiên cứu để bổ sung, hoàn thiện cơ sở lý luận, đánh giá đúng thực trạng và đề xuất những 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 trong thời gian đến là rất cần thiết, đáp ứng với đòi hỏi thực tiễn đặt ra.

Do vậy, 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 chuyên 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 hệ thống hóa 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 các giải pháp nhằm 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 mục đích nghiên cứu, luận án thực hiện những nhiệm vụ:

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

Thứ hai, luận giải rõ hơn về cơ sở lý luận của việc 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 về 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 trong việc 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, những hạn chế và các 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 Bình đẳng giới và Luật An toàn, vệ sinh lao động; cùng với việc thực hiện nội dung 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.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về không gian*: Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung gồm có 02 thành phố trực thuộc Trung ương: thành phố Huế, thành phố Đà Nẵng và 03 tỉnh: Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định. Hiện nay, theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, có sự điều chỉnh liên quan đến 05 địa phương tại vùng, cụ thể sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của “thành phố Đà Nẵng và tỉnh Quảng Nam thành thành phố mới có tên gọi là thành phố Đà Nẵng”; “tỉnh Kon Tum và tỉnh Quảng Ngãi thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Quảng Ngãi”; “tỉnh Bình Định và tỉnh Gia Lai thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Gia Lai” [90]. Luận án xác định phạm vi nghiên cứu về không gian vùng kinh tế trọng điểm miền Trung gồm 05 địa phương: thành phố Huế, thành phố Đà Nẵng, tỉnh Quảng Nam, tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Bình Định, vì trên cơ sở căn cứ pháp lý về phân vùng, theo các văn bản quy hoạch và các văn bản khác hiện hành, vùng kinh tế trọng điểm miền Trung hiện vẫn duy trì cấu trúc 05 địa phương này. Việc nghiên cứu dựa trên phạm vi này giúp đảm bảo tính phù hợp với các chính sách và chiến lược quy hoạch vùng đã được xác định. Bên cạnh đó, thời điểm thu thập dữ liệu và đánh giá thực trạng, các dữ liệu và thông tin được sử dụng trong nghiên cứu chủ yếu được thu thập trước khi Nghị quyết số

202/2025/QH15 có hiệu lực. Việc xác định phạm vi nghiên cứu về không gian như đã trình bày giúp đảm bảo sự nhất quán và tính chính xác trong phân tích thực trạng và đề ra những giải pháp. Ngoài ra, xét về đặc điểm phát triển liên kết vùng, mỗi địa phương trong phạm vi cũ đã có sự liên kết kinh tế, xã hội rõ nét; vì vậy, việc xác định phạm vi nghiên cứu về không gian với 05 địa phương trên giúp khai thác đầy đủ các đặc điểm này, đồng thời tạo cơ sở để đưa ra khuyến nghị phù hợp với bối cảnh mới.

- *Về thời gian*: 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 từ năm 2015 đến năm 2024 và đề xuất những 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 đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

- *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.

Việc lựa chọn các quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp được dựa trên những công ước quốc tế cơ bản về quyền con người và quyền lao động có giá trị áp dụng chung, như công ước của ILO về bình đẳng và không phân biệt đối xử (Công ước số 100, 111), Công ước về an toàn, vệ sinh lao động (Công ước số 155), Công ước về bảo vệ thai sản (Công ước số 183), cùng với Công ước CEDAW và các quy định của ICCPR, ICESCR có liên quan đến quyền làm việc, điều kiện làm việc công bằng và an toàn lao động. Trên cơ sở đó, luận án lựa chọn 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 về 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 về 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: Việc 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; kiểm tra, thanh tra và giám sát trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp; tăng cường việc hội nhập quốc tế.

Các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc bao gồm nhiều nhóm biện pháp khác nhau như pháp lý, kinh tế, xã hội. 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 những chủ thể trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ. Việc tiếp cận về pháp lý không tách rời những điều kiện kinh tế - xã hội và thực tiễn trong 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 phía 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 dựa trên phương pháp luận biện chứng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm của Đảng ta về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và về quyền con người; lý luận đổi mới của Đảng ta trong đó có lý luận về Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và về quyền con người; lý luận về quyền con người, đặc biệt là lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ nói riêng.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích và tổng hợp vận dụng xuyên suốt trong toàn bộ luận án nhằm phát hiện, luận giải một cách thuyết phục những vấn đề có liên quan đến chủ đề nghiên cứu. Phương pháp này áp dụng để xem xét, đánh giá cả nguồn tài liệu thứ cấp và sơ cấp, góp phần làm sáng rõ về cơ sở lý luận và thực tiễn của luận án.

- Phương pháp thống kê: Được sử dụng trong chương 1 và 3 của luận án nhằm tập hợp, đánh giá tình hình nghiên cứu có liên quan đến thực trạng việc 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.

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng nhằm làm rõ các điểm tương đồng và khác biệt giữa bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp giữa các địa phương trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam; để thấy rõ hơn những thành tựu nổi bật trong xây dựng, hoàn thiện và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc tại các khu công nghiệp.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu thứ cấp: Phương pháp này được sử dụng thông qua việc thu thập, hệ thống, phân tích, đánh giá các công trình khoa học, báo cáo, các văn bản pháp luật liên quan đến luận án nghiên cứu.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu sơ cấp

+ Lý do lựa chọn phương pháp: Để có thêm thông tin sơ cấp nhằm đánh giá thực trạng, luận án sử dụng các phương pháp như phương pháp quan sát, mô tả; phương pháp thống kê toán học; phương pháp điều tra xã hội học. Cụ thể: (1) Phương pháp quan sát, mô tả: Thu thập các thông tin, số liệu về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung qua quan sát thực tế tại các khu công nghiệp tiêu biểu, phác họa nội dung liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng đề ra các giải pháp 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; (2) Phương pháp thống kê toán học: Các thông tin thu thập được xử lý theo phương thức thống kê toán học, bằng phần mềm máy tính excel; (3) Phương pháp điều tra xã hội học: Thu thập các thông tin liên quan thông qua phát phiếu khảo sát dạng bảng hỏi.

+ Cách thức khảo sát được thực hiện như sau:

Bước 1: Luận án xây dựng nội dung khảo sát về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Bước 2. Tiến hành khảo sát.

Đối tượng khảo sát: Luận án xây dựng phiếu khảo sát dành cho 02 đối tượng: (1) Cán bộ, công chức; (2) Lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Mẫu khảo sát: Luận án sử dụng công thức xác định kích thước mẫu đảm bảo trong phân tích dữ liệu thu thập. Với đối tượng là cán bộ, công chức, tổng số phiếu phát ra 200 phiếu, số phiếu hợp lệ thu về và xử lý là 200 phiếu. Với đối tượng là lao động nữ trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, tổng số phiếu phát ra là 300 phiếu, số phiếu hợp lệ thu về và xử lý là 300 phiếu. Nội dung các bảng hỏi tại phần Phụ lục 1. Cơ cấu mẫu được phân tầng theo loại hình doanh nghiệp, nhóm ngành nghề và tình trạng cư trú nhằm bảo đảm tính đại diện và cho phép phân tích sự khác biệt giữa các nhóm lao động nữ. Việc phân tách này giúp nhận diện rõ hơn các yếu tố rủi ro giới, mức độ tiếp cận quyền và điều kiện an sinh trong từng bối cảnh cụ thể trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Bảng cơ cấu mẫu khảo sát được trình bày ở phần Phụ lục 2.

Thực hiện khảo sát: Nghiên cứu sinh phát bảng hỏi trực tiếp và gián tiếp qua internet số phiếu là 500 (200 phiếu cho cán bộ, công chức; 300 phiếu cho

lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung). Kết quả điều tra được tổng hợp, xử lý dựa trên phương pháp thống kê, xử lý số liệu toán học.

- Phương pháp phỏng vấn: Nghiên cứu sinh tiến hành phỏng vấn với cán bộ, công chức công tác tại cơ quan nhà nước tại địa bàn nghiên cứu liên quan bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

- Các phương pháp nghiên cứu khác: Luận án đã sử dụng các phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp để đưa ra các phân tích, đánh giá thực trạng. Phương pháp diễn dịch, quy nạp sử dụng khi tổng hợp, trình bày những số liệu, thông tin để đưa ra kết luận, đánh giá.

Bên cạnh đó, do vấn đề nghiên cứu mang tính chất hệ thống, liên ngành nên luận án sử dụng cách tiếp cận liên ngành về pháp luật quyền con người.

5. Những đóng góp mới của luận án

5.1. Về lý luận

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

5.2. Về thực tiễn

- Luận án đánh giá một cách hệ thống 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 những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân ưu điểm, hạn chế.

- Luận án nêu ra quan điểm và những giải pháp nhằm 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 những chủ thể và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật và giám sát pháp luật về lao động trong 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.

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

6.1. Ý nghĩa về mặt lý luận

Luận án góp phần bổ sung thêm 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.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Thông qua những kết quả nghiên cứu, luận án đưa ra các đánh giá khách quan về những ưu điểm, hạn chế và các nguyên nhân của ưu điểm, hạn chế; từ đó, đề ra quan điểm, những giải pháp 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 ở Việt Nam. Với kết quả luận án, nghiên cứu sinh hy vọng luận án được sử dụng làm tài liệu tham khảo trong việc giảng dạy, nghiên cứu và học tập tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng có liên quan; cho các đơn vị, 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 quyền của lao động nữ.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần Mở đầu, phần Kết luận, Phụ lục và Danh mục tài liệu tham khảo, 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

Đề tài về phụ nữ, đặc biệt là lao động nữ (LĐN), luôn là chủ đề nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu thuộc các lĩnh vực khác nhau như luật học, tâm lý học, xã hội học và các ngành khoa học khác. Cho đến nay, đã có nhiều sách, báo, tạp chí và công trình nghiên cứu đề cập đến những phương diện liên quan đến quyền lợi và bảo đảm quyền của LĐN dưới nhiều cách tiếp cận khác nhau. Việc tổng hợp, đánh giá và phân tích các tài liệu, công trình nghiên cứu trong và ngoài nước sẽ giúp luận án xác định rõ hướng đi, tránh bị trùng lặp về nội dung và cách tiếp cận, đồng thời kế thừa được các giá trị khoa học quan trọng.

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

Sách “*Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*” của Võ Khánh Vinh chủ biên (2007). Cuốn sách mở đầu bằng việc định nghĩa quyền con người và giải thích vai trò trọng của việc bảo vệ những quyền này trong xã hội hiện đại; trình bày các cơ chế pháp lý, chính trị hiện có để bảo vệ quyền con người, bao gồm các luật, quy định, các tổ chức có nhiệm vụ giám sát và thực thi quyền con người; sách cũng xem xét các cam kết quốc tế và công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia ký kết; phân tích thực trạng bảo vệ các quyền con người tại Việt Nam, nêu rõ những kết quả đã đạt được, cũng như các thách thức còn tồn tại và cuốn sách đưa ra các kiến nghị nhằm cải thiện hệ thống bảo đảm quyền con người như hoàn thiện khung pháp lý, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan chức năng, đẩy mạnh sự tham gia của những tổ chức xã hội và cộng đồng trong bảo vệ quyền con người [112].

Sách “*Giới thiệu công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa*” của các tác giả Vũ Công Giao và Nghiêm Kim Hoa, Nhà xuất bản Hồng Đức, năm 2012. Cuốn sách là nghiên cứu khá công phu và toàn diện về quyền con người theo Công ước Quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR) - 02 công ước trụ cột về nhân quyền và là một cấu phần của Bộ luật Nhân quyền quốc tế. Tác giả đã nghiên cứu và làm rõ nội hàm các quyền, bảo vệ quyền người lao động được ghi nhận trong ICESCR. Trên cơ sở đó, đưa ra các khuyến nghị, bình luận chung về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội của Liên Hợp quốc, mô tả các cơ chế giám sát trong việc thực thi ICESCR [23].

Sách “*Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*” do tác giả Lê Thị Hoài Thu (Chủ biên), của Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2014. Cuốn sách đã phân tích cụ thể các vấn đề lý luận và tầm quan trọng trong bảo đảm quyền của người lao động, từ đó, đi sâu phân tích các nguyên tắc, nội dung của pháp luật quốc tế trong việc bảo đảm các quyền cơ bản của người lao động như: quyền được trả lương công bằng, quyền nghỉ ngơi và chăm sóc sức khỏe; quyền tham gia vào các tổ chức công đoàn; quyền được làm việc trong điều kiện an toàn về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động, bảo đảm quyền tự do việc làm của người lao động; quyền khiếu nại. Cuốn sách xem xét thực trạng thực thi những quyền con người được quy định trong pháp luật lao động Việt Nam, nêu rõ những thành tựu đạt được và các thách thức còn tồn tại. Các tác giả cũng chỉ ra các khoảng trống trong hệ thống pháp luật và thực tiễn triển khai, đồng thời phân tích nguyên nhân gây ra những hạn chế này. Mặt khác, dựa trên phân tích thực trạng, tác giả đưa ra những kiến nghị nhằm cải thiện hệ thống pháp luật lao động để bảo vệ quyền con người tốt hơn. Những giải pháp bao gồm việc hoàn thiện những quy định pháp luật, tăng cường hiệu quả giám sát và thực thi pháp luật. [95].

Sách “*Thực hiện các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam - Cơ hội và thách thức*” của tác giả Phạm Trọng Nghĩa, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật, năm 2014. Cuốn sách phân tích việc

thực thi các công ước lao động cơ bản của tổ chức ILO mà nước ta đã tham gia, đồng thời đề xuất các khuyến nghị về lập pháp và giải pháp thực thi. Sách cũng nêu rõ những thách thức như sự khác biệt giữa tiêu chuẩn quốc tế và pháp luật quốc gia, hay khó khăn trong việc thực thi tại các doanh nghiệp và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam, tương thích với những tiêu chuẩn quốc tế, cũng như các biện pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả thực thi trong thực tiễn [61].

Sách tham khảo *“Tur tưởng Hồ Chí Minh về quyền con người”* toàn tập - tuyển chọn và trích dẫn năm 2022 của Học Viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Nhà xuất bản Lý luận Chính trị, năm 2022. Cuốn sách tuyển chọn và trích dẫn có hệ thống, toàn diện, phản ánh tư tưởng sâu sắc của Chủ tịch Hồ Chí Minh về quyền con người trong bộ Hồ Chí Minh Toàn tập, xuất bản lần thứ ba. Sách cung cấp những thông tin, tư liệu khách quan, xác thực, có độ tin cậy cao, thể hiện ở các chủ đề logic, khoa học, có tính cốt lõi, căn bản làm nền tảng tư tưởng để nghiên cứu, giáo dục quyền con người cũng như củng cố niềm tin vào sự nghiệp bảo vệ quyền con người, quyền công dân ở Việt Nam hiện nay [92].

Sách tham khảo *“Các văn kiện quốc tế, khu vực về quyền con người”*, Ban chỉ đạo biên soạn: Nguyễn Xuân Thắng, Lê Văn Lợi, Tường Duy Kiên Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, năm 2022. Sách đã tuyển chọn và giới thiệu những tuyên ngôn và tuyên bố mang tính khuyến nghị, có giá trị phổ quát do Đại hội đồng Liên Hợp quốc thông qua; giới thiệu các văn kiện quốc tế cơ bản về quyền con người, gồm các công ước quốc tế và các nghị định thư bổ sung công ước do Đại hội đồng thông qua, có giá trị ràng buộc nghĩa vụ pháp lý đối với các quốc gia thành viên; giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người do các cơ quan chuyên môn của Liên Hợp quốc như Tổ chức lao động quốc tế và Tổ chức giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp quốc thông qua; giới thiệu các văn kiện cơ bản về quyền con người do các Tổ chức khu vực (châu Âu, châu Mỹ, Bắc Phi và Trung Đông, ASEAN) thông qua [93].

Sách chuyên khảo *“Cơ chế quốc tế, khu vực và quốc gia về thúc đẩy và bảo vệ quyền con người”* do các tác giả Tường Duy Kiên, Nguyễn Thị Thanh Hải đồng chủ biên soạn, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, năm 2022. Sách tập trung phân tích, làm rõ các khái niệm, quá trình hình thành, đặc điểm và cơ chế hoạt động của các cơ chế quốc tế thúc đẩy và bảo vệ quyền con người [51].

Đề tài khoa học cấp Bộ *“Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay”* của Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam do Phạm Thị Thúy Nga làm chủ nhiệm đề tài (2014). Trong đề tài này, các tác giả tiếp cận các vấn đề bảo đảm quyền của người lao động bằng sự vận hành của những cơ chế về bảo đảm quyền của người lao động. Nhóm tác giả cũng nhấn mạnh, cơ chế bảo vệ quyền của người lao động tương đối phức tạp và được cấu thành bởi những bộ phận có mối quan hệ hữu cơ, tác động qua lại với nhau thành một chỉnh thể thống nhất, đồng bộ, có sự vận hành theo những nguyên tắc và quá trình nhất định [62].

Nghiên cứu *“Xây dựng khung khổ quan hệ lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động”* (2022) do Bộ Lao động Hoa kỳ (USDOL) triển khai nhằm hỗ trợ Việt Nam cải cách quan hệ lao động, bảo đảm tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Nghiên cứu nhằm hoàn thiện pháp luật lao động: đảm bảo hệ thống pháp luật và các công cụ pháp lý Việt Nam phù hợp với Tuyên bố năm 1998 của tổ chức ILO về những nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động; tăng cường quản lý lao động; tăng cường hiệu quả thanh tra lao động. Thông qua dự án, Việt Nam hướng tới xây dựng một khung khổ quan hệ lao động hiện đại, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế, góp phần đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế và đảm bảo quyền lợi cho người lao động [12].

Luận án tiến sĩ Luật học của Nguyễn Thị Kim Phụng *“Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường”*, Trường Đại học Luật, Hà Nội (2006) tập trung vào nghiên cứu về quyền của

người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, đặc biệt là bảo vệ quyền của người lao động. Tác giả đưa ra khái niệm bảo vệ người lao động là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến quyền lợi, danh dự, nhân phẩm, và tài sản của người lao động. Luận án cũng đề cập đến các vấn đề lý luận về quyền của LDN trong thúc đẩy bảo đảm quyền của người lao động nói chung và LDN ở Việt Nam nói riêng. Tác giả đã sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau để luận giải và giải thích các nội dung liên quan đến pháp luật lao động, bao gồm phương pháp phân tích tài liệu khoa học, phương pháp tiếp cận lịch sử, phương pháp phân tích tài liệu sơ cấp và thứ cấp. Luận án cung cấp một cái nhìn tổng quan và khách quan của pháp luật lao động Việt Nam về quyền của LDN trong các giai đoạn lịch sử, cũng như mối quan hệ và quá trình hình thành, phát triển giữa các giai đoạn lịch sử chi phối đến quyền lao động [67].

Như vậy, các nhà nghiên cứu đều nhận định quyền con người trong lĩnh vực lao động có một vai trò, vị trí quan trọng trong việc góp phần phát triển kinh tế, giải quyết các vấn đề xã hội đồng thời đảm bảo thực hiện các quyền con người trên thực tế. Xuất phát từ vai trò to lớn của quyền con người trong lĩnh vực lao động của đời sống xã hội, việc nghiên cứu, tìm kiếm những giải pháp nhằm đảm bảo quyền con người trong lĩnh vực lao động là vô cùng cần thiết; là những chủ đề thực sự nhận được sự quan tâm nghiên cứu của rất nhiều tác giả và các nhà khoa học.

1.1.1.2. Các công trình nước ngoài

Về nhóm các công trình định hình khung lý luận cốt lõi về quyền lao động trong hệ thống quyền con người phổ quát. Ở góc độ lý thuyết nhân quyền toàn cầu, các nghiên cứu tiêu biểu như công trình của Philip Alston và Ryan Goodman [155] đã khẳng định chắc chắn rằng quyền của người lao động là một cấu phần hữu cơ, không thể tách rời trong hệ thống quyền con người, thuộc nhóm các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa dựa trên các văn kiện pháp lý của Liên Hợp Quốc và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Tiếp cận dưới lăng kính "quyền lao động là quyền con người", Paul Harpur [154] luận giải đây là yếu tố tất yếu mà con người đương nhiên được hưởng; đồng thời dẫn chứng thực

tiền tại Philippines khi các quyền đặc thù của lao động nữ về thời giờ làm việc, nhà trẻ, bảo hiểm xã hội và chống quấy rối tình dục được nâng tầm quy định cụ thể ngay trong Hiến pháp. Đồng quan điểm mang tính nền tảng đó, R. Molz [148] đã làm rõ các giả thuyết cơ sở và phân tích sâu sắc các khía cạnh pháp lý lẫn đạo đức có liên quan đến quyền làm việc của nhân viên, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền lợi an toàn lao động, đối xử công bằng và quyền tham gia quyết định để duy trì một môi trường làm việc nhân văn, hiệu quả. Thứ hai, nhóm các công trình nghiên cứu về các chuẩn mực lao động quốc tế và cơ chế điều tiết của Nhà nước:

Dưới tác động mạnh mẽ của xu thế quốc tế hóa, các báo cáo và tài liệu của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) [150] đã tập trung làm rõ các chuẩn mực lao động cốt lõi tại nơi làm việc như tự do liên kết, thừa nhận quyền đàm phán tập thể, xóa bỏ lao động cưỡng bức và loại trừ các dạng phân biệt đối xử bất công trong nghề nghiệp. Để hiện thực hóa các nguyên tắc này, Colin Fenwick và Thomas Kring [159] đã khảo sát pháp luật thực chứng của một số quốc gia (trong đó có Việt Nam) để chỉ ra vai trò quyết định của đối thoại xã hội và thương lượng tập thể trong việc xây dựng quan hệ lao động lành mạnh. Khảo sát trên phạm vi rộng lớn hơn, Báo cáo toàn cầu của ILO [130] tại 125 quốc gia đã cung cấp một bức tranh toàn diện và hệ thống hóa các quy định pháp luật về điều kiện làm việc, tiền lương, an toàn lao động, sức khỏe nghề nghiệp, cũng như cơ chế bảo vệ đặc thù cho phụ nữ mang thai và người lao động có trẻ nhỏ. Từ góc độ thực trị, Bahk Jaewan [119] đúc kết kinh nghiệm từ chính sách của Hàn Quốc và khẳng định: để bảo đảm thực chất quyền con người trong lao động, Nhà nước phải đóng vai trò chủ đạo trong việc lập pháp và thực thi các điều kiện cơ bản như giới hạn thời gian làm việc hợp lý, bảo đảm chế độ nghỉ phép, nghỉ lễ, thực hiện bảo hiểm tai nạn, hệ thống lương hưu và nâng cao quyền đòi thanh toán tiền lương quá hạn cho người lao động.

Về nhóm các công trình tiếp cận từ góc độ quản trị doanh nghiệp và các định ước tự do thương mại. Kết nối giữa khung khổ pháp lý và tư duy quản lý thực tế, Dawn Di. Bennett - Alexander và Laura B. Pincus [123] đã giải thích

các quy định pháp luật điều tiết hành vi quản lý nhân sự trong doanh nghiệp từ khâu tuyển dụng, giữ chân nhân viên cho đến cơ chế bảo vệ quyền lợi tại nơi làm việc dưới góc nhìn của người điều hành. Khía cạnh an toàn nghề nghiệp vật lý được Seppala [158] minh chứng thông qua mối liên hệ mật thiết giữa sự cải tiến, đánh giá các biện pháp an toàn tại nhà xưởng với việc giảm thiểu tối đa tỷ lệ tai nạn lao động trên thực tế. Đặc biệt, trong bối cảnh thương mại quốc tế tự do, Kevin Kolben [137] khi phân tích Hiệp định dệt may song phương Mỹ - Campuchia đã chứng minh rằng: các điều khoản về tiêu chuẩn lao động quốc tế được lồng ghép trong các thỏa thuận thương mại sẽ tạo ra động lực cải cách kinh tế mạnh mẽ, ép buộc hệ thống pháp luật của các quốc gia sở tại phải tự hoàn thiện nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động làm việc tại các nhà máy, xí nghiệp sản xuất.

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

Sách “*Bình đẳng giới trong lao động việc làm và tiến trình hội nhập ở Việt Nam - Cơ hội thách thức*” của tác giả Nguyễn Nam Phương (2006) phân tích nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và việc làm ở Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Tác giả cũng nêu lên khái niệm bình đẳng giới và vai trò của nó trong môi trường lao động; phân tích mối liên hệ giữa bình đẳng giới và quá trình hội nhập quốc tế, đặc biệt là Việt Nam đang tích cực tham gia vào nền kinh tế toàn cầu; đánh giá thực trạng vấn đề bình đẳng giới trong các lĩnh vực lao động và việc làm ở Việt Nam, từ đó chỉ ra những bất cập và bất bình đẳng tồn tại, chẳng hạn như sự phân biệt về tiền lương, cơ hội việc làm, điều kiện làm việc giữa nam nữ và chênh lệch thu nhập. Tác giả cũng chỉ ra những thách thức, như áp lực cạnh tranh toàn cầu và các rào cản văn hóa xã hội có thể cản trở sự tiến bộ về bình đẳng giới. Tác giả nêu ra những giải pháp nhằm thúc đẩy sự bình đẳng giới trong lao động và việc làm, bao gồm việc cải thiện chính sách, tăng cường giáo dục và đào tạo về bình đẳng giới, thúc đẩy các chương trình hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực và cơ hội cho phụ nữ. Cuốn sách cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc hoàn thiện khung

pháp lý và thể chế hiệu quả để đảm bảo thực thi những chính sách về bình đẳng giới hiện nay [68].

Giáo trình “*Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa, xã hội*” do Võ Khánh Vinh chủ biên (2011) khẳng định Việt Nam là một trong các quốc gia quan tâm và ưu tiên cao đối với quyền của phụ nữ, đặc biệt trong chính sách nghỉ thai sản với thời gian nghỉ sinh con cao hơn mức tối thiểu 12 tuần theo Công ước bảo vệ thai sản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường bảo đảm quyền an sinh xã hội cho các nhóm dễ bị tổn thương, trong đó có phụ nữ: bổ sung chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện đối với lao động nữ trên 40 tuổi lần đầu tham gia để được hưởng lương hưu trên cơ sở mức đóng tối thiểu mà không bị ràng buộc điều kiện đủ 20 năm tham gia; nâng cao hiệu quả chương trình bảo hiểm thất nghiệp nhằm hỗ trợ người lao động ổn định cuộc sống và sớm quay lại thị trường lao động; xây dựng mã số cá nhân cho người tham gia bảo hiểm xã hội, qua đó tăng tính minh bạch và khuyến khích sự chủ động của người dân trong việc tham gia hệ thống an sinh xã hội [113].

Luận án tiến sĩ “*Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*” của Nguyễn Thị Giáng Hương, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh (2013). Luận án phân tích vai trò quan trọng của nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình phát triển kinh tế và xã hội; nêu rõ những lợi ích, đóng góp của nguồn nhân lực nữ chất lượng cao mang lại cho sự tăng trưởng phát triển bền vững; đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở nước ta, bao gồm những thành tựu đạt được và các thách thức còn tồn tại; phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực nữ, chẳng hạn như điều kiện giáo dục, cơ hội nghề nghiệp, các chính sách hỗ trợ. Tác giả phân tích các yếu tố thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nữ, bao gồm các chính sách, chương trình đào tạo và hỗ trợ từ các tổ chức xã hội. Đồng thời, luận án cũng chỉ ra những rào cản như phân biệt giới tính, thiếu cơ hội thăng tiến và các yếu tố văn hóa xã hội. Luận án nêu ra các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, bao gồm việc cải thiện chính sách đào tạo

và tuyển dụng, tăng cường các chương trình hỗ trợ và khuyến khích phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực nghề nghiệp đa dạng. Tác giả cũng nhấn mạnh sự cần thiết của việc thay đổi nhận thức xã hội và các chính sách để tạo thuận lợi hơn cho phụ nữ phát triển [28].

Luận án tiến sĩ “*Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*” của tác giả Đặng Thị Thơm (2016) của Học viện Khoa học xã hội phân tích các quyền cơ bản như quyền bảo vệ sức khỏe, quyền gia nhập tổ chức công đoàn, quyền bình đẳng trong lao động, quyền an toàn lao động; đánh giá thực trạng thực thi các quyền của lao động nữ tại Việt Nam, nêu lên những thành tựu đạt được và những hạn chế còn tồn tại, phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến việc thực thi các quyền của lao động nữ, bao gồm các vấn đề về điều kiện an toàn lao động, mức lương, cơ hội việc làm, sự thăng tiến và phân biệt giới tính. Tác giả chỉ ra các vấn đề và thách thức trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ, như những bất cập trong quy định pháp luật, sự thiếu đồng bộ trong việc thực thi pháp luật và sự thiếu hiểu biết về các quyền lợi của lao động nữ trong cộng đồng và người sử dụng lao động. Tác giả cũng đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của LDN [94].

Luận án tiến sĩ luật học “*Bảo đảm quyền của phụ nữ ở nông thôn Việt Nam hiện nay*” của Nguyễn Thị Thanh Nhân (2017) của Học viện Khoa học xã hội làm rõ các quyền cơ bản như quyền bảo vệ sức khỏe, quyền bình đẳng trong lao động, quyền tham gia vào các hoạt động xã hội và chính trị; đánh giá tình hình thực hiện quyền của phụ nữ tại khu vực nông thôn, chỉ ra các thành tựu đạt được cũng như các vấn đề tồn tại và thách thức hiện nay; phân tích những yếu tố tác động đến quyền lợi của phụ nữ như tiếp cận dịch vụ công, sự phân biệt giới tính trong cộng đồng nông thôn và điều kiện sống. Tác giả chỉ ra các vấn đề cụ thể mà phụ nữ nông thôn đang phải đối mặt, bao gồm sự thiếu hụt về giáo dục, cơ hội việc làm, quyền sở hữu tài sản; đề cập đến các rào cản văn hóa xã hội và sự thiếu hỗ trợ từ các cơ quan chức năng. Luận án đưa ra những giải pháp để cải thiện việc đảm bảo quyền của phụ nữ ở nông thôn, bao gồm việc cải thiện điều kiện sống và làm việc; tăng cường chính sách hỗ trợ, cải thiện

khả năng tiếp cận dịch vụ pháp lý cho phụ nữ và nâng cao nhận thức cộng đồng về bình đẳng giới. Ngoài ra, tác giả cũng nhấn mạnh sự cần thiết của sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, chính quyền địa phương, các tổ chức xã hội và cộng đồng người dân trong việc triển khai những giải pháp này [64].

Luận án tiến sĩ luật học *“Điều kiện làm việc của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các doanh nghiệp ở thành phố Hà Nội”* của Lại Thị Tố Quyên (2020) của Học viện Khoa học xã hội. Luận án đã xác định các điều kiện làm việc cơ bản của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam, bao gồm quyền hưởng lương công bằng, quyền được làm việc trong môi trường an toàn, các quyền liên quan đến sức khỏe và thai sản; phân tích thực trạng điều kiện làm việc của lao động nữ tại những doanh nghiệp thành phố Hà Nội, đánh giá các yếu tố như chính sách tiền lương, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến và các chương trình hỗ trợ cho LĐN. Tác giả nêu ra các vấn đề và thách thức mà lao động nữ gặp phải trong doanh nghiệp, chẳng hạn như điều kiện làm việc không đảm bảo, sự thiếu đồng bộ trong thực thi pháp luật, điều kiện làm việc không đảm bảo, sự phân biệt giới tính; những yếu tố ảnh hưởng đến điều kiện làm việc như yếu tố văn hóa doanh nghiệp và sự hạn chế trong nhận thức về các quy định pháp luật cũng được phân tích. Luận án nêu ra các quan điểm về hoàn thiện pháp luật lao động ở nước ta về điều kiện làm việc của LĐN và một số đề xuất nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về điều kiện làm việc của LĐN và một số đề xuất nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về điều kiện làm việc của LĐN tại các doanh nghiệp ở thành phố Hà Nội [69].

Luận án tiến sĩ Luật học *“Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay”* của Phạm Vân Anh, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2024). Luận án đã làm rõ những vấn đề về lý luận về pháp luật việc làm của lao động nữ; Đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành và việc thực thi gắn với lao động nữ tại Việt Nam; kiến nghị giải pháp hoàn thiện pháp luật, bảo đảm việc làm ổn định và lâu dài của lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới trong thị trường lao động. Luận án đã đóng góp quan trọng trong việc xây dựng

và hoàn chỉnh khung pháp luật về việc làm cho lao động nữ tại Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp 4.0. Luận án cung cấp về cơ sở lý luận và thực tiễn cho các nhà hoạch định chính sách trong việc xây dựng và thực thi các quy định của pháp luật lao động, chính sách liên quan đến việc làm của lao động nữ [1].

Đề tài khoa học cấp Bộ “*Bảo đảm quyền phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*” do Nguyễn Thị Báo chủ trì, thực hiện tại Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2014), là một công trình nghiên cứu có tính hệ thống và chuyên sâu về vấn đề quyền phụ nữ trong bối cảnh phát triển và hội nhập của Việt Nam. Trên cơ sở khảo sát thực tiễn thi hành các quy định pháp luật và chính sách liên quan đến quyền phụ nữ, đề tài đã phân tích toàn diện những kết quả đạt được trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội; đồng thời chỉ ra các hạn chế, bất cập còn tồn tại và làm rõ nguyên nhân của những hạn chế đó từ cả phương diện thể chế, tổ chức thực hiện và nhận thức xã hội. Từ những luận cứ khoa học và thực tiễn được xác lập, công trình đã đề xuất hệ thống giải pháp đồng bộ, có tính khả thi, nhằm tiếp tục hoàn thiện cơ chế bảo đảm và nâng cao hiệu quả thực hiện quyền phụ nữ ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay [9].

Báo cáo “*Đánh giá việc thực hiện công ước quốc tế về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp (Công ước số 111) và trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (Công ước số 100) ở Việt Nam*” của Trần Thị Thúy Lâm, Lê Thị Ngân Giang và Nguyễn Thị Ngọc Yên (2011). Báo cáo đánh giá hiện trạng chênh lệch về giới cũng như những khía cạnh về pháp lý, kinh tế và xã hội của việc mang lại sự đối xử bình đẳng trong trả lương, việc làm nghề nghiệp công bằng lao động nam giới và lao động nữ trong thị trường lao động. Nghiên cứu xác định những tồn tại, hạn chế trong khuôn khổ pháp luật, chính sách hiện hành, đồng thời nêu ra những kiến nghị nhằm giải quyết các tồn tại này. Bên cạnh đó, báo cáo cũng đưa ra những khuyến nghị hành động nhằm giải quyết những tồn tại, thách thức tác động những cách biệt trong cơ hội việc làm, đối xử và trả lương giữa hai giới ở Việt Nam hiện nay [52].

Tài liệu “*Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*” do ILO phối hợp với Navigos Search thực hiện (2015) đã phân tích tình trạng phân biệt giới tính trong tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam. Nghiên cứu này rà soát 12.300 quảng cáo việc làm trên bốn cổng thông tin tuyển dụng lớn nhất Việt Nam (Vietnamworks, JobStreet, CareerBuilder, CareerLink) từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 01/2015, đồng thời tiến hành hai khảo sát trực tuyến để đánh giá mức độ phân biệt dựa trên giới tính trong cơ hội thăng tiến, tuyển dụng và điều kiện làm việc. Kết quả chính của nghiên cứu: phân biệt giới trong tuyển dụng: khoảng 20% số quảng cáo tuyển dụng có yêu cầu về giới tính. Trong số này, 70% ưu tiên nam giới, đặc biệt cho các vị trí yêu cầu kỹ năng cao hoặc công việc đòi hỏi di chuyển nhiều như kiến trúc sư, kỹ sư, công nghệ thông tin. Ngược lại, phụ nữ thường được nhắm đến cho các công việc hỗ trợ, văn phòng như lễ tân, thư ký. Bình đẳng giới trong thăng tiến: mặc dù có sự phân biệt trong tuyển dụng, nghiên cứu ghi nhận mức độ bình đẳng giới khá quan trọng hơn trong môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến. Nghiên cứu đề xuất các doanh nghiệp cần loại bỏ yêu cầu về giới tính trong tuyển dụng, tập trung vào năng lực và kinh nghiệm của ứng viên. Việc thúc đẩy bình đẳng giới không chỉ tạo ra môi trường làm việc hiệu quả mà còn giúp doanh nghiệp tận dụng tối đa nguồn lao động nhằm tăng hiệu quả kinh doanh [45].

Nghiên cứu “*Bộ Luật Lao động sửa đổi: Từ bảo vệ đến trao quyền cho phụ nữ*” (2020) của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO. Nghiên cứu đã cho biết phụ nữ Việt Nam đang giữ một vị trí, vai trò thiết yếu trong sự tăng trưởng kinh tế. Bộ Luật Lao động năm 2019 hướng tới đảm bảo rằng phụ nữ để đạt được những kết quả tương xứng với những đóng góp của bản thân trong lao động thì cần phải giải quyết tốt các nội dung liên quan đến bình đẳng giới để tạo ra môi trường lao động bình đẳng, thích hợp với phụ nữ và ngăn chặn phân biệt đối xử tại nơi làm việc [47].

Tài liệu “*Lao động nữ tại Đông Nam Á*” (2020) của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO đã phân tích những chính sách, điều kiện và thực tế tác động đến việc giữ chân lao động nữ có kỹ năng trong khu vực, đặc biệt ở Việt Nam. Kết

quả nghiên cứu gần một nửa số doanh nghiệp tại Việt Nam coi việc giữ chân phụ nữ có kỹ năng là một thách thức, so với 60% doanh nghiệp tại khu vực châu Á - Thái Bình Dương. Nghiên cứu cũng cho thấy lực lượng lao động nữ ở Việt Nam đạt 70,9% vào năm 2019, cao hơn mức trung bình toàn cầu (47,2%) và khu vực châu Á - Thái Bình Dương (43,9%). Tuy nhiên, phụ nữ Việt Nam chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ phi thị trường, với tỷ lệ lần lượt là 36,1% và 33,1%. Ngoài ra, chỉ có 24,7% phụ nữ làm việc trong ngành công nghiệp, thấp hơn so với nam giới. Mặc dù tỷ lệ tham gia lao động nữ ở Việt Nam cao, nhưng họ vẫn đối mặt với những hạn chế như thu nhập thấp hơn nam giới và ít cơ hội thăng tiến lên các vị trí quản lý. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của việc cải thiện chính sách và thực tiễn để hỗ trợ và giữ chân lao động nữ có kỹ năng, nhằm đẩy mạnh bình đẳng giới và phát triển kinh tế ổn định trong khu vực [46].

Bài viết *“Bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam”* (2024) của Trần Thị Huyền Trang phân tích các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về phòng, chống quấy rối tình dục, nêu ra khía cạnh trong bình đẳng giới và đảm bảo quyền lao động nữ. Bài viết tập trung vào khái niệm, chủ thể, trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp, chỉ ra hạn chế trong quy trình xử lý vi phạm và biện pháp bảo vệ nạn nhân, đồng thời đề xuất hoàn thiện quy định của pháp luật về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc xây dựng bộ quy tắc ứng xử, các quy trình xử lý vi phạm; bổ sung hướng dẫn cụ thể về tiếp nhận và giải quyết khiếu nại; tăng cường tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ lao động nữ. Bài viết góp phần làm rõ mối liên hệ giữa pháp luật lao động với bình đẳng giới, điều này có ý nghĩa thiết thực trong đảm bảo quyền của lao động nữ tại nơi làm việc hiện nay [98].

Các nghiên cứu trong nước về quyền của lao động nữ đều khẳng định vị trí, vai trò quan trọng của phụ nữ trong tăng trưởng kinh tế - xã hội, đồng thời chỉ ra những rào cản về bình đẳng giới trong lao động. Hệ thống pháp luật về lao động nữ ngày càng được hoàn thiện, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế.

Tuy nhiên, việc triển khai trong thực tiễn vẫn còn hạn chế, nhất là trong bảo đảm thu nhập, điều kiện làm việc và cơ hội nghề nghiệp. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật, tăng cường kiểm tra và nâng cao nhận thức xã hội nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ một cách hiệu quả và lâu dài.

1.1.2.2. Các công trình nước ngoài

Bên cạnh hệ thống quyền lao động chung, các công trình nước ngoài nghiên cứu chuyên sâu về quyền của lao động nữ và bình đẳng giới trong quan hệ lao động cũng được khai thác sâu sắc, bóc tách dưới nhiều lăng kính học thuật và có thể tổng hợp thành ba nhóm vấn đề cốt lõi sau:

Về nhóm các công trình thiết lập khung tiêu chuẩn quốc tế và cơ sở giám sát thực thi quyền của lao động nữ. Ở khía cạnh thiết lập nền tảng nhận thức, Cẩm nang của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) [128] đã hệ thống hóa toàn diện các chuẩn mực cơ bản về quyền của lao động nữ trong công việc, đặc biệt nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm quyền hưởng lợi từ bảo hiểm xã hội và xác lập cơ chế nghiêm ngặt nhằm xóa bỏ bạo lực, quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Để lượng hóa và giám sát quá trình chuyển hóa các chuẩn mực này vào thực tiễn, Bộ chỉ tiêu CEDAW khu vực Nam Á [122] đã cung cấp một hệ thống công cụ đo lường thực chứng sắc bén. Việc thiết lập các chỉ tiêu cụ thể về luật pháp, quyền giáo dục, quyền việc làm và quyền sức khỏe theo tinh thần Công ước CEDAW đã tạo ra cơ sở phương pháp luận quan trọng, giúp các quốc gia (trong đó có Việt Nam) có căn cứ khoa học để tự đánh giá và xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ.

Về nhóm các công trình nghiên cứu tác động của toàn cầu hóa và cấu trúc kinh tế đến việc thụ hưởng quyền của lao động nữ: Dưới góc độ kinh tế chính trị học, Jayati Ghosh [134] đã khảo sát và phá vỡ định kiến truyền thống về mô hình "nam giới làm trụ cột, nữ giới là lao động phụ". Tác giả chỉ ra rằng quá trình tích lũy vốn tại châu Á thực chất đang dựa rất lớn vào việc khai thác sức lao động của phụ nữ, và sự tham gia của lao động nữ không phải là yếu tố ngoại vi mà là kết quả tất yếu của quá trình vận hành kinh tế tư bản. Thực trạng khắc nghiệt của quá trình này được minh chứng rõ nét qua tuyển tập nghiên

cứu của ILO [131], phơi bày cấu trúc bất bình đẳng sâu sắc tại nhiều khu vực trên thế giới (kể cả các nước phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc). Tại đó, lao động nữ vẫn đang phải đối mặt với tình trạng trả lương thấp, cường độ làm việc quá tải, môi trường độc hại và thiếu vắng sự bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động. Để ứng phó với sức ép từ toàn cầu hóa, John D.R. Craig và S.Micael Lynk [135] đã đi sâu phân tích vai trò thiết yếu của luật lao động và các tiêu chuẩn ILO trong việc thiết lập "lưới an sinh" pháp lý. Nhóm tác giả nhấn mạnh trách nhiệm của pháp luật quốc gia trong việc bảo vệ tuyệt đối việc làm cho lao động nữ khi kết hôn, mang thai; đồng thời phải bảo đảm quyền được quay lại làm việc với mức thu nhập tương đương hậu thai sản.

Về nhóm các công trình phân tích rào cản hệ thống và giải pháp quản trị bình đẳng giới. Đi sâu vào các rào cản vô hình cản trở việc thực thi quyền của phụ nữ tại môi trường làm việc, Manuela Barreto và Michelle K. Ryan [139] đã luận giải sâu sắc hiện tượng "trần thủy tinh" trong thế kỷ 21. Bằng việc nhận diện các rào cản mang tính định kiến ngăn chặn sự thăng tiến và cơ hội nghề nghiệp của lao động nữ, nghiên cứu đã đề xuất một hệ thống các giải pháp thực tiễn bao gồm điều chỉnh chính sách nhân sự, triển khai các chương trình đào tạo và áp dụng chiến lược quản lý đa dạng nhằm kiến tạo một môi trường lao động thực sự bình đẳng và hòa nhập.

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

Luận án tiến sĩ Kinh tế học “*Những giải pháp chủ yếu để tạo việc làm và tăng thu nhập cho phụ nữ ở nông thôn tỉnh Quảng Trị*” của Phùng Thị Hồng Hà, Trường Đại học Kinh tế quốc dân (2001). Luận án tập trung vào việc nghiên cứu các giải pháp tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho phụ nữ ở nông thôn tỉnh Quảng Trị. Tác giả kiến nghị những giải pháp như: xây dựng chương trình đào tạo nghề nghiệp cho phụ nữ, tăng cường hỗ trợ tài chính đối với phụ nữ, đẩy mạnh hỗ trợ về kỹ thuật đối với phụ nữ. Tác giả cũng đã đề cập đến các khó khăn mà phụ nữ ở nông thôn Quảng Trị đang phải đối diện như việc khó

tìm việc làm thích hợp, tiền công và các điều kiện lao động. Luận án đã bổ sung thêm một góc nhìn tổng quát về tiền công, tình hình việc làm và thu nhập của phụ nữ ở nông thôn Quảng Trị và những giải pháp khắc phục vấn đề này [24].

Luận án tiến sĩ Luật học “*Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*” của Dương Thị Hải Yến, Học viện Khoa học xã hội (2023). Luận án đã nêu lên lý luận và thực tiễn có liên quan đến việc đảm bảo quyền cho nữ lao động di cư. Luận án trình bày một số khái niệm, đặc trưng và nội dung liên quan đến quyền của lao động nữ di cư, cũng như các yếu tố tác động đến việc bảo vệ quyền này; đánh giá thực trạng về việc bảo vệ quyền của lao động nữ di cư, bao gồm ghi nhận quyền trong hệ thống pháp luật và hoạt động của các chủ thể liên quan; phân tích các nguyên nhân dẫn tới những hạn chế trong việc bảo vệ quyền, từ đó nêu ra các quan điểm và những giải pháp nhằm tăng cường bảo vệ quyền cho lao động nữ di cư trong thời gian tới [117].

Luận án tiến sĩ kinh tế “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030*” của Trần Thị Huyền Thanh (2020), Học viện khoa học xã hội. Luận án đã hệ thống hóa bản chất và nội dung của nguồn nhân lực nói chung, đặc biệt là nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp; làm rõ hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong các KCN; làm rõ các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong các KCN; đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực tại các KCN thành phố Hồ Chí Minh, chỉ ra các hạn chế và nguyên nhân và kiến nghị những nhóm giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bao gồm: cải thiện môi trường lao động và chế độ đãi ngộ; tăng cường đào tạo và phát triển kỹ năng cho người lao động; thúc đẩy hợp tác giữa doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo và kiến nghị chính sách hỗ trợ từ phía nhà nước và các cơ quan liên quan [91].

Báo cáo của Dự án “*Phụ nữ - Hòa nhập kinh tế - xã hội của phụ nữ trong các khu công nghiệp và các vùng ven đô Việt Nam*” của tổ chức Nghiên cứu và Tư vấn Phát triển IRC (2014) cho biết thực trạng những điều kiện làm việc của

LĐN về đào tạo nghề, trình độ, trang thiết bị, sự quan tâm đến sức khỏe của LĐN, thời giờ làm việc... Báo cáo chỉ ra hạn chế trong tiếp cận đến hầu hết những khía cạnh của đời sống phụ nữ nhập cư tại KCN: việc làm, điều kiện sinh hoạt, giáo dục, văn hoá, thông tin giải trí, tham gia các hoạt động cộng đồng; công tác quản lý, thống kê về nhóm này chưa thành hệ thống. Thông qua kết quả khảo sát cho thấy, chính quyền địa phương dù có những chính sách hỗ trợ, có các hoạt động cụ thể nhằm gia tăng tiếp cận đến các dịch vụ cơ bản trong cuộc sống cho công nhân nói chung làm việc và cư trú trên địa bàn, nhưng chưa có những chính sách riêng cho nhóm phụ nữ di cư [48].

Tài liệu *“Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc”* do Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt nam (2015) ban hành nhằm hướng dẫn việc tổ chức thực hiện trong thực tiễn những quy định của Bộ luật lao động và các văn bản liên quan về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi lao động cho người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, người lao động và tổ chức công đoàn để xử lý hiệu quả tình trạng quấy rối tình dục, đồng thời đưa ra kiến nghị trong việc xây dựng, ban hành, triển khai và kiểm tra thực hiện tại nơi lao động về quấy rối tình dục; đồng thời nhấn mạnh việc khuyến khích, thúc đẩy xây dựng một môi trường lao động lành mạnh, an toàn, để bảo đảm cho mọi người lao động, không phân biệt địa vị xã hội và giới tính, đều được đối xử bình đẳng và tôn trọng nhân phẩm của họ [103].

Đề tài khoa học cấp quốc gia *“An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”* Nguyễn Thị Thanh Hương (2020) đã có những đóng góp nhất định trong việc hệ thống hóa nền tảng lý luận về an ninh việc làm, làm sáng tỏ các khái niệm liên quan và phân tích kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng chính sách bảo đảm việc làm cho người lao động tại các KCN. Đề tài cũng đánh giá thực trạng an ninh việc làm tại Việt Nam thông qua việc phân tích quá trình phát triển các KCN, tình hình sử dụng lao động, cơ chế hoạch định và tổ chức thực

hiện chính sách an sinh - an ninh việc làm, đồng thời xem xét vai trò của các chủ thể như Nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và người lao động. Tuy nhiên, nghiên cứu này tiếp cận ở phạm vi khái quát đối với người lao động trong các KCN, tuy nhiên chưa đi sâu vào nhóm lao động nữ với tư cách là chủ thể đặc thù về giới, dễ bị tổn thương trong quan hệ lao động; đồng thời chưa phân tích cụ thể theo đặc điểm vùng, đặc biệt là khu vực miền Trung với những điều kiện phát triển công nghiệp và hạ tầng xã hội riêng. Khoảng trống này đặt ra yêu cầu cần có một nghiên cứu tập trung vào bảo đảm quyền của lao động nữ trong các KCN gắn với bối cảnh quản lý và phát triển vùng, mà luận án hướng tới hoàn thiện [29].

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 thành phố Hà Nội*” của Phạm Thị Thảo (2015), Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội. Tác giả làm rõ cơ sở lý luận về quyền của lao động nữ, đối chiếu với pháp luật quốc tế và Việt Nam, đồng thời khảo sát thực trạng tại các khu công nghiệp ở Hà Nội. Kết quả cho thấy, mặc dù pháp luật lao động có nhiều quy định bảo vệ, nhưng LĐN vẫn đối mặt với bất cập như phân biệt đối xử; điều kiện làm việc thiếu an toàn; hạn chế về chế độ thai sản và thiếu sự hỗ trợ từ tổ chức công đoàn. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất các giải pháp như cải thiện chính sách lao động, nâng cao vai trò của công đoàn, tăng cường thanh tra lao động và nâng cao về nhận thức của lao động nữ về quyền lợi của mình. Đây là tài liệu có giá trị trong việc bảo đảm quyền lợi của LĐN trong bối cảnh phát triển khu công nghiệp tại Việt Nam [105].

Bài viết “*Lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất và vai trò của công đoàn*” của tác giả Trần Thị Tuyết Nhung (2021). Bài viết đề cập đến thực trạng lao động nữ trong các KCN và khu chế xuất, đặc biệt trong các ngành da giày, dệt may, điện tử, nơi tỷ lệ LĐN có thể đạt tới 90%; các doanh nghiệp trong KCN thường yêu cầu người lao động có sự khéo léo, tỉ mỉ và cần cù, vì vậy việc sử dụng lao động nữ chiếm ưu thế; LĐN phải đối diện

với nhiều vấn đề như thiếu chỗ ở, điều kiện sinh hoạt và y tế chưa bảo đảm, đời sống văn hóa và tinh thần còn hạn chế, thời giờ lao động còn dài và chế độ đãi ngộ chưa thích hợp. Bài viết nhấn mạnh vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi và cải thiện điều kiện lao động cho LĐN, đồng thời kiến nghị những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong lĩnh vực này [65].

Bài viết *“Đảm bảo quyền của nữ lao động tại các khu công nghiệp”* của tác giả Nguyễn Thanh Tuấn (2022) nhấn mạnh rằng việc bảo đảm quyền của LĐN trong các KCN và nêu rõ việc nâng cao năng lực kinh tế của lao động nữ. Bảo vệ quyền của LĐN trong các KCN được thể hiện qua việc hạn chế những bất bình đẳng và thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động. Người sử dụng lao động cần tôn trọng, bảo đảm và thúc đẩy quyền bình đẳng cũng như quyền ưu tiên của LĐN, tạo điều kiện để họ vừa thực hiện hoạt động lao động theo hợp đồng như lao động nam, vừa đảm nhận thiên chức làm mẹ và trách nhiệm gia đình. Các quyền này bao gồm: đào tạo và trả công lao động, bình đẳng trong tuyển dụng, phân bổ việc làm; thực hiện đầy đủ bảo hiểm xã hội và chế độ hưu trí phù hợp; quyền kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, chăm sóc con, cùng các hỗ trợ về nhà ở; điều kiện làm việc thích hợp với sức khỏe và trách nhiệm gia đình; đồng thời khuyến khích ưu tiên đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN nhằm bảo đảm các quyền này được thực hiện hiệu quả [107].

Bài viết *“Định hướng phát triển nguồn nhân lực tại vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”* của tác giả Cẩm Tú (2022). Theo bài viết, vùng KTTĐMT đã đạt được những kết quả quan trọng về phát triển kinh tế, duy trì được tốc độ tăng trưởng tương đối cao trong thời gian dài. Tuy nhiên, quy mô kinh tế của vùng còn khá nhỏ và chiếm tỷ lệ tương đối thấp trong nền kinh tế Việt Nam. Nguồn nhân lực trong khu vực doanh nghiệp của vùng KTTĐMT có tỷ lệ lao động có tay nghề, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp còn thấp; đồng thời thiếu nguồn lao động có trình độ cao. Phần lớn doanh nghiệp trong vùng có quy mô nhỏ, vừa và siêu nhỏ, năng lực cạnh tranh còn hạn chế, ít khả năng vươn ra thị

trường quốc tế. Bài viết cũng đưa ra một số định hướng phát triển nguồn nhân lực tại vùng KTTĐMT, đó là nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là LDN; bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng KTTĐMT [106].

Các công trình nghiên cứu trong nước về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp nhìn chung đã tiếp cận vấn đề từ nhiều góc độ như thu nhập, việc làm, bình đẳng giới, môi trường làm việc và an ninh lao động. Các nghiên cứu cho thấy dù pháp luật và chính sách ngày càng hoàn thiện, song lao động nữ vẫn chịu nhiều thiệt thòi về cơ hội thăng tiến, điều kiện làm việc và các chính sách an sinh xã hội. Các công trình đều thống nhất về sự cần thiết phải tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn, người sử dụng lao động và các cơ quan quản lý nhà nước trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ. Từ đó, nhấn mạnh yêu cầu tiếp tục hoàn thiện pháp luật lao động, cải thiện tốt hơn môi trường làm việc và nâng cao năng lực lao động nữ trong bối cảnh phát triển các khu công nghiệp hiện nay.

1.1.3.2. Các công trình nước ngoài

Sách “*Fundamental Principles and Rights at Work*” (Các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc) của Tổ chức Lao động quốc tế ILO (1998). Cuốn sách nêu ra các nguyên tắc và quyền cốt lõi cần thiết cho việc làm bền vững. Tập trung vào bốn lĩnh vực chính: (1) Loại bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc (2) Tự do hiệp hội và quyền thương lượng tập thể; (3) Xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; (4) Bãi bỏ lao động trẻ em [127].

Sách “*Women's Rights At Work: A Handbook of Employment Law*” (Quyền của phụ nữ tại nơi làm việc: sổ tay Luật Việc làm) của Alison Clarke (2001). Cuốn sách cung cấp thông tin về các quyền của phụ nữ tại nơi làm việc và các luật gắn với việc bảo đảm quyền và lợi ích của họ. Cuốn sách bao gồm các chủ đề như quyền lợi của phụ nữ trong việc tìm việc làm, bình đẳng giới, quyền lợi của phụ nữ trong việc giữ việc làm, quyền lợi của phụ nữ trong việc được trả lương công bằng và các quyền khác. Cuốn sách cũng cung cấp các lời khuyên và thông tin hữu ích cho phụ nữ trong việc bảo đảm quyền lợi của mình tại nơi làm việc [118].

Sách “*Gender and the Global Economy: Women, Work, and Development*” (Giới tính và kinh tế toàn cầu: phụ nữ, công việc và phát triển) của tác giả Sylvia Walby (2001). Cuốn sách bắt đầu với việc đặt vấn đề về sự tương tác giữa giới tính và nền kinh tế toàn cầu. Tác giả phân tích cách các mô hình lao động toàn cầu ảnh hưởng đến phụ nữ; xem xét phân công lao động theo giới tính và phân biệt trong việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc; đồng thời, đi sâu vào toàn cầu hóa làm thay đổi cơ bản cấu trúc thị trường lao động và những tác động của nó đến công việc của phụ nữ, từ đó, đưa ra các đề xuất về chính sách và chiến lược thúc đẩy về bình đẳng giới và nâng cao những điều kiện làm việc cho phụ nữ [156].

Sách “*Women and Equality in the Workplace: A Reference Handbook*” (Phụ nữ và sự bình đẳng tại nơi làm việc: cẩm nang tham khảo) của Janet Zollinger Giele và Leslie Stebbins (2003). Cuốn sách cho thấy cái nhìn tổng quan của chuyên gia về các vấn đề về bình đẳng giới ở nơi làm việc phát triển từ Thế chiến thứ hai đến nay. Tập trung chủ yếu vào Hoa Kỳ, đồng thời thể hiện sự tương phản rộng rãi với các quốc gia trên thế giới, cuốn sách mô tả tác động thực tế của luật pháp và chính sách xã hội được phát triển nhằm chống lại nhiều hình thức phân biệt giới tính. Các tác giả cũng xem xét các lý thuyết kinh tế và xã hội học hiện tại về lý do tại sao, mặc dù có những tiến bộ đáng chú ý, nhưng nam giới vẫn tiếp tục được trả lương và phúc lợi tốt hơn, địa vị cao hơn và nhiều cơ hội hơn, trong khi phụ nữ đi làm vẫn thường xuyên bị quấy rối, kỳ thị và phân biệt đối xử [133].

Sách “*Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*” (Các quyền cơ bản tại nơi làm việc và các tiêu chuẩn lao động quốc tế) do Tổ chức Lao động quốc tế xuất bản năm 2003. Cuốn sách này cung cấp cái nhìn tổng quan toàn diện về những quy định và các quyền cốt lõi của ILO tại nơi làm việc. Thảo luận về những công ước quan trọng và các nguyên tắc của chúng, chẳng hạn như xóa bỏ lao động cưỡng bức, quyền tự do lập hội, chống kì thị đối xử trong việc làm và bãi bỏ lao động trẻ em. Cuốn sách cũng

đề cập đến những thách thức cụ thể thường gặp phải khi thực hiện các tiêu chuẩn này ở cấp quốc gia và đưa ra những hiểu biết sâu sắc về cách chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động có thể áp dụng hiệu quả các nguyên tắc này nhằm thúc đẩy sự tiến bộ xã hội và tăng trưởng nền kinh tế [129].

Sách *“Women Workers in Industrialising Asia: Costed, Not Valued”* (Phụ nữ lao động trong quá trình Công nghiệp hóa ở châu Á: Được định giá, nhưng không được đánh giá giá trị) của Barbara E. Hopkins và Marianne W. Schmink (2004). Cuốn sách tập trung vào việc phân tích tình hình lao động nữ tại các khu công nghiệp ở châu Á, bao gồm cả Việt Nam. Cuốn sách đã nêu ra một cái nhìn bao quát về tình hình lao động nữ trong các KCN ở châu Á và đề xuất những giải pháp để cải thiện tình hình của họ [120].

Sách *“Rights at Work”* (Quyền tại nơi làm việc) của tác giả Bob Hepple do International Institute for Labour Studies Geneva (2005). Cuốn sách nêu ra quan niệm về quyền của người lao động và sự liên quan của chúng ở cả các nước đang phát triển và nước phát triển. Hepple thảo luận về các mô hình khác nhau về quyền tại nơi làm việc, bao gồm nhà nước tự do, nhà nước phúc lợi dân chủ xã hội, nhà nước tân tự do và mô hình phát triển. Tác giả cũng giải quyết các câu hỏi quan trọng như mối quan hệ giữa nhân quyền và quyền của người lao động, cũng như quyền của người lao động có thể góp phần giảm bớt tình trạng thất nghiệp, nghèo đói và bất bình đẳng như thế nào [121].

Tài liệu *“FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Standards”* (Quy tắc ứng xử và tiêu chuẩn tuân thủ tại nơi làm việc) của FLA - Tổ chức Lao động công bằng (2020). Tài liệu giúp người sử dụng lao động cùng với người lao động xây dựng, lồng ghép vào nội quy, quy chế của đơn vị, làm cơ sở cho việc phòng, chống hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; nhằm mục đích phát triển quan hệ lao động hài hòa, tạo môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, năng suất và chất lượng cao. Tài liệu cũng đề cập đến các tiêu chuẩn trong hành vi quấy rối tình dục trong môi trường làm việc [22].

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

Thứ nhất, về cơ sở lý luận.

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy, các tác giả đi trước đã giải quyết thành công việc phân tích, đánh giá làm rõ nhiều nội dung lý luận nền tảng liên quan đến quyền của lao động nữ như: khái niệm lao động nữ, hệ thống những quyền của lao động nữ trong lĩnh vực lao động và quan niệm khoa học về các quyền của lao động nữ. Liên quan đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, các công trình khoa học đã có những đóng góp rất quan trọng về mặt lý thuyết trong việc xây dựng cơ chế bảo đảm quyền của lao động nữ tại không gian sản xuất đặc thù này. Một số nghiên cứu khoa học cũng đã đưa ra khái niệm nơi làm việc, khu công nghiệp; từ đó bước đầu nhận diện và xác định cụ thể vai trò, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn cũng như trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc bảo đảm quyền con người nói chung và quyền của lao động nữ nói riêng trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, do những định hướng và mục tiêu nghiên cứu khác nhau thuộc nhiều chuyên ngành kinh tế, xã hội, nên vai trò, bản chất và nội dung về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung chưa được đề cập sâu sắc và hệ thống dưới góc độ pháp luật về quyền con người. Đặc biệt, các công trình đi trước chưa tập trung luận giải địa vị pháp lý của lao động nữ với tư cách là chủ thể quyền thực chất tại nơi làm việc, cũng như chưa định hình rõ ràng trách nhiệm của các chủ thể nghĩa vụ gồm Nhà nước và người sử dụng lao động tại khu công nghiệp.

Thứ hai, về thực trạng.

Thực trạng về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc nói chung và lao động nữ trong các khu công nghiệp nói riêng đã được đề cập và phân tích trong một số công trình nghiên cứu cụ thể. Các nghiên cứu này đã đánh giá tương đối toàn diện những kết quả đạt được trong việc bảo đảm và tổ chức thực

hiện chính sách, pháp luật về quyền của lao động nữ; đồng thời chỉ ra các nội dung, hạn chế, bất cập trong thực tiễn bảo đảm quyền của lao động nữ đặt trong cấu trúc việc làm và an sinh.

Tuy nhiên, nhằm làm rõ khoảng trống nghiên cứu gắn chặt với đề tài, có thể thấy các công trình thực chứng này chủ yếu mới chỉ tập trung vào việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại một địa phương nhất định hoặc tại các trung tâm kinh tế có tốc độ công nghiệp hóa sớm. Cho đến nay, vẫn khuyết thiếu và chưa có công trình nào nghiên cứu một cách toàn diện về thực trạng và đề xuất hệ thống quan điểm, giải pháp đối với việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Đây là một không gian thực chứng mang tính đặc thù cao về liên kết vùng, quy mô doanh nghiệp nhỏ và vừa, cũng như sự thiếu hụt mang tính cơ cấu của hệ thống hạ tầng an sinh xã hội chưa từng được giải quyết triệt để dưới lăng kính của pháp luật quyền con người.

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

Các công trình đã giúp tác giả có cái nhìn hệ thống và đầy đủ hơn về thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động, trong đó có môi trường làm việc trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, ở một số khía cạnh, do định hướng nghiên cứu khác nhau, các nghiên cứu trước đây chưa đề cập hoặc đề cập chưa sâu đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Cụ thể: lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp chưa được hệ thống hóa; chưa có công trình nghiên cứu toàn diện về thực trạng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam; vì vậy chưa hình thành hệ thống giải pháp tổng thể liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam. Điều này để lại những khoảng trống nghiên cứu mà tác giả có thể khai thác nhằm hoàn thiện việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

Thứ nhất, về cơ sở lý luận.

Khoảng trống lớn nhất hiện nay là lý luận về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp chưa được hệ thống hóa một cách đồng bộ và chuyên sâu dưới góc độ pháp luật về quyền con người.

Trên cơ sở nền tảng lý luận về bảo đảm quyền con người, quyền của lao động nữ, thực hiện bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, luận án xây dựng khung lý thuyết về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động: khái niệm, đặc điểm, nội dung quyền của lao động nữ; khái niệm, chủ thể, các phương thức, nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp; pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp.

Trên cơ sở kế thừa các công trình nghiên cứu trước đó, luận án vận dụng quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin về con người và giải phóng phụ nữ để tiếp cận lao động nữ vừa là chủ thể quyền, vừa là lực lượng sản xuất trong quan hệ lao động, qua đó làm rõ vai trò của Nhà nước và các chủ thể có liên quan trong bảo đảm quyền tại nơi lao động. Đồng thời, lý thuyết về quyền con người và cách tiếp cận dựa trên quyền được sử dụng làm khung phân tích nhằm xác định nội dung quyền của lao động nữ; đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật cũng như hiệu quả thực thi trong các khu công nghiệp. Việc vận dụng các lý thuyết này giúp luận án hình thành cơ sở lý luận, phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp bảo đảm quyền của lao động nữ phù hợp với điều kiện đặc thù của vùng.

Thứ hai, về thực trạng.

Cho đến nay, chưa có công trình nghiên cứu toàn diện nào khảo sát sâu sắc 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. Do khuyết thiếu dữ liệu thực chứng không gian này, hệ thống pháp luật hiện hành chưa hình thành được giải pháp tổng thể liên quan đến 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. Khoảng trống thực tiễn này đặt ra yêu cầu lập pháp cấp bách cho luận án trong việc thiết kế hệ thống giải pháp pháp lý tích hợp, không chỉ hoàn thiện các quy định lao động hình thức mà còn ràng buộc nghĩa vụ của doanh nghiệp với chính sách quy hoạch hạ tầng an sinh xã hội đặc thù của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Luận án tập trung làm rõ thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động; thực tiễn thực hiện nội dung bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam.

Từ những kết quả nghiên cứu về lý luận và thực tiễn, luận án đưa ra những quan điểm và giải pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi lao động trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam. Cụ thể:

Về quan điểm, luận án nhấn mạnh yêu cầu cần phát huy vai trò, vị trí của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước; nâng cao vị trí của lao động nữ, thực hiện bình đẳng giới trên các lĩnh vực; bảo đảm quyền của lao động nữ gắn với phát huy dân chủ, công bằng xã hội; đồng thời, phải kiên quyết chống lại tư tưởng “trọng nam, khinh nữ”, “phân biệt đối xử với lao động nữ” trong các quan hệ lao động.

Về giải pháp, luận án đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc và giải pháp 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 ở Việt Nam.

Từ đánh giá chung và các vấn đề đặt ra nêu trên, nghiên cứu sinh cho rằng, luận án “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” kỳ vọng sẽ lấp được những khoảng trống nghiên cứu mà tác giả đã trình bày. Nghiên cứu thành công, luận án sẽ góp phần bảo đảm và thực hiện tốt hơn quyền của lao động nữ tại

nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; góp phần thực hiện mục tiêu đưa vùng kinh tế trọng điểm miền Trung “từng bước trở thành một trong những vùng phát triển năng động của cả nước, bảo đảm vai trò hạt nhân tăng trưởng và thúc đẩy phát triển khu vực miền Trung và Tây Nguyên” [97].

1.3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ GIẢ THUYẾT KHOA HỌC

1.3.1. Giả thuyết khoa học

Giả thuyết 1. Đã có nhiều công trình nghiên cứu về lý luận về quyền của lao động nữ và pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, do khác biệt về trọng tâm, các nghiên cứu trước đây chưa đề cập một cách hệ thống và toàn diện về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

Giả thuyết 2. Việc 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 hiện nay tuy đã đạt được những kết quả nhất định, song còn tồn tại những bất cập, hạn chế về cơ sở pháp lý, cơ chế thực hiện và sự phối hợp giữa những chủ thể có liên quan.

Giả thuyết 3. Nếu hệ thống pháp luật lao động và các cơ chế bảo đảm quyền của lao động nữ được hoàn thiện đồng bộ, gắn với đặc thù phát triển của vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Việt Nam thì hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp sẽ được nâng cao rõ rệt, góp phần thúc đẩy phát triển bền vững và bình đẳng giới trong quan hệ lao động.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi chính trong luận án là: Làm thế nào để bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế hiện nay? Câu hỏi này thể hiện mục tiêu xuyên suốt của luận án: tìm giải pháp pháp lý và thực tiễn để nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi

làm việc trong phạm vi, không gian nghiên cứu cụ thể. Từ câu hỏi chính, những câu hỏi nghiên cứu cụ thể là:

Câu 1. Bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp dựa trên cơ sở lý luận nào?

Câu 2. 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 hiện nay đã đạt được những thành tựu và còn những bất cập gì và nguyên nhân chủ yếu là gì?

Câu 3. Cần có những định hướng và giải pháp gì để 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 trong thời gian tới?

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp là công việc vừa cấp bách vừa lâu dài. Tại vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, nơi tập trung nhiều khu công nghiệp, việc bảo đảm quyền của LĐN không chỉ liên quan đến chính sách lao động mà còn liên quan đến phúc lợi xã hội, tác động đến năng suất lao động, sự phát triển bền vững và ổn định kinh tế - xã hội của vùng.

Qua phân tổng quan các nghiên cứu trong và ngoài nước, có thể thấy rằng vấn đề bảo đảm quyền của LĐN đã được đề cập từ nhiều góc độ khác nhau, bao gồm cơ sở lý luận về quyền con người, quyền lao động và bình đẳng giới; thực trạng thực thi chính sách bảo vệ lao động nữ; tác động của điều kiện làm việc đến đời sống của lao động nữ trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu chủ yếu tập trung vào phạm vi một số khía cạnh riêng lẻ hoặc ở một địa phương cụ thể, thiếu vắng công trình nghiên cứu một cách hệ thống, bao quát. Việc bảo đảm quyền của LĐN 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 những bên liên quan. Luận án nhận thấy những khoảng trống nghiên cứu cần tiếp tục làm rõ.

Trên cơ sở đó, Chương 1 đã trình bày giả thuyết nghiên cứu, câu hỏi nghiên cứu nhằm giải quyết các vấn đề cụ thể liên quan đến bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp tại vùng KTTĐMT tại Việt Nam.

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 tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

** Khái niệm lao động nữ*

Lĩnh vực lao động, quyền con người, nhất là quyền của lao động nữ luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt của Đảng, Nhà nước và xã hội. Điều này xuất phát từ quan hệ lao động giữa LĐN và người sử dụng lao động khi tham gia vào hoạt động lao động, LĐN thường phải đối diện với những nguy cơ bị xâm hại đến các quyền đã được pháp luật quy định và bảo vệ. Đây là lực lượng xã hội quan trọng, nên việc ghi nhận và bảo đảm quyền của LĐN là trách nhiệm của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Theo quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019: “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này” [76]. Pháp luật quy định tuổi lao động nhằm bảo đảm năng xuất lao động cho mỗi người, tránh lạm dụng, bóc lột người lao động. Về mặt bản chất, LĐN khi tham gia vào quan hệ lao động sẽ được xác định là người lao động khi họ có đầy đủ năng lực chủ thể của người lao động có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Như vậy, dưới góc độ pháp lý, lao động nữ đáp ứng các điều kiện như: Thứ nhất, điều kiện chủ thể về phía người lao động, năng lực chủ thể của người lao động được pháp luật các quốc gia xây dựng trên cơ sở vừa bảo vệ người lao động, vừa bảo đảm chất lượng quan hệ lao động, đồng thời cũng tính đến lợi ích chung của xã hội; thứ hai, điều kiện về giới tính là nữ, thường được xác định dựa trên các đặc điểm về sinh lý.

Từ những phân tích trên, trên cơ sở quy định của pháp luật về lao động, nghiên cứu sinh đưa ra khái niệm về lao động nữ như sau: “*Lao động nữ là lao động có giới tính nữ, làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương; chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*”.

** Khái niệm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp*

- Quyền của lao động nữ

Quyền của lao động nữ là một nội dung quan trọng, thể hiện mức độ tiến bộ, nhân văn và bình đẳng giới trong khuôn khổ pháp luật của quốc gia. Theo tiếp cận của khoa học pháp lý, quyền lao động trước hết đó là quyền con người (quyền hợp pháp), gắn liền với mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Quyền của lao động nữ là tổng thể những khả năng pháp lý mà mỗi quốc gia công nhận, cho phép người lao động nữ được hưởng, được làm và được đòi hỏi. Trong phạm vi đó, lao động nữ được công nhận đầy đủ các quyền chung trong người lao động, bao gồm “các quyền việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng” [95, tr.12].

Tuy nhiên, do mang đặc thù về giới và thiên chức làm mẹ, LĐN được pháp luật công nhận thêm những quyền đặc thù riêng nhằm bảo đảm tối thiểu các quy định của luật nhân quyền quốc tế. Việc bảo đảm các quyền này thể hiện tinh thần tôn trọng, bảo vệ và thực thi quyền bình đẳng cũng như quyền ưu tiên dành cho nữ giới. Ở Việt Nam, quyền của phụ nữ nói chung và lao động nữ đã khẳng định xuyên suốt trong những bản Hiến pháp, cụ thể rõ hai nguyên tắc cơ bản là “bình đẳng và ưu tiên”. Trong bản Hiến pháp năm 1946, Nhà nước Việt Nam khẳng định “đàn bà ngang quyền với đàn ông” (Hiến pháp 1946, Điều thứ 9). Quy định này trở thành nền tảng pháp lý, tạo điều kiện cho những chuyển biến lớn trong việc ghi nhận, bảo đảm và phát huy vị trí của phụ nữ trong pháp luật và đời sống xã hội của Việt Nam.

Từ những lập luận trên, có thể hiểu rằng: *Quyền của lao động nữ là khả năng pháp lý được Nhà nước công nhận và bảo đảm người lao động nữ trong*

quá trình tham gia tiến trình 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.

- Nơi làm việc.

Tổ chức Lao động Quốc tế có Công ước số 148 (1977) về bảo vệ người lao động tại nơi làm việc. Công ước này quy định về các điều kiện lao động tại nơi làm việc, bao gồm các quy định liên quan đến an toàn, vệ sinh, bảo vệ sức khỏe và những nội dung khác nhằm bảo đảm việc bảo vệ người lao động trong quá trình làm việc. Theo quy định của pháp luật hiện hành ở Việt Nam, nơi làm việc là một nội dung mà các bên phải thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Tại đó cần bảo đảm các điều kiện về an toàn, vệ sinh lao động. Trường hợp không bảo đảm các điều kiện này, người lao động có quyền từ chối thực hiện công việc hoặc rời khỏi nơi làm việc mà không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động. Nếu người sử dụng lao động không bố trí công việc đúng địa điểm đã thỏa thuận thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc xây dựng mới, mở rộng hoặc cải tạo cơ sở để sản xuất, sử dụng, bảo quản, lưu trữ các vật tư, thiết bị hoặc các chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động phải có luận chứng về các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với nơi làm việc của người lao động và môi trường xung quanh theo quy định của pháp luật.

Trong Bộ luật lao động năm 2019, không có quy định rõ ràng khái niệm địa điểm làm việc là như thế nào. Nhưng theo cách hiểu thông thường thì nơi làm việc được hiểu là nơi người lao động tiến hành nhiệm vụ đã thương lượng với người lao động khi ký kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, có một số quy định liên quan đến nơi làm việc. Cụ thể như sau: Tại Điều 205 Bộ luật lao động năm 2019, có quy định về việc thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc: “Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:

(1) Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công; (2) Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa; (3) Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa”. Điều 206 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định các trường hợp không được đóng cửa tạm thời nơi làm việc, như: “trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công và sau khi người lao động chấm dứt đình công” [76]. Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 do Chính phủ ban hành nhằm quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có tuyển dụng, sử dụng người lao động theo hợp đồng làm việc (không áp dụng đối với cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động). Văn bản này có đề cập đến nơi làm việc trong các nội dung như: phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; nguyên tắc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc; các nội dung người sử dụng lao động phải công khai; nội dung người lao động tham gia ý kiến; những vấn đề người lao động được quyết định; nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát; đối thoại tại nơi làm việc; hội nghị người lao động; các hình thức thực hiện dân chủ khác; cũng như trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc. Tuy nhiên, cần phân biệt khái niệm này với địa điểm làm việc. Theo Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, nội dung của hợp đồng lao động phải xác định rõ công việc và địa điểm làm việc [76]. Theo hướng dẫn tại điểm b khoản 3 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/10/2020, địa điểm làm việc của người lao động được hiểu là địa điểm hoặc phạm vi mà người lao động thực hiện công việc theo thỏa thuận; trường hợp công việc có tính chất thường xuyên tại nhiều địa điểm khác nhau thì phải ghi đầy đủ các địa điểm đó [10]. Ngoài ra, Điều 28 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác”. Như vậy, khi có sự thỏa thuận khác, các bên có thể thực hiện công việc tại địa điểm khác so với địa điểm đã ghi trong hợp đồng lao động.

Với những phân tích như vậy, nghiên cứu sinh nêu ra khái niệm về nơi làm việc như sau: *Nơi làm việc là địa điểm, không gian mà người lao động phải có mặt để thực hiện nghĩa vụ lao động mà các bên đã thỏa thuận hoặc theo yêu cầu của người sử dụng lao động.*

- *Khu công nghiệp.*

Khu công nghiệp (KCN) là khu vực được quy hoạch để thu hút các doanh nghiệp sản xuất, cung cấp hạ tầng hoàn thiện, dịch vụ hỗ trợ chất lượng cao. Doanh nghiệp tại KCN hưởng nhiều ưu đãi về thuế, xuất nhập khẩu, sử dụng đất và thường đặt ở vị trí giao thông thuận tiện, năng lượng ổn định. KCN do Chính phủ thành lập hoặc cho phép, được quản lý bởi Ban quản lý cấp tỉnh, thành phố. Nhà nước khuyến khích đầu tư phát triển KCN hỗ trợ, KCN sinh thái với các ưu đãi đặc biệt và hỗ trợ thủ tục hành chính, tư vấn kỹ thuật, xúc tiến đầu tư theo quy định pháp luật.

Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định khu công nghiệp và khu kinh tế nêu rõ: “Khu công nghiệp là địa bàn ưu đãi đầu tư, được hưởng chính sách ưu đãi áp dụng đối với địa bàn thuộc Danh mục địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn theo pháp luật về đầu tư”. Khu công nghiệp được thành lập tại địa bàn thuộc Danh mục địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được hưởng chính sách ưu tiên áp dụng đối với địa bàn thuộc Danh mục địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn theo pháp luật về đầu tư. Đối tượng, nguyên tắc và thủ tục áp dụng ưu đãi đầu tư của dự án đầu tư trong khu công nghiệp theo quy định pháp luật về đầu tư. Nhà đầu tư, doanh nghiệp có dự án đầu tư vào KCN, khu kinh tế được cơ quan có thẩm quyền hỗ trợ thực hiện những thủ tục hành chính về đầu tư, doanh nghiệp, đất đai, lao động, xây dựng, thương mại, môi trường theo cơ chế “một cửa, tại chỗ”, hỗ trợ về tuyển dụng lao động và những vấn đề liên quan khác trong triển khai thực thi dự án. Ngoài ra, Nghị định bổ sung các quy định về các mô hình KCN mới: KCN chuyên ngành và KCN công nghệ cao nhằm tạo cơ sở pháp lý cho các nhà đầu tư triển khai trên thực tế để nâng cao khả năng cạnh tranh của các KCN của Việt Nam trong thời gian tới [12].

Trong luận án này, nghiên cứu sinh sử dụng khái niệm KCN theo Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định về khu công nghiệp và khu kinh tế: *Khu công nghiệp là khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và cung ứng dịch vụ cho sản xuất công nghiệp* [15].

Về các loại hình KCN, theo Khoản 1 Điều 6 Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định về khu công nghiệp và khu kinh tế thì “Khu công nghiệp được đầu tư theo các loại hình khác nhau, bao gồm: khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp chuyên ngành, khu công nghiệp sinh thái và khu công nghiệp công nghệ cao (gọi chung là khu công nghiệp)” [15].

Từ những phân tích trên, nghiên cứu sinh đưa ra khái niệm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp như sau: *“Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp là khả năng pháp lý được Nhà nước công nhận và bảo đảm để lao động nữ được hưởng, thực hiện và yêu cầu thực hiện các quyền, lợi ích hợp pháp trong quá trình lao động tại các khu công nghiệp; phản ánh sự kết hợp giữa các quyền lao động cơ bản với các quyền đặc thù về giới, nhằm bảo đảm bình đẳng, bảo vệ sức khỏe, chức năng sinh sản, thiên chức làm mẹ và nâng cao chất lượng đời sống vật chất, tinh thần của lao động nữ trong môi trường lao động đặc thù của các khu công nghiệp”*.

Nếu quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các KCN phản ánh những lợi ích và khả năng pháp lý mà lao động nữ được hưởng, thì bảo đảm quyền lại là phương diện thể hiện các điều kiện, cơ chế và biện pháp nhằm hiện thực hóa những quyền đó trên thực tế.

Thuật ngữ “bảo đảm” được sử dụng phổ biến trong nhiều lĩnh vực khác nhau, tuy nhiên dưới góc độ pháp lý về quyền con người, “bảo đảm” được hiểu là việc tạo lập những điều kiện cần thiết để chủ thể có thể thụ hưởng và thực hiện các quyền hợp pháp của mình. Theo Từ điển Luật học (2006), Nhà nước

có trách nhiệm bảo đảm để các quyền công dân đã được ghi nhận trong pháp luật được thực hiện trên thực tế, đồng thời phải áp dụng các biện pháp nhằm ngăn ngừa và khắc phục khi quyền đó bị xâm phạm; cán bộ, công chức có nghĩa vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân [115, tr.49]. Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học (2004) cũng giải thích “bảo đảm” là “tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được, hoặc có đầy đủ những yếu tố cần thiết” [116, tr.38].

Trong khoa học pháp lý, “bảo đảm”, “bảo vệ” và “bảo hộ” là ba thuật ngữ có nội hàm gần gũi nhưng khác biệt về phạm vi. “Bảo vệ” là hành vi chống lại sự xâm phạm giữ cho quyền được nguyên vẹn [115, tr.38]; “bảo hộ” là “che chở, không để bị tổn thất” [66, tr.63]; còn “bảo đảm” bao hàm nội dung rộng hơn, không chỉ dừng ở bảo vệ quyền mà còn bao gồm tạo lập điều kiện pháp lý, kinh tế cần thiết để quyền đó được thực thi trên thực tế. Nguyễn Thị Thanh Trâm (2021): “Quyền con người bị vi phạm hoặc có nguy cơ bị vi phạm thì Nhà nước phải có biện pháp bảo vệ cho nó được nguyên vẹn, nhưng đối với bảo đảm, ngoài việc bảo vệ, Nhà nước phải tiến hành nhiều biện pháp khác để các quyền con người chắc chắn được thực hiện” [99, tr.41].

Như vậy, dưới góc độ pháp luật, việc bảo đảm quyền không chỉ là một hoạt động trên thực tế mà còn là chức năng quan trọng của Nhà nước pháp quyền, được thể chế hóa thông qua hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật. Pháp luật giữ vai trò then chốt trong việc cụ thể hóa và điều chỉnh các quan hệ xã hội nhằm tôn trọng, bảo đảm và thúc đẩy quyền con người nói chung, cũng như quyền của lao động nữ nói riêng. Thông qua pháp luật, Nhà nước thiết lập những cơ chế để các chủ thể như cá nhân, doanh nghiệp, cơ quan nhà nước và tổ chức thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình trong việc bảo vệ quyền của người lao động.

Trong thực tế, lao động nữ - ngoài việc có tất cả những quyền con người và quyền công dân - khi thực hiện quan hệ lao động còn được bảo đảm các quyền đặc thù, phù hợp với đặc tính về giới và thiên chức làm mẹ. Các quyền

này được bảo đảm cả về mặt pháp lý (qua quy định của pháp luật quốc gia và các công ước quốc tế mà nước ta là thành viên) và trong thực tiễn thi hành tại nơi làm việc.

Có thể hiểu, 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.

Bảo vệ quyền là một yếu tố cấu thành của bảo đảm quyền, được thực hiện khi quyền bị xâm phạm hoặc có nguy cơ bị xâm phạm thông qua các cơ chế kiểm tra, giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm. Việc luận án sử dụng thuật ngữ “bảo đảm” không làm mờ yếu tố “bảo vệ”, mà đặt hoạt động bảo vệ trong chỉnh thể các biện pháp pháp lý và tổ chức nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ được thực hiện đầy đủ và thực chất.

2.1.2. Đặc điểm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

2.1.2.1. Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp gắn liền với đặc trưng giới tính sinh học và địa vị pháp lý của lao động nữ

Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp trước hết được hình thành từ đặc điểm giới tính của người lao động nữ. Theo khoản 2 Điều 5 Luật Bình đẳng giới năm 2006, “giới tính là khái niệm chỉ đặc điểm sinh học của nam và nữ”. Những đặc điểm sinh học này tạo nên sự khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam trong quá trình tham gia quan hệ lao động, đặc biệt liên quan đến chức năng sinh sản, mang thai, sinh con và nuôi con. Đây là những đặc điểm mang tính tự nhiên, không thể thay thế, đồng thời ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, khả năng lao động và nhu cầu được bảo vệ của lao động nữ trong quá trình làm việc.

Trong môi trường các khu công nghiệp, nơi cường độ lao động thường cao, thời gian làm việc kéo dài và điều kiện lao động ở một số ngành nghề còn tiềm ẩn nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, những đặc điểm sinh học của lao

động nữ càng đòi hỏi phải có cơ chế bảo vệ phù hợp. Chính vì vậy, pháp luật lao động không chỉ ghi nhận các quyền bình đẳng của lao động nữ như đối với lao động nam mà còn quy định nhiều quyền đặc thù nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản, sức khỏe bà mẹ và trẻ em. Các quyền này thể hiện ở việc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, chế độ thai sản, thời gian nghỉ trong thời kỳ kinh nguyệt, thời gian nuôi con nhỏ, quyền không phải làm những công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con. Những quy định này không phải là sự ưu tiên mang tính đặc quyền mà là sự bảo đảm công bằng thực chất giữa lao động nữ và lao động nam trong quan hệ lao động.

Bên cạnh yếu tố sinh học, quyền của lao động nữ còn được xác lập trên cơ sở địa vị pháp lý của họ trong quan hệ lao động. Với tư cách là người lao động, lao động nữ được hưởng đầy đủ các quyền cơ bản do pháp luật lao động ghi nhận như quyền làm việc, quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm, quyền được trả lương công bằng, quyền được bảo đảm điều kiện lao động an toàn, vệ sinh lao động, quyền tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và quyền tham gia các tổ chức đại diện để bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình. Đồng thời, xuất phát từ đặc điểm giới tính và vai trò xã hội của phụ nữ, pháp luật còn ghi nhận cho lao động nữ những quyền đặc thù nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản và tạo điều kiện để họ thực hiện chức năng làm mẹ mà không bị bất lợi trong quá trình tham gia thị trường lao động.

Địa vị pháp lý của lao động nữ còn được thể hiện ở việc họ được pháp luật bảo vệ trước các hành vi phân biệt đối xử về giới, quấy rối tình dục tại nơi làm việc, sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo đảm lao động nữ được tiếp cận bình đẳng với cơ hội việc làm, thăng tiến nghề nghiệp và thụ hưởng các thành quả phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, Bộ luật Dân sự năm 2015 đã ghi nhận quyền xác định lại giới tính và quyền chuyển đổi giới tính, qua đó mở rộng phạm vi bảo đảm quyền con người và đặt ra yêu cầu hoàn thiện các quy định pháp luật liên quan đến việc xác định chủ thể thụ hưởng các quyền

dành cho lao động nữ. Điều này cho thấy việc xác định quyền của lao động nữ không chỉ dựa trên yếu tố sinh học truyền thống mà còn cần được tiếp cận trên cơ sở tôn trọng quyền nhân thân, quyền bình đẳng và quyền con người trong điều kiện phát triển của xã hội hiện đại.

Do đó, quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp không chỉ được xác định bởi yếu tố giới tính sinh học mà còn bởi địa vị pháp lý của người lao động nữ trong quan hệ lao động. Sự kết hợp giữa hai yếu tố này tạo nên cơ sở lý luận và pháp lý cho việc xây dựng các cơ chế bảo vệ, hỗ trợ và bảo đảm thực hiện quyền của lao động nữ, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới, bảo vệ quyền con người và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

2.1.2.2. Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp thể hiện sự kết hợp giữa bảo đảm quyền lao động và bảo vệ chức năng sinh sản, thiên chức làm mẹ

Lao động nữ trong các khu công nghiệp vừa là lực lượng trực tiếp tham gia hoạt động sản xuất, vừa thực hiện chức năng sinh sản và chăm sóc gia đình. Vì vậy, quyền của lao động nữ không chỉ bao gồm các quyền lao động cơ bản như quyền được làm việc, được trả lương, được bảo đảm điều kiện lao động an toàn, vệ sinh mà còn bao gồm các quyền đặc thù gắn với giới tính và thiên chức làm mẹ. Đây là đặc điểm riêng có của quyền lao động nữ, phản ánh sự kết hợp giữa việc bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động với yêu cầu bảo vệ sức khỏe sinh sản và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

Trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, lao động nữ ngày càng tham gia sâu rộng vào các ngành sản xuất công nghiệp, đặc biệt trong các lĩnh vực sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, điện tử, chế biến thực phẩm và lắp ráp linh kiện. Tuy nhiên, cùng với việc thực hiện vai trò của người lao động, phụ nữ vẫn đảm nhận phần lớn trách nhiệm sinh con, nuôi dưỡng và chăm sóc con cái. Điều này làm phát sinh những nhu cầu bảo vệ đặc thù mà lao động nam không hoặc ít phải đối mặt. Do đó, việc ghi nhận các

quyền riêng cho lao động nữ không chỉ xuất phát từ yêu cầu bảo vệ sức khỏe của người lao động mà còn nhằm bảo vệ thế hệ tương lai và bảo đảm sự phát triển bền vững của xã hội.

Sự kết hợp giữa bảo đảm quyền lao động và bảo vệ chức năng sinh sản được thể hiện rõ trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Bên cạnh các quyền lao động cơ bản được áp dụng chung cho mọi người lao động, pháp luật còn quy định nhiều chế độ đặc thù dành cho lao động nữ như bảo vệ thai sản, nghỉ khám thai, nghỉ thai sản, bảo đảm việc làm sau thời gian nghỉ thai sản, chế độ đối với lao động nữ đang nuôi con nhỏ, quyền được chăm sóc sức khỏe sinh sản, quyền được nghỉ trong thời gian hành kinh và quyền được bảo vệ khỏi các công việc, môi trường lao động có nguy cơ ảnh hưởng đến chức năng sinh sản. Những quy định này thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đối với vai trò đặc biệt của phụ nữ trong gia đình và xã hội, đồng thời góp phần hạn chế những bất lợi mà lao động nữ có thể gặp phải trong quá trình tham gia quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, sự kết hợp này còn được thể hiện thông qua các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chống phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, sử dụng lao động, đào tạo nghề, trả lương và thăng tiến. Đây là những cơ chế pháp lý quan trọng nhằm tạo lập môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và tôn trọng nhân phẩm của lao động nữ. Qua đó, lao động nữ có điều kiện phát huy năng lực nghề nghiệp, nâng cao vị thế kinh tế và tham gia bình đẳng vào các hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Các quyền đặc thù dành cho lao động nữ không nhằm tạo ra sự ưu tiên tuyệt đối hay đặc quyền cho lao động nữ trong quan hệ lao động mà hướng đến việc bảo đảm bình đẳng thực chất giữa lao động nam và lao động nữ. Trên thực tế, nếu chỉ áp dụng các quy định bình đẳng hình thức mà không tính đến những khác biệt về sinh học và chức năng sinh sản thì lao động nữ có thể phải chịu nhiều bất lợi hơn trong quá trình làm việc. Vì vậy, các biện pháp bảo vệ đặc thù chính là công cụ pháp lý để thu hẹp khoảng cách về cơ hội và điều kiện lao động giữa lao động nam và lao động nữ, từ đó hiện thực hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong thực tiễn.

Đồng thời, việc bảo đảm quyền của lao động nữ cần được đặt trong môi

quan hệ hài hòa giữa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động. Một mặt, doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các quy định về bảo vệ lao động nữ, tạo điều kiện để họ thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Mặt khác, các chính sách bảo vệ lao động nữ cũng cần được thiết kế theo hướng phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, tránh tạo ra những rào cản làm giảm cơ hội việc làm của phụ nữ hoặc làm gia tăng chi phí sử dụng lao động nữ một cách bất hợp lý. Sự hài hòa này là cơ sở quan trọng để vừa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, vừa bảo đảm hiệu quả sản xuất, kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và thúc đẩy phát triển bền vững trong các khu công nghiệp.

2.1.2.3. Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp mang tính đặc thù do điều kiện lao động và môi trường sản xuất công nghiệp

Khác với nhiều lĩnh vực lao động khác, lao động nữ trong các khu công nghiệp thường làm việc trong môi trường sản xuất tập trung với cường độ lao động cao, thời gian làm việc theo ca, dây chuyền sản xuất liên tục và tiềm ẩn nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sức khỏe, đặc biệt là sức khỏe sinh sản. Điều này làm cho quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp mang tính đặc thù rõ nét hơn so với lao động nam. Những đặc thù này không chỉ xuất phát từ đặc điểm giới tính của lao động nữ mà còn từ những yêu cầu khách quan của môi trường lao động công nghiệp hiện đại, nơi áp lực về năng suất, tiến độ và tính liên tục của hoạt động sản xuất luôn ở mức cao.

Trong thực tiễn, lao động nữ chiếm tỷ lệ lớn trong nhiều ngành sản xuất tại các khu công nghiệp như dệt may, da giày, điện tử, chế biến thực phẩm và lắp ráp linh kiện. Đây là những ngành nghề đòi hỏi sự tập trung cao, thao tác lặp đi lặp lại trong thời gian dài, làm việc theo ca hoặc tăng ca thường xuyên. Bên cạnh đó, người lao động còn có thể phải tiếp xúc với tiếng ồn, rung động, nhiệt độ cao, hóa chất, bụi công nghiệp hoặc các yếu tố độc hại khác. Những điều kiện lao động này có thể tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến sức khỏe của lao động nữ, đặc biệt là sức khỏe sinh sản, quá trình mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ. Vì vậy, việc bảo vệ quyền của lao động nữ trong các khu công

nghiệp đòi hỏi phải có những quy định pháp luật phù hợp với tính chất đặc thù của môi trường lao động công nghiệp.

Từ thực tiễn đó, pháp luật lao động đã thiết lập nhiều cơ chế bảo vệ riêng đối với lao động nữ như quy định về danh mục công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con; chế độ nghỉ thai sản, nghỉ trong thời gian hành kinh, nuôi con dưới 12 tháng tuổi; quy định không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ theo quy định của pháp luật. Đồng thời, người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện các biện pháp phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp; tổ chức khám sức khỏe định kỳ và khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ theo quy định. Đây là những cơ chế pháp lý quan trọng nhằm hạn chế những tác động bất lợi từ môi trường sản xuất công nghiệp đối với sức khỏe và quyền lợi của lao động nữ.

Tính đặc thù của quyền lao động nữ trong các khu công nghiệp còn thể hiện ở yêu cầu bảo đảm sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình. Do đặc điểm làm việc theo ca, tăng ca hoặc làm việc xa nơi cư trú, nhiều lao động nữ gặp khó khăn trong việc chăm sóc con cái và thực hiện trách nhiệm gia đình. Vì vậy, các chính sách liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ thai sản, hỗ trợ nuôi con nhỏ và các dịch vụ phúc lợi xã hội dành cho người lao động nữ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Những chính sách này không chỉ bảo vệ quyền lợi của lao động nữ mà còn góp phần ổn định đời sống gia đình, nâng cao năng suất lao động và giảm thiểu tình trạng biến động lao động trong doanh nghiệp.

Mặt khác, trong bối cảnh phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong các khu công nghiệp còn là yêu cầu gắn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về bình đẳng giới, lao động bền vững và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Việc thực hiện tốt các quy định bảo vệ lao động nữ không chỉ giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp luật mà còn nâng cao hình ảnh, uy tín và năng lực cạnh tranh trong chuỗi cung ứng toàn

cầu. Đây là xu hướng ngày càng được các doanh nghiệp sản xuất trong các khu công nghiệp quan tâm và thực hiện.

Những quy định này thể hiện sự ghi nhận của Nhà nước đối với những đặc thù về giới trong môi trường lao động công nghiệp, góp phần bảo đảm bình đẳng giới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ và thúc đẩy sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp. Đồng thời, đây cũng là cơ sở quan trọng để bảo vệ quyền con người, quyền công dân của lao động nữ trong quá trình tham gia quan hệ lao động, bảo đảm cho họ được làm việc trong môi trường an toàn, công bằng và có cơ hội phát triển toàn diện.

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

Quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp thực chất là sự cụ thể hóa các quyền cơ bản của lao động nữ trong hệ thống pháp luật quốc tế và Việt Nam, được thực thi trong môi trường sản xuất công nghiệp đặc thù. Việc xác định và bảo đảm các quyền này tại các khu công nghiệp chính là cơ sở pháp lý vững chắc để bảo vệ toàn diện người lao động nữ, đảm bảo họ được thụ hưởng các tiêu chuẩn về việc làm, thu nhập và các chế độ bảo hộ đặc biệt ngay trong điều kiện làm việc tại khu công nghiệp.

Trong những văn kiện pháp luật quốc tế, quyền của người lao động được xác định là một trong các quyền cơ bản của con người, gắn liền với nhân phẩm, tự do và công bằng xã hội. Trong Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền năm 1948 (Điều 23, 24) quy định: mọi người đều có quyền làm việc, có điều kiện lao động công bằng và thuận lợi, được lựa chọn việc làm tự do, được bảo vệ chống thất nghiệp, được trả công ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau và có quyền nghỉ ngơi, nghỉ phép hợp lý.

Công ước CEDAW, năm 1979, của Liên Hợp Quốc tại khoản 1 Điều 11, quy định rõ những quốc gia thành viên phải bảo đảm cho phụ nữ “quyền làm việc như là một quyền không thể tước đoạt được của con người”; đồng thời, phụ nữ phải được hưởng bình đẳng về tiền lương, cơ hội việc làm, bảo hộ lao động, an toàn lao động, phúc lợi xã hội, đào tạo nghề, thăng tiến trong công

việc và quyền được nghỉ ngơi, nghỉ thai sản có lương. Quy định này khẳng định nguyên tắc bình đẳng về giới trong lĩnh vực lao động, đồng thời nhấn mạnh nghĩa vụ của những quốc gia trong việc loại bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với lao động nữ.

Tổ chức Lao động Quốc tế ILO coi bảo đảm quyền của người lao động là nền tảng phát triển bền vững, trong đó đề cao bình đẳng về giới trong tiếp cận điều kiện làm việc, việc làm và an sinh xã hội. Theo đó, người lao động có các quyền chủ yếu sau:

“(1) Xóa bỏ lao động cưỡng bức và lao động bắt buộc (theo Công ước số 29 và số 105 của ILO);

(2) Quyền tự do liên kết và thương lượng tập thể của người lao động và người sử dụng lao động (theo Công ước số 87 và số 98 của ILO);

(3) Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về việc làm và nghề nghiệp (theo Công ước số 100 và số 111 của ILO);

(4) Cấm sử dụng lao động trẻ em, xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất” (theo Công ước số 138, 182 của tổ chức Lao động quốc tế).

Việt Nam là quốc gia thành viên của nhiều công ước quan trọng này, đồng thời đã nội luật hóa các nguyên tắc quốc tế trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Theo quy định của pháp luật nước ta, quyền của người lao động (trong đó có lao động nữ) là các quyền liên quan đến điều kiện lao động và sử dụng lao động, cụ thể là: tiền lương, việc làm, tham gia hoạt động công đoàn, an toàn lao động, an sinh xã hội cũng như bảo hiểm xã hội.

Bộ luật Lao động năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021), tại Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới đã quy định chương riêng về quyền cơ bản của lao động nữ được quy định từ Điều 135 đến Điều 142, thể hiện sự ghi nhận và bảo đảm đặc biệt của Nhà nước đối với nhóm đối tượng này.

Như vậy, căn cứ vào Công ước CEDAW (1979), các công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (1998) và pháp luật lao động nước ta, nội

dụng quyền của lao động nữ có thể được xác định qua các nhóm quyền chủ yếu như sau:

Thứ nhất, quyền bình đẳng trong việc làm và học nghề.

Lao động nữ có quyền bình đẳng trong tiếp cận cơ hội việc làm, học nghề, đào tạo và thăng tiến trong quá trình lao động. Quyền này thể hiện nguyên tắc chủ yếu của pháp luật lao động và bình đẳng giới, bảo đảm mọi cá nhân, không phân biệt giới tính, đều được tiếp cận và thụ hưởng như nhau về cơ hội phát triển nghề nghiệp. Cụ thể, lao động nữ có quyền được tuyển dụng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, đánh giá và đào tạo dựa trên năng lực, trình độ, kết quả làm việc chứ không bị ảnh hưởng bởi giới tính, tình trạng hôn nhân, thai sản hay các đặc điểm sinh lý khác.

Việc bảo đảm quyền bình đẳng trong học nghề và việc làm không chỉ là yêu cầu của pháp luật mà còn là tiêu chí phản ánh mức độ tiến bộ của xã hội. Đây là yếu tố quan trọng góp phần xóa bỏ định kiến giới, thu hẹp khoảng cách giữa nam và nữ trong thị trường lao động, tạo điều kiện để lao động nữ phát huy năng lực, khẳng định vị thế của mình trong sự phát triển kinh tế - xã hội. Thực hiện tốt quyền này góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, tăng năng suất lao động, bảo đảm sự bền vững và công bằng trong phát triển nguồn nhân lực quốc gia, đồng thời thể hiện cam kết của nước ta trong việc thực hiện các công ước quốc tế về bình đẳng giới và quyền con người trong lao động.

Thứ hai, quyền về thu nhập và tiền lương.

Lao động nữ bảo đảm quyền bình đẳng về thu nhập và tiền lương, thể hiện qua nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau”. Đây là nguyên tắc chủ yếu, cơ bản được ghi nhận trong nhiều công ước quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế, đặc biệt là Công ước số 100 năm 1951 về bình đẳng thù lao giữa lao động nam và lao động nữ với một công việc có giá trị ngang nhau, đồng thời được thể chế hóa trong hệ thống pháp luật lao động nước ta. Quyền này nhằm bảo đảm cho lao động nữ được nhận thù lao tương xứng với công sức, trình độ, năng lực và kết quả lao động của mình, không bị đối xử khác biệt do giới, thiên chức làm mẹ hoặc tình trạng hôn nhân.

Luật pháp Việt Nam quy định cụ thể, người sử dụng lao động không

được giảm lương, cắt giảm phụ cấp hoặc hạn chế quyền lợi hợp pháp của lao động nữ với lý do mang thai, nghỉ thai sản hay nuôi con nhỏ. Ngoài tiền lương cơ bản, lao động nữ còn được hưởng các chế độ phúc lợi, thưởng và bảo hiểm xã hội theo quy định, qua đó bảo đảm mức sống tối thiểu, góp phần ổn định đời sống tinh thần, vật chất cho gia đình và bản thân. Việc thực hiện đầy đủ quyền này không chỉ phản ánh sự công bằng trong lĩnh vực lao động mà còn góp phần thu hẹp khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ, khuyến khích lao động nữ tham gia năng động hơn trong thị trường lao động, nâng cao vị thế kinh tế và xã hội của lao động nữ, đồng thời thúc đẩy công bằng giới và tiến bộ trong tăng trưởng ổn định.

Thứ ba, quyền về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi.

Lao động nữ có quyền được bố trí công việc phù hợp với đặc trưng thể lực, tâm sinh lý và thiên chức giới, được bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động, không bị buộc thực hiện những công việc nặng nề, độc hại, rủi ro hoặc vượt quá khả năng sinh lý của mình. Đây là quyền thể hiện rõ tính nhân văn và tiến bộ của pháp luật lao động, nhằm bảo vệ sức khỏe, khả năng sinh sản và đảm bảo điều kiện lao động công bằng cho lao động nữ. Căn cứ vào Bộ luật Lao động năm 2019, Nhà nước ban hành danh sách những công việc, địa điểm làm việc không được sử dụng lao động nữ, đồng thời yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức công việc phù hợp với tiêu chuẩn vệ sinh, an toàn và phòng ngừa rủi ro nghề nghiệp cho lao động nữ.

Bên cạnh đó, quyền về thời giờ lao động và nghỉ ngơi của lao động nữ còn bao gồm quyền được nghỉ phép năm, nghỉ lễ, nghỉ giữa giờ, nghỉ ốm đau, nghỉ sinh con, chăm sóc con nhỏ và các chế độ nghỉ ngơi khác theo quy định pháp luật. Những quy định này không chỉ bảo đảm cho lao động nữ có thời gian khôi phục thể trạng, tái tạo khả năng làm việc mà còn tạo điều kiện để họ cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình. Việc thực hiện tốt các chế độ nghỉ ngơi là yếu tố quan trọng giúp cải thiện chất lượng lực lượng lao động nữ, giảm

thiếu rủi ro, sự cố trong lao động và bệnh nghề nghiệp, đồng thời thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc bảo vệ toàn diện quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong tiến trình thúc đẩy kinh tế - xã hội.

Thứ tư, quyền khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

Đây là nhóm quyền đặc thù, thể hiện rõ tính nhân văn, tiến bộ và sự ưu việt trong khuôn khổ pháp luật nước ta trong việc bảo vệ sức khỏe, quyền lợi và vai trò của lao động nữ trong lao động và xã hội. Người lao động nữ lúc thai kỳ, sinh con và chăm sóc con nhỏ được luật pháp bảo hộ đặc biệt nhằm bảo đảm an toàn về thể chất, tinh thần, cũng như duy trì thu nhập và việc làm ổn định trong giai đoạn nhạy cảm của đời sống cá nhân. Theo quy định Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, lao động nữ mang thai được quyền nghỉ khám thai, được tạm hoãn hoặc điều chuyển sang công việc phù hợp hơn nếu công việc hiện tại có yếu tố độc hại hoặc nguy hiểm, không bị buộc làm việc vào buổi tối hay làm thêm giờ.

Khi sinh con, người lao động nữ được hưởng chính sách thai sản với thời lượng nghỉ ít nhất 6 tháng cùng mức trợ cấp bằng 100% tiền lương đóng bảo hiểm xã hội. Sau thời gian này, họ còn được nghỉ hồi phục, tái tạo thể trạng nếu cần thiết. Người sử dụng lao động không được buộc thôi việc, tự ý kết thúc hợp đồng hoặc xử lý kỷ luật người lao động nữ do nguyên nhân thai kỳ, nghỉ sinh con hoặc nuôi con nhỏ. Ngoài ra, lao động nữ được quyền cho con bú trong giờ làm việc, được giảm giờ làm hoặc có thể thương lượng làm việc linh động để thuận tiện cho việc chăm sóc con nhỏ.

Cùng với đó, lao động nữ được tham gia và thụ hưởng đầy đủ những chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm thất nghiệp và các chính sách an sinh xã hội khác. Những chính sách này không chỉ giúp đảm bảo mức lương và ổn định đời sống cho lao động nữ trong giai đoạn mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ mà còn thể hiện sự chia sẻ trách nhiệm giữa Nhà nước, doanh nghiệp và xã hội trong việc chăm lo, bảo vệ và phát huy vai trò của lao động nữ trong tăng trưởng kinh tế - xã hội. Điều này còn là minh chứng rõ ràng

cho cam kết của Việt Nam trong quá trình thực hiện công bằng giới và bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực việc làm

Thứ năm, quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quyền được bảo vệ khỏi hành vi hành vi quấy rối tình dục tại địa điểm làm việc là một trong những nội dung mới, tiến bộ và mang tính cấp thiết trong hệ thống pháp luật lao động nước ta hiện nay. Bộ luật Lao động năm 2019 lần đầu tiên quy định rõ ràng và toàn diện nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc phòng tránh, ngăn ngừa và giải quyết các hành vi quấy rối tình dục, coi đây là một hành vi vi phạm kỷ luật lao động nghiêm trọng, có thể là căn cứ để người lao động nữ tự ý kết thúc hợp đồng hoặc yêu cầu xử lý hành chính, hình sự đối với cá nhân sai phạm.

Theo đó, lao động nữ có quyền được làm việc trong môi trường an toàn, phù hợp, tôn trọng nhân phẩm và không bị xâm hại về thân thể, danh dự, uy tín. Người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng, ban hành nội quy lao động và quy tắc ứng xử tại nơi lao động với nội dung cụ thể về phòng, chống quấy rối tình dục; xây dựng quy trình tiếp nhận, giải quyết khiếu nại, tố cáo, đồng thời bảo đảm bí mật và an toàn cho người tố cáo. Việc quy định rõ cơ chế phòng ngừa và xử lý góp phần tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc xây dựng văn hóa công sở, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là lao động nữ - nhóm dễ bị tổn thương hơn trong quá trình làm việc.

Bên cạnh đó, các văn bản hướng dẫn thi hành như Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã cụ thể hóa khái niệm, hình thức, quy trình giải quyết hành vi quấy rối tình dục, tạo khuôn khổ pháp lý rõ ràng để triển khai trên thực tế. Đây không chỉ là bước tiến trong việc hoàn thiện pháp luật lao động, mà còn khẳng định cam kết của Việt Nam trong bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ nhân phẩm con người và thúc đẩy môi trường lao động văn minh, hiện đại, phù hợp với các tiêu chuẩn việc làm quốc tế mà nước ta đã tham gia, đặc biệt là các Công ước của ILO về an toàn và tôn trọng trong lao động.

Tóm lại, nội dung quyền của lao động nữ được quy định tương đối toàn

diện trong các văn kiện quốc tế và hệ thống pháp luật nước ta, vừa bảo đảm quyền con người và quyền công dân, vừa thể hiện sự quan tâm đặc thù đối với nhóm đối tượng yếu thế. Việc bảo đảm thực hiện đầy đủ các quyền này không chỉ giúp lao động nữ ổn định trong việc làm mà còn góp phần thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và phát triển bền vững của quốc gia.

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

2.2.1.1. 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

Việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật, chính sách về quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN là quá trình sửa đổi, bổ sung và điều chỉnh các quy định pháp luật nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LDN, đồng thời bảo đảm môi trường làm việc công bằng, an toàn và hiệu quả, không có sự phân biệt về giới tính và khuyến khích sự tham gia của LDN vào hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN có ý nghĩa quan trọng. Trước hết, điều này không chỉ dừng lại ở việc ghi nhận các quyền con người vốn có của họ mà còn tạo lập cơ sở pháp lý vững chắc để tổ chức thực hiện, thúc đẩy và bảo đảm các quyền đó trong thực tiễn. Để bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN, việc xây dựng, hoàn thiện và triển khai các chính sách, pháp luật liên quan là điều kiện mang tính nền tảng. Bởi lẽ, nếu thiếu khung pháp lý phù hợp thì sẽ không có căn cứ để bảo vệ quyền lợi của LDN tại nơi làm việc trong các KCN. Vì vậy, thông qua các quy định của pháp luật, các cơ quan nhà nước, cá nhân và tổ chức có thể thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ của mình, qua đó bảo đảm LDN tại nơi làm việc trong các KCN được tiếp cận và thụ hưởng đầy đủ các quyền và lợi ích hợp pháp. Đồng thời, pháp luật cũng là công cụ quan trọng giúp LDN tại nơi làm việc trong các KCN chủ động bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình.

2.2.1.2. 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

- Thực hiện các biện pháp bảo vệ, thúc đẩy các quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

Để thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN theo các tiêu chuẩn, quy định của ILO và pháp luật lao động nước ta, đồng thời hướng tới bình đẳng thực chất, cần tập trung vào các giải pháp then chốt để bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trên từng các quyền cụ thể đối với lao động nữ.

- Tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các chủ thể có liên quan đến bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế và sự tăng trưởng công nghiệp mạnh mẽ, các KCN đang trở thành điểm đến của hàng triệu LĐN. Họ không chỉ đóng vị trí quan trọng trong chuỗi sản xuất mà còn góp phần vào sự phát triển ổn định của nền kinh tế. Tuy nhiên, bên cạnh những cơ hội việc làm, LĐN cũng phải đối diện với nhiều thách thức tại nơi làm việc, từ điều kiện lao động chưa bảo đảm, bất bình đẳng trong thu nhập, đến nguy cơ quấy rối tình dục và phân biệt ứng xử. Vì vậy, việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các chủ thể như là doanh nghiệp, người sử dụng lao động, chính quyền địa phương, công đoàn và chính bản thân LĐN - là một trong những giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng của lao động nữ tại nơi làm việc trong các KCN. Khi những bên đều hiểu rõ và thực hiện tốt vai trò của mình, không chỉ lợi ích của LĐN được bảo đảm, mà môi trường làm việc cũng trở nên công bằng, hiệu quả và an toàn hơn.

Tuyên truyền, tăng cường nhận thức là quá trình phổ biến thông tin, giáo dục và thúc đẩy sự hiểu biết của các chủ thể liên quan về quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Hoạt động này nhằm tạo ra sự chuyển biến tích cực trong nhận thức và thực hiện của các bên, góp phần đảm bảo môi trường làm việc công bằng, an toàn và bình đẳng cho LĐN.

Nội dung tuyên truyền, giáo dục pháp luật về lao động và quyền của LĐN

bao gồm: các quyền của LĐN theo quy định của pháp luật về thời giờ làm việc, tiền lương, chế độ bảo hiểm, quyền lợi thai sản, quyền được làm việc trong môi trường an toàn và không bị phân biệt đối xử; tác động của việc thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động; các hành vi vi phạm quyền của LĐN và phương thức xử lý. Đồng thời, cần hướng dẫn LĐN và các tổ chức liên quan nhận diện các hành vi xâm phạm quyền lợi, cũng như các bước khiếu nại nhằm bảo vệ và bảo đảm quyền của LĐN.

Việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho các chủ thể liên quan thông qua các hình thức như tổ chức tọa đàm, hội thảo tại các KCN, tổ chức các chương trình đối thoại giữa người lao động và doanh nghiệp, xây dựng tài liệu truyền thông, xây dựng các nền tảng trực tuyến cung cấp thông tin pháp luật, giải đáp thắc mắc cho LĐN... từ đó, giúp LĐN nắm rõ quyền lợi mà còn tạo ra một môi trường lao động bình đẳng, an toàn và phát triển bền vững. Khi nhận thức được nâng cao, những bên liên quan sẽ chủ động thực hiện những giải pháp phù hợp để bảo đảm quyền lợi của LĐN, từ đó nâng cao năng suất lao động, cải thiện đời sống của người lao động và góp phần tăng cường sự phát triển nền kinh tế cũng như của doanh nghiệp.

Vì vậy, nâng cao nhận thức về quyền của LĐN cần sự chung tay của doanh nghiệp, công đoàn, chính quyền địa phương và lao động nữ. Khi các bên hiểu và tuân thủ tốt trách nhiệm của mình, môi trường làm việc sẽ trở nên công bằng, tiến bộ, góp phần phát triển kinh tế, xã hội bền vững.

- Thanh tra, kiểm tra và giám sát trong việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

Thanh tra, kiểm tra và giám sát là những nội dung quan trọng nhằm bảo đảm quyền lợi hợp pháp của LĐN tại nơi làm việc, đặc biệt trong các KCN - nơi tập trung đông đảo lực lượng LĐN với đặc thù công việc và điều kiện lao động riêng biệt.

Thanh tra là quá trình cơ quan có thẩm quyền theo chức năng tiến hành xem xét, đánh giá việc tuân thủ pháp luật lao động và các quy định liên quan đến quyền của LĐN tại doanh nghiệp. Thanh tra thường mang tính định kỳ

hoặc đột xuất nhằm phát hiện sai phạm, đưa ra biện pháp xử lý và kiến nghị điều chỉnh chính sách nếu cần.

Kiểm tra là hoạt động đánh giá, đối chiếu thực tế việc thực hiện các quy định về quyền của lao động nữ trong doanh nghiệp so với tiêu chuẩn, nội dung pháp luật hiện hành. Khác với thanh tra, kiểm tra có thể do chính các cơ quan quản lý nhà nước hoặc tổ chức công đoàn thực hiện nhằm kịp thời phát hiện các bất cập và đề nghị doanh nghiệp điều chỉnh.

Giám sát là quá trình theo dõi và đánh giá việc thực hiện các quy định liên quan đến quyền và lợi ích của LĐN tại nơi làm việc. Hoạt động giám sát có thể được thực hiện bởi các cơ quan bảo vệ quyền lợi người lao động, tổ chức công đoàn hoặc chính LĐN, nhằm bảo đảm doanh nghiệp chấp hành các quy định pháp luật cũng như các cam kết và chính sách đã đề ra.

Ba hoạt động này có mối liên hệ chặt chẽ, hình thành cơ chế kiểm soát hiệu quả nhằm bảo đảm quyền của LĐN tại các khu công nghiệp, đồng thời bảo đảm cho họ được làm việc trong điều kiện an toàn, công bằng và phù hợp với các tiêu chuẩn về bình đẳng giới.

- Tăng cường hội nhập quốc tế.

Tăng cường hội nhập quốc tế trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN là tổng hợp các chính sách, chương trình và hoạt động được triển khai trên cơ sở hợp tác giữa các quốc gia cùng với các tổ chức và đối tác quốc tế. Các nội dung này hướng tới mục tiêu nâng cao tiêu chuẩn lao động, cải thiện điều kiện làm việc, thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ theo các chuẩn mực quốc tế.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế sâu rộng, LĐN trong các KCN ngày càng đóng vai trò thiết yếu trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Nhiều nghiên cứu giai đoạn 2021 - 2024 cho thấy các FTA thế hệ mới như Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) và European Union-Vietnam Free Trade Agreement (EVFTA) đã tạo động lực cải cách pháp luật lao động theo hướng tiệm cận chuẩn mực quốc tế. Báo cáo của International Labour Organization (2022 - 2023) và United Nations Women (2022 - 2024)

cho thấy việc thực hiện những cam kết về tự do hiệp hội, Ngăn chặn kỳ thị đối xử, công bằng giới và bảo vệ thai sản đã góp phần cải thiện môi trường làm việc của lao động nữ trong các lĩnh vực xuất khẩu trọng điểm. Đánh giá của World Bank (2023) cũng chỉ ra rằng các điều khoản thương mại và tăng trưởng bền vững trong EVFTA đã tạo áp lực quan trọng buộc doanh nghiệp trong KCN tăng cường tiêu chuẩn lao động, nâng cao an toàn, minh bạch và thủ tục khiếu nại nội bộ.

Như vậy, những bằng chứng nghiên cứu gần đây đã chứng minh hội nhập toàn cầu không chỉ thúc đẩy hoàn thiện thể chế lao động mà còn góp phần nâng cao tiêu chuẩn bảo vệ LĐN; tuy nhiên, hiệu quả thực chất vẫn phụ thuộc vào năng lực thực hiện, giám sát và vai trò đại diện của tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp.

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

2.2.2.1. Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc là các cơ quan, tổ chức nhà nước

Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc là các cơ quan, tổ chức trong bộ máy nhà nước có trách nhiệm ban hành, tổ chức thực thi, giám sát và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ theo quy định của pháp luật. Những chủ thể này giữ vai trò trung tâm trong xây dựng chính sách, triển khai pháp luật và kiểm tra, giám sát việc tuân thủ các quy định có liên quan tới quyền của người lao động nữ, nhằm bảo vệ môi trường lao động công bằng, an toàn, bình đẳng giới và phù hợp với đặc thù của phụ nữ trong lao động. Cụ thể:

- Quốc hội.

Quốc hội là cơ quan đại biểu cao nhất của Nhân dân, cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Quốc hội thực thi nhiệm vụ bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN thông qua hoạt động ban hành hiến pháp và pháp luật, nhằm thừa nhận và bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN theo các chuẩn mực và thực hiện quyền giám sát tối cao đối với toàn bộ hoạt động của

những cơ quan nhà nước trong việc tuân theo Hiến pháp và pháp luật. Hoạt động này nhằm bảo đảm cho những quy định liên quan đến quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN được thực thi hiệu quả và những vấn đề liên quan được thực hiện kịp thời.

- Chính phủ.

Theo Điều 94, Hiến pháp năm 2013: “Chính phủ là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền hành pháp, là cơ quan chấp hành của Quốc hội”. Vì vậy, hoạt động của Chính phủ có vai trò quyết định trực tiếp đến hoạt động bảo đảm, thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN thông qua việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách, quy định pháp luật, cũng như kiểm tra việc thực hiện trên thực tế.

- Các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ.

Các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ là cơ quan chuyên môn, với phạm vi, chức năng và nhiệm vụ giúp Chính phủ tổ chức thực hiện pháp luật trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trên các lĩnh vực cụ thể được giao.

- Bộ Nội vụ.

Bộ Nội Vụ (có bộ phận trước đây là Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) là cơ quan của Chính phủ, thực hiện một trong những chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực: lao động, tiền lương; việc làm; bảo hiểm xã hội; an toàn, vệ sinh lao động... trong phạm vi cả nước.

- Chính quyền địa phương.

Chính quyền địa phương là cơ quan quản lý nhà nước tại địa phương, giữ vai trò trung gian giữa Trung ương và địa phương trong việc tổ chức triển khai và thực hiện các chính sách về lao động. Theo Hiến pháp năm 2013, chính quyền địa phương gồm: Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân. Các cơ quan này có vai trò quan trọng trong bảo đảm quyền của người lao động thông qua hoạt động quản lý, giám sát, hỗ trợ và thúc đẩy quan hệ lao động phù hợp với quy định của pháp luật. Việc thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đó không chỉ bảo

vệ quyền và lợi ích của người lao động mà còn góp phần duy trì sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

- Các cơ quan tư pháp.

Hệ thống cơ quan tư pháp bao gồm các cơ quan xét xử (Tòa án) và cơ quan kiểm sát (Viện kiểm sát), có vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động. Tòa án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động tập thể và cá nhân khi các bên không thể tự thương lượng hoặc hòa giải không thành. Tòa án đảm bảo việc xét xử công khai, đúng pháp luật, bảo vệ quyền lợi của các bên. Viện kiểm sát nhân dân kiểm sát hoạt động liên quan đến quan hệ lao động, đảm bảo các cơ quan tiến hành tố tụng tuân thủ pháp luật, bảo vệ lợi ích chung của xã hội.

- Cơ quan chuyên trách về của con người đó là Ban Chỉ đạo Nhân quyền (được thành lập theo Quyết định số 63/2004/QĐ-TTg ngày 16/4/2004). Ban Chỉ đạo Nhân quyền có nhiệm vụ chính là tham mưu, hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền của người lao động, đặc biệt là lao động nữ.

Đối với khu công nghiệp, chủ thể bảo vệ quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN còn có các chủ thể như Ban Quản lý Khu công nghiệp và Khu kinh tế, Hội đồng vùng.

2.2.2.2. Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc là tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội và các chủ thể khác

- Đảng Cộng sản Việt Nam.

Là lực lượng lãnh đạo Nhà nước và xã hội, đồng thời giữ vai trò định hướng đối với toàn bộ các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động và bình đẳng giới. Thông qua việc ban hành các chỉ thị, nghị quyết và kết luận, Đảng xác định những chủ trương, đường lối lớn về phát triển nguồn nhân lực, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; lãnh đạo quá trình xây dựng và hoàn thiện pháp luật về lao động; đồng thời lãnh đạo các tổ chức công đoàn, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tham gia

vào hoạt động phản biện xã hội và giám sát trong việc thực hiện nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ.

- Các tổ chức chính trị - xã hội.

Bao gồm Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh và các tổ chức thành viên khác. Các tổ chức này có vai trò đại diện, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ; tham gia phản biện, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật; tổ chức các hoạt động truyền thông, tư vấn pháp lý, hỗ trợ đào tạo nghề và kỹ năng nghề nghiệp cho lao động nữ.

- Tổ chức sử dụng lao động.

Là chủ thể trực tiếp trong quan hệ lao động có trách nhiệm tuân thủ và thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn - vệ sinh lao động và bình đẳng giới; đồng thời nhằm bảo đảm môi trường làm việc hiệu quả, tôn trọng nhân phẩm, không tồn tại sự phân biệt đối xử hay hành vi quấy rối tình dục. Không chỉ dừng lại ở việc bảo vệ các quyền lợi cơ bản, tổ chức này còn cần chủ động triển khai những chính sách mang tính nhân văn như hỗ trợ chế độ thai sản, chăm sóc con nhỏ, tạo điều kiện linh hoạt về thời gian làm việc, đồng thời khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao năng lực nghề nghiệp cho lao động nữ.

Bên cạnh đó, còn có những chủ thể khác tham gia vào việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc như cơ quan thanh tra lao động, hòa giải viên lao động, Hội đồng hòa giải cơ sở và Hội đồng trọng tài lao động. Các chủ thể này thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát, xử lý các hành vi vi phạm và giải quyết tranh chấp lao động, qua đó góp phần bảo vệ kịp thời quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ.

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

Các biện pháp bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN là tập hợp các cách thức để bảo vệ LDN trước nguy cơ tác động đến quyền, lợi ích hợp pháp của chủ thể quyền. Các biện pháp bao gồm:

- Biện pháp xử lý vi phạm hành chính.

Biện pháp xử lý vi phạm hành chính là hệ thống các chế tài do cơ quan có thẩm quyền áp dụng nhằm xử phạt và khắc phục hậu quả đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động liên quan đến quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Những biện pháp này được thực hiện nhằm mục đích răn đe, phòng ngừa và bảo đảm các quy định của pháp luật về quyền và lợi ích của LĐN được thực thi đầy đủ, qua đó góp phần xây dựng môi trường lao động an toàn, công bằng và bình đẳng.

Việc xử lý các vi phạm hành chính đối với những hành vi xâm phạm quyền của LĐN trong các KCN là một biện pháp quan trọng nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, đồng thời tạo dựng môi trường lao động an toàn, bình đẳng và phù hợp với đặc thù giới. Các biện pháp này không chỉ có tác dụng răn đe, phòng ngừa vi phạm mà còn góp phần nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của doanh nghiệp. Những hành vi vi phạm thường gặp bao gồm vi phạm về tiền lương, điều kiện làm việc của lao động nữ; vi phạm trong tuyển dụng và sử dụng lao động nữ; vi phạm các chế độ thai sản và chăm sóc con nhỏ; điều kiện làm việc đối với lao động nữ; cũng như các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Biện pháp về giải quyết tranh chấp lao động.

Biện pháp giải quyết tranh chấp lao động là những phương thức, cơ chế hoặc quy trình được áp dụng nhằm xử lý các bất đồng, mâu thuẫn phát sinh giữa các bên trong môi trường lao động bao gồm tổ chức công đoàn, lao động nữ, người sử dụng lao động và các cơ quan có chức năng.

Các biện pháp giải quyết tranh chấp lao động gồm: (1) Thương lượng và đối thoại giữa người sử dụng lao động và lao động nữ là biện pháp đầu tiên, giúp các bên tìm kiếm sự thống nhất mà không cần đến sự can thiệp của bên thứ ba. (2) Hòa giải lao động: khi quá trình thương lượng không đạt kết quả, lao động nữ có thể yêu cầu hòa giải viên lao động hoặc Hội đồng hòa giải tại doanh nghiệp hỗ trợ giải quyết. Đây là bước trung gian nhằm giảm thiểu căng thẳng, đồng thời bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ mà không làm ảnh

hưởng đến hoạt động sản xuất của doanh nghiệp. (3) Trọng tài lao động: được áp dụng khi tranh chấp không thể giải quyết thông qua hòa giải. Đối với lao động nữ, đặc biệt trong các trường hợp liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, quấy rối tại nơi làm việc hoặc phân biệt đối xử, Hội đồng trọng tài lao động có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ. (4) Giải quyết tranh chấp tại tòa án lao động: khi các biện pháp trên không đạt hiệu quả hoặc quyền lợi của lao động nữ bị xâm phạm nghiêm trọng, họ có thể khởi kiện ra tòa án. Đây là phương thức có giá trị ràng buộc pháp lý cao, bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ thông qua các phán quyết khách quan và minh bạch. Tuy nhiên, do tính chất phức tạp, thời gian giải quyết kéo dài và chi phí tố tụng, lao động nữ trong các khu công nghiệp cần được hỗ trợ pháp lý để bảo vệ quyền của mình một cách thuận lợi. (5) Vai trò của công đoàn cơ sở và các tổ chức đại diện người lao động: các tổ chức này cần chủ động tham gia trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ. Việc thành lập các tổ tư vấn pháp lý và hỗ trợ khi phát sinh tranh chấp sẽ giúp lao động nữ có thêm kênh tiếp cận thông tin, đồng thời nâng cao khả năng thương lượng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình.

- Biện pháp bồi thường thiệt hại.

Bồi thường thiệt hại là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách bù đắp, đền bù tổn thất về tinh thần và vật chất cho bên bị thiệt hại được quy đổi thành tiền. Như vậy, khi người sử dụng lao động vi phạm lợi ích của LDN tại nơi làm việc trong KCN dẫn đến tổn thất tinh thần cũng như về vật chất thì phải bồi thường cho họ phù hợp với những hậu quả đã gây ra. Ngược lại, LDN tại nơi làm việc trong KCN cũng sẽ phải đền bù các tổn thất về tài sản do hành động vi phạm nội quy lao động gây ra. Việc buộc LDN tại nơi làm việc trong KCN phải đền bù các tổn thất về tài sản do những hành vi vi phạm nội quy không chỉ nhằm bảo vệ quyền sở hữu của người sử dụng lao động mà còn đóng góp vào việc duy trì và củng cố kỷ luật trong doanh nghiệp.

- Biện pháp về truy cứu trách nhiệm hình sự.

Trách nhiệm hình sự là hậu quả pháp lý bất lợi của cá nhân, tổ chức được áp dụng đối với chủ thể khi thực hiện hành vi phạm tội. Trong lĩnh vực lao động, các hành vi vi phạm trầm trọng đến quyền của người lao động nói chung và LDN tại nơi làm việc trong KCN nói riêng đều có thể bị xử lý trách nhiệm hình sự. Các hành vi vi phạm trong lao động thường phải xử lý trách nhiệm hình sự bao gồm: cưỡng ép, đe dọa LDN tại nơi làm việc trong KCN; buộc thôi việc hoặc sa thải LDN tại nơi làm việc trong KCN trái pháp luật gây trở ngại cho họ hoặc gia đình họ hoặc dẫn đến đình công; cũng như hành vi chống hoặc không đóng bảo hiểm xã hội...

2.3. PHÁP LUẬT BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

Bảo đảm quyền của lao động nữ không chỉ là đòi hỏi tất yếu xuất phát từ các giá trị phổ quát của quyền con người mà còn là trách nhiệm pháp lý của quốc gia trong việc thực thực các điều ước quốc tế về lao động và bình đẳng giới mà nước ta là thành viên. Các văn kiện quốc tế quan trọng như Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền (1948), Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966), Công ước CEDAW (1979) và các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đều khẳng định nguyên tắc bình đẳng, an toàn, tôn trọng nhân phẩm trong lao động.

Trên cơ sở đó, pháp luật Việt Nam - đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 và những văn bản hướng dẫn thi hành - đã cụ thể hóa những chuẩn mực quốc tế, quy định rõ quyền và cơ chế bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Những quy định này thể hiện sự thống nhất giữa nguyên tắc bình đẳng giới và bảo đảm đặc thù của lao động nữ, qua năm nhóm nội dung cơ bản sau:

Thứ nhất, pháp luật về bảo đảm quyền bình đẳng trong việc làm và học nghề.

Bình đẳng trong lao động là nguyên tắc nền tảng được khẳng định trong Khoản 1 Điều 11 Công ước CEDAW (1979), theo đó “các quốc gia thành viên phải bảo đảm cho phụ nữ quyền làm việc như là một quyền không thể tước đoạt được của con người”, đồng thời phải “bảo đảm cơ hội bình đẳng về việc làm, tiêu chuẩn tuyển dụng, thăng tiến và đào tạo nghề” [122, 1979].

ILO cũng khẳng định nguyên tắc này trong Công ước số 111 (1958) về

phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, yêu cầu những quốc gia “xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử dựa trên giới tính” [52, 1958].

Tại Việt Nam, Điều 135 và 136 Bộ luật Lao động năm 2019 khẳng định cụ thể Nhà nước bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, đào tạo nghề, bố trí công việc và thăng tiến. Người sử dụng lao động không được phân biệt đối với lao động nữ, kể cả gián tiếp, trong quá trình sử dụng lao động và tuyển dụng [76]. Những quy định này không chỉ thể hiện sự tiếp thu các nguyên tắc quốc tế mà còn là cam kết cụ thể nhằm bảo đảm cơ hội nghề nghiệp công bằng và phát huy năng lực của lao động nữ trong thị trường lao động.

Thứ hai, pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương.

Nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị ngang nhau” được nêu ở Điều 23 Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền (1948) và cụ thể hóa trong Công ước số 100 của ILO (1951) [113]. Quyền này nhằm loại bỏ khoảng cách thu nhập giữa lao động nữ và lao động nam, bảo đảm công bằng và tôn trọng giá trị lao động thực chất.

Pháp luật Việt Nam đã thể chế hóa nguyên tắc này trong Điều 90 và 91 Bộ luật Lao động năm 2019, xác định người lao động có quyền được trả lương công bằng, không phân biệt giới tính; người sử dụng lao động không được cắt giảm quyền lợi, tiền lương của lao động nữ vì lý do thai sản hoặc giới tính [76]. Ngoài ra, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn cụ thể tiêu chí xác định “công việc có giá trị tương đương” để thực thi nguyên tắc trả công bình đẳng [14]. Đây là một bước tiến pháp lý quan trọng nhằm bảo đảm công bằng giới trong thu nhập và nâng cao vị thế của phụ nữ.

Thứ ba, pháp luật về bảo đảm quyền đối với thời giờ làm việc và thời gian nghỉ ngơi

Theo Điều 7 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (ICESCR, 1966), mọi người đều có quyền được nghỉ ngơi, nghỉ phép định kỳ có hưởng lương, được làm việc trong điều kiện an toàn và được bảo đảm giới hạn hợp lý về thời giờ làm việc [57, 1966].

Pháp luật Việt Nam quy định tại Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019 rằng thời giờ làm việc bình thường của người lao động không quá 8 giờ trong

một ngày và 48 giờ trong một tuần; đồng thời người lao động được bảo đảm các chế độ nghỉ giữa giờ, nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, tết và nghỉ phép năm [76]. Đáng chú ý, Điều 137 của Bộ luật này quy định người sử dụng lao động không được bố trí lao động nữ mang thai làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm hoặc đi công tác xa kể từ tháng thứ 7 của thai kỳ (hoặc từ tháng thứ 6 đối với trường hợp làm việc tại khu vực biên giới, hải đảo hoặc vùng cao) [76]. Những quy định này thể hiện tính nhân văn của pháp luật lao động, phù hợp với đặc điểm sinh lý và nhu cầu bảo vệ sức khỏe của lao động nữ, đồng thời bảo đảm quyền được nghỉ ngơi và an toàn trong quá trình lao động.

Thứ tư, pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội

Quyền được đảm bảo trong thời kỳ thai sản được ghi nhận tại Công ước số 183 của ILO (2000) về bảo vệ thai sản, yêu cầu những quốc gia cần “bảo đảm ít nhất 14 tuần nghỉ thai sản có hưởng trợ cấp” và “cấm sa thải phụ nữ vì lý do mang thai hoặc nghỉ thai sản” [43, 2000]. Tương tự, Khoản 2 Điều 11 Công ước CEDAW (1979) cũng yêu cầu các quốc gia “ngăn cấm mọi hình thức sa thải phụ nữ vì lý do mang thai hoặc nghỉ thai sản” [59, 1979].

Ở Việt Nam, Điều 137 - 140 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định chi tiết chế độ thai sản, nghỉ dưỡng sức, chuyển công việc phù hợp cho lao động nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Đồng thời, Luật Bảo hiểm xã hội 2024 quy định chế độ nghỉ thai sản tối thiểu 6 tháng và 7 tháng khi sinh con thứ 2 được hưởng trợ cấp bằng 100% tiền lương bình quân, được nghỉ dưỡng sức sau sinh và bảo đảm việc làm khi trở lại làm việc [8]. Những quy định này thể hiện chính sách bảo vệ đặc biệt của Nhà nước, góp phần bảo đảm sức khỏe thai sản, ổn định thu nhập và bình đẳng giới trong lao động.

Thứ năm, pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Công ước số 190 của ILO (2019) về “chấm dứt bạo lực và quấy rối trong thế giới việc làm” khẳng định: “mọi người đều có quyền được làm việc trong môi trường không có bạo lực và quấy rối, bao gồm quấy rối tình dục” [38,

2019]. Mặc dù Việt Nam chưa tham gia công ước này, nhưng nhiều quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 và những văn bản pháp luật khác đã tiếp cận tinh thần đó.

Bộ luật Lao động năm 2019 tại Điều 8 “ng nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc”, trong khi Điều 135 “yêu cầu người sử dụng lao động phải áp dụng biện pháp phòng ngừa” [76]. Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Điều 84, 86) hướng dẫn cụ thể về việc xây dựng nội quy, quy trình khiếu nại, xử lý hành vi quấy rối tình dục và cơ chế bảo vệ người tố cáo [14]. Đây là bước tiến quan trọng nhằm bảo đảm nhân phẩm, danh dự cho lao động nữ, tạo môi trường lao động an toàn, bình đẳng và tôn trọng giới.

Từ các quy định trên có thể thấy, pháp luật nước ta đã cơ bản cụ thể hóa các chuẩn mực quốc tế về bảo đảm quyền của lao động nữ. Năm nhóm quyền nêu trên không chỉ thể hiện sự tiến bộ về nhận thức pháp lý, mà còn thể hiện trách nhiệm của Việt Nam trong việc bảo đảm quyền con người, quyền công dân và bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Đây là nền tảng pháp lý quan trọng để bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay.

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

Mặc dù nhiều quốc gia đã đạt được những kết quả đáng kể trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ, luận án lựa chọn kinh nghiệm của Nhật Bản, Hàn Quốc và Thái Lan, bởi có nhiều điểm tương đồng và khả năng vận dụng phù hợp với điều kiện nước ta: (1) Về văn hóa - xã hội: Cả ba quốc gia đều mang đặc trưng Á Đông, chịu ảnh hưởng Nho giáo, nhưng đã có những cải cách mạnh mẽ về nhận thức và thể chế nhằm đẩy mạnh bình đẳng giới trong lao động - là kinh nghiệm đáng tham khảo cho Việt Nam; (2) Về pháp luật và chính sách: Nhật Bản, Hàn Quốc và Thái Lan đều ban hành các đạo luật riêng cho bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử với lao động nữ, cùng cơ chế giám sát, thực thi hiệu quả - gợi mở cho nước ta trong việc hoàn thiện hệ thống pháp luật và bảo đảm thực thi trên thực tế; (3) Về phát triển kinh tế: Ba quốc gia này có cơ

cấu kinh tế công nghiệp và dịch vụ phát triển, thu hút đông đảo lao động nữ. Việc mở rộng cơ hội việc làm và bảo đảm quyền lợi cho LĐN được xem là yếu tố thúc đẩy năng suất và tăng trưởng bền vững - bài học quý cho Việt Nam trong giai đoạn hội nhập và chuyển đổi số; (4) Về an sinh và môi trường làm việc: Chính sách nghỉ thai sản, chăm sóc con nhỏ, làm việc linh hoạt và chống quấy rối nơi làm việc được chú trọng, tạo môi trường lao động an toàn, bình đẳng và nhân văn - là định hướng cần thiết cho nước ta trong thời gian tới.

2.4.1. Bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong pháp luật của một số quốc gia trên thế giới

2.4.1.1. Kinh nghiệm của Nhật Bản

Nhật Bản là quốc gia có nền kinh tế đứng thứ ba thế giới, song trong nhiều năm qua vẫn phải đối mặt với các thách thức về bình đẳng giới trong môi trường lao động. Để khắc phục thực trạng này, Chính phủ Nhật Bản đã ban hành và triển khai một hệ thống pháp luật đồng bộ, nhằm tăng cường bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, giúp họ có cơ hội bình đẳng trong việc làm, thăng tiến và cân bằng giữa công việc với cuộc sống [132].

Trước hết, Luật Bình đẳng cơ hội trong việc làm (Equal Employment Opportunity Law) được ban hành năm 1986 và sửa đổi năm 1997, được xem là nền tảng pháp lý quan trọng, trong đó xác định rõ ràng về việc nghiêm cấm mọi hình thức phân biệt đối xử theo giới về tuyển dụng, bố trí công việc, đào tạo, thăng tiến, lương thưởng, nghỉ hưu và sa thải. Luật yêu cầu những doanh nghiệp phải thực hiện các biện pháp bảo vệ sức khỏe cho LĐN trong thời kỳ mang thai và sau sinh, đồng thời ngăn chặn tình trạng quấy rối tình dục ở nơi làm việc. Chính phủ có trách nhiệm hướng dẫn, tư vấn và hỗ trợ doanh nghiệp thực hiện những biện pháp tích cực nhằm xóa bỏ sự bất bình đẳng giới trong thị trường lao động [132].

Bên cạnh đó, Luật Cân bằng giữa công việc và gia đình (Child Care and Family Care Leave Law, 1991) cho phép cả nam và nữ được nghỉ phép để chăm sóc con cái hoặc người thân, tạo điều kiện giúp họ duy trì sự cân bằng giữa trách nhiệm gia đình và công việc [126]. Tiếp đến, Luật Bình đẳng nam nữ

(Basic Act for a Gender-Equal Society, 2000) quy định cụ thể các chế độ hỗ trợ cho LDN như nghỉ thai sản, rút ngắn thời gian làm việc, miễn làm việc ca đêm trong quá trình nuôi con nhỏ và hỗ trợ đối với các gia đình mẹ đơn thân [126]. Song song với đó, Luật Nghỉ thai sản và nuôi con (Maternity and Childcare Leave Law) bảo đảm quyền được phục hồi sức khỏe, nghỉ ngơi và nhận trợ cấp tài chính trong thời gian nghỉ sinh, góp phần giúp LDN an tâm hơn khi quay trở lại môi trường lao động [142].

Mặc dù đã đạt nhiều tiến bộ, song phụ nữ Nhật Bản vẫn đối diện một số hạn chế như: mức độ tham gia thị trường lao động thấp hơn nam giới (năm 2020, nữ 52% so với nam 71%); chênh lệch thu nhập đáng kể (năm 2022, khoảng 22,1%, cao hơn mức trung bình của OECD là 13%); tỷ lệ LDN đảm nhiệm vị trí quản lý còn thấp (chỉ khoảng 15% năm 2020) [142].

Để khắc phục tình trạng này, Chính phủ Nhật Bản đã thực hiện Chiến lược “Womenomics” - hay còn gọi là Chính sách kinh tế hướng tới phụ nữ, được Thủ tướng Shinzo Abe khởi xướng, nhằm thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong nền kinh tế. Chính sách tập trung vào ba nội dung chính: (1) tăng cường tỷ lệ lao động nữ trong lực lượng lao động; (2) mở rộng cơ hội thăng tiến và (3) cải thiện điều kiện làm việc. Nhờ đó, tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động của Nhật Bản tăng từ 63% năm 2012 lên khoảng 72% năm 2022 - gần tương đương với tỷ lệ của nam giới [142].

Chính phủ cũng mở rộng hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, cung cấp hỗ trợ tài chính cho gia đình có con nhỏ, khuyến khích doanh nghiệp công khai dữ liệu về chênh lệch lương theo giới và áp dụng chính sách thuế ưu đãi (giảm 30% thuế thu nhập doanh nghiệp của các công ty tăng lương từ 4% trở lên, đầu tư vào đào tạo và phát triển nhân lực) [140]. Ngoài ra, để giúp phụ nữ linh hoạt hơn trong việc thực hiện lao động, Nhật Bản khuyến khích những hình thức việc làm đa dạng như làm việc ngắn hạn, theo giờ hoặc bán thời gian, đồng thời đầu tư mạnh cho y tế, giáo dục và phúc lợi xã hội.

2.4.1.2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc

Hàn Quốc là một quốc gia có nền kinh tế phát triển năng động, tuy nhiên

trong nhiều năm qua vẫn phải đối mặt với tình trạng bất bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và thu nhập. Nhằm khắc phục thực trạng này, Chính phủ Hàn Quốc đã chú trọng hoàn thiện hệ thống pháp luật về bình đẳng giới, tăng cường bảo vệ lao động nữ và tạo điều kiện để LDN tham gia ngày càng sâu rộng vào thị trường lao động [147].

Trước hết, Luật Bình đẳng giới trong việc làm và hỗ trợ cân bằng giữa công việc và gia đình (Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act, ban hành năm 1987, sửa đổi năm 2018) được xem là văn bản pháp lý quan trọng, quy định nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính trong các lĩnh vực như đào tạo, tuyển dụng, chấm dứt hợp đồng và thăng tiến nghề nghiệp. Luật cũng yêu cầu các doanh nghiệp xây dựng môi trường làm việc thân thiện đối với phụ nữ, áp dụng các biện pháp phòng ngừa và xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, đồng thời bảo đảm các quyền liên quan đến nghỉ thai sản, nghỉ chăm sóc con nhỏ và thời giờ làm việc linh hoạt [138].

Bên cạnh đó, Luật Cơ bản về Bình đẳng giới (Framework Act on Gender Equality, 2014) đã đặt nền móng pháp lý tổng thể cho việc tăng cường bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực, bao gồm cả lao động, giáo dục, chính trị và kinh tế. Luật này khẳng định trách nhiệm của Nhà nước trong việc tạo điều kiện để phụ nữ được tiếp cận bình đẳng với cơ hội nghề nghiệp, thăng tiến và tham gia quản lý, đồng thời giao Bộ Bình đẳng giới và gia đình (MOGEF) chủ trì xây dựng chính sách và giám sát việc thực hiện [147].

Chính phủ Hàn Quốc cũng thực hiện Luật Phát triển Nữ giới trong kinh tế và xã hội (Act on the Development of Women's Enterprises and Economic Participation, 1999) nhằm thúc đẩy phụ nữ khởi nghiệp, tăng cường năng lực lãnh đạo và tham gia nhiều hơn vào hoạt động kinh tế. Các doanh nghiệp do phụ nữ điều hành được hưởng ưu đãi thuế, tiếp cận vốn vay lãi suất thấp và được hỗ trợ tư vấn pháp lý, quản trị kinh doanh [138].

Nhờ hệ thống pháp luật đồng bộ, tỷ lệ lao động nữ tham gia lực lượng lao động ở Hàn Quốc tăng từ 49% năm 2000 lên khoảng 59% năm 2022, trong

khi tỷ lệ lao động nữ giữ vị trí quản lý tăng gấp đôi, từ 7% lên 15% cùng giai đoạn. Tuy nhiên, Hàn Quốc vẫn đối mặt với khoảng cách tiền lương giới tính lớn (32,5% năm 2022 - cao nhất trong OECD) và hiện tượng “nghỉ việc sau kết hôn” vẫn còn phổ biến, phản ánh áp lực xã hội và gánh nặng chăm sóc gia đình đè nặng lên phụ nữ [138].

Để khắc phục, Chính phủ Hàn Quốc đã triển khai Chiến lược bình đẳng giới đến năm 2030, tập trung vào ba trụ cột: (1) thu hẹp chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ; (2) tăng tỷ lệ nữ giới tham gia quản lý, lãnh đạo khu vực công và tư; (3) mở rộng chính sách hỗ trợ làm việc linh hoạt và chăm sóc trẻ em. Ngoài ra, chương trình “K-Womenomics” được xem là đối trọng với mô hình “Womenomics” của Nhật Bản, hướng đến tăng cường tối đa tiềm năng kinh tế của phụ nữ trong giai đoạn chuyển đổi số và già hóa dân số [147].

2.4.1.3. Kinh nghiệm của Thái Lan

Thái Lan là quốc gia có tốc độ công nghiệp hóa nhanh trong khu vực Đông Nam Á, với lực lượng lao động nữ ước khoảng 45% tổng lực lượng lao động cả nước [144]. Trong điều kiện tăng trưởng kinh tế theo hướng xuất khẩu, đặc biệt trong những khu công nghiệp và khu chế xuất, Chính phủ Thái Lan đã ban hành nhiều chính sách và quy định pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi và thúc đẩy cơ hội bình đẳng cho lao động nữ tại nơi làm việc.

Trụ cột quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động của Thái Lan là Luật Bảo vệ lao động (Labour Protection Act - LPA) ban hành năm 1998 và được sửa đổi nhiều lần, gần nhất vào năm 2019 [143]. Luật này dành riêng Chương 8 để quy định chi tiết về đảm bảo LĐN và người lao động trẻ tuổi, trong đó cấm phân biệt đối xử theo giới trong thăng chức, tuyển dụng và trả lương. Theo quy định, người sử dụng lao động không được yêu cầu LĐN làm việc trong các công việc có tính độc hại hoặc nguy hiểm như khai thác mỏ, hầm lò hoặc công việc liên quan đến hóa chất độc hại; không được sa thải LĐN đang mang thai và phải bố trí thời gian nghỉ thai sản ít nhất 98 ngày bao gồm cả trước và sau sinh với 45 ngày được hưởng lương đầy đủ [143].

Bên cạnh đó, Luật Cơ hội bình đẳng giới (Gender Equality Act) được

thông qua năm 2015 là một bước tiến lớn trong việc xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, quấy rối tình dục trong môi trường lao động. Luật này không chỉ cấm hành vi phân biệt giới trực tiếp hoặc gián tiếp mà còn thành lập Ủy ban thúc đẩy bình đẳng giới (Committee for the Promotion of Gender Equality) - cơ quan chịu trách nhiệm điều tra, xử lý các hành vi vi phạm, đồng thời ban hành hướng dẫn, khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường bình đẳng giới trong làm việc [144].

Thái Lan cũng chú trọng đảm bảo chế độ an sinh xã hội cho LĐN thông qua Luật An sinh xã hội (Social Security Act), xác định người lao động nữ trong khu vực chính thức được hưởng các trợ cấp thai sản tương đương 50% mức thu nhập bình quân trong 90 ngày, cùng với chi phí y tế khi sinh con do Quỹ Bảo hiểm xã hội chi trả [143]. Bên cạnh đó, Luật Phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (2008) yêu cầu các cơ quan, doanh nghiệp phải tạo lập thủ tục khiếu nại nội bộ và xử lý nghiêm các hành vi quấy rối, xúc phạm nhân phẩm của LĐN.

Ngoài ra, Chính phủ Thái Lan đã triển khai kế hoạch hành động quốc gia bình đẳng giới giai đoạn 2017 - 2021, tập trung vào việc tăng tỷ lệ lao động nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong khu vực công và tư, tăng cường đào tạo nghề và khởi nghiệp cho phụ nữ nông thôn, cũng như phát triển các dịch vụ hỗ trợ trẻ em để giúp phụ nữ cân bằng giữa công việc và gia đình [143].

Theo báo cáo của ngân hàng thế giới (2022), khoảng cách tham gia lao động giữa nam giới và nữ giới ở Thái Lan đã thu hẹp đáng kể - tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ đạt 59% so với nam là 74%. Tuy nhiên, LĐN vẫn chiếm tỷ lệ thấp trong những vị trí quản lý cấp cao (khoảng 32%) và có mức lương trung bình thấp hơn nam giới 10 - 15% [144].

Những nỗ lực của Thái Lan cho thấy quốc gia này đã và đang tạo lập một môi trường lao động linh hoạt, bình đẳng, an toàn hơn cho phụ nữ, trong đó kết hợp hài hòa giữa khung pháp luật bảo đảm quyền lợi và những chính sách xã hội hỗ trợ LĐN.

2.4.2. Giá trị tham khảo cho Việt Nam

Từ kinh nghiệm của Nhật Bản, Hàn Quốc và Thái Lan có thể rút ra nhiều

giá trị tham khảo quan trọng cho nước ta trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc, cụ thể trên bốn phương diện chủ yếu sau:

Thứ nhất, việc hoàn thiện khung pháp luật về bình đẳng giới và bảo vệ lao động nữ cần được thực hiện theo hướng thống nhất và có tính khả thi cao. Kinh nghiệm của Nhật Bản và Hàn Quốc cho thấy rằng việc xây dựng hệ thống pháp luật chuyên biệt và toàn diện về bình đẳng giới, kết hợp với cơ chế giám sát và xử lý vi phạm rõ ràng, là nền tảng quan trọng để bảo đảm hiệu quả thực thi trên thực tế. Tại Việt Nam, mặc dù đã ban hành Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ luật Lao động năm 2019 cùng nhiều văn bản pháp luật có liên quan, nhưng vẫn còn tồn tại sự thiếu đồng bộ trong việc liên kết các quy định và cơ chế cưỡng chế chưa thực sự đủ mạnh. Vì vậy, cần tiến hành rà soát, sửa đổi và bổ sung các quy định pháp luật theo hướng cụ thể hóa hơn quyền của LĐN, đặc biệt trong các lĩnh vực như tuyển dụng, tiền lương, cơ hội thăng tiến và bảo vệ trước các hành vi quấy rối hoặc phân biệt giới. Đồng thời, cần nghiên cứu thiết lập cơ chế thanh tra, kiểm tra chuyên biệt về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, tương tự mô hình “Ủy ban thúc đẩy bình đẳng giới” của Thái Lan.

Thứ hai, tăng cường chính sách hỗ trợ cân bằng giữa cuộc sống gia đình và công việc cho lao động nữ.

Một trong các điểm nổi bật ở cả ba quốc gia là việc chú trọng đến chế độ nghỉ thai sản, chăm sóc con nhỏ và làm việc linh hoạt. Việt Nam có thể học tập Nhật Bản và Hàn Quốc trong việc khuyến khích cả nam giới cùng chia sẻ trách nhiệm gia đình, thông qua chính sách nghỉ phép nuôi con cho cả cha và mẹ, nhằm giảm áp lực kép đối với phụ nữ. Ngoài ra, cần mở rộng hệ thống dịch vụ công về chăm sóc trẻ em, nhà trẻ tại khu công nghiệp, giúp LĐN yên tâm gắn bó lâu dài với công việc. Việc đa dạng hóa hình thức lao động linh hoạt (bán thời gian, theo giờ...) cũng cần được nghiên cứu và áp dụng phù hợp với công tác chuyển đổi số và phát triển kinh tế nền tảng tại Việt Nam.

Thứ ba, thúc đẩy bình đẳng cơ hội trong thăng tiến và tham gia lãnh đạo của phụ nữ.

Kinh nghiệm của Nhật Bản và của Hàn Quốc khẳng định vai trò then chốt của chính sách thúc đẩy phụ nữ tham gia vào những vị trí lãnh đạo, quản

lý trong khu vực công và tư nhân. Việt Nam cần có cơ chế khuyến khích doanh nghiệp công khai chỉ số bình đẳng giới, bao gồm tỷ lệ nữ quản lý, chênh lệch thu nhập, cơ hội thăng tiến; đồng thời, áp dụng chính sách ưu đãi thuế, tài chính hoặc xếp hạng tín nhiệm doanh nghiệp gắn với mức độ thực hiện bình đẳng giới. Bên cạnh đó, cần đầu tư mạnh cho đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản trị và khởi nghiệp cho phụ nữ, đặc biệt là trong khu vực công nghiệp, dịch vụ và khu vực công.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật và nhận thức xã hội về bình đẳng giới trong lao động.

Kinh nghiệm của Thái Lan cho thấy việc thực thi pháp luật chỉ đạt hiệu quả khi có sự phối hợp chặt chẽ giữa doanh nghiệp, Nhà nước và các tổ chức xã hội. Vì vậy, Việt Nam cần tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm thay đổi nhận thức về vai trò của LĐN trong phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời khắc phục những định kiến giới vẫn còn tồn tại trong quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, tổ chức công đoàn và các thiết chế xã hội trong hoạt động giám sát, tư vấn, hỗ trợ pháp lý và bảo vệ quyền lợi của LĐN. Đặc biệt, cần thúc đẩy việc tổ chức các chương trình đối thoại xã hội định kỳ tại doanh nghiệp nhằm kịp thời phát hiện và giải quyết các tranh chấp, hành vi quấy rối hoặc vi phạm quyền của lao động nữ.

Tóm lại, những kinh nghiệm quốc tế cho thấy việc bảo đảm quyền của lao động nữ không chỉ là yêu cầu về công bằng xã hội mà còn là động lực quan trọng đối với sự phát triển kinh tế bền vững. Đối với Việt Nam, việc vận dụng linh hoạt kinh nghiệm của một số quốc gia châu Á có điều kiện tương đồng sẽ góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách và cơ chế thực thi. Qua đó, từng bước xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và nhân văn cho lao động nữ trong bối cảnh hội nhập quốc tế và chuyển đổi số hiện nay.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Chương 2 của luận án đã hệ thống hóa và phân tích một cách tương đối toàn diện các vấn đề lý luận liên quan đến quyền của lao động nữ và pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc. Trên cơ sở tiếp cận từ góc độ

quyền con người và quyền công dân trong lĩnh vực lao động, chương này làm rõ khái niệm, đặc điểm và nội dung quyền của lao động nữ, qua đó khẳng định đây là một bộ phận quan trọng của quyền lao động, gắn với đặc thù giới tính cũng như vai trò sinh học và xã hội của lao động nữ trong quá trình lao động.

Bên cạnh đó, Chương 2 cũng làm sáng tỏ cơ sở lý luận về việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp, đồng thời xác định rõ khái niệm, nội dung, chủ thể và các biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ tại môi trường làm việc này. Ngoài ra, chương còn trình bày các quy định pháp luật liên quan đến việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong các khu công nghiệp, nhấn mạnh rằng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ không chỉ nhằm bảo vệ nhóm lao động dễ bị tổn thương trên thị trường lao động mà còn góp phần thúc đẩy bình đẳng giới, phát triển nguồn nhân lực nữ và bảo đảm công bằng xã hội trong quá trình phát triển kinh tế.

Việc tham khảo kinh nghiệm pháp luật của một số đất nước như Nhật Bản, Hàn Quốc và Thái Lan đã cung cấp nhiều gợi mở có giá trị cho Việt Nam trong việc hoàn chỉnh chính sách, pháp luật và cơ chế thực thi nhằm nâng cao hiệu quả bảo đảm quyền của lao động nữ trong bối cảnh quá trình nhập quốc tế và phát triển bền vững.

Những cơ sở lý luận được trình bày trong Chương 2 là nền tảng quan trọng để làm cơ sở phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn bảo đảm quyền của lao động nữ trong các khu công nghiệp thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Trung ở Chương 3.

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

- Vị trí địa lý:

Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung (KTTĐMT) được thành lập theo Quyết định số 1018/1997/QĐ-TTg ngày 29/11/1997 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐMT, bao gồm thành phố Đà Nẵng, tỉnh Thừa Thiên Huế (nay là thành phố Huế), Quảng Nam, Quảng Ngãi. Sau đó, bổ sung tỉnh Bình Định theo Quyết định số 148/2004/QĐ-TTg ngày 13/8/2004 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt phương hướng chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐMT đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020. Vùng nằm ở khoảng giữa đất nước, trải dài từ 16⁰45' đến 13⁰30' vĩ độ Bắc và từ 107⁰02' đến 109⁰19' kinh độ Đông. Vùng có tổng diện tích tự nhiên là 28.028,4 km² [101, tr.9]. Đây là một vị trí chiến lược hết sức quan trọng về địa lý, chính trị, văn hóa, kinh tế và an ninh - quốc phòng. Hiện nay, theo Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, có sự điều chỉnh liên quan đến 05 địa phương tại vùng, cụ thể sắp xếp toàn bộ diện tích tự nhiên, quy mô dân số của “thành phố Đà Nẵng và tỉnh Quảng Nam thành thành phố mới có tên gọi là thành phố Đà Nẵng”; “tỉnh Kon Tum và tỉnh Quảng Ngãi thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Quảng Ngãi”; “tỉnh Bình Định và tỉnh Gia Lai thành tỉnh mới có tên gọi là tỉnh Gia Lai”.

- Tình hình kinh tế - xã hội:

Về phát triển kinh tế: Giai đoạn 2016 - 2019, vùng KTTĐMT đạt những kết quả quan trọng về tăng trưởng kinh tế. Năm 2019, quy mô GRDP toàn vùng chiếm khoảng 7,17% GDP cả nước, cao hơn so với năm 2016 (6,98%). Tốc độ tăng trưởng GRDP bình quân toàn vùng duy trì ở mức cao giai đoạn 2011 - 2015

(8,3%/năm). Giai đoạn 2016 - 2019, thành phố Đà Nẵng đạt tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nhất vùng với 14,25%. Tuy nhiên, vì tác động dịch bệnh COVID-19, tăng trưởng kinh tế toàn vùng có sự sụt giảm đáng kể, tốc độ tăng trưởng kinh tế của vùng giai đoạn 2016 - 2020 thấp hơn mức bình quân chung cả nước. Tỉnh Quảng Nam và thành phố Đà Nẵng là 2 địa phương chiếm tỷ trọng cao trong cấu thành GRDP vùng; đặc biệt, tỉnh Quảng Nam đã có sự bứt phá từ 20,24% vào năm 2010 lên 22,3% vào năm 2021, nhờ vào sự phát triển của khu kinh tế mở Chu Lai [26]. Vùng hiện có 04 khu kinh tế ven biển, 01 khu công nghệ cao và 19 khu công nghiệp nằm ngoài các khu kinh tế.

Dân cư và nguồn lao động: Tính đến cuối năm 2023, vùng KTTĐMT có dân số khoảng 6,7 triệu người với mật độ dân số là 239 người/km², chiếm khoảng 7,4% dân số cả nước, đứng thứ ba trong bốn vùng KTTĐ của cả nước [102, tr.9]. Với số lượng lao động lớn, mức độ gia tăng cao sẵn sàng cung ứng đủ lao động về số lượng cho mọi nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của vùng, nhưng đặt ra sức ép về giải quyết việc làm. Chất lượng lao động là một trong các hạn chế cần khắc phục trong chiến lược phát triển của vùng.

Về điều kiện tự nhiên, tình hình kinh tế - xã hội vùng KTTĐMT, có thể thấy lợi thế phát triển những KCN tại vùng:

Thứ nhất, “Vị trí địa lý chiến lược”: Vùng nằm trung tâm đất nước, kết nối Bắc - Nam và Tây Nguyên, gần cảng biển lớn (Đà Nẵng, Dung Quất), thuận lợi trong xuất nhập khẩu.

Thứ hai, tài nguyên phong phú với khoáng sản, hệ sinh thái biển, nguồn nước khoáng quý hỗ trợ các ngành công nghiệp chế biến, sản xuất.

Thứ ba, hệ thống giao thông với đường bộ, đường sắt, cảng biển và sân bay quốc tế thuận tiện cho vận chuyển và logistics.

Thứ tư, nguồn lao động dồi dào, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu sản xuất; hệ thống đào tạo nghề và đại học hỗ trợ nhằm nâng cao chất lượng lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những yếu tố lợi thế, vẫn có những yếu tố được xem là hạn chế ảnh hưởng đến phát triển các KCN vùng KTTĐMT:

Thứ nhất, hệ thống hạ tầng chưa đồng bộ; tiềm năng, thế mạnh khá tương

đồng; các ngành kinh tế chủ lực tại những KCN, khu kinh tế của nhiều địa phương có sự trùng lặp nên địa phương nào cũng bị phân tán nguồn lực đầu tư (cả nhà nước lẫn tư nhân).

Thứ hai, phát triển kinh tế của vùng đang phải đối mặt với ảnh hưởng ngày càng mạnh của những hiện tượng thời tiết cực đoan như bão lũ. Nhiều tài nguyên văn hóa xuống cấp do thời tiết, khai thác không theo quy hoạch và bảo tồn kém.

Thứ ba, vùng cũng là nơi tập trung lớn khu công nghiệp, khu chế xuất khai thác, nuôi trồng thủy, hải sản, chế biến... là những ngành kinh tế có tác động mang tính hai mặt với phát triển bền vững.

Thứ tư, lực lượng lao động tăng chậm dần, chất lượng lao động được cải thiện nhưng chưa đáp ứng nhu cầu tăng trưởng kinh tế nói chung.

Thứ năm, nguồn vốn đầu tư mới đáp ứng một phần nhu cầu phát triển, nhất là kết cấu hạ tầng. Nhu cầu vốn đầu tư tăng cường hệ thống kết cấu hạ tầng giao thông liên tỉnh và quốc tế là rất lớn đặc biệt đối với các khu vực hải đảo; thu nhập dân cư thấp.

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

Tại vùng KTTĐMT, kể từ khi KCN đầu tiên của vùng được thành lập tại Đà Nẵng vào năm 1994, hạ tầng công nghiệp trong vùng phát triển về số lượng. Tính đến cuối năm 2023, toàn vùng có 4 khu kinh tế ven biển (cả nước có 17 khu kinh tế ven biển) bao gồm: Chân Mây - Lăng Cô (Thừa Thiên Huế), Chu Lai (Quảng Nam), Dung Quất (Quảng Ngãi), Nhơn Hội (Bình Định); 1 khu công nghệ cao Đà Nẵng và 19 KCN nằm ngoài các khu kinh tế thu hút hàng triệu lao động; chiếm khoảng 5,8% số KCN được cấp phép của cả nước và khoảng 45,2% số KCN của 14 tỉnh miền Trung [102]. Các KCN tại vùng KTTĐMT đóng vị trí chiến lược đối với sự phát triển kinh tế của mỗi tỉnh, thành phố nói riêng và khu vực toàn miền Trung nói chung [102]. 02 địa phương có số KCN đang hoạt động nhiều nhất là Đà Nẵng và Quảng Nam.

Về giá trị sản xuất công nghiệp của những KCN, địa phương có vị trí cao nhất là Đà Nẵng (13.352 tỷ đồng), thứ hai Quảng Nam (7.073 tỷ đồng) - như vậy, Đà Nẵng có giá trị cao nhất gần gấp đôi địa phương đứng thứ hai. Dòng vốn

đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) cho vùng KTTĐMT còn rất hạn chế cả về số lượng dự án và vốn đầu tư. Trong 5 tháng đầu năm 2023, toàn vùng thu hút 18 dự án FDI, tổng vốn đăng ký mới đạt 56 triệu USD, bình quân chỉ đạt gần 3,1 triệu USD/dự án [102]. Thành phố Đà Nẵng là địa phương có số dự án đầu tư vào các KCN lớn nhất với 402 dự án, chiếm 44% tổng số dự án đầu tư vào các KCN tại vùng (trong đó có 118 dự án FDI, chiếm 59,9% dự án FDI đầu tư vào các KCN tại vùng). Tiếp đến là tỉnh Bình Định với 224 dự án, chiếm 24,5% dự án tổng số dự án đầu tư vào các KCN tại Vùng (trong đó có 16 dự án FDI). Thành phố Huế có 106 dự án (trong đó có 26 dự án FDI). Tỉnh Quảng Ngãi có 98 dự án (trong đó có 7 dự án FDI) và thấp nhất là các KCN tỉnh Quảng Nam chỉ với 83 dự án (trong đó có 30 dự án FDI).

Theo Quyết định số 1874/QĐ-TTg, ngày 13/10/2014 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐMT đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030, trong đó, định hướng vùng đặt trọng tâm tăng trưởng các khu kinh tế, KCN và đô thị làm hạt nhân thúc đẩy phát triển, gắn với đảm bảo môi trường và tăng trưởng bền vững.

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

Tại vùng KTTĐMT đến năm 2023, số lao động của vùng khoảng 3,8 triệu người, chiếm 7% tổng số lao động cả nước [102]. Đối với LĐN trong các KCN, trong những năm qua, LĐN trong các KCN ở những địa phương trong vùng có những chuyển biến cả về chất lượng và số lượng. Thời điểm năm 2015, tại các KCN toàn vùng ước tính có khoảng 32.000 LĐN, đến đầu năm 2023 đã lên đến 224.000 LĐN, tăng gấp 7 lần [102].

Đội ngũ LĐN vùng KTTĐMT hiện nay có một số đặc điểm quy định những mặt mạnh và mặt hạn chế của mình:

- Đa số LĐN xuất thân từ nông dân nên có nhiều gắn bó với nông thôn, nông dân và nông nghiệp. LĐN chiếm tỷ lệ cao; tỷ lệ nữ bình quân chiếm khoảng 60 % và trong một số lĩnh vực tỷ lệ này cao hơn, nhất là ở những lĩnh vực dệt may, chế biến thủy sản, da giày ... Điều này đặt ra vấn đề cần chăm lo nhiều mặt cho LĐN, nhất là sức khỏe, chế độ thai sản, nuôi con nhỏ...

Trong những năm qua, nền kinh tế của các tỉnh, thành trong vùng có bước chuyển dịch lớn, giá trị công nghiệp, thương mại dịch vụ chiếm tỷ trọng ngày càng cao. Tuy nhiên, nhìn chung, cơ bản lực ượng LĐN trong các ngành thủy sản, nông nghiệp, dệt may và chiếm tỷ lệ lớn. Đa số LĐN vẫn sống với gia đình, do đó ít bị chi phối về chỗ ở, có nhiều thời gian cho việc chăm sóc con, giúp đỡ gia đình. Tuy nhiên, thành phần xuất thân này sẽ có sự thay đổi trong thời gian đến khi quá trình đô thị hóa được đẩy mạnh, dân cư đô thị tăng lên và sẽ đặt ra nhiều vấn đề về chỗ ở, vấn đề quản lý nhà nước với LĐN làm việc trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp.

- Đội ngũ LĐN nhìn chung ý thức kỷ luật lao động cao và nhanh chóng thích nghi với môi trường công nghiệp.

Vùng KTTĐMT có số lượng lớn KCN, tuy nhiên các doanh nghiệp trong các KCN đa phần có quy mô nhỏ, bình quân 11 lao động/1 doanh nghiệp. Trong đó, chỉ có 291 doanh nghiệp có từ 25 lao động trở lên, doanh nghiệp có 10 lao động đến dưới 25 lao động có 81/325, còn lại dưới 10 lao động [102]. Tuy chưa đông về số lượng, phân tán nhưng ý thức kỷ luật lao động cao, nhanh chóng thích nghi môi trường công nghiệp; tình hình vi phạm nội quy lao động thấp.

- Đội ngũ LĐN không ngừng chuyển dịch về cơ cấu việc làm; không ngừng nâng cao trình độ mọi mặt; tích cực tham gia những hoạt động quản lý xã hội, quản lý doanh nghiệp.

So với những năm trước đây, công nghiệp, thương mại và dịch vụ ở các tỉnh, thành đã có nhiều lĩnh vực áp dụng các thành tựu mới về công nghệ. Đáng lưu ý trong chính sách thu hút đầu tư, ưu tiên thu hút các dự án có hàm lượng khoa học cao. Lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao cũng bắt đầu hình thành. Đây là những điều kiện giúp đội ngũ LĐN nâng cao tỷ lệ có tay nghề cao. Chính sự thay đổi đó dẫn đến sự thay đổi về cơ cấu lao động và ngày càng đa dạng và thay đổi trong thời gian đến. Đáng chú ý, LĐN ngày càng tích cực tham gia những nội dung quản lý doanh nghiệp, quản lý xã hội. Đáng kể, thông qua người đại diện của mình để đối thoại với chính quyền địa phương, chủ sử dụng lao động, người đứng đầu cấp ủy, tham gia hội nghị người lao động và thực thi quy chế dân chủ

tại doanh nghiệp, LĐN đã thể hiện được vai trò của mình trong tham gia định hướng phát triển doanh nghiệp, phát triển mối quan hệ hài hòa, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu các tranh chấp lao động phát sinh. Đặc biệt, LĐN đã tích cực tham gia các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là tổ chức công đoàn. Tính đến ngày 10/4/2024, toàn vùng từ 12.500 doanh nghiệp có 10 lao động trở lên đã thành lập được tổ chức công đoàn. Công đoàn trong nhiều doanh nghiệp đã không ngừng đổi mới phương thức và nội dung hoạt động nhằm đại diện bảo đảm quyền lợi cho người lao động.

Tóm lại, LĐN tại những KCN vùng KTTĐMT đang đóng vị trí quan trọng trong sự phát triển kinh tế vùng. Tuy nhiên, họ cũng phải đối mặt với những thách thức do điều kiện làm việc, cơ hội thăng tiến, cũng như vấn đề bình đẳng giới. Chính vì vậy, cần những giải pháp thống nhất từ cả phía nhà nước, doanh nghiệp và xã hội nhằm cải thiện đời sống và tạo điều kiện tốt hơn cho LĐN tại những khu công nghiệp, góp phần cải thiện chất lượng, hiệu quả sản xuất trong nền kinh tế.

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

Thứ nhất, về ưu đãi.

Pháp luật đã cụ thể hóa tương đối đầy đủ những nguyên tắc quốc tế về bình đẳng giới trong lao động và học nghề. Bộ luật Lao động năm 2019 đã hiện thực hóa tinh thần của Công ước CEDAW (1979) và các Công ước cơ bản của ILO như số 100 và 111. Cụ thể, Điều 8 quy định nguyên tắc “ng nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính trong lao động”; Điều 135 xác định “bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, tiền lương và các điều kiện khác”. Đây là bước tiến thể hiện cam kết của nước ta trong việc hiện thực hóa những tiêu chuẩn quốc tế của quyền con người trong vấn đề việc làm.

Pháp luật xác định rõ vai trò của người sử dụng lao động và Nhà nước trong bảo đảm bình đẳng giới. Điều 136 Bộ luật Lao động năm 2019 nêu rõ Nhà nước có trách nhiệm xây dựng chính sách thúc đẩy việc làm đối với lao động nữ;

người sử dụng lao động thực thi nhiều giải pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, đào tạo và thăng tiến. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP làm rõ hơn một số yêu cầu, nội dung doanh nghiệp phải bảo đảm không có tiêu chí tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử trong giới tính.

Quyền học nghề và được đào tạo nghề cho lao động nữ được pháp luật thừa nhận bình đẳng với nam giới. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 (Điều 4, Điều 5) và Bộ luật Lao động năm 2019 đều xác định “mọi công dân có quyền học nghề không phân biệt giới tính, dân tộc, tín ngưỡng”. Đồng thời, là Nhà nước có chính sách hỗ trợ phụ nữ, đặc biệt khu vực nông thôn, vùng xa, vùng sâu được tiếp cận nhiều chương trình đào tạo nghề, chuyển đổi việc làm, tương ứng với năng lực và khả năng thực tế.

Các quy định về thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm liên quan đến phân biệt đối xử giới trong việc làm đã được bổ sung. Nghị định số 12/2022/NĐ-CP xác định mức phạt với hành vi phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng và việc làm, góp phần nâng cao tính răn đe pháp lý.

Thứ hai, về hạn chế.

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 xác định những nguyên tắc bình đẳng giới, nhưng nhiều nội dung vẫn dừng ở mức khái quát. Ví dụ, Điều 135 chỉ quy định “bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng và sử dụng lao động” mà chưa có tiêu chí, chỉ dẫn cụ thể để xác định hành vi thế nào là “phân biệt đối xử gián tiếp” trong thực tế.

Giữa Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Luật Việc làm năm 2013 vẫn còn điểm chưa tương thích về khái niệm, phạm vi điều chỉnh và cơ chế bảo đảm quyền bình đẳng giới. Điều này gây trở ngại cho việc vận dụng pháp luật và đánh giá trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Các quy định về quyền học nghề của lao động nữ còn thiếu tính đặc thù. Pháp luật hiện hành mới chỉ dừng ở quy định chung về bình đẳng giới của giáo dục nghề nghiệp mà không có cơ chế khuyến khích hoặc hỗ trợ cụ thể với LDN trong nhóm yếu thế (lao động nữ vùng sâu, người khuyết tật và dân tộc thiểu số). Một vài quy định về ưu tiên đào tạo nghề cho LDN không được luật hóa ở cấp

cao, chủ yếu nằm trong những chương trình, đề án của Chính phủ nên tính ổn định và hiệu lực pháp lý chưa cao.

Cơ chế giám sát việc thực hiện nội dung về bình đẳng giới của pháp luật lao động còn yếu. Mặc dù Nghị định số 12/2022/NĐ-CP đã có xác định xử phạt, nhưng chưa có quy trình riêng để phát hiện, xác minh và xử lý các hành vi vi phạm phân biệt đối xử giới. Các quy định về báo cáo, thống kê giới trong lĩnh vực lao động chưa được chuẩn hóa, dẫn đến khó khăn trong theo dõi việc bảo đảm quyền bình đẳng trong lao động và học nghề.

Còn thiếu sự gắn kết trong pháp luật lao động với pháp luật bình đẳng giới và an sinh xã hội. Quyền bình đẳng trong việc làm của LĐN chưa được liên kết chặt với chính sách bảo vệ việc làm bền vững, bảo hiểm thất nghiệp hoặc hỗ trợ khởi nghiệp cho LĐN - khiến tính toàn diện của khung pháp lý trong bình đẳng giới về lao động chưa cao.

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

Thứ nhất, về ưu điểm.

Pháp luật nước ta hiện nay đã có bước tiến nổi bật về việc thể chế hóa nguyên tắc trả công bình đẳng giữa LĐN và lao động nam cho việc làm có giá trị tương đương, phù hợp với chuẩn mực quốc tế mà nước ta là thành viên. Cụ thể, Bộ luật Lao động năm 2019 (Điều 90, 91) xác định rõ người lao động có quyền trả lương công bằng, không phân biệt về giới tính, đồng thời nghiêm cấm người sử dụng lao động cắt giảm tiền lương và các chế độ của LĐN vì lý do giới tính, hôn nhân, thai sản hay đau ốm.

Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã hướng dẫn cụ thể về nguyên tắc xác định “công việc có giá trị tương đương”, giúp cụ thể hóa tiêu chí thực hiện nguyên tắc trả công bình đẳng, góp phần hạn chế tình trạng trả lương khác biệt giữa nam và nữ cho cùng một loại công việc. Ngoài ra, trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 và Luật Bình đẳng giới năm 2006 cũng nhấn mạnh yêu cầu loại bỏ phân biệt đối xử về tiền lương, thu nhập giữa các giới trong mọi lĩnh vực việc làm. Hệ thống quy định này đã tạo hành lang pháp luật cơ bản đảm bảo công bằng trong thu nhập, nâng cao vị thế kinh tế và tự chủ tài chính của LĐN,

đồng nâng cao bình đẳng giới thực chất tại nơi làm việc. Nhiều các doanh nghiệp lớn, đặc biệt trong lĩnh vực vốn đầu tư từ nước ngoài, đã bắt đầu áp dụng cách thức đánh giá vị trí việc làm minh bạch, trả lương theo năng lực, không theo giới tính, thể hiện tác động tích cực của pháp luật trong thực tế.

Thứ hai, về hạn chế.

Mặc dù khung pháp luật đã hình thành tương đối đầy đủ, song việc thực hiện các quy định về trả công bình đẳng giữa LĐN và lao động nam vẫn còn những hạn chế. Trước hết, pháp luật chưa có hướng dẫn chặt chẽ và thống nhất về phương pháp xác định “công việc có giá trị tương đương” khiến cho quy định này khó áp dụng trong thực tế. Các tiêu chí đánh giá như kỹ năng, trách nhiệm, điều kiện lao động hoặc mức độ đóng góp thường mang tính chủ quan và dựa vào nhận định của người sử dụng lao động.

Chưa có cơ chế giám sát, kiểm tra chuyên biệt đối với vấn đề chênh lệch thu nhập theo giới tính. Hệ thống công tác thanh tra lao động hiện tại trọng tâm tập trung vào việc kiểm tra hợp đồng lao động, thời giờ làm việc, an toàn lao động, thời giờ làm việc... mà ít khi xem xét sâu về công bằng tiền lương. Điều này dẫn đến tình trạng khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ vẫn tồn tại âm ỉ, nhất là trong khu vực ngoài nhà nước và các ngành nghề có tính chất lao động giản đơn.

Các nội dung xử phạt vi phạm về phân biệt đối xử trong trả lương còn thấp, chưa đủ sức ngăn ngừa. Trong khi đó, việc công khai thông tin về thang, bảng lương và cơ chế trả lương tại doanh nghiệp còn hạn chế, khiến LĐN khó tiếp cận và bảo đảm quyền lợi của mình.

Nhận thức về xã hội và văn hóa doanh nghiệp trong bình đẳng giới trong thu nhập vẫn còn bất cập. Nhiều doanh nghiệp vẫn ngầm duy trì định kiến rằng nữ giới “phù hợp với công việc nhẹ, lương thấp”, hoặc e ngại lao động nữ trong độ tuổi sinh con, từ đó dẫn đến phân biệt trong chi trả thu nhập và bố trí việc làm.

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

Thứ nhất, về ưu điểm.

Pháp luật nước ta thời gian qua đã có bước tiến đáng kể trong việc bảo đảm quyền của LĐN về việc làm và thời giờ nghỉ ngơi thể hiện rõ tinh thần nhân văn, đáp ứng với chuẩn mực của quốc tế về quyền lao động.

Cụ thể hóa các nguyên tắc của ICESCR (1966) và những Công ước của ILO về bảo vệ thai sản và sức khỏe LĐN, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, đồng thời dành nhiều chính sách đặc thù cho LĐN trong thời kỳ thai kỳ, sinh nở và nuôi con nhỏ. Điều 105 giới hạn thời gian làm việc trung bình là không quá 8 giờ/ngày hoặc 48 giờ/tuần; người lao động được nghỉ nghỉ lễ, nghỉ hằng tuần, giữa giờ, nghỉ phép năm - bảo đảm quyền được nghỉ ngơi đúng như tinh thần “điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi” của ICESCR.

Theo Điều 137 của Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động không được bố trí lao động nữ đang mang thai làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm hoặc cử đi công tác xa từ tháng thứ 7 (tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng sâu, vùng xa và hải đảo). Đây là quy định cho thấy tính nhân đạo và sự quan tâm của Việt Nam đến sức khỏe sinh sản và tâm sinh lý của lao động nữ.

Chế độ nghỉ thai sản, nghỉ dưỡng sức sau sinh và nghỉ cho con bú được xác định cụ thể trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và Bộ luật Lao động năm 2019, giúp LĐN có điều kiện chăm sóc con nhỏ và phục hồi sức khỏe. Quyền được nghỉ 30 phút/ngày trong kỳ kinh nguyệt và 60 phút/ngày cho con bú (theo khoản 4 Điều 137) không chỉ thể hiện sự tiến bộ mà còn góp phần tăng cường bình đẳng giới thực chất tại nơi làm việc. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 tiếp tục có những điều chỉnh quan trọng liên quan đến chế độ thai sản. Đáng chú ý, thời gian nghỉ sinh đối với trường hợp sinh con thứ hai được mở rộng lên 07 tháng; đồng thời bổ sung thêm chế độ trợ cấp sinh con đối với những người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, qua đó mở rộng diện bao phủ an sinh cho nhóm lao động phi chính thức hoặc lao động bán thời gian trong các khu công nghiệp. Những thay đổi này không chỉ góp phần khuyến khích mức sinh trong bối cảnh già hóa dân số, mà còn giảm áp lực quay trở lại làm việc quá sớm sau sinh. Bên cạnh đó, quy định về phục hồi sức khỏe sau thai sản, nghỉ dưỡng sức cũng được điều chỉnh theo hướng linh hoạt hơn: thời gian nghỉ có thể chia thành tối đa 05 lần, mỗi lần không quá 02 ngày (thay vì mỗi lần 01 ngày như trước đây), tạo điều kiện thuận lợi cho LĐN ở xa về cơ sở y tế hoặc có vấn đề sức khỏe phát sinh. Về trợ cấp một lần khi sinh con, mức hưởng được xác định bằng 02 lần mức tham chiếu thay cho 02 lần mức lương cơ

sở như trước đây. Việc thay đổi căn cứ tính chế độ hưởng này bảo đảm giá trị thực tế của trợ cấp trong bối cảnh bãi bỏ cơ chế lương cơ sở, góp phần duy trì hiệu quả các chính sách an sinh xã hội cho lao động nữ.

Chế tài xử lý hành vi vi phạm về thời gian nghỉ ngơi, lao động đã được quy định trong Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, đã giúp nâng cao ý thức tuân theo pháp luật của người sử dụng lao động và bảo đảm quyền được nghỉ ngơi, làm việc an toàn của lao động nữ.

Nhìn chung, những quy định hiện hành đã kết hợp hài hòa giữa nguyên tắc bình đẳng và yêu cầu bảo đảm tính đặc thù đối với LĐN, phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội và chiến lược phát triển con người toàn diện.

Thứ hai, về hạn chế.

Bên cạnh những thành quả nêu trên, pháp luật về bảo đảm quyền của LĐN trong thời gian lao động và nghỉ ngơi còn một số hạn chế nhất định:

Một số quy định còn dừng ở tính nguyên tắc, thiếu hướng dẫn cụ thể. Chẳng hạn, Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ giới hạn thời gian làm việc bình thường, nhưng chưa có xác định chi tiết về việc áp dụng linh hoạt đối với các nhóm ngành nghề đặc thù như dịch vụ, chăm sóc y tế, thương mại điện tử hoặc giáo dục - nơi lao động nữ chiếm tỷ lệ cao và thường phải làm việc ngoài giờ hành chính.

Cơ chế giám sát trong thực thi các quy định còn chưa hoàn chỉnh. Mặc dù pháp luật đã quy định cấm sử dụng LĐN khi mang thai là làm việc ban đêm hoặc làm thêm, song trên thực tế việc kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm còn hạn chế; chưa có hệ thống theo dõi, thống kê hoặc báo cáo riêng về tình hình tuân thủ quyền nghỉ ngơi của lao động nữ.

Quyền nghỉ ngơi của LĐN chưa được bảo đảm đầy đủ. Nhiều doanh nghiệp tư nhân, nhất là các lĩnh vực sản xuất và gia công vẫn chưa tuân theo đầy đủ quy định về nghỉ giữa giờ, nghỉ phép năm hoặc thời gian cho con bú; song pháp luật lại thiếu cơ chế bảo đảm hiệu quả cho người lao động khi bị vi phạm. Việc cấm đi công tác xa hoặc làm thêm giờ trong thời kỳ mang thai tuy mang ý nghĩa bảo vệ nhưng cũng khiến không ít doanh nghiệp ngần ngại tuyển dụng hoặc đề bạt LĐN vào vị trí có yêu cầu cao về thời gian, tác động đến cơ hội thăng tiến của họ.

Pháp luật chưa chú trọng đến khía cạnh cân bằng giữa đời sống gia đình và công việc. Dù đã có quy định về nghỉ ngơi, song chưa có biện pháp hỗ trợ cụ thể cho doanh nghiệp xây dựng môi trường làm việc thân thiện với LĐN (như nhà trẻ, phòng vắt - trữ sữa, giờ làm linh hoạt), khiến quyền nghỉ ngơi của lao động nữ vẫn khó thực thi đầy đủ trong thực tiễn.

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

Thứ nhất, về ưu điểm.

Pháp luật nước ta trong thời gian qua có nhiều phát triển quan trọng trong việc bảo đảm và quy định quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, bảo hiểm xã hội và nuôi con nhỏ, thể hiện rõ chính sách nhân văn, đáp ứng với tiêu chuẩn quốc tế của ILO và CEDAW.

Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã quy định tương đối toàn diện các quyền của LĐN trong thời kỳ thai kỳ. Người lao động nữ nghỉ thai sản tối thiểu 6 tháng, sinh từ con thứ 2 nghỉ 7 tháng và hưởng trợ cấp bằng 100% mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trong 6 tháng liền kề trước khi nghỉ. Đây là mức bảo đảm cao so với tiêu chuẩn tối thiểu 14 tuần được Công ước số 183 của ILO quy định, thể hiện nỗ lực của Nhà nước trong việc nâng cao phúc lợi và bảo đảm sức khỏe sinh sản.

Quy định bảo đảm việc làm và chống sa thải lao động mang thai đã được thể chế hóa rõ ràng. Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc sa thải vì lý do với LĐN có thai, nghỉ sinh hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Đây là cơ sở pháp luật chắc chắn để bảo đảm quyền bình đẳng trong cơ hội lao động tương xứng với Khoản 2 Điều 11 Công ước CEDAW (1979).

Các quy định hỗ trợ điều kiện lao động và bảo vệ sức khỏe thai sản được mở rộng và cụ thể hơn. Lao động nữ mang thai được quyền chuyển sang công việc nhẹ hơn, được nghỉ ngơi, giảm giờ làm hoặc nghỉ trước khi sinh nếu có chỉ định của bác sỹ; lao động nữ đang chăm sóc con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút mỗi ngày vẫn hưởng đủ lương (Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019).

Cơ chế bảo hiểm xã hội được thiết kế tương đối chặt chẽ, bảo đảm tính chia sẻ giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động. Ngoài chế độ thai sản, pháp luật còn quy định quyền nghỉ phục hồi sức khỏe sau sinh, nghỉ dưỡng sức góp phần bảo vệ sức khỏe lâu dài cho LĐN.

Các chế tài xử phạt những vi phạm pháp luật về bảo vệ thai sản đã được xác định rõ trong Nghị định số 12/2022/NĐ-CP, với các mức lý đối với hành vi sa thải, từ chối tuyển dụng hoặc ép buộc lao động nữ làm việc trái quy định trong thời kỳ mang thai và nuôi con nhỏ, giúp tăng cường hiệu lực thực hiện pháp luật.

Thứ hai, về hạn chế.

Mặc dù khung pháp lý đã khá toàn diện, nhưng còn một số điểm hạn chế nhất định được tiếp tục hoàn chỉnh như:

Một số điều khoản còn mang tính hình thức, thiếu cơ chế bảo đảm thực thi hiệu quả cao. Mặc dù pháp luật cấm sa thải lao động vì lý do có thai hoặc nghỉ sinh, nhưng việc phát giác và xử lý vi phạm còn gặp trở ngại, do người sử dụng lao động lợi dụng hình thức chấm dứt hợp đồng do “hết hạn”, “tái cơ cấu” hoặc “hiệu quả công việc thấp” để né tránh trách nhiệm pháp lý.

Còn thiếu quy định linh hoạt về thời gian và hình thức nghỉ thai sản. Pháp luật hiện hành chưa cho phép lựa chọn nghỉ thai sản linh hoạt (chia nhỏ thời gian nghỉ, nghỉ luân phiên giữa cha và mẹ), trong khi nhiều quốc gia đã áp dụng hình thức này để hỗ trợ cân bằng gia đình - công việc và khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con.

Công tác thanh tra, kiểm tra, việc thực thi các chế độ thai sản còn bất cập. Các cơ quan có chức năng chủ yếu xử phạt khi có khiếu nại, tố cáo hoặc phản ánh, chưa có cơ chế giám sát chủ động; việc xử phạt vi phạm còn thiếu tính răn đe trên thực tế.

Chính sách bảo đảm quyền nuôi con nhỏ sau sinh mới dừng ở mức hỗ trợ cơ bản. Quy định về nghỉ 60 phút/ngày cho con bú là tiến bộ, nhưng chưa gắn với nghĩa vụ tạo điều kiện vật chất tại nơi làm việc (như phòng cho con bú, nhà trẻ tại doanh nghiệp). Điều này khiến quyền của lao động nữ sau sinh chưa được bảo vệ trọn vẹn, đặc biệt trong khu vực doanh nghiệp tư nhân.

Chưa có quy định khuyến khích doanh nghiệp áp dụng chính sách thân thiện với gia đình. Việc thiếu cơ chế thuế hoặc ưu đãi đối với doanh nghiệp có chủ trương hỗ trợ thai sản, nuôi con nhỏ khiến việc thực thi quyền này phụ thuộc nhiều vào ý thức tự giác hơn là nghĩa vụ pháp lý.

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

Thứ nhất, về ưu điểm.

Pháp luật nước ta thời gian qua đã có bước tiến đáng ghi nhận trong việc hình thành và hoàn thiện khung pháp lý về phòng, tránh quấy rối tình dục ở nơi làm việc. Bộ luật Lao động 2019 lần đầu tiên chính thức định danh hành vi quấy rối tình dục ở nơi làm việc là một hành vi bị nghiêm cấm (Điều 8), thể hiện bước chuyển rõ nét trong tư duy lập pháp từ chỗ “ngầm thừa nhận” sang “chủ động bảo vệ” quyền nhân thân, nhân phẩm, danh dự, của LDN.

Cùng với đó, trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã xác định chi tiết về thiết lập nội quy lao động, thủ tục tiếp nhận và xử lý khiếu nại, tố cáo đối với hành vi quấy rối tình dục, đồng thời yêu cầu người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện các biện pháp phòng ngừa, tuyên truyền và bảo vệ người tố cáo. Đây là căn cứ pháp luật quan trọng để giúp doanh nghiệp chủ động thiết lập môi trường lao động văn minh, an toàn, và tôn trọng bình đẳng giới.

Ngoài ra, trong Bộ luật Hình sự 2015 (sửa đổi, bổ sung 2025) cũng có các quy định có thể áp dụng để xử lý hành vi quấy rối tình dục có tính chất nghiêm trọng như tội “Làm nhục người khác” (Điều 155), “Cuồng dâm” (Điều 143) hoặc “Dâm ô” (Điều 146). Điều này góp phần tăng cường tính răn đe và đảm bảo quyền được bảo vệ khỏi hành vi xâm phạm tình dục của lao động nữ.

Thứ hai, về hạn chế.

Tuy rằng đã có quy định bước đầu, nhưng pháp luật hiện nay vẫn chưa thật sự toàn diện và hiệu quả trong việc phòng ngừa, phát hiện và đấu tranh với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cụ thể:

Trước hết, khái niệm “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” vẫn thể hiện tính định tính, chưa mô tả cụ thể về hành vi, mức độ và ngữ cảnh gây trở ngại cho việc

xác định vi phạm và xử lý trên thực tế. Hệ thống chế tài còn nhẹ và phân tán, chưa có điều khoản riêng trong xử lý vi phạm hành chính liên quan đến hành động quấy rối tình dục trong lao động; phần lớn các trường hợp được giải quyết theo quy định mang tính chung của Bộ luật Hình sự hoặc nội quy doanh nghiệp, dẫn đến tính răn đe chưa cao.

- Cơ chế bảo vệ người bị hại và người tố cáo vẫn còn hạn chế, đặc biệt là trong môi trường lao động khép kín như khu công nghiệp. Nhiều lao động nữ còn e ngại, không dám tố cáo do sợ bị trả thù, mất việc hoặc kỳ thị xã hội. Công tác hướng dẫn, tuyên truyền và giám sát thực hiện của pháp luật còn có những hạn chế, chưa có cơ chế thống kê, báo cáo chính thức về tình hình quấy rối tình dục ở nơi làm việc; các doanh nghiệp nhỏ và vừa còn thiếu nhận thức và nguồn lực để triển khai quy định này một cách hiệu quả.

Bảng 3.1. Kết quả khảo sát thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

Tiêu chí		Điểm					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi	Số phiếu ($\Sigma=500$)	11	64	205	149	71	3,41
	%	2,20	12,80	41,00	29,80	14,20	
Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương	Số phiếu ($\Sigma=500$)	124	241	82	46	7	2,14
	%	24,80	48,20	16,40	9,20	1,40	
Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi	Số phiếu ($\Sigma=$	15	153	196	86	50	3,01

hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	500)						
	%	3,00	30,60	39,20	17,20	10,00	
Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội	Số phiếu ($\Sigma=500$)	45	129	183	86	57	2,96
	%	9,00	25,80	36,60	17,20	11,40	
Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của lao động nữ	Số phiếu ($\Sigma=500$)	13	63	172	141	111	3,55
	%	2,60	12,60	34,40	28,20	22,20	
	%						

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát ý kiến của cán bộ, công chức và lao động nữ làm việc tại các KCN vùng KTTĐMT về tình hình thực hiện pháp luật đảm bảo quyền của LĐN tại nơi làm việc được đánh giá ở mức độ đồng ý; tuy nhiên tiêu chí “Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương” chưa được đánh giá cao. Cụ thể: tiêu chí “Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của lao động nữ ” đánh giá ở mức cao nhất với điểm số trung bình là 3,55/5 điểm; 02 tiêu chí là “Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội” và “Thực trạng pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương” được đánh giá ở mức thấp nhất, tương ứng là 2,96/5 điểm và 2,14/5 điểm.

Xét theo cơ cấu mẫu, nhóm lao động nữ lao động trong doanh nghiệp FDI và các ngành thâm dụng lao động - vốn chiếm tỷ trọng lớn trong mẫu khảo sát - có khả năng chịu tác động trực tiếp hơn bởi vấn đề thời giờ làm việc và tiền lương,

do đặc thù tổ chức sản xuất theo đơn hàng và áp lực năng suất. Điều đó đã phần nào giải thích vì sao tiêu chí về thu nhập và tiền lương được đánh giá ở mức thấp hơn so với các tiêu chí khác. Tương tự, nhóm lao động di cư - chiếm tỷ lệ đáng kể trong mẫu - thường phụ thuộc hoàn toàn vào tiền lương, chế độ bảo hiểm nên có xu hướng đánh giá thận trọng hơn đối với các quyền gắn liền chế độ an sinh xã hội và bảo vệ khi có thai, nuôi con nhỏ. Trong khi đó, các quyền về việc làm và học nghề được đánh giá cao hơn có thể gắn với nhận thức về tính toàn diện của pháp luật, hơn là phản ánh trực tiếp điều kiện làm việc cụ thể.

3.3. THỰC TIỄN 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

3.3.1. 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

Quốc hội là cơ quan soạn thảo Hiến pháp, pháp luật để bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Trong đó Hiến pháp là ngành luật có giá trị pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật, công nhận, tôn trọng và bảo vệ các quyền công dân quyền con người về chính trị, kinh tế, dân sự, văn hóa, xã hội. Đây là cơ sở cho các hoạt động bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN của những cơ quan nhà nước và người sử dụng lao động. Quốc hội và những cơ quan có chức năng ban hành pháp luật lao động nhằm tạo căn cứ pháp lý cho việc bảo đảm quyền của lao động nói chung và LĐN tại nơi làm việc trong các KCN nói riêng như: Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bình đẳng giới, Bộ Luật Lao động, Luật An toàn lao động, Luật Việc làm, Bộ Luật Hình sự, Luật Giáo dục nghề nghiệp...

Dựa trên Hiến pháp và luật được Quốc hội xây dựng, Chính phủ, các bộ và chính quyền địa phương các tỉnh, thành vùng KTTĐMT ban hành các cơ chế, chương trình và các chính sách thực hiện cụ thể nhằm đáp ứng các điều kiện đặc thù của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Điều này được thực thi với nguyên tắc bảo đảm quyền bình đẳng giới trên nhiều lĩnh vực trong đời sống xã hội và những giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Chính phủ cũng ban hành và chỉ đạo

thực thi những chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ở các vùng kinh tế trọng điểm ở những phương diện như chính trị, văn hóa, lao động, giáo dục, kinh tế.. Mục tiêu là tạo nền tảng kinh tế cần thiết để bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Các bộ, ngành trung ương và địa phương có trách nhiệm lồng ghép nội dung giới vào quá trình xây dựng các văn bản pháp luật, cũng như ban hành các chính sách đặc thù nhằm bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Cụ thể, tổ chức chủ trì soạn thảo những văn bản pháp luật cần lồng ghép nội dung bình đẳng giới và nêu ra những quy định đặc biệt dành cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trong quá trình ban hành. Cơ quan thẩm định pháp luật cũng có nghĩa vụ phối hợp với các cơ quan nhà nước về bình đẳng giới để đánh giá việc lồng ghép nội dung này. Xây dựng những chính sách và quy định đặc thù về quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong ban hành chính sách và pháp luật, được coi là một nội dung pháp lý hiệu quả để bảo đảm, thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

3.3.2. 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

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

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

- Về kết quả đạt được:

Trong thời gian qua, các địa phương vùng KTTĐMT đã tích cực xây dựng những chính sách và các điều khoản của pháp luật về bình đẳng giới trong tuyển dụng, học nghề và đào tạo, nhằm tăng cường năng lực nghề nghiệp và tạo điều kiện về việc làm ổn định cho LĐN tại các KCN. Căn cứ vào Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ về hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động năm 2019, các tỉnh, thành phố đã ban hành nhiều chương trình, kế hoạch tương ứng với điều kiện của các địa phương.

Thành phố Đà Nẵng thực hiện Chương trình số 32-CTr/TU ngày 15/3/2022

của Thành ủy về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó yêu cầu những cơ sở dạy nghề tăng tỷ lệ tuyển sinh nữ ở các ngành kỹ thuật, công nghệ thông tin và logistics - những lĩnh vực trước đây vốn ít nữ tham gia. Ngoài ra, Trung tâm dịch vụ việc làm Đà Nẵng còn triển khai mô hình “Kết nối việc làm xanh” giúp LĐN được tư vấn hướng nghiệp và đào tạo kỹ năng số phù hợp với xu hướng chuyển đổi số trong sản xuất [6].

Tại tỉnh Quảng Nam, theo Quyết định số 1748/QĐ-UBND ngày 29/7/2021 về việc phê duyệt Đề án hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn, tỉnh đã ưu tiên nhóm LĐN thuộc vùng tái định cư miền núi và khu vực giáp ranh các KCN. Trong giai đoạn 2021 - 2023, toàn tỉnh có hơn 2.000 LĐN được đào tạo ngắn hạn trong các nghề như may công nghiệp, cơ khí dân dụng và chế biến thực phẩm, trong đó 68% có việc làm ổn định sau khi kết thúc khóa học [7].

Tỉnh Quảng Ngãi xây dựng Kế hoạch số 45/KH-UBND ngày 12/3/2023 triển khai Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030, chú trọng mở rộng sự tham gia của LĐN trong các kế hoạch đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp tại KCN VSIP và Tịnh Phong [110]. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp trên địa bàn được khuyến khích ký kết thỏa thuận hợp tác với các trường cao đẳng nghề bảo đảm cơ hội học nghề và thực tập cho các LĐN trẻ.

Tại tỉnh Bình Định, Trường Cao đẳng Kỹ thuật công nghệ Quy Nhơn đã phối hợp với nhiều doanh nghiệp trong KCN Phú Tài thực hiện chương trình “Nâng cao tay nghề cho nữ công nhân”, tập trung vào các kỹ năng thực hành an toàn lao động, quản lý dây chuyền và kỹ năng mềm [5]. Nhờ đó, nhiều LĐN sau đào tạo được đề bạt lên vị trí tổ trưởng, quản lý dây chuyền sản xuất.

Bên cạnh đó, các địa phương đều quan tâm đến công tác tuyên truyền pháp luật lao động, nội dung bình đẳng giới và phòng tránh phân biệt về giới trong học nghề. Như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Quảng Nam tổ chức nhiều lớp tập huấn “Phụ nữ với nghề nghiệp tương lai”, đã góp phần chuyển biến nhận thức về lựa chọn nghề nghiệp cho LĐN [27].

- Về hạn chế:

Mặc dù đạt được nhiều kết quả quan trọng, song việc thực hiện pháp luật

về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT vẫn còn một số bất cập. Trước hết, cơ hội tiếp cận đào tạo nghề của LĐN vẫn chưa đồng đều, nhất là các khu vực miền núi, vùng sâu và nông thôn, nơi thiếu thông tin và cơ sở đào tạo phù hợp. Thứ hai, chất lượng và nội dung một số chương trình đào tạo chưa gắn chặt yêu cầu thực tế của các doanh nghiệp, dẫn đến khó khăn trong việc bố trí việc làm sau đào tạo. Thứ ba, định kiến giới vẫn tồn tại trong tuyển dụng và thăng tiến nghề nghiệp, khiến LĐN ít có cơ hội đảm nhận vị trí kỹ thuật cao hoặc quản lý. Ngoài ra, công tác giám sát, kiểm tra và đánh giá việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới trong học nghề và việc làm còn hạn chế, chủ yếu mang tính hình thức, chưa có cơ chế theo dõi hiệu quả cụ thể.

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

- Về kết quả đạt được:

Trong thời gian qua, các địa phương trong vùng KTTĐMT đã triển khai đồng bộ những chính sách, chương trình nhằm bảo đảm quyền về thu nhập, tiền lương công bằng cho LĐN trong KCN đáp ứng với quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định về mức lương tối thiểu vùng. Việc thực thi pháp luật trong lĩnh vực này đã góp phần thu hẹp khoảng cách tiền lương theo giới, nâng cao đời sống tinh thần, vật chất của LĐN, góp phần tăng cường công tác bình đẳng giới trong thị trường lao động.

Tại thành phố Đà Nẵng, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố ban hành Kế hoạch số 77/KH-UBND ngày 10/4/2022 về nâng cao thu nhập và phúc lợi xã hội cho người lao động trong các KCN, đề nghị doanh nghiệp tiến hành trả lương đúng hạn, công khai bảng lương và bảo đảm nguyên tắc “trả công ngang nhau cho công việc có giá trị như nhau”. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp như KCN Hòa Cầm và KCN Liên Chiểu còn triển khai chính sách thưởng năng suất, hỗ trợ phụ cấp thai sản, phụ cấp nuôi con nhỏ cho LĐN, qua đó tạo động lực làm việc và giữ chân người lao động lâu dài [6].

Tại tỉnh Quảng Nam, việc thi hành pháp luật về thu nhập và tiền lương được gắn với các chính sách đảm bảo an sinh xã hội. Theo Quyết định số 23/QĐ-UBND

ngày 12/1/2023, tỉnh hỗ trợ doanh nghiệp sản xuất tại KCN Tam Thăng và Điện Nam - Điện Ngọc thực hiện cải tiến điều kiện làm việc, đẩy mạnh năng suất, gắn với cam kết trả lương tối thiểu vùng cao hơn ít nhất 7% so với quy định chung. Mặt khác, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Liên đoàn Lao động tỉnh tổ chức chương trình “Tháng công nhân” hằng năm; kiểm tra, đối thoại trực tiếp về tiền lương, tiền thưởng và bảo vệ quyền lợi của LĐN trong doanh nghiệp [7].

Tại tỉnh Quảng Ngãi, theo Kế hoạch số 102/KH-UBND ngày 18/5/2022 về triển khai bình đẳng giới trong phạm vi lao động, tỉnh yêu cầu những doanh nghiệp trong KCN VSIP, Tịnh Phong và Dung Quất rà soát lại cơ cấu trả lương, loại bỏ yếu tố phân biệt giới tính trong đánh giá kết quả công việc. Một số doanh nghiệp như Công ty TNHH Hoya Lens Việt Nam hay Công ty TNHH Properwell đã xây dựng cơ chế công khai thang bảng lương, tổ chức đối thoại định kỳ để bảo đảm minh bạch trong trả công.

Tại tỉnh Bình Định, Hội đồng nhân dân tỉnh triển khai Nghị quyết số 48/2022/NQ-HĐND ngày 15/12/2022 về khuyến khích, hỗ trợ người lao động trong các doanh nghiệp tại những KCN, theo đó, áp dụng hệ thống đánh giá năng suất dựa trên hiệu quả công việc thay vì thâm niên giúp LĐN có cơ hội tăng thu nhập công bằng. Ngoài ra, Liên đoàn lao động tỉnh phối hợp với Quỹ hỗ trợ công nhân tổ chức các chương trình “Siêu thị 0 đồng”, “Tết công nhân” góp phần ổn định thu nhập thực tế cho LĐN có hoàn cảnh khó khăn.

Về các chế độ phúc lợi xã hội và bảo hiểm xã hội nhiều địa phương đã đẩy mạnh việc thực thi chính sách chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp cho LĐN. Theo báo cáo của Hội đồng vùng thì vùng KTTĐMT (2024), số lượng LĐN đóng bảo hiểm xã hội tại các KCN đạt khoảng 87% tăng 5,2% so với năm 2021. Một số địa phương như Quảng Nam và Đà Nẵng còn thí điểm hỗ trợ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện cho LĐN quay lại thị trường việc làm sau thời gian nghỉ thai sản, thất nghiệp.

Theo kết quả khảo sát của đề tài năm 2024 về việc bảo đảm quyền thu nhập và tiền lương của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT có 42,7% LĐN cho rằng

mức thu nhập hiện tại đủ nhu cầu sống cơ bản, 38,4% cho rằng vẫn còn thấp so với công sức lao động và 18,9% cho rằng họ bị thiệt thòi so với lao động nam cùng vị trí. Về chính sách phúc lợi 56,3% LĐN đánh giá doanh nghiệp có hỗ trợ phúc lợi ổn định (thưởng, nghỉ lễ, hỗ trợ con nhỏ), trong khi 43,7% còn cho rằng phúc lợi chưa được thực hiện đồng đều giữa các bộ phận và giới tính.

- Về hạn chế:

Bên cạnh những kết quả quan trọng đã đạt được, việc thực thi pháp luật về bảo đảm quyền thu nhập, tiền lương của LĐN tại các khu công nghiệp vùng KTTĐMT vẫn còn một số bất cập: (1) Mức thu nhập của LĐN nhìn chung còn khiêm tốn hơn so với lao động nam ở cùng vị trí. Nhiều lao động nữ tập trung trong các ngành dệt may, da giày, lắp ráp - có năng suất và mức lương thấp, ít cơ hội tăng thu nhập; (2) Một số doanh nghiệp chưa tuân thủ đầy đủ quy định trả lương và phúc lợi, còn tình trạng chậm lương, khấu trừ sai quy định hoặc không công khai bảng lương, đáng chú ý ở doanh nghiệp nhỏ và vừa; (3) Chính sách thưởng, phụ cấp và phúc lợi còn thiếu ổn định, chủ yếu mang tính thời điểm, chưa có hình thức dài hạn hỗ trợ lao động nữ nuôi con nhỏ hoặc sau thai sản; (4) Công tác giám sát việc thực thi những quy định về chính sách tiền lương chưa thường xuyên, thiếu tính răn đe, trong khi năng lực thương lượng của LĐN còn hạn chế, dẫn đến khó bảo vệ quyền lợi khi có bất bình đẳng.

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

- Về kết quả đạt được:

Trong thời gian qua, nhiều địa phương trong vùng KTTĐMT đã chú trọng triển khai thực thi nhiều quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, đặc biệt đối với LĐN trong các khu công nghiệp KCN. Những chính sách này nhằm bảo đảm hài hòa giữa cuộc sống và công việc, góp phần cải thiện sức khỏe, năng suất lao động và ổn định lực lượng lao động nữ.

Tại thành phố Đà Nẵng, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã xây dựng Kế hoạch số 61/KH-SLĐTBXH ngày 22/3/2023 về tăng cường kiểm tra việc tuân

thủ về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thời gian làm thêm giờ trong nhiều doanh nghiệp FDI. Nhiều doanh nghiệp trong KCN Hòa Khánh và KCN Liên Chiểu đã chủ động rút ngắn thời gian tăng ca, bố trí lịch nghỉ luân phiên vào cuối tuần và dịp lễ bảo đảm tuân theo pháp luật.

Tại tỉnh Quảng Nam, triển khai chương trình “Nâng cao phúc lợi lao động trong KCN Tam Thăng” với nội dung yêu cầu doanh nghiệp sắp xếp thời giờ làm việc linh hoạt cho LĐN mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi theo đúng quy định tại Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019. Một số doanh nghiệp còn bố trí khu vực nghỉ ngơi, phòng vắt và trữ sữa cho LĐN góp phần thực hiện hiệu quả quyền nghỉ ngơi và hỗ trợ sức khỏe sinh sản [7].

- Về hạn chế:

Việc thực hiện những quy định của pháp luật lao động về đảm bảo thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT vẫn còn một số bất cập: (1) Tình trạng làm thêm giờ vượt quy định vẫn xảy ra, nhất là trong các ngành dệt may, da giày, điện tử, gây ảnh hưởng đến sức khỏe và đời sống của LĐN; (2) Một số doanh nghiệp chưa bố trí đủ thời gian nghỉ phép năm hoặc nghỉ giữa ca theo đúng quy định; (3) Điều kiện nghỉ ngơi và cơ sở vật chất phục vụ phúc lợi cho LĐN như phòng nghỉ, khu sinh hoạt vẫn còn thiếu ở nhiều KCN; (4) Công tác thanh tra, kiểm tra còn chưa thường xuyên, trong khi năng lực tự thương lượng và phản ánh của LĐN còn bất cập, dẫn đến nhiều vi phạm không được tìm ra và xử lý kịp thời.

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

- Về kết quả đạt được:

Trong thời gian qua, các địa phương vùng KTTĐMT đã tích cực triển khai nhiều quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ trong thời kỳ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ. Các chính sách này góp phần hỗ trợ ổn định thu nhập, phục hồi sức khỏe sinh sản và tạo cơ sở để LĐN quay lại lao động sau khi thai sản.

Tại thành phố Đà Nẵng, Bảo hiểm xã hội đã phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố thực hiện chương trình “Đồng hành cùng lao động nữ mang thai” từ năm 2023, trong đó tăng cường tuyên truyền về quyền nghỉ thai sản, khám thai và các thủ tục để LĐN hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Nhiều doanh nghiệp tại KCN Hòa Khánh, Liên Chiểu bố trí công việc nhẹ hơn cho lao động mang thai, xây dựng phòng trữ - vắt sữa ở nơi làm việc, từ đó bảo đảm lợi ích và sức khỏe cho sức khỏe cho lao động nữ.

Tại tỉnh Bình Định, nhiều doanh nghiệp trong KCN Phú Tài và Long Mỹ triển khai mô hình “Nơi làm việc thân thiện với phụ nữ” cung cấp phòng nghỉ riêng, nhà trẻ nội bộ và chính sách hỗ trợ chăm sóc con dưới 36 tháng tuổi. Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội tỉnh (2024), số lượng LĐN tham gia đóng bảo hiểm xã hội đạt 91,5% tăng 4,3% so với năm 2021 [5].

Kết quả khảo sát trong năm 2024 cho thấy, có 76,2% lao động nữ cho biết họ được đảm bảo đầy đủ các quyền về thai sản và chăm sóc con nhỏ; 19,7% cho biết vẫn gặp khó khăn khi làm thủ tục hưởng bảo hiểm và 4,1% phản ánh chưa được tạo thuận lợi khi quay lại lao động sau thời gian sinh con.

- Về hạn chế:

Việc thực hiện các quy định pháp luật lao động về bảo đảm quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội vẫn còn một số hạn chế: (1) Một số doanh nghiệp đặc biệt là doanh nghiệp nhỏ vẫn trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội hay trễ chi trả chế độ thai sản; (2) Việc bố trí công việc phù hợp cho LĐN mang thai chưa được thực thi nghiêm túc, còn hiện tượng bị chuyển vị trí bất lợi hoặc ép nghỉ việc; (3) Hệ thống nhà trẻ, phòng vắt - trữ sữa trong các KCN còn thiếu, gây khó khăn cho lao động nuôi con nhỏ; (4) Công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm về chế độ bảo hiểm xã hội còn hạn chế nhất định; (5) Nhận thức của một bộ phận LĐN về quyền lợi bảo hiểm xã hội còn thấp, làm cho tình trạng không kịp thời yêu cầu hoặc tự từ bỏ lợi ích chính đáng của mình.

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

- Về kết quả đạt được:

Trong những năm gần đây, các địa phương vùng KTTĐMT đã quan tâm triển khai các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và Bộ quy tắc ứng xử về phòng, chống quấy rối tình dục ở nơi làm việc (ban hành kèm Quyết định số 2086/QĐ-BLĐTBXH ngày 27/12/2021). Công tác phòng chống hành vi quấy rối tình dục được chú trọng hơn, góp phần nâng cao môi trường làm việc bình đẳng và an toàn cho LĐN trong các KCN. Như tại tỉnh Quảng Nam, Ban Quản lý Khu công nghiệp và Khu kinh tế đã phối hợp Liên đoàn Lao động tỉnh cùng với các khu công nghiệp Tam Thăng, Điện Nam - Điện Ngọc thực hiện các buổi tuyên truyền “Nơi làm việc an toàn - không quấy rối tình dục” thu hút hàng nghìn lượt LĐN tham gia [7]. Một số doanh nghiệp đã có quy chế giải quyết nội bộ về hành vi quấy rối tình dục, quy định trách nhiệm của người quản lý, người giám sát và bộ phận nhân sự khi tiếp nhận phản ánh.

- Về hạn chế:

Việc thực hiện pháp luật trong bảo đảm khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vẫn còn một số bất cập nhất định: (1) Một số doanh nghiệp chưa xây dựng hoặc chưa cụ thể hóa quy định, quy trình giải quyết về hành vi quấy rối tình dục trong nội quy lao động; (2) Công tác tuyên truyền, tập huấn chưa thường xuyên, sâu rộng, chủ yếu còn mang tính hình thức.

Bảng 3.2. Kết quả khảo sát 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

Tiêu chí		Điểm					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
Thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương	Số phiếu ($\Sigma=500$)	42	124	211	102	21	2,87
	%	8,40	24,80	42,20	20,40	4,20	

Thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thời gian làm việc và nghỉ ngơi	Số phiếu ($\Sigma=500$)	38	72	201	170	19	3,12
	%	7,60	14,40	40,20	34,00	3,80	
Thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của lao động nữ	Số phiếu ($\Sigma=500$)	18	52	121	165	144	3,73
	%	3,60	10,40	24,20	33,00	28,80	
Thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội	Số phiếu ($\Sigma=500$)	34	92	208	152	14	3,04
	%	6,80	18,40	41,60	30,40	2,80	
Thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền được bảo vệ khỏi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	Số phiếu ($\Sigma=500$)	53	95	137	129	86	3,2
	%	10,60	19,00	27,40	25,80	17,20	
	%	5,00	13,80	48,20	27,60	5,40	

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Qua phiếu khảo sát ý kiến với cán bộ, công chức và LĐN làm việc tại các KCN vùng KTTĐMT gắn liền với thực hiện pháp luật cho đảm bảo quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT nhằm bảo vệ quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN cho thấy hầu hết những tiêu chí đánh giá ở cấp độ

đồng ý; tiêu chí “thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền trong việc làm và học nghề của lao động nữ” được phản ánh ở cấp cao nhất với điểm trung bình là 3,73/5 điểm. Tiêu chí “thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương” được đánh giá ở mức thấp nhất là 2,87/5 điểm. Có thể thấy, tiêu chí “thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương” thấp nhất phản ánh sự chưa hoàn chỉnh của hệ thống pháp luật, thiếu sự bao quát hoặc chi tiết trong những quy định, cũng như hạn chế trong thực hiện và giám sát. Điều này có thể bắt nguồn từ nhiều chính sách còn mâu thuẫn, bất cập với thực tiễn, thiếu nhấn mạnh vào vấn đề bình đẳng giới, hoặc chưa được ưu tiên thỏa đáng về bảo đảm quyền về thu nhập và tiền lương. Bên cạnh đó, nguồn lực hỗ trợ và cơ sở hạ tầng để triển khai các chính sách có thể chưa đủ, dẫn đến việc đảm bảo quyền LDN trong thu nhập và tiền lương chưa mang lại kết quả như mong muốn.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, đối với tiêu chí thực thi pháp luật bảo đảm quyền về tiền lương và thu nhập, nhóm những người làm việc ở doanh nghiệp FDI và các ngành thâm dụng lao động - vốn chiếm tỷ trọng lớn trong mẫu khảo sát - chịu ảnh hưởng trực tiếp từ cơ chế trả lương theo sản phẩm, áp lực đơn hàng và cường độ làm việc cao, nên có xu hướng đánh giá thận trọng hơn về hiệu quả thực thi. Về thực hiện pháp luật về thời giờ lao động và thời giờ nghỉ ngơi, sự đánh giá nhìn chung tích cực hơn có thể gắn với việc nhiều quy định về giờ làm việc, làm thêm giờ và nghỉ phép, nghỉ lễ được kiểm tra tương đối thường xuyên tại các doanh nghiệp quy mô lớn, đặc biệt là khu vực FDI. Đối với việc thực hiện pháp luật về quyền trong việc làm và học nghề, mức độ đánh giá cao hơn phản ánh sự ghi nhận nhiều chương trình đào tạo nội bộ và yêu cầu nâng cao tay nghề trong doanh nghiệp sản xuất; tuy nhiên cơ hội thăng tiến thực chất vẫn có thể khác biệt giữa các hình thức doanh nghiệp. Riêng nội dung thực thi pháp luật về quyền khi mang thai, nuôi con nhỏ và hưởng bảo hiểm xã hội, nhóm người lao động di cư - chiếm tỷ lệ đáng kể trong mẫu khảo sát - thường phụ thuộc hoàn toàn vào tiền lương và chế độ bảo hiểm, do đó mức độ cảm nhận về tính đầy đủ và kịp thời trong việc thực thi chính sách có thể thận trọng hơn. Đối với việc thực thi pháp luật về bảo đảm khỏi hành vi quấy rối tình dục ở nơi lao động, sự đánh giá còn

chịu tác động bởi văn hóa doanh nghiệp và thiết chế nội bộ xử lý khiếu nại; trong những ngành sử dụng đông LĐN, nhận thức và cơ chế phòng ngừa bước đầu được thiết lập nhưng hiệu quả thực tế vẫn phụ thuộc nhiều vào môi trường quản lý cụ thể.

3.3.2.2. 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

Hoạt động phổ biến pháp luật về quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp từng bước được đổi mới. Chú trọng tuyên truyền những văn bản pháp luật lao động mới có liên hệ trực tiếp đến quyền và lợi ích của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN như: Hiến pháp năm 2013, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật việc làm, Luật Phòng, chống bạo lực gia đình, Luật Bình đẳng giới ...và những văn bản của vùng KTTĐMT. Nội dung, hình thức phổ biến, tuyên truyền phong phú, đa dạng phù hợp với đặc thù LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Nội dung tuyên truyền tập trung vào điều kiện làm việc, tiền lương, bảo hiểm xã hội, phòng chống quấy rối tình dục và bạo lực nơi làm việc, đã thu hút sự quan tâm của đông đảo LĐN trong các KCN. Bằng nhiều cách thức phổ biến phù hợp như tuyên truyền miệng thông qua đội ngũ báo cáo viên, cán bộ công đoàn các cấp, tuyên truyền viên, tổ chức hội thảo, tọa đàm; phát tờ rơi, sổ tay; tư vấn cá nhân; đẩy mạnh phát huy các kênh truyền thông mới như: trang thông tin điện tử, Facebook, các nhóm Zalo của các cấp công đoàn; ứng dụng nền tảng công nghệ thông tin tổ chức các cuộc thi tìm hiểu, thi ảnh, video clip...qua tuyên truyền đã tăng cường nhận thức của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN hiểu rõ hơn về quyền lợi, chính sách hỗ trợ và những quy định trong an toàn lao động, nâng cao ý thức tự bảo vệ mình, mạnh dạn lên tiếng khi quyền lợi bị xâm phạm; cải thiện môi trường làm việc, điều kiện làm việc an toàn, giảm hiện tượng phân biệt đối xử và bảo đảm sự bình đẳng giới trong quá trình tuyển dụng, thăng tiến; chăm sóc sức khỏe, thai sản, nuôi con nhỏ...

Hội đồng vùng KTTĐMT và các địa phương đã yêu cầu các cơ quan, ban ngành tỉnh, thành phố căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao, kết hợp các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp tổ chức nhiều hoạt động tuyên truyền

về quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN với các nội dung, hình thức phong phú, đa dạng, thiết thực, hiệu quả. Tại thành phố Đà Nẵng đã tổ chức nhiều hoạt động liên quan đến LĐN như Hội Liên hiệp Phụ nữ Đà Nẵng kết hợp cùng Cơ quan Liên Hợp quốc về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (UN Women) triển khai chuỗi sáng kiến truyền thông tại cộng đồng hưởng ứng tháng hành động vì bình đẳng giới và phòng ngừa, xử lý bạo lực trên cơ sở giới; CLB “Nữ công nhân, lao động tạm trú tự quản” do Hội Liên hiệp Phụ nữ phường Hòa Thọ Tây (quận Cẩm Lệ); Liên đoàn lao động thành phố Đà Nẵng hướng dẫn các cấp công đoàn trực thuộc triển khai nhiều hoạt động kỷ niệm nhân ngày Quốc tế phụ nữ (8/3), ngày Quốc tế hạnh phúc (20/3) và ngày Phụ nữ Việt Nam (20/10) nhằm tạo khí thế thi đua sôi nổi và ý nghĩa trong LĐN. Tại Quảng Nam, Giai đoạn 2017 - 2021, Sở LĐTB&XH tổ chức biên soạn và in ấn 13.000 cuốn sổ tay tuyên truyền; triển khai tổ chức: 59 lớp tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động cho người sử dụng lao động, người lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh với gần 17.500 người tham gia, 06 Hội thảo “Đối thoại chính sách, pháp luật lao động” với sự tham gia của đại diện lãnh đạo các Sở, ngành, người đại diện cho phía sử dụng lao động, cán bộ phụ trách nhân sự, cán bộ đại diện công đoàn của hơn 500 doanh nghiệp thuộc các địa bàn quận, huyện, thị xã và thành phố.

Có thể nói, trong thời gian qua, công tác tuyên truyền các chính sách, pháp luật lao động đối với LĐN tại nơi làm việc trong các KCN đã được triển khai ngày càng sâu rộng, với nhiều phương thức đa dạng và hợp lý. Những nỗ lực này không chỉ giúp cải thiện trong nhận thức của các cơ quan, tổ chức, đặc biệt là LĐN tại nơi làm việc trong các KCN về lợi ích, nghĩa vụ và các chính sách hỗ trợ mà còn tạo ra những chuyển biến tích cực trong hành vi, tư duy về bình đẳng giới.

Mặc dầu vậy, công tác tuyên truyền tăng cường nhận thức của các chủ thể liên quan nhằm bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN tại vùng KTTĐMT còn nhiều hạn chế. Trước hết, nội dung tuyên truyền chưa được thực hiện đồng bộ và sâu rộng mới chỉ dừng lại ở các hoạt động tập huấn rời rạc hoặc tích hợp vào các chương trình chung về lao động, thiếu sự chuyên biệt dành cho LĐN. Điều này làm giảm hiệu quả trong việc tăng cường nhận thức của các chủ

thể, đặc biệt là LĐN, chính quyền địa phương và doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các chương trình tuyên truyền tại một vài địa phương vẫn còn mang tính hình thức, chủ yếu diễn ra trong các dịp kỷ niệm như ngày Quốc tế Phụ nữ hoặc tháng công nhân, chưa được triển khai một cách liên tục và có hệ thống. Mặc dù đã thực hiện một số lớp tập huấn về quyền lợi của LĐN, nhưng nội dung tập trung chủ yếu vào những khía cạnh cơ bản, chưa đi sâu vào các nội dung như chế độ bảo đảm sức khỏe sinh sản, quyền được lao động trong môi trường an toàn và bình đẳng giới tại nơi làm việc. Ngoài ra, sự kết hợp giữa các cơ quan nhà nước và các tổ chức xã hội trong công tác tuyên truyền còn những bất cập. Tại vùng KTTĐMT, cho dù đã có một số hoạt động liên kết giữa các cơ quan như Liên đoàn lao động và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nhưng chưa ban hành được cơ chế phối hợp hiệu quả để phát huy sự tham gia tích cực của doanh nghiệp và cộng đồng. Ví dụ, trong công tác bảo đảm quyền của LĐN mang thai tại các KCN, một số tỉnh vẫn chưa thực hiện được sự giám sát chặt chẽ về việc áp dụng chế độ thai sản, quyền nghỉ ngơi và hỗ trợ y tế theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Những hạn chế này đòi hỏi các tỉnh, thành phố vùng KTTĐMT cần có chiến lược tuyên truyền rõ ràng, phối hợp hiệu quả giữa những bên có liên quan, đồng thời đẩy mạnh việc tổ chức nhiều chương trình đào tạo và tăng cường nhận thức về quyền của LĐN. Các cơ quan nhà nước cần nghiên cứu, ban hành cơ sở dữ liệu và thiết lập các diễn đàn đối thoại định kỳ giữa lao động nữ, doanh nghiệp và các công đoàn để tăng cường nhận thức và sự cam kết của các bên trong bảo đảm quyền lợi LĐN tại nơi làm việc.

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

Công tác kiểm tra, thanh tra trong việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN của các doanh nghiệp tại vùng KTTĐMT trong giai đoạn từ năm 2015 đến 2024 đã được thực hiện dựa trên các văn bản pháp luật lao động quốc gia và những chỉ đạo, hướng dẫn của các địa phương. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (nay là Sở Nội vụ) các địa phương đã tổ chức, phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, các Sở, Ban, ngành có liên quan và Ủy ban nhân

dân các địa phương thực hiện thanh tra, kiểm tra những doanh nghiệp kinh doanh trên địa bàn các tỉnh, thành phố về thực hiện quy định pháp luật về lao động, các quy định về công đoàn; qua thanh tra, kiểm tra đã kịp thời hướng dẫn cụ thể nhiều doanh nghiệp thực hiện đúng những quy định của pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn, đồng thời kịp thời xử lý những hành vi làm trái pháp luật về lao động, pháp luật về công đoàn, qua kiểm tra, thanh tra đã phát hiện các sai phạm của các doanh nghiệp kịp thời xử lý, chấn chỉnh, đồng thời chỉ đạo, hướng dẫn cho nhiều doanh nghiệp triển khai thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động, xử lý chấn chỉnh hành vi vi phạm của doanh nghiệp nghiêm túc theo đúng các quy định của pháp luật; sau khi kết thúc các đợt thanh tra, kiểm tra, đa số các doanh nghiệp đã giải quyết những hành vi làm trái với pháp luật lao động, đặc biệt là khắc phục tình trạng nợ lương, bảo hiểm thất nghiệp, nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn. Tại Quảng Nam, trong năm 2023, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã thực hiện kiểm tra việc tuân thủ những quy định của pháp luật về lao động tại 08 doanh nghiệp; kiểm tra việc thực hiện các quy định pháp luật về bảo hiểm xã hội tại 10 doanh nghiệp; kiểm tra tình hình thực thi chính sách và các quy định của pháp luật về an toàn vệ sinh lao động tại 20 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh như Công ty Trách nhiệm hữu hạn Hào Hưng Trà My, Công ty Cổ phần Đầu tư và xây dựng Xuân Phú Hải, Công ty Cổ phần Đá Trà My, Công ty Cổ phần Sản xuất Thương mại Thép Hùng Vĩ, Chi nhánh Quảng Nam - Công ty Cổ phần Vinpearl, Công ty Trách nhiệm hữu hạn DH Textile...

Bên cạnh của kết quả đã đạt được, hạn chế trong công tác thanh tra, kiểm tra về bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ở vùng KTTĐMT không chỉ phản ánh ở mức độ tuân thủ pháp luật lao động của doanh nghiệp, mà còn liên quan đến sự điều phối chưa hiệu quả giữa các cơ quan chức năng và tổ chức liên quan. Mặc dù đã có các văn bản như Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và những nghị định hướng dẫn thực hiện nhưng việc tổ chức trên thực tế vẫn còn nhiều hạn chế. Tại các khu công nghiệp lớn như Hòa Khánh (Đà Nẵng), Chu Lai (Quảng Nam) hay Dung Quất (Quảng Ngãi) vẫn còn một số doanh nghiệp chưa đáp ứng các yêu cầu về chế độ làm việc, thời giờ nghỉ

ngôi và đặc biệt là chế độ nghỉ thai sản, chính sách giảm giờ làm cho LĐN mang thai hoặc bố trí khu vực chăm sóc con nhỏ tại nơi làm việc.

Một trong những vấn đề đáng lưu ý là công tác thanh tra vẫn mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và tính đột xuất. Lực lượng thanh tra viên lao động tại các tỉnh, thành trong vùng còn mỏng, vừa thiếu về số lượng, vừa yếu về chuyên môn. Các cuộc thanh tra thường tập trung vào các hành vi vi phạm hành chính mà chưa chú trọng đến việc giám sát các yếu tố bảo đảm môi trường lao động an toàn, lành mạnh cho LĐN. Bên cạnh đó, chưa có một cơ chế kiểm tra, giám sát liên vùng, liên ngành dẫn đến tình trạng thông tin không đồng bộ, gây khó khăn trong việc theo dõi và xử lý vi phạm. Một ví dụ điển hình là tình trạng một số doanh nghiệp tại nhiều KCN Dung Quốc năm 2022 đã cắt giảm các phúc lợi của LĐN nhưng mãi đến khi có phản ánh từ báo chí và công đoàn địa phương thì vi phạm này mới được xem xét giải quyết. Hơn nữa, các tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐMT triển khai nhiều chính sách hỗ trợ với LĐN còn chậm, đặc biệt là các chương trình hỗ trợ đào tạo, nâng cao kỹ năng và nhận thức về những quyền lợi trong lao động vẫn còn hạn chế. Chính quyền các tỉnh, thành phố thường triển khai các lớp tập huấn mang tính chung chung, chưa đi sâu vào các nội dung thiết thực, cụ thể cho LĐN trong môi trường công nghiệp. Điều này tạo nên sự thụ động của LĐN khiến họ khó nắm bắt và bảo đảm quyền lợi hợp pháp của mình.

Việc thiếu sự phối hợp giữa những cơ quan thanh tra, của các cấp công đoàn, ban quản lý KCN và tổ chức xã hội cũng là lý do lớn dẫn đến tình trạng vi phạm quyền LĐN còn kéo dài. Vai trò của các tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi và đại diện hợp pháp cho lao động nữ còn chưa thật sự hiệu quả cao, chưa phát huy tối đa hiệu quả của việc phối hợp với cơ quan thanh tra để giải quyết, xử lý vi phạm.

3.3.2.4. 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 nhân tố quan trọng trong bảo đảm quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Bằng việc tiếp thu kinh nghiệm quốc tế, cải thiện chính sách và tạo điều kiện tốt hơn cho LĐN tại nơi làm

việc trong các KCN, vùng KTTĐMT có thể vừa thúc đẩy bình đẳng giới, vừa tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế trong vùng.

Hợp tác quốc tế là một trong các biện pháp quan trọng giúp cải thiện môi trường lao động và bảo đảm quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, thông qua tiếp nhận kinh nghiệm từ các tổ chức quốc tế. Việt Nam đã thực hiện nhiều cam kết quốc tế như Công ước CEDAW về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ; các Công ước của ILO về LĐN. Hỗ trợ kỹ thuật và tài chính với các chương trình “Better Work Vietnam” (do ILO và IFC phối hợp thực hiện) đã giúp hàng nghìn LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ngành dệt may tại miền Trung được tiếp cận môi trường làm việc đảm bảo. Xây dựng chính sách và pháp luật phù hợp, học tập từ mô hình của Nhật Bản, Hàn Quốc trong việc hỗ trợ LĐN tại nơi làm việc trong các KCN qua những chính sách như ngày làm việc linh hoạt, trợ cấp nuôi con.

Thời gian qua, các tỉnh, thành trong vùng KTTĐMT đã tích cực tăng cường hội nhập và hợp tác quốc tế nhằm bảo đảm quyền lợi cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Thành phố Đà Nẵng đã ký kết Biên bản ghi nhớ hợp tác với ILO vào ngày 20/9/2022, tập trung vào việc thúc đẩy môi trường làm việc an toàn và bình đẳng giới trong các KCN. Trong khuôn khổ Chương trình đối tác phát triển của ngân hàng thế giới tại Việt Nam, tỉnh Quảng Nam đã triển khai dự án tăng cường năng lực quản trị lao động với khoản tài trợ 2 triệu USD từ năm 2021 bao gồm các hoạt động như tập huấn phòng, chống quấy rối tình dục và cải thiện chế độ làm việc cho LĐN tại KCN Điện Nam - Điện Ngọc. Tại Thừa Thiên Huế, Nghị quyết số 18/2023/NQ-HĐND ngày 15/6/2023 đã tạo điều kiện để triển khai các dự án hợp tác quốc tế nhằm xây dựng mô hình nhà trẻ, khu vực nghỉ ngơi cho LĐN trong KCN Phú Bài, nhận được hỗ trợ kỹ thuật từ tổ chức JICA (Nhật Bản). Tỉnh Bình Định, thông qua chương trình “Kết nối ASEAN vì bình đẳng giới” đã liên kết với các doanh nghiệp nước ngoài tổ chức các hội thảo chuyên đề và phát động chiến dịch “Vì nơi làm việc không quấy rối” vào tháng 5/2023 tại KCN Nhơn Hội. Ngoài ra, các địa phương cũng đã thực hiện các nội dung cải cách thủ tục hành chính, đơn giản hóa quy trình kết hợp với các tổ chức quốc tế theo Quyết

định số 147/QĐ-TTg ngày 28/1/2023 của Thủ tướng Chính phủ, tạo điều kiện thuận lợi kêu gọi nguồn lực hỗ trợ nâng cao quyền lợi và phúc lợi cho LĐN trong các KCN. Những nỗ lực này đã góp phần nâng cao vị thế lao động nữ, thúc đẩy môi trường làm việc hài hòa và thích hợp với tiêu chuẩn quốc tế tại các KCN vùng KTTĐMT.

Tuy nhiên, 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 những tiêu chuẩn quốc tế một cách đồng bộ. Mặc dù trong Bộ luật Lao động năm 2019 và Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã quy định rõ quyền lợi của LĐN, song thực hiện trên thực tế còn gặp nhiều khó khăn. Chẳng hạn, tại KCN Hòa Khánh (Đà Nẵng) dù đã có một số doanh nghiệp áp dụng các tiêu chuẩn như SA8000 nhưng đa phần các doanh nghiệp vẫn chưa có chính sách cụ thể về hỗ trợ LĐN, đặc biệt là về bảo đảm thời gian nghỉ thai sản, quyền được làm việc trong môi trường an toàn hay chế độ nuôi con nhỏ.

Các chương trình hợp tác quốc tế như trợ giúp kỹ thuật từ các tổ chức nước ngoài về nâng cao năng lực quản lý và bảo đảm 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 như một số doanh nghiệp đã tham gia vào nhiều chương trình hợp tác của ILO nhưng việc triển khai chỉ giới hạn ở một số khía cạnh như vấn đề an toàn trong lao động, chưa chú trọng đến các vấn đề sâu hơn như tạo điều kiện để LĐN tham gia đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

Tại nhiều KCN, mặc dù các địa phương có nhiều cơ hội kêu gọi đầu tư nước ngoài thông qua các văn bản hợp tác, song sự hợp tác giữa các bên liên quan vẫn thiếu hiệu quả. Chẳng hạn, các dự án hỗ trợ LĐN nâng cao kỹ năng hoặc bảo đảm quyền lợi lao động thường bị giới hạn bởi nguồn lực tài chính hạn chế và thiếu sự điều phối từ cơ quan nhà nước. Việc thiếu một hệ thống dữ liệu liên quan đến môi trường làm việc 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 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

3.4.1.1. Chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp là cơ quan, tổ chức nhà nước

- Quốc hội.

Quốc hội là cơ quan lập pháp cao nhất của Việt Nam, có vai trò quan trọng trong việc ban hành và giám sát việc thực hiện các chính sách, pháp luật bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN như ban hành Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ Luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024... để quy định về thời gian làm việc, chế độ thai sản, chế độ nghỉ hưu, bảo hiểm xã hội hoặc bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Quốc hội giám sát chặt chẽ trong thực thi các quy định của pháp luật lao động tại các KCN, nhất là về chính sách lương, an toàn lao động, chế độ bảo hiểm xã hội cho LDN; quyết định phân bổ ngân sách để xây dựng các nội dung hỗ trợ LDN như nhà ở xã hội, nhà trẻ, cơ sở y tế tại các KCN.

- Chính phủ.

Chính phủ xây dựng và thực hiện các cơ chế, chính sách, chương trình có tính đến điều kiện đặc thù của LDN tại nơi làm việc trong các KCN về bình đẳng giới, an toàn lao động, điều kiện lao động, bảo vệ sức khỏe và có cơ hội phát huy các tiềm năng và hưởng thụ các quyền chủ yếu của mình mà Hiến pháp và pháp luật ghi nhận; chỉ đạo, điều hành công việc giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc tăng cường và bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN; phát triển đội ngũ cán bộ, công chức hành chính tận tâm phục vụ nhân dân là ý nghĩa quan trọng đối với vấn đề bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc trong các KCN; ban hành các cơ chế xử lý các tranh chấp lao động, các khiếu nại, tố cáo của LDN trong KCN như Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 11/9/2020 về các nhiệm vụ, giải pháp đẩy mạnh phát triển các vùng kinh tế trọng điểm; Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động 2019, trong đó quy định

cụ thể về quyền lợi của lao động nữ, bao gồm thời gian nghỉ thai sản, không bị phân biệt đối xử trong làm việc và tuyển dụng, cũng như các điều kiện lao động phù hợp với giới tính; Quyết định số 1874/QĐ-TTg của Chính phủ, ngày 13/10/2014 về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát kinh tế xã hội vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, định hướng đến năm 2030; Quyết định số 2054/QĐ-TTg của Chính phủ, ngày 23/11/2015 phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển giao thông vận tải vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020 và định hướng 2030; Quyết định số 376/QĐ-TTg, của Chính phủ ngày 04/5/2024 về phê duyệt Quy hoạch vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050; Quyết định số 1281/QĐ-TTg, của Chính phủ ngày 29/10/2024 về xây dựng Kế hoạch thực hiện Quy hoạch vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050....

- Các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ.

Các bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan thuộc Chính phủ đã thực hiện nhiều chương trình, chính sách bảo vệ quyền lợi LĐN trong KCN. Các hoạt động chính gồm: tham mưu xây dựng và triển khai các chính sách liên quan đến quyền LĐN tại nơi làm việc; lồng ghép giới trong hoạch định chính sách; kiểm tra, thanh tra việc thực hiện pháp luật; truyền thông tăng cường nhận thức và khuyến khích bình đẳng giới. Điển hình như Quyết định 2836/QĐ-BCT ngày 06/5/2013 của Bộ Công thương về phê duyệt quy hoạch phát triển công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030; Quyết định 18/2007/QĐ-BCT ngày 31/12/2007 của Bộ Công thương về phê duyệt quy hoạch phát triển một số kết cấu hạ tầng thương mại chủ yếu vùng KTTĐMT đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020...

- Bộ Nội Vụ.

Bộ Nội Vụ (có cấu phần của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trước đây) có trách nhiệm hướng dẫn và thực thi các quy định của pháp luật về lao động, việc làm bao gồm kỷ luật, thương lượng tập thể, hợp đồng lao động, trách nhiệm vật chất, thỏa ước lao động và giải quyết tranh chấp. Bộ cũng ban hành và giám

sát chính sách tiền lương, mức lương tối thiểu đối với người lao động trong doanh nghiệp, tổ chức, hợp tác xã và cá nhân sử dụng lao động. Đồng thời, Bộ đảm bảo quyền lợi của các nhóm lao động đặc thù như LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Ngoài ra, Bộ quản lý công tác lao động trong nước, giám sát lao động nước ngoài tại Việt Nam, đồng thời thu thập, dự báo, phân tích và công bố thông tin thị trường lao động. Bộ cũng ban hành quy chế về dịch vụ việc làm, hướng dẫn triển khai chính sách bảo hiểm thất nghiệp và bảo đảm hoạt động hệ thống dữ liệu về thị trường lao động theo quy định của pháp luật. cụ thể như Thông tư 17/2023/TT-BLĐTBXH, ngày 29/12/2023 về hướng dẫn ủy quyền thực hiện nhiệm vụ quản lý Nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế; Thông tư số 11/2021/TT-BLĐTBXH, ngày 30/ 9/2021 về hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Sở Lao động - Thương binh và xã hội thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Phòng Lao động - Thương binh và xã hội thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; Thông tư số 19/2021/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội như: Xây dựng các Danh mục vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn để làm căn cứ xác định các trường hợp có thể nghỉ hưu trước tuổi so với tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường; Quyết định số 462/QĐ-BLĐTBXH, ngày 4/02/2025 về việc công bố thủ tục hành chính được điều chỉnh, bổ sung các quy định về lao động, tiền lương, các chế độ khác trong quan hệ lao động thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ.

Các Sở Nội vụ tại Vùng KTTĐMT (có cấu phần của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước đây), triển khai thực hiện các nội dung gắn với lĩnh vực lao động trong phạm vi các địa phương như các Sở đã ban hành các công văn, kế hoạch, báo cáo... thuộc lĩnh vực lao động. Tại Quảng Nam có Công văn số 3405/LĐTBXH-LĐVL ngày 22/11/2024 đề nghị Liên đoàn Lao động tỉnh, Ban Quản lý các Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh, Ủy ban nhân dân và những doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nắm bắt tình hình đời sống công nhân lao động và hoạt động sản xuất, kinh doanh trong doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp trong khu công nghiệp, cụm công nghiệp; Sở Lao động -Thương binh và Xã hội đã chủ trì, phối hợp với bảo hiểm xã hội tỉnh, các sở, ban, ngành, tham mưu Ủy ban nhân

dân tỉnh ban hành Kế hoạch số 8099/KH-UBND ngày 05/12/2022 triển khai thực hiện đề án đổi mới tổng thể nội dung, hình thức và phương pháp tuyên truyền bảo hiểm xã hội đến năm 2030 trên địa bàn tỉnh; Báo cáo số 277/BC-LĐTBXH, ngày 17/10/2023 của Sở Lao động - Thương binh và xã hội tỉnh về triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp khắc phục khó khăn trong sản xuất, kinh doanh của người dân, doanh nghiệp...

- Chính quyền địa phương.

Chính quyền địa phương có nhiệm vụ tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật và giám sát việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động, an toàn trong lao động và bảo vệ môi trường trong các KCN vào đời sống thực tiễn. Cụ thể các địa phương ban hành các văn bản như Quyết định 1537/QĐ-UBND, ngày 08/10/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về việc ban hành chương trình hành động triển khai các nhiệm vụ, giải pháp phát triển Vùng KTTĐMT của tỉnh Quảng Ngãi; Kế hoạch số 2530/KH-UBND, ngày 08/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về triển khai thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới; Quyết định 2709/QĐ-UBND, ngày 21/11/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam về thông qua Đề án "phát triển hài hòa quan hệ lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Nam, giai đoạn 2025 - 2030"; Nghị quyết số 01-NQ/TU ngày 30/10/2020 của Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng về phát triển công nghiệp hỗ trợ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Nghị quyết số 85/2023/NQ-HĐND ngày 13/12/2023 của Hội đồng nhân dân thành phố Đà Nẵng về chính sách hỗ trợ chế độ thai sản đặc thù cho nhóm lao động nữ...

Chính quyền địa phương phối hợp để bảo đảm các doanh nghiệp triển khai đúng các quy định về tiền lương, hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội và quyền lợi khác cho LĐN tại KCN; hỗ trợ phát triển hạ tầng giao thông, điện, nước và dịch vụ công cộng; xây dựng nhà ở, trường học, bệnh viện nhằm tăng cường chất lượng sống cho LĐN và gia đình. Đồng thời, triển khai đào tạo nghề, nâng cao tay nghề, hợp tác với các tổ chức hỗ trợ chăm sóc sức khỏe, trợ cấp trẻ em và hỗ trợ

LĐN gặp khó khăn. Chính quyền địa phương cũng xử lý tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi chính đáng, bảo đảm thực thi hiệu quả những chính sách phúc lợi xã hội như chế độ thất nghiệp, bảo hiểm y tế, tạo điều kiện LĐN tiếp cận các dịch vụ y tế, giáo dục.

- Các cơ quan tư pháp.

Tòa án nhân dân đóng vai trò quan trọng trong bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN vùng kinh tế trọng điểm miền Trung thông qua xét xử các vụ việc lao động và các tranh chấp có liên quan. Trên thực tế, Tòa án các cấp trong vùng đã kịp thời giải quyết nhiều tranh chấp liên quan đến kết thúc hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ thai sản, tai nạn lao động, qua đó bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ. Hoạt động xét xử ngày càng được thực hiện theo hướng công khai, minh bạch, đúng pháp luật, góp phần tăng cường niềm tin của lao động nữ vào cơ chế bảo đảm quyền của lao động nữ bằng con đường tư pháp.

Viện Kiểm sát nhân dân triển khai hiệu quả chức năng kiểm sát hoạt động tư pháp và thực hành quyền công tố, qua đó góp phần bảo đảm việc thực thi pháp luật lao động được thực hiện nghiêm minh và thống nhất trong các KCN của vùng. Thông qua việc kiểm sát quá trình xử lý các vụ án, vụ việc lao động liên quan đến LĐN, Viện Kiểm sát đã kịp thời phát hiện, kiến nghị khắc phục các vi phạm tố tụng, bảo đảm việc giải quyết tranh chấp đúng pháp luật, khách quan, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của LĐN. Vai trò phối hợp giữa Viện Kiểm sát với Tòa án và những cơ quan liên quan ngày càng được tăng cường, góp phần cải thiện hiệu quả bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT.

- Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế.

Trong thực tiễn, Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế vùng KTTĐMT đã chủ động phối hợp với tổ chức công đoàn, doanh nghiệp và các cơ quan chức năng trong việc giám sát điều kiện lao động, cải thiện chế độ phúc lợi, bảo đảm thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, tiền lương, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và chế độ thai sản đối với lao động nữ. Đồng thời, những hoạt động hỗ trợ, hướng dẫn và đối thoại tại doanh nghiệp do Ban quản lý triển

khai đã góp phần tăng cường nhận thức về pháp luật lao động, thúc đẩy bình đẳng giới và bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích hợp pháp của LĐN. Những thành quả đạt được của Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế trong vùng không chỉ góp phần nâng cao đời sống và điều kiện làm việc của lao động nữ, mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển ổn định, bền vững tại các khu công nghiệp của vùng.

- Hội đồng vùng.

Hội đồng vùng KTTĐMT đóng vai trò xây dựng, điều phối và giám sát các chính sách để bảo đảm quyền lợi LĐN tại KCN, tạo môi trường lao động công bằng, an toàn và bền vững, góp phần phát triển kinh tế - xã hội vùng. Hội đồng còn tham mưu cơ chế, chính sách phù hợp; thu hút đầu tư; thúc đẩy liên kết vùng; hỗ trợ doanh nghiệp và thúc đẩy ngành công nghiệp, du lịch, logistics; đồng thời phát triển hạ tầng giao thông, đô thị, cảng biển, KCN.

3.4.1.2. 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 nước ta, các chủ thể bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong KCN trong tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội được thể hiện thông qua sự lãnh đạo của Đảng cùng với hoạt động giám sát, phản biện xã hội của các tổ chức chính trị - xã hội.

- Tỉnh ủy, Thành ủy các địa phương vùng KTTĐMT giữ vai trò lãnh đạo trực tiếp, toàn diện trong việc cụ thể hóa các quan điểm, nghị quyết và chủ trương của Đảng trong bảo đảm quyền của người lao động, trong đó có LĐN tại các khu công nghiệp. Thông qua việc ban hành các nghị quyết, chỉ thị và chương trình hành động, các cấp ủy đã định hướng cho chính quyền địa phương và những chủ thể có liên quan triển khai đồng bộ các giải pháp; quan tâm bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của LĐN. Điển hình tại tỉnh Bình Định, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 21/6/2022 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo đảm quyền, lợi ích chính đáng của người lao động trong doanh nghiệp, tập trung vào những doanh nghiệp trong khu công nghiệp... Thông qua việc xây dựng và chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện những văn bản nêu trên, vai trò lãnh đạo của Tỉnh ủy, Thành ủy các địa phương đã góp phần tăng cường nhận

thức, nâng cao trách nhiệm, vai trò của những chủ thể có liên quan, tạo nền tảng chính trị quan trọng cho việc bảo đảm quyền của lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng KTTĐMT.

- Các tổ chức chính trị - xã hội giữ vai trò quan trọng trong việc đại diện, bảo đảm quyền và cải thiện môi trường lao động, đời sống của lao động nữ tại các khu công nghiệp vùng KTTĐMT thông qua các hoạt động giám sát, phản biện xã hội và hỗ trợ trực tiếp tại cơ sở. Trong đó, tổ chức Công đoàn là lực lượng nòng cốt trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại khu công nghiệp. Tại Quảng Nam và Quảng Ngãi, công đoàn các khu công nghiệp đã tăng cường thương lượng tập thể và ký kết các thỏa ước lao động tập thể, giám sát việc thực hiện những quy định về bảo hiểm xã hội, tiền lương, chế độ thai sản và kịp thời hỗ trợ xử lý các tranh chấp lao động liên quan đến LĐN. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam các cấp tổ chức các hoạt động phổ biến pháp luật về bình đẳng giới, bảo vệ sức khỏe sinh sản và hỗ trợ đời sống cho LĐN trong khu công nghiệp. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam phát huy vai trò giám sát việc triển khai các chính sách đối với người lao động.

Đáng chú ý, tại nhiều khu công nghiệp ở Quảng Nam và Quảng Ngãi, tổ chức Công đoàn đã phối hợp với Đoàn Thanh niên triển khai các hoạt động chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho lao động trẻ, trong đó có lao động nữ, như lễ cưới tập thể, các chương trình văn hóa, văn nghệ, thể thao, sinh hoạt cộng đồng, tạo môi trường giao lưu, gắn kết và góp phần tăng cường chất lượng đời sống tinh thần của thanh niên, LĐN trong các KCN.

- Các doanh nghiệp.

Doanh nghiệp tại các địa phương đóng vai trò quan trọng trong bảo đảm quyền lợi của LĐN, tạo môi trường làm việc công bằng, an toàn và thân thiện, nâng cao năng suất và tính bền vững. Doanh nghiệp cần bảo đảm bình đẳng giới, ban hành chính sách minh bạch về tuyển dụng, thăng tiến, đào tạo và tiền lương cho LĐN. Cải thiện chế độ làm việc và bảo đảm sức khỏe LĐN như giảm giờ làm nặng nhọc, đảm bảo an toàn lao động, hỗ trợ chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng của LĐN. Bảo đảm quyền lợi về tiền lương và phúc lợi, tuân thủ quy định về chế

độ nghỉ thai sản, phòng chống quấy rối tình dục, bảo hiểm xã hội, y tế và bảo vệ an toàn cho LĐN qua các quy tắc ứng xử và xử lý các vi phạm pháp luật lao động. Tạo điều kiện cho LĐN cân bằng công việc và gia đình, áp dụng chính sách làm việc linh hoạt và hỗ trợ nhà trẻ. Ngoài ra, doanh nghiệp cần hợp tác có hiệu quả với công đoàn trong bảo đảm quyền của LĐN, triển khai tổ chức các dự án đào tạo và tăng cường nhận thức về quyền lợi trong quan hệ lao động.

3.4.2. Về hạn chế

Hoạt động của các chủ thể bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT còn những mặt hạn chế, xuất phát từ sự phối hợp chưa đồng bộ và chặt chẽ giữa những cơ quan có chức năng quản lý nhà nước, các tổ chức xã hội và doanh nghiệp.

Thứ nhất, công tác phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi của LĐN còn hình thức, chưa cơ chế rõ ràng để liên kết và giám sát hiệu quả. Điều này dẫn đến việc triển khai các chương trình hỗ trợ LĐN như đào tạo kỹ năng nghề, bảo vệ sức khỏe sinh sản và thực thi chế độ thai sản, chưa đáp ứng được kỳ vọng, mặc dù đã có quy định quan trọng như Bộ Luật lao động năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Thứ hai, các doanh nghiệp trong KCN phần lớn chưa thực sự quan tâm đến việc bảo đảm quyền lợi của LĐN. Một vài doanh nghiệp chưa xây dựng những chế độ làm việc linh hoạt, điều kiện lao động an toàn hoặc không có chính sách cụ thể hỗ trợ LĐN mang thai và nuôi con nhỏ. Những bất cập này đặc biệt rõ nét tại các KCN ở các tỉnh như Quảng Nam, Bình Định và Đà Nẵng nơi có nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ gặp khó khăn về tài chính, dẫn đến việc đầu tư vào các chính sách phúc lợi cho LĐN còn hạn chế.

Thứ ba, vai trò của các công đoàn và các hiệp hội lao động tại KCN trong việc bảo đảm quyền lợi LĐN cũng chưa được phát huy tối đa. Hoạt động của những tổ chức này ở nhiều nơi vẫn rời rạc, thiếu sự chủ động trong việc tổ chức các chương trình hỗ trợ tăng cường nhận thức về quyền lợi LĐN và tạo cầu nối giữa LĐN, doanh nghiệp và cơ quan quản lý. Ví dụ, tại Quảng Ngãi, Quảng Nam các chương trình tuyên truyền về chính sách bảo vệ quyền LĐN thường chỉ tập

trung vào các dịp đặc biệt mà chưa được duy trì đều đặn gây trở ngại trong việc tăng cường nhận thức lâu dài cho người sử dụng lao động và LĐN.

Những hạn chế này đặt ra yêu cầu cấp thiết cần cải thiện cơ chế liên kết giữa các chủ thể, nâng cao vai trò điều phối của các cơ quan quản lý nhà nước, đồng thời huy động sự tham gia tích cực và trách nhiệm hơn từ phía doanh nghiệp và các tổ chức xã hội nhằm bảo đảm quyền lợi cho LĐN trong KCN.

Bảng 3.3. Kết quả khảo sát về vai trò của các chủ thể 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

Tiêu chí		Điểm					Điểm trung bình
		1	2	3	4	5	
Công đoàn tại khu công nghiệp triển khai tốt vai trò bảo đảm quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách	Số phiếu ($\Sigma=500$)	7	64	167	142	120	3,61
	%	1,40	12,80	33,40	28,40	24,00	
Doanh nghiệp thực hiện chính sách bình đẳng giới, cải thiện điều kiện lao động cho LĐN	Số phiếu ($\Sigma=500$)	26	78	195	152	49	3,24
	%	5,20	15,60	39,00	30,40	9,80	
Chính quyền địa phương thực thi chính sách hỗ trợ lao động nữ tại khu công nghiệp hiệu quả	Số phiếu ($\Sigma=500$)	12	81	172	151	84	3,43
	%	2,40	16,20	34,40	30,20	16,80	

				0		0	
Hội đồng vùng xây dựng, điều phối và giám sát chính sách bảo đảm quyền lợi lao động nữ tại khu công nghiệp	Số phiếu ($\Sigma=500$)	46	165	189	96	4	2,69
	%	9,20	33,00	37,80	19,20	0,80	
Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế thực hiện tốt chính sách hỗ trợ, bảo đảm môi trường lao động an toàn, nâng cao chế độ phúc lợi và thúc đẩy bình đẳng giới	Số phiếu ($\Sigma=500$)	28	159	175	98	40	2,93
	%	5,60	31,80	35,00	19,60	8,00	

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả)

Kết quả khảo sát ý kiến của đội ngũ cán bộ, công chức và LDN làm việc tại các KCN vùng KTTĐMT liên quan đến vai trò của các chủ thể bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc cho thấy đánh giá cao về tiêu chí: “Công đoàn tại khu công nghiệp thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách”. Cụ thể: tiêu chí “Công đoàn tại khu công nghiệp thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách” được đánh giá mức cao nhất với điểm trung bình là 3,61/5 điểm; tiêu chí “Hội đồng vùng xây dựng, điều phối và giám sát chính sách bảo đảm quyền lợi lao động nữ tại khu công nghiệp” và tiêu chí “Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế thực hiện tốt chính sách hỗ trợ, bảo đảm môi trường làm việc an toàn, nâng cao chế độ phúc lợi và thúc đẩy bình đẳng giới” được đánh giá mức thấp nhất là 2,69/5 và 2,93/5 điểm.

Xét trong tương quan với cơ cấu mẫu lao động nữ, việc đánh giá vai trò của các chủ thể thực thi chính sách cũng cho thấy sự khác biệt nhất định. Nhóm lao động làm việc ở doanh nghiệp FDI và các ngành thâm dụng lao động - vốn chiếm

tỷ trọng lớn trong mẫu khảo sát - có xu hướng quan tâm nhiều hơn đến vị trí của công đoàn và doanh nghiệp trong bảo đảm quyền lợi trực tiếp như tiền lương, điều kiện làm việc và phúc lợi. Đối với chính quyền địa phương, Ban quản lý các Khu công nghiệp và Khu kinh tế, cũng như Hội đồng vùng, mức độ đánh giá chịu ảnh hưởng bởi khả năng tiếp nhận các thông tin và mức độ thụ hưởng chính sách của những người lao động, đáng chú ý là nhóm lao động di cư. Nhìn chung, sự đánh giá các chủ thể này phản ánh không chỉ hiệu quả thực thi chính sách mà còn gắn với đặc điểm việc làm và điều kiện cư trú của lực lượng lao động nữ trong mẫu nghiên cứu.

3.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG 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

a) Về thực trạng pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

Pháp luật về bảo đảm quyền của LDN tại nơi làm việc đã đạt nhiều kết quả tích cực, phản ánh tiến bộ về nhận thức, kỹ thuật lập pháp và hội nhập quốc tế. Hệ thống pháp luật lao động tương đối toàn diện, bảo vệ hầu hết quyền cơ bản của lao động nữ như bình đẳng trong tuyển dụng, việc làm, học nghề, lương công bằng, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, chế độ thai sản và phòng chống hành vi quấy rối tình dục.

Việt Nam đã nội luật hóa những tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng giới và quyền lao động, thể hiện cam kết bảo đảm về quyền con người và quyền phụ nữ.

Tư duy lập pháp chuyển từ bảo hộ sang bình đẳng và trao quyền, vừa đảm bảo cơ hội bình đẳng, vừa có chính sách đặc thù cho nhóm yếu thế, nhất là LDN mang thai, nuôi con nhỏ hoặc làm việc trong điều kiện khó khăn.

Sự gắn kết giữa pháp luật về lao động với những chính sách an sinh và bình đẳng giới ngày càng rõ nét qua các văn bản như Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2021-2030... tạo hành lang pháp lý hỗ trợ phụ nữ tiếp cận việc làm bền vững và phúc

lợi đầy đủ. Trên thực tế, các doanh nghiệp, đáng chú ý là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đã xây dựng chính sách lương thưởng, thăng tiến và môi trường lao động thân thiện với LĐN; một số địa phương cũng triển khai kế hoạch tăng cơ hội việc làm và công tác đào tạo nghề cho lao động nữ.

b) Về thực tiễn thực hiện pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

Thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT cho thấy nhiều ưu điểm nổi bật, được thể hiện qua sự cam kết thể chế mạnh mẽ từ chính quyền địa phương. Các tỉnh, thành đã tích cực cụ thể hóa và thực hiện đồng bộ các văn bản luật quốc gia thông qua các chương trình hành động và kế hoạch phát triển nhân lực riêng, tạo ra khung pháp lý hỗ trợ rộng khắp. Ưu điểm rõ rệt nhất là việc tăng cường cơ hội bình đẳng trong lao động và học nghề được đánh giá là lĩnh vực thực hiện hiệu quả nhất. Các địa phương tích cực ưu tiên LĐN trong đào tạo nghề giúp họ tiếp cận các ngành nghề kỹ thuật, công nghệ góp phần phá vỡ định kiến về giới. Bên cạnh đó, các quyền lợi cơ bản và phúc lợi xã hội cũng được nâng cao đáng kể, đáng chú ý là trong việc bảo đảm quyền thai sản, chăm sóc con nhỏ thông qua việc áp dụng các mô hình làm việc linh hoạt, xây dựng điều kiện vật chất hỗ trợ (như phòng vắt sữa, nhà vệ sinh, phòng thay đồ..) và duy trì tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội cao.

Môi trường làm việc ngày càng được quan tâm về sự đảm bảo và tôn trọng nhờ nâng cao công tác tập huấn, tuyên truyền và xây dựng quy trình phòng, chống quấy rối tình dục.

Công tác truyền thông chính sách được đổi mới với nhiều hình thức đa dạng, cùng với công tác thanh tra, kiểm tra thường xuyên và tích cực tham gia hội nhập quốc tế đã giúp nâng cao nhận thức của LĐN, kịp thời chấn chỉnh sai phạm và đưa tiêu chuẩn lao động địa phương gần hơn với chuẩn mực quốc tế.

c) Về chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Các cơ quan quản lý nhà nước đóng vai trò quan trọng trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp. Quốc hội ban hành luật,

tạo khuôn khổ pháp lý cơ bản và bắt buộc; trong khi Chính phủ, các bộ, ngành và chính quyền địa phương tổ chức triển khai và thực hiện chính sách, đảm bảo sự đồng bộ và thống nhất. Các cơ quan tư pháp kiểm sát, xét xử và xử lý kịp thời vi phạm giúp quyền của LĐN được thực thi thực tế. Đồng thời, các cơ quan, tổ chức nhà nước kết hợp pháp luật với các chính sách an sinh, bình đẳng giới và đào tạo nghề tạo môi trường làm việc bền vững và công bằng, thể hiện cam kết mạnh mẽ trong bảo vệ quyền con người và tăng cường bình đẳng giới.

Tổ chức chính trị và các chính trị - xã hội như cấp ủy đảng, đoàn thể và công đoàn góp phần bảo đảm quyền LĐN tại khu công nghiệp như nâng cao nhận thức, đảm bảo điều kiện lao động và phúc lợi, đồng thời kết nối nhà nước với người lao động để thúc đẩy bình đẳng giới và quyền lợi thực chất.

3.5.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

a) Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, trong bối cảnh hội nhập và xây dựng đất nước hiện nay, vấn đề quyền lợi của LĐN nói chung và LĐN tại nơi làm việc trong các KCN nói riêng luôn thu hút sự chú ý của cộng đồng quốc tế. Vì vậy, việc tôn trọng và thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN không chỉ là một yếu tố cần thiết để đánh giá mức độ thực thi dân chủ, nhân quyền của một quốc gia mà còn là yêu cầu tất yếu trong quá trình toàn cầu hóa. Bên cạnh đó, Việt Nam là thành viên trong nhiều tổ chức quốc tế, cũng như tham gia ký kết nhiều công ước quốc tế về quyền con người. Bên cạnh đó, nước ta đã tham gia các hiệp định thương mại lớn như CPTPP, EVFTA, trong đó có những quy định rõ ràng về bảo vệ quyền lao động, đặc biệt là đối với LĐN. Điều này đặt ra nghĩa vụ bắt buộc đối với doanh nghiệp trong việc chấp hành những chuẩn mực lao động quốc tế.

Thứ hai, vùng KTTĐMT, với tốc độ công nghiệp hóa nhanh chóng, đã trở thành điểm đến hấp dẫn của nhiều doanh nghiệp FDI, đáng chú ý là trong các lĩnh vực như điện tử, chế biến thủy sản, dệt may... Sự phát triển mạnh mẽ này kéo theo nhu cầu lớn về lao động, trong đó LĐN chiếm tỷ lệ đáng kể. Trước yêu cầu về nguồn lao động chất lượng cao, các doanh nghiệp tại khu vực này ngày càng chú trọng hơn đến việc xây dựng môi trường làm việc văn minh, an toàn và phù hợp

với nhu cầu đặc thù của LĐN, nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả sản xuất của các doanh nghiệp.

Thứ ba, nhận thức của cộng đồng và xã hội về vị trí của LĐN đã có những chuyển biến mạnh mẽ. Bình đẳng giới không chỉ được coi là một mục tiêu xã hội mà còn là một yếu tố kinh tế quan trọng. Các chiến dịch tuyên truyền và giáo dục từ phía nhà nước, các tổ chức phi chính phủ và nhóm xã hội khác đã tạo động lực lớn cho các doanh nghiệp triển khai nhiều chính sách ưu tiên dành cho LĐN, từ đó cải thiện môi trường lao động bền vững. Mặt khác, sự hỗ trợ từ các tổ chức quốc tế như ILO, UN Women và các tổ chức phi chính phủ đã cung cấp sự hỗ trợ thiết thực về tài chính, kỹ thuật và đào tạo nhằm thúc đẩy quyền lợi và năng lực của LĐN, đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy các chính sách và hỗ trợ pháp lý, giúp nâng cao ý thức và khả năng tự bảo vệ quyền lợi của LĐN trong các khu công nghiệp.

Thứ tư, sự phát triển của khoa học công nghệ, nổi bật là tự động hóa, số hóa và trí tuệ nhân tạo (AI), đã góp phần thay đổi môi trường lao động trong các khu công nghiệp, giúp giảm bớt sự khác biệt về sức lao động giữa LĐN và lao động nam. Công nghệ sản xuất tiên tiến giúp giảm bớt công việc nặng nhọc, tạo điều kiện dễ dàng để LĐN có thể lao động trong nhiều lĩnh vực hơn; phần mềm quản lý nhân sự hiện đại giúp theo dõi giờ làm, bảo hiểm xã hội, chế độ nghỉ thai sản và các quyền lợi khác bảo đảm cho LĐN được thụ hưởng đầy đủ các chế độ theo đúng quy định pháp luật lao động; các nền tảng đào tạo trực tuyến giúp LĐN dễ dàng tiếp cận kiến thức mới, nâng cao tay nghề và mở rộng cơ hội phát triển sự nghiệp. Đặc biệt, xu hướng quản trị hiện đại không chỉ tập trung vào lợi nhuận mà còn đề cao vai trò xã hội của doanh nghiệp trong vấn đề bình đẳng giới và quyền của LĐN. Vì vậy, sự phát triển của khoa học công nghệ và xu hướng quản trị hiện đại đang tạo ra điều kiện lao động công bằng hơn góp phần bảo đảm tốt hơn quyền lợi của LĐN trong các KCN thuộc vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

b) Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, những thành tựu đạt được trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ở nước ta hiện nay là do sự lãnh đạo tài tình của Đảng và

sự vận hành có hiệu quả Nhà nước ta để đưa đường lối, nghị quyết về bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN đi vào cuộc sống. Đảng ta đã khẳng định rõ bảo đảm và tôn trọng quyền con người, quyền của LĐN là nhu cầu nội tại bảo đảm uy tín của Đảng và Nhà nước đối với nhân dân. Nhất là trong bối cảnh hiện nay khi nước ta đang quyết tâm xây dựng một Nhà nước pháp quyền XHCN của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân. Vì một trong các đặc trưng chủ yếu của nhà nước pháp quyền là nhà nước phải tôn trọng và bảo đảm quyền con người của mọi công dân.

Thứ hai, hiệu quả thực hiện các chủ trương, chính sách của cơ quan nhà nước đã được đạt nhiều kết quả quan trọng góp phần bảo đảm quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, thông qua việc xây dựng, thực thi và giám sát các chính sách lao động nhằm tạo môi trường làm việc an toàn, công bằng và hiệu quả. Khi các chính sách được thực hiện nghiêm túc, đồng bộ và minh bạch không chỉ LĐN tại nơi làm việc trong các KCN được bảo vệ mà doanh nghiệp và nền kinh tế trong khu vực cũng phát triển bền vững. Vì vậy, tiếp tục nâng cao chất lượng thực thi chính sách, tăng cường kiểm tra, giám sát và tăng cường xử lý các vi phạm để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, góp phần phát triển một thị trường lao động hiệu quả và công bằng.

Thứ ba, nhận thức, trách nhiệm của doanh nghiệp và LĐN tại nơi làm việc trong các KCN ngày một nâng cao giúp họ hiểu và thực thi tốt quyền cũng như trách nhiệm của mình, từ đó tự bảo vệ và phát triển. Với nhận thức đúng đắn và thực thi đầy đủ nghĩa vụ giữa hai bên không chỉ tạo nên môi trường làm việc an toàn, công bằng và bền vững mà còn góp phần thúc đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội trong vùng KTTĐMT khi chính sách lao động được thực thi hiệu quả, quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN được bảo đảm, đồng thời doanh nghiệp cũng hưởng lợi từ một lực lượng lao động ổn định, góp phần vào sự phát triển ổn định của nền kinh tế.

Thứ tư, tổ chức công đoàn đã triển khai hiệu quả vai trò của mình thông qua việc đại diện cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trong quá trình đối thoại, thương lượng với doanh nghiệp nhằm bảo đảm chính sách lao động phù hợp, đặc

biệt trong các vấn đề về tiền lương, chế độ thai sản và điều kiện làm việc. Công đoàn cũng giám sát trong thực thi pháp luật lao động, kịp thời can thiệp khi xảy ra các vi phạm như phân biệt đối xử, vi phạm chế độ bảo hiểm xã hội hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Ngoài ra, tổ chức công đoàn triển khai các chương trình tập huấn nhằm nâng cao nhận thức cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN về quyền và trách nhiệm của họ, đồng thời kết hợp với các cơ quan chức năng để phát triển môi trường làm việc bình đẳng, an toàn và bền vững.

3.5.2. Những hạn chế và nguyên nhân

3.5.2.1. Những hạn chế

a) Về thực trạng pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

Cùng với những kết quả nêu trên, công tác xây dựng và hoàn thiện pháp luật để bảo đảm các quyền lợi cho LĐN tại nơi làm việc còn có những hạn chế nhất định. Cụ thể:

Thứ nhất, việc chuyển những quy định của pháp luật quốc tế vào trong pháp luật nước ta chưa thực sự kịp thời và đầy đủ về quyền của LĐN nói chung và LĐN tại nơi làm việc trong KCN nói riêng.

Trong những năm qua, quá trình nội luật hóa các quy định của pháp luật quốc tế liên quan quyền đến quyền của lao động nữ nói chung, quyền của của LĐN tại nơi làm việc trong KCN nói riêng đã tạo được khung khổ pháp lý khá đầy đủ nhằm xóa bỏ những bất bình đẳng đối với của LĐN tại nơi làm việc trong KCN. Tuy nhiên, quá trình nội luật hóa những cam kết này để thích hợp với hệ thống pháp luật quốc gia vẫn còn những khoảng trống nhất định. Cụ thể như: liên quan đến nguyên tắc về việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và LĐN cho một công việc có giá trị ngang nhau, cần làm rõ định nghĩa, phương pháp đánh giá về “công việc có giá trị ngang nhau” được quy định trong khoản 3, Điều 90, Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm thực thi một cách thực chất Công ước 100 về trả công bình đẳng giữa LĐN và lao động nam cho một công việc có giá trị ngang nhau. Do đó, cần có hướng dẫn cụ thể để: (1) Chỉ rõ các tiêu chí được sử dụng trong việc xác định thang lương để đảm bảo trả công bình đẳng cho nam và nữ cho các công việc có giá trị ngang nhau; (2) Phương pháp sử dụng trong việc đánh

giá cho một công việc có giá trị ngang nhau. Từ đó, pháp luật Việt Nam có khả năng giải quyết vấn đề bảo đảm chính sách tiền lương, không phân biệt đối xử cũng như hiện thực hóa những Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế ILO.

Ngoài ra, Việt Nam chưa tham gia ký kết Công ước số 190 về chấm dứt bạo lực và quấy rối năm 2019, nên việc áp dụng những quy định về phòng ngừa trong quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong thực tế còn hạn chế. Nhiều LĐN tại nơi làm việc trong KCN chưa được bảo vệ đầy đủ trước hành vi quấy rối do thiếu các biện pháp thực thi cụ thể và hệ thống báo cáo chưa hiệu quả của ILO. Điều 108 Bộ luật Lao động năm 2019 còn quy định người sử dụng lao động có quyền yêu cầu LĐN tại nơi làm việc trong KCN làm việc thêm giờ vào bất cứ ngày nào và không có quyền từ chối, nếu công việc là: (1) Thực hiện nhiệm vụ bắt buộc cho mục đích an ninh quốc gia hoặc quốc phòng trong các trường hợp khẩn cấp; (2) Thực hiện những nhiệm vụ bảo đảm tính mạng con người hoặc tài sản của các cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân; (3) Hoặc phòng chống và phục hồi từ hỏa hoạn, thiên tai và dịch bệnh nguy hiểm. Do đó, phạm vi lao động trong trường hợp này quá rộng so với phạm vi Điều 2.2.d của Công ước số 29 về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc. Bên cạnh đó, Điều 65, Bộ luật Lao động năm 2019 đã đưa ra khái niệm chính thức về việc thương lượng tập thể, trên cơ sở đó tiếp tục cụ thể hóa bản chất, nhấn mạnh yếu tố “tự nguyện” và bổ sung “quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp” (Điều 66). Tuy vậy, pháp luật lao động nước ta còn một số quy định chưa thật sự tương thích với Công ước số 98 (1949) về áp dụng các nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động quốc tế ILO, cần được điều chỉnh, bổ sung, cụ thể: (1) Về các cấp độ thương lượng tập thể, mặc cho nguyên tắc theo luật pháp quốc tế là các bên liên quan được toàn quyền lựa chọn cấp thương lượng, bao gồm cấp quốc gia, khu vực, cấp ngành hoặc bất kỳ cấp thương lượng mà họ mong muốn và pháp luật không nên có quy định thương lượng tập thể chỉ được tiến hành ở một số cấp xác định cụ thể, nhưng trong Bộ luật Lao động năm 2019 cho thấy thương lượng tập thể chỉ được diễn ra ở phạm vi doanh nghiệp hoặc phạm vi ngành (Điều 72); (2) Về tỉ lệ đại diện, tổ chức đại diện của người lao động được quyền

yêu cầu thương lượng hay không dựa trên tỉ lệ thành viên tối thiểu trong tổng số người lao động mà tổ chức đó đại diện trong doanh nghiệp (Điều 68 Bộ luật Lao động năm 2019). Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có bất kỳ giải thích nào đưa ra về mức tỉ lệ này để tổ chức đại diện người lao động có cơ sở triển khai quyền thương lượng thực chất của mình theo nội dung Công ước.

Thứ hai, có nhiều quy định trong pháp luật về bảo đảm quyền của LDN nói chung và LDN tại nơi làm việc trong KCN nói riêng chưa thực sự phù hợp, thiếu tính cụ thể.

Pháp luật về lao động ở Việt Nam đã có nhiều quy định được ban hành nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, nhưng thực tế cho thấy các quy định này vẫn chưa thực sự phù hợp và thiếu tính cụ thể, đặc biệt là đối với LDN tại nơi làm việc trong các KCN. Chưa rõ ràng trong việc triển khai những quyền lợi này không chỉ ảnh hưởng đến đời sống và sức khỏe của họ mà còn cản trở sự tăng trưởng bền vững trong nền kinh tế.

Một số quy định về pháp luật lao động chưa phù hợp trở thành rào cản cho việc triển khai quyền đối với LDN tại nơi làm việc trong các KCN, cần quy định rõ ràng, cụ thể một số chính sách đối với LDN tại nơi làm việc trong các KCN cho phù hợp với điều kiện thực tế tại doanh nghiệp; ví dụ quy định rõ buồng tắm, buồng vệ sinh, nhà trẻ, mẫu giáo, phòng vắt sữa... có diện tích, các trang thiết bị tối thiểu như thế nào và bắt buộc doanh nghiệp sử dụng bao nhiêu LDN phải thực hiện. Các quy định khám chuyên khoa phụ sản định kỳ cho LDN trong các KCN tuy đã được quy định nhưng cần có các chế tài, biện pháp cụ thể khi doanh nghiệp không thực hiện đúng; pháp luật trong bảo hiểm xã hội có một số nội dung về phạm vi, đối tượng tham gia đóng bảo hiểm xã hội có khả năng tạo ra phân biệt đối xử gián tiếp. Chế tài xử phạt các vi phạm trong Luật Bảo hiểm xã hội chưa đủ mạnh, cộng với ý thức chấp hành pháp luật của những doanh nghiệp chưa tốt làm ảnh hưởng đến quyền lợi của LDN tại nơi làm việc trong các KCN. Ngoài ra, chế tài xử lý cũng như hoạt động kiểm tra và thanh tra các sai phạm về sử dụng LDN tại nơi làm việc trong các KCN còn thiếu tính chặt chẽ và tính triệt để dẫn đến các doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm như việc thử việc LDN tại nơi làm việc

trong các KCN không đúng quy định; hợp đồng lao động đã ký kết nhưng chưa rõ, không thể hiện rõ quyền lợi LĐN hoặc những chế độ, chính sách dành cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN không được bảo đảm, thậm chí là không tồn tại và có sự bất bình đẳng giới...

Một số quy định trong pháp luật lao động còn khá chung chung, thiếu tính cụ thể. Chẳng hạn như ưu tiên nâng bậc lương cho LĐN; quy định ưu tiên nhận LĐN vào làm việc khi có đủ tiêu chuẩn, điều kiện tuyển chọn như nam giới; tình trạng một số doanh nghiệp hạn chế sử dụng LĐN vì chi phí doanh nghiệp tăng cao do phải thực hiện thêm những chế độ, chính sách mang tính đặc thù đối với LĐN như thai sản, con ốm...; trong khi chưa có nhiều chính sách ưu đãi đối với việc tuyển dụng LĐN tại các KCN, cũng như nhiều chính sách ưu tiên đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều LĐN.

Thứ ba, pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có nhiều quy định đặc thù để bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc.

Thực tế cho thấy, quyền của người lao động đã được quy định trong khá nhiều các văn bản như: văn bản luật của Quốc hội, nghị quyết, nghị định của Chính phủ; quyết định, chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ; thông tư của các bộ và văn bản của các ban, ngành, địa phương. Tuy nhiên, các quy định về quyền của LĐN nói chung và đặc biệt quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN nói riêng mới chỉ đề cập chung trong chương X của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024; Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 và một số văn bản khác mà chưa có các quy định đặc thù cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Với đặc thù công việc, LĐN tại nơi làm việc trong các KCN dễ bị tổn thương bởi vì cường độ lao động công nghiệp cao; tính không ổn định thường xuyên trong việc làm do hoạt động năng động hoặc có khi không ổn định của doanh nghiệp do phụ thuộc vào đơn đặt hàng; thay đổi công nghệ sản xuất, tính cạnh tranh lao động cao trong các KCN và việc tiếp cận những dịch vụ chăm sóc y tế còn hạn chế. Ngoài ra, LĐN tại nơi làm việc trong các KCN chủ yếu ở độ tuổi trẻ, lao động phổ thông và đến từ nhiều nơi trên phạm vi toàn quốc. Vì vậy, cần thiết có các quy định mang tính đặc thù cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Chẳng hạn quy định của

hợp đồng lao động hiện nay áp dụng chung cho tất cả đối tượng nên cần xem xét tách riêng cho hợp đồng lao động có một bên là LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, quy định tách riêng như vậy sẽ góp phần ngăn chặn việc doanh nghiệp sa thải LĐN tại nơi làm việc trong các KCN một cách tùy tiện.

Thứ tư, các quy định của pháp luật về tổ chức các cơ quan làm công tác quản lý nhà nước về lao động còn nhiều hạn chế, bất cập.

Quản lý nhà nước về lao động là việc nhà nước thông qua các cơ quan nhà nước tổ chức và điều chỉnh các chủ thể trong quan hệ lao động theo các yêu cầu nhất định để đạt được những mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội mà nhà nước đã đề ra. Các cơ quan chuyên môn về lao động và các cơ quan khác có chức năng, căn cứ vào nội dung quản lý, sử dụng các biện pháp quản lý tác động vào quan hệ lao động, bảo đảm và thúc đẩy quan hệ lao động, thị trường lao động phát triển theo định hướng, mục tiêu đặt ra. Theo Điều 212, 213 của Bộ luật Lao động năm 2019 thì thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động được giao cho Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các cơ quan nhà nước khác, trong đó cơ quan nhà nước trực tiếp về lao động đối với khu công nghiệp là Ban quản lý khu công nghiệp - Ban quản lý khu công nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố do Thủ tướng chính phủ thành lập thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực tiếp đối với khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh hoặc thành phố theo quy định pháp luật (trong đó, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội có quyền và trách nhiệm phân cấp, ủy quyền cho Ban quản lý khu công nghiệp, khu kinh tế thực hiện những nhiệm vụ quản về lao động theo quy định pháp luật).

Trong thời gian qua những cơ quan quản lý về lao động đã thực hiện thực hiện cơ bản các nội dung công việc được giao, bảo đảm hiệu quả quản lý nhà nước về lao động trong KCN. Tuy nhiên, hoạt động quản lý nhà nước về lao động tại các KCN vẫn còn một số những hạn chế. Cụ thể:

- Chưa có quy định rõ ràng về việc thành lập, hoạt động cho tổ chức của người lao động trong các doanh nghiệp trong các KCN (K2, Điều 174 của Bộ luật Lao động năm 2019). Có thể thấy, trong các KCN, ngoài những doanh nghiệp trong nước, còn có nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) hoạt động

và có nhiều lao động nước ngoài lao động nên có đòi hỏi cấp thiết về vấn đề này. Tuy nhiên, hiện nay sau nhiều năm khi Bộ luật lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành thì dự thảo Nghị định hướng dẫn về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp vẫn còn đang trong giai đoạn lấy ý kiến xây dựng.

- Theo quy định, Ban quản lý khu công nghiệp, khu kinh tế giữ vai trò đáng kể trong quan hệ giữa người lao động và doanh nghiệp, chẳng hạn như: phối hợp hướng dẫn, theo dõi thực hiện các chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan về lao động và nhất là việc sử dụng LĐN của doanh nghiệp trong KCN; phối hợp với Trung tâm giới thiệu việc làm và KCN để xây dựng và triển khai kế hoạch, chương trình về nguồn lao động đáp ứng nhu cầu làm việc trong các KCN; hướng dẫn ban hành nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp trong KCN... Tuy nhiên, trong quy định hiện hành chưa chú trọng đến việc phân quyền quản lý cho cơ quan quản lý trực tiếp như Ban quản lý các Khu công nghiệp.

- Nghị định số 35/2022/NĐ-CP, ngày 28/5/2022 của Chính phủ quy định về khu công nghiệp và khu kinh tế chưa có quy định về nội dung quản lý liên quan đến thỏa ước lao động tập thể. Các quy định về tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, phân loại, hướng dẫn và hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp lao động, vai trò của các trọng tài lao động, hòa giải viên lao động cơ sở có thể triển khai được hay không cũng chưa có quy định.

- Hội đồng vùng KTTĐMT được thành lập theo Quyết định số 2059/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Ngày 24/11/2015, phủ gồm Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trong vùng. Tuy nhiên, lại thiếu cơ chế ràng buộc pháp lý, Hội đồng vùng chủ yếu mang tính chất phối hợp, không có quyền lực hành chính hoặc pháp lý để bắt buộc các địa phương thực hiện các quyết định chung. Điều này có thể dẫn đến tình trạng mỗi địa phương ưu tiên lợi ích riêng, gây khó khăn trong việc thực hiện những chính sách vùng. Chưa có bộ máy điều hành chuyên trách, Hội đồng vùng bao gồm Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố nhưng không có cơ quan thường trực độc lập để giám sát, điều phối và triển khai các chiến lược phát triển chung một cách hiệu quả. Hội đồng vùng không phải là một cấp chính quyền độc lập nên không thể trực tiếp phân bổ và huy động ngân sách

hoặc các nguồn lực chung cho vùng, dẫn đến khó khăn trong việc triển khai các dự án liên kết vùng. Ngoài ra, còn thiếu sự đồng bộ trong quy hoạch phát triển, các tỉnh trong vùng vẫn có quy hoạch phát triển riêng, đôi khi không đồng bộ với chiến lược chung của toàn vùng, gây ra sự chồng chéo hoặc cạnh tranh không lành mạnh trong thu hút đầu tư.

b) Về thực tiễn thực hiện pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

Việc thực hiện pháp luật giữa doanh nghiệp và các doanh nghiệp trong cùng KCN chưa đồng đều; một số doanh nghiệp, đáng chú ý là doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp gia công, còn chưa tuân thủ đầy đủ các quy định về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội và chế độ thai sản đối với LĐN.

Công tác kiểm tra và thanh tra tuy được tăng cường nhưng vẫn chưa đáp ứng đòi hỏi của thực tế; việc phát hiện và giải quyết các vi phạm liên quan đến quyền của LĐN còn gặp khó khăn do tính chất khép kín của doanh nghiệp và tâm lý e ngại, ít khiếu nại, khởi kiện của lao động nữ. Một số quyền đặc thù của lao động nữ như phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, điều kiện lao động, an toàn cho lao động đang mang thai và nuôi con nhỏ chưa được thực hiện đồng bộ, chủ yếu dừng lại ở mức ban hành quy định nội bộ.

Bên cạnh đó, hoạt động tuyên truyền pháp luật ở một số nơi còn mang tính hình thức và chưa thật sự phù hợp với đặc thù lao động nữ trong khu công nghiệp; mức độ tiếp cận các cơ chế bảo đảm quyền bằng con đường pháp lý của LĐN còn hạn chế. Những tồn tại này cho thấy việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng kinh tế trọng điểm miền Trung cần tiếp tục được hoàn thiện cả về cơ chế và tổ chức thực hiện trong thời gian tới.

c) Về chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp

Việc bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong khu công nghiệp vẫn còn một số bất cập, chủ yếu liên quan đến phối hợp giữa các chủ thể. Hội đồng vùng, Ban Quản lý khu công nghiệp và kinh tế chưa thực hiện đầy đủ vai trò, đặc biệt trong việc liên kết với các cơ quan nhà nước và chính quyền địa phương. Một số cơ quan chính quyền địa phương cũng chưa chủ động trong triển khai chính

sách, dẫn đến việc thực hiện quyền lợi, đào tạo nghề và phúc lợi cho LĐN chưa đồng đều giữa các khu công nghiệp và địa phương. Sự thiếu nhịp nhàng trong phối hợp này làm giảm hiệu quả thực thi pháp luật và chính sách bảo vệ lao động nữ.

Vai trò của tổ chức chính trị và các tổ chức chính trị - xã hội về bảo đảm quyền LĐN tại khu công nghiệp còn chưa đồng đều và chưa phát huy tối đa. Một số tổ chức thiếu chủ động trong giám sát, đại diện và phản hồi chính sách, khiến việc bảo vệ quyền lợi, cải thiện điều kiện lao động và phúc lợi cho LĐN chưa thực sự hiệu quả và chưa lan tỏa rộng khắp.

3.5.2.2. Nguyên nhân của hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan

Thứ nhất, vùng KTTĐMT đang được đầu tư và tăng trưởng mạnh mẽ trên nhiều lĩnh vực, đặc biệt là công nghiệp. Các KCN trong vùng không ngừng mở rộng, thu hút một lượng lớn vốn đầu tư trong và ngoài nước, tăng cường hiệu quả sử dụng đất. Sự phát triển này góp phần thúc đẩy tăng trưởng ngành công nghiệp, gia tăng giá trị xuất khẩu, tạo ra việc làm, tăng nguồn thu ngân sách và hoàn thiện hệ thống kết cấu hạ tầng. Đồng thời, nó cũng hỗ trợ sự phát triển cho những ngành, lĩnh vực khác và từng bước đóng góp tích cực vào bảo vệ môi trường sinh thái. Tuy nhiên, quá trình phát triển các KCN trong vùng vẫn tồn tại nhiều hạn chế. Số lượng KCN chưa đi vào hoạt động còn lớn, chất lượng phát triển chưa đồng đều, hiệu quả hoạt động chưa cao và chưa thu hút được nhiều dự án có giá trị lớn. Ngoài ra, các ngành nghề thu hút đầu tư còn trùng lặp, việc phát triển KCN chưa gắn kết chặt chẽ với cơ sở hạ tầng và các ngành dịch vụ khác. Đặc biệt, sự liên kết và hợp tác giữa các KCN cũng như giữa những doanh nghiệp trong khu công nghiệp còn hạn chế, tác động đến sự tăng trưởng bền vững của toàn vùng.

Thứ hai, thị trường lao động có những tác động đáng kể đến LĐN tại nơi làm việc trong các KCN, vừa mở ra cơ hội việc làm vừa đặt ra nhiều thách thức liên quan đến thu nhập, điều kiện lao động và quyền lợi mà họ phải đối mặt. Môi trường lao động tại các KCN thường có cường độ lao động cao, yêu cầu tăng ca, làm việc theo ca kíp, gây ảnh hưởng đến sức khỏe và đời sống gia đình của LĐN. Bên cạnh đó, họ có ít cơ hội tham gia những chương trình đào tạo nâng cao kỹ

năng do rào cản từ doanh nghiệp cũng như những hạn chế cá nhân, chẳng hạn như khó sắp xếp thời gian vì trách nhiệm gia đình. Đặc biệt, khi thị trường lao động biến động do suy thoái kinh tế, dịch bệnh hoặc chuyển đổi công nghệ, lao động nữ thường là nhóm dễ bị cắt giảm nhất do bị đánh giá kém linh hoạt hơn so với nam giới trong một số công việc hoặc doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên tuyển dụng các lao động trẻ, ít ràng buộc gia đình, dẫn đến LĐN sau độ tuổi nhất định gặp khó khăn tìm việc hoặc bị sa thải gián tiếp.

Thứ ba, ảnh hưởng của yếu tố văn hóa - xã hội. Văn hóa - xã hội đóng vị trí quan trọng trong việc định hình nhận thức và hành vi đối với LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Tại các KCN vùng KTTĐMT, ảnh hưởng của văn hóa truyền thống với những định kiến giới lâu đời đã tạo ra những rào cản đối với cơ hội phát triển của LĐN. LĐN tại nơi làm việc trong các KCN thường đối mặt với áp lực từ việc cân bằng giữa vai trò gia đình và công việc, do xã hội vẫn giữ những chuẩn mực khắt khe về vai trò của họ. Đồng thời, quan niệm về giá trị và vị trí của LĐN trong lao động đôi khi bị giới hạn trong các ngành nghề hoặc vị trí nhất định, làm giảm khả năng tiếp cận của họ đến các cơ hội việc làm bình đẳng.

b) Nguyên nhân chủ quan

Thứ nhất, nhận thức của doanh nghiệp về quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN còn hạn chế, dẫn đến việc thực thi chưa đầy đủ các chính sách bảo vệ LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Nhiều doanh nghiệp vẫn xem LĐN tại nơi làm việc trong các KCN là lực lượng lao động phụ, ít quan tâm đến các chế độ đặc thù như nghỉ thai sản, thời gian lao động linh hoạt hay môi trường lao động an toàn. Một vài doanh nghiệp chưa thực sự hiểu rõ hoặc cố tình phớt lờ những quy định về bình đẳng giới, dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử trong trả lương, cơ hội thăng tiến và trong tuyển dụng. Bên cạnh đó, một vài chủ doanh nghiệp lo ngại về chi phí tuân thủ các chính sách hỗ trợ LĐN tại nơi làm việc trong các KCN như chế độ thai sản hay thời gian nghỉ nuôi con nhỏ, nên có xu hướng hạn chế tuyển dụng hoặc thực hiện không đầy đủ các quyền lợi này. Việc thiếu chương trình đào tạo và tuyên truyền về quyền LĐN tại nơi làm việc trong các KCN cũng khiến các doanh nghiệp chưa ý thức đầy đủ trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ và thúc

đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc.

Trong môi trường cạnh tranh cao của các ngành gia công tại vùng KTTĐMT, doanh nghiệp thường tính toán chi phí - lợi ích theo hướng ngắn hạn. Việc đầu tư phòng y tế, bố trí thời gian nghỉ đặc thù, cải thiện điều kiện lao động cho LĐN làm gia tăng chi phí sản xuất, trong khi mức xử phạt vi phạm hành chính theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP trong một số trường hợp vẫn chưa đủ lớn để tạo sức răn đe tương xứng với lợi ích kinh tế mà doanh nghiệp có thể đạt được khi không tuân thủ đầy đủ. Do đó, vấn đề không chỉ nằm ở nhận thức pháp lý của doanh nghiệp mà còn ở cấu trúc khuyến khích (incentive structure) của hệ thống pháp luật. Nếu chi phí vi phạm thấp hơn chi phí tuân thủ, doanh nghiệp có xu hướng chấp nhận rủi ro bị xử phạt như một “chi phí kinh doanh”.

Thứ hai, các chủ thể trong thực hiện những chính sách có liên quan đến LĐN tại nơi làm việc trong các KCN còn thiếu căn cứ phối hợp khiến việc giám sát và giải quyết vi phạm chưa đồng bộ. Nhiều doanh nghiệp chậm đóng bảo hiểm hoặc sa thải LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trái pháp luật nhưng không được xử lý kịp thời do thiếu sự phối hợp giữa các bên liên quan. Ngoài ra, khi LĐN tại nơi làm việc trong các KCN phát sinh các tranh chấp về quyền lợi, họ thường phải liên hệ nhiều cơ quan khác nhau, gây khó khăn trong việc xử lý vấn đề nhanh chóng. Vì vậy, cần có cơ chế phối hợp cụ thể hơn giữa những cơ quan quản lý, nâng cao trách nhiệm từng đơn vị và đơn giản hóa quy trình giám sát, thực hiện chính sách để bảo đảm quyền lợi thực chất cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

Thứ ba, công tác thanh tra, kiểm tra và thực thi pháp luật về lao động chưa chặt chẽ, lực lượng thanh tra trong lao động còn mỏng, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, dẫn đến việc kiểm tra không thường xuyên, bỏ sót nhiều vi phạm. Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp tận dụng kẽ hở này để lách luật hoặc không chấp hành đầy đủ những quy định bảo vệ LĐN. Ngoài ra, một số thanh tra viên chưa được đào tạo chuyên sâu về bình đẳng giới và quyền của LĐN, dẫn đến việc nhận diện vi phạm chưa đầy đủ, quy trình thanh tra, giải quyết vi phạm còn thiếu chặt chẽ, dẫn đến việc giải quyết khiếu nại của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN kéo dài, gây thiệt thòi cho họ. Ngoài ra, các mức xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm quyền LĐN còn thấp, chủ yếu dùng

ở mức nhắc nhở hoặc phạt tiền chưa cao. Điều này khiến nhiều doanh nghiệp sẵn sàng chấp nhận nộp phạt thay vì thực thi đầy đủ những quy định về quyền lợi LĐN tại nơi làm việc trong các KCN như bảo đảm điều kiện lao động, trả lương công bằng hay đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ.

Thứ tư, nhận thức và khả năng tự bảo vệ quyền lợi của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN còn những hạn chế. Nhiều LĐN chưa hiểu rõ về quyền lợi chính đáng của mình do thiếu thông tin và cơ hội tiếp cận về pháp luật. Công tác tuyên truyền còn hạn chế khiến họ thụ động trong việc bảo đảm quyền lợi của mình. Bên cạnh đó, do tâm lý e ngại sợ mất việc khiến nhiều LĐN không dám đấu tranh khi bị vi phạm quyền lợi. Họ chấp nhận điều kiện làm việc bất lợi hơn là khiếu nại đã tạo điều kiện để doanh nghiệp lạm dụng và vi phạm. Hơn nữa, LĐN còn thiếu kỹ năng tự bảo vệ không biết cách thu thập bằng chứng, viết đơn khiếu nại hoặc tìm kiếm hỗ trợ từ tổ chức công đoàn và cơ quan chức năng. Trong khi đó, hệ thống hỗ trợ lao động chưa phát huy hiệu quả.

Thứ năm, vị trí của các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp hoạt động cũng chưa thực sự hiệu quả. Nhiều công đoàn trong doanh nghiệp chưa phát huy tốt vai trò đại diện, chưa chủ động giám sát việc thực hiện các chính sách của LĐN dẫn đến tình trạng vi phạm quyền lợi nhưng không được can thiệp kịp thời; hơn nữa trong một số doanh nghiệp, tổ chức công đoàn hoạt động phụ thuộc vào người chủ sử dụng lao động, khiến việc bảo đảm quyền lợi LĐN thiếu khách quan, chưa tạo được niềm tin cho LĐN; nhiều LĐN chưa được công đoàn tuyên truyền, hướng dẫn đầy đủ về quyền lợi và cách tự bảo vệ mình khi bị xâm phạm, dẫn đến sự thụ động trong đấu tranh bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Chương 3 đã trình bày thực trạng pháp luật và thực trạng bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT, đồng thời phân tích vai trò, vị trí của những chủ thể tham gia bảo đảm quyền lợi này. Chương 3 đã làm rõ những ưu điểm trong hệ thống pháp luật, từ việc cụ thể hóa các tiêu chuẩn quốc tế về bình đẳng giới và quyền lao động đến việc chuyển đổi tư duy lập pháp từ bảo hộ sang bình đẳng và trao quyền, kèm theo các chính sách đặc thù dành cho nhóm lao động nữ yếu thế. Bên cạnh đó, chương cũng nêu ra các khoảng trống, hạn chế, như một số quy định của pháp luật còn chung chung, thiếu đặc thù cho lao động nữ trong khu công nghiệp, chế tài và cơ chế thanh tra, kiểm tra chưa chặt chẽ, đồng thời sự phối hợp giữa các chủ thể còn hạn chế, dẫn đến quyền lợi, phúc lợi và cơ hội đào tạo nghề chưa được thực hiện đồng đều giữa các địa phương và khu công nghiệp.

Chương 3 đã phân tích các nỗ lực đáng kể từ các địa phương trong việc triển khai pháp luật, tăng cường cơ hội việc làm, học nghề, nâng cao quyền lợi cơ bản, thai sản, chăm sóc con nhỏ, cải thiện môi trường lao động an toàn, tôn trọng và thân thiện với LĐN, cũng như đổi mới công tác tuyên truyền, tập huấn và áp dụng các quy chuẩn quốc tế. Đồng thời, chương 3 cũng nhấn mạnh vai trò quan trọng của những chủ thể trong việc bảo đảm quyền LĐN, từ Quốc hội, Chính phủ, bộ ngành, chính quyền địa phương, các cơ quan tư pháp đến những tổ chức chính trị - xã hội, trong việc tổ chức, triển khai và giám sát việc thực thi pháp luật, đồng thời kết nối nhà nước với người lao động để thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi thực chất.

Tổng thể, Chương 3 không chỉ phản ánh thực trạng pháp luật và thực tiễn, mà còn làm nổi bật những đạt được, tồn tại và thách thức hiện hữu, từ đó tạo căn cứ quan trọng để đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật, tăng cường hiệu quả triển khai và nâng cao sự phối kết giữa những chủ thể trong các chương tiếp theo của luận văn.

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 về sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh và triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 không chỉ làm thay đổi địa giới hành chính hay tên gọi đơn vị hành chính, mà thực chất là sự tái cấu trúc toàn diện không gian quản trị phát triển. Trong đó, hệ thống ban quản lý khu công nghiệp, quy hoạch vùng và các chế độ an sinh xã hội đặc thù của từng địa phương trước sáp nhập đều phải tổ chức lại theo cấu trúc mới.

Thứ nhất, về tổ chức quản lý khu công nghiệp, việc sáp nhập dẫn đến việc kiện toàn, hợp nhất hoặc điều chỉnh phạm vi hoạt động của những Ban Quản lý KCN theo địa bàn mới. Điều này làm thay đổi cơ chế điều phối, thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật lao động, trong đó có những nội dung liên quan trực tiếp đến LDN như điều kiện làm việc, an toàn lao động, chế độ thai sản, phòng tránh quấy rối tại nơi làm việc.

Thứ hai, về quy hoạch phát triển vùng, sau sáp nhập, quy hoạch KCN không còn mang tính cục bộ từng tỉnh mà chuyển sang tư duy tích hợp, liên kết vùng. Sự phân bố lại không gian công nghiệp kéo theo sự dịch chuyển lao động, thay đổi nhu cầu về nhà ở công nhân, thiết chế văn hóa, y tế, giáo dục mầm non và các dịch vụ xã hội hỗ trợ lao động nữ. Nếu không điều chỉnh đồng bộ, nguy cơ quá tải hạ tầng xã hội hoặc thiếu hụt dịch vụ hỗ trợ tại một số khu vực sẽ tác động trực tiếp đến đảm bảo quyền, lợi ích của LDN.

Thứ ba, về chế độ an sinh xã hội đặc thù, trước sáp nhập, mỗi địa phương

có thể ban hành các cơ chế hỗ trợ riêng cho lao động nữ (hỗ trợ tiền thuê nhà, hỗ trợ nhà trẻ, khám sức khỏe định kỳ, đào tạo nghề...). Sau sáp nhập, các chính sách này cần được rà soát, thống nhất và tái thiết kế để bảo đảm tính bình đẳng giữa các khu vực trong cùng một đơn vị hành chính mới, đồng thời tránh tình trạng chồng chéo hoặc gián đoạn chính sách.

Trong mô hình chính quyền hai cấp, cấp tỉnh giữ vai trò hoạch định chiến lược, ban hành khung chính sách, kiểm tra và điều phối liên vùng; cấp xã trực tiếp tiếp nhận, giải quyết và hỗ trợ các vấn đề phát sinh tại cơ sở. Việc bãi bỏ cấp huyện làm trung gian quản lý vừa rút ngắn quy trình hành chính, vừa làm tăng yêu cầu về năng lực thực thi, phối hợp liên ngành và ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý lao động trên địa bàn rộng lớn hơn.

Như vậy, sáp nhập và vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp không chỉ là sự thay đổi về tổ chức bộ máy, mà là sự thay đổi cấu trúc quản trị phát triển, đặt ra yêu cầu phải tái cấu trúc hệ thống bảo đảm quyền của LĐN trong những KCN theo hướng liên thông, đồng bộ, minh bạch và thích ứng với không gian hành chính mới.

4.2. 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

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

Việc hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc cần được đặt trong một quan điểm tổng thể, vừa gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, vừa bảo đảm tiến bộ xã hội và thúc đẩy bình đẳng giới. Đặc biệt, cần quán triệt tinh thần đổi mới mạnh mẽ trong công tác xây dựng và tổ chức thi hành pháp luật theo tinh thần Nghị quyết số 66-NQ/TW ngày 30/4/2025 của Bộ Chính trị về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới. Lao động nữ không chỉ là lực lượng lao động quan trọng mà còn là những chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp. Vì vậy, việc bảo vệ và nâng cao quyền và lợi ích của lao động

nữ cần được đặt trong mối quan hệ hài hòa giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động, đồng thời phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, quyền con người và bình đẳng giới.

Thứ nhất, pháp luật về quyền của lao động nữ phải được xây dựng dựa trên cách tiếp cận nhân quyền và nhạy cảm giới (human rights-based and gender-sensitive approach). Quan điểm này tương thích với yêu cầu của Nghị quyết 66-NQ/TW về nâng cao chất lượng, tính dự báo của công tác xây dựng pháp luật, đảm bảo tính toàn diện, bao trùm. Quyền lợi của lao động nữ tại nơi làm việc cần được quy định cụ thể trong quy định pháp luật, từ việc tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm, thăng tiến, chế độ lương, thưởng, đến bảo đảm an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe, nghỉ ngơi, thai sản và quyền tham gia quyết định. Cách tiếp cận này không chỉ đảm bảo tính toàn diện, bao trùm, không ai bị bỏ lại phía sau mà còn phản ánh đúng bản chất của bình đẳng giới trong các khu công nghiệp - nơi lao động nữ thường phải đối mặt với những yêu cầu công việc cao, áp lực sản xuất lớn và nguy cơ bị phân biệt đối xử.

Thứ hai, việc hoàn thiện pháp luật cần bảo đảm phù hợp với thực tiễn lao động nữ trong các khu công nghiệp, trên cơ sở nghiên cứu đầy đủ về đặc điểm của lực lượng lao động nữ, cơ cấu việc làm, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cũng như điều kiện làm việc. Lao động nữ trong các khu công nghiệp thường giữ vai trò quan trọng trong các ngành như dệt may, điện tử, chế biến thực phẩm..., với đặc điểm công việc mang tính lặp lại, đòi hỏi tay nghề, sức khỏe và kỷ luật lao động cao. Vì vậy, pháp luật cần thiết lập cơ chế vừa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ, vừa tạo điều kiện nâng cao năng lực nghề nghiệp và mở rộng cơ hội phát triển nghề nghiệp cho họ. Đồng thời, cần bảo đảm nguyên tắc bình đẳng trong tuyển dụng, đánh giá năng lực và thăng tiến, qua đó hạn chế tối đa tình trạng phân biệt đối xử dựa trên giới tính, độ tuổi hoặc trình độ học vấn.

Thứ ba, pháp luật cần bảo đảm sự cân bằng giữa quyền lợi của lao động nữ và lợi ích của người sử dụng lao động, qua đó vừa tạo động lực cho sự phát triển của doanh nghiệp vừa bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ. Việc đặt

ra các quy định bảo vệ quá mức có thể làm gia tăng chi phí sử dụng lao động nữ, dẫn đến tình trạng doanh nghiệp hạn chế tuyển dụng hoặc thu hẹp quy mô sản xuất, từ đó tác động bất lợi trở lại đối với chính lực lượng lao động nữ.

Ngược lại, việc thiết lập các cơ chế bảo vệ hợp lý và khoa học sẽ khuyến khích doanh nghiệp xây dựng môi trường làm việc an toàn, công bằng và minh bạch, đồng thời góp phần nâng cao năng suất lao động và tạo thêm nhiều cơ hội việc làm có chất lượng cho lao động nữ. Sự cân bằng này không chỉ đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội mà còn bảo đảm tiến bộ xã hội, qua đó tạo điều kiện để quan hệ lao động trong các khu công nghiệp phát triển ổn định, hài hòa và bền vững.

Thứ tư, pháp luật cần đảm bảo tính đồng bộ, hài hòa với chuẩn mực quốc tế và cam kết hội nhập toàn cầu. Việt Nam đã ký kết nhiều công ước quốc tế về quyền lao động, quyền phụ nữ và bình đẳng giới của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), các quy định này cần được thể chế hóa kịp thời vào pháp luật quốc gia. Việc này vừa là bảo đảm quyền lợi của lao động nữ vừa là nâng cao năng lực cạnh tranh của các khu công nghiệp, thu hút đầu tư nước ngoài, chuyển giao công nghệ và tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu. Đồng thời, pháp luật cần được xây dựng đồng bộ với các quy định pháp luật trong nước về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, nhằm đảm bảo sự thống nhất, khả thi và hiệu quả trong quá trình thực hiện.

Thứ năm, hoàn thiện pháp luật cần gắn liền với trách nhiệm cụ thể của các chủ thể có liên quan. Nhà nước có trách nhiệm xây dựng hệ thống cơ chế pháp lý đồng bộ, tăng cường giám sát việc thực thi, bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của lao động nữ, đồng thời kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm. Doanh nghiệp có nghĩa vụ tuân thủ các quy định của pháp luật, tổ chức môi trường làm việc an toàn, công bằng, bình đẳng và tiến bộ. Bên cạnh đó, lao động nữ cũng cần chủ động nâng cao hiểu biết pháp luật, phát triển kỹ năng nghề nghiệp và ý thức trách nhiệm trong công việc nhằm tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, đồng thời phát huy vai trò trong quá trình lao động. Sự phối hợp hài hòa giữa ba chủ thể này là yếu tố quan trọng bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc

được thực hiện hiệu quả, qua đó góp phần xây dựng môi trường lao động ổn định, lành mạnh và tạo động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội bền vững trong các khu công nghiệp.

Thứ sáu, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ cần thích ứng với bối cảnh phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nhất là tại các khu công nghiệp. Bối cảnh này đòi hỏi lao động nữ không chỉ có quyền được làm việc an toàn, bình đẳng, mà còn cần cơ hội nâng cao trình độ tay nghề, kỹ năng mềm, khả năng thích ứng với công nghệ mới và môi trường làm việc hiện đại. Pháp luật phải tạo điều kiện để lao động nữ tham gia bình đẳng vào thị trường lao động, tiếp cận công việc có giá trị gia tăng cao, đồng thời bảo vệ họ khỏi các rủi ro nghề nghiệp và hành vi phân biệt.

Như vậy, quan điểm hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc là tích hợp các yếu tố nhân quyền, bình đẳng giới, thực tiễn lao động, hội nhập quốc tế và trách nhiệm các bên liên quan, tạo nên một hệ thống pháp luật đồng bộ, khả thi, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, vừa bảo vệ quyền lợi lao động nữ, vừa thúc đẩy sự phát triển bền vững của tổ chức, đơn vị, của địa phương và quốc gia.

- 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.

Thứ nhất, phát huy vai trò và tiềm năng của lao động nữ trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Lao động nữ cần được nhìn nhận như một lực lượng quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội cũng như công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Các chính sách cần hướng tới việc tạo điều kiện để lao động nữ phát huy năng lực, nâng cao trình độ chuyên môn và mở rộng cơ hội nghề nghiệp, qua đó đóng góp tích cực vào sự phát triển bền vững của khu vực. Việc phát huy vai trò và tiềm năng của lao động nữ là yếu tố quan trọng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế, đặc biệt trong bối cảnh vùng KTTĐMT - khu vực có nhiều tiềm năng nhưng cũng đang phải đối mặt với không ít thách thức trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt

Nam nhấn mạnh: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế” [21, tr.169]. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của phụ nữ không chỉ trong gia đình mà còn trong các lĩnh vực lao động, sản xuất, quản lý. Trong các KCN, LĐN chiếm tỷ lệ lớn, đóng vai trò trực tiếp trong việc duy trì và phát triển sản xuất, đặc biệt trong các ngành may mặc, điện tử, chế biến thủy sản - những lĩnh vực mũi nhọn của vùng KTTĐMT. Quan điểm này khẳng định rằng, để phát huy được tiềm năng của LĐN, cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, không chỉ thông qua đào tạo chuyên môn mà còn thông qua việc xây dựng hình ảnh người phụ nữ Việt Nam thời đại mới: tự tin, sáng tạo, sẵn sàng thích nghi với những yêu cầu khắt khe của môi trường lao động hiện đại. Đây là cơ sở để LĐN trở thành lực lượng nòng cốt trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của vùng. Bên cạnh đó, Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh: “Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới” [21, tr.169]. Điều này có vai trò then chốt trong việc bảo vệ và tạo điều kiện cho LĐN phát huy vai trò, đảm bảo họ được tiếp cận công bằng với các cơ hội nghề nghiệp và được bảo vệ trước các rào cản xã hội. Tinh thần làm chủ và khát vọng vươn lên của LĐN cần được nuôi dưỡng trong một môi trường vừa công bằng, vừa khuyến khích sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp. Như vậy, quan điểm này không chỉ nhấn mạnh đến việc công nhận giá trị của LĐN trong các KCN mà còn đặt trọng tâm vào việc tạo ra một nền tảng chính trị, kinh tế, xã hội, thuận lợi để họ thực sự trở thành động lực đẩy mạnh sự phát triển bền vững của vùng KTTĐMT.

Thứ hai, 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.

Bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT tạo môi trường tốt nhất cho phụ nữ làm việc là một yêu cầu mang tính chiến lược,

nhằm thúc đẩy sự phát triển lâu dài, đồng thời bảo vệ quyền lợi chính đáng của LĐN - lực lượng chiếm tỷ trọng lớn trong các ngành sản xuất chủ lực như may mặc, điện tử, chế biến thủy sản. Thực tế cho thấy, LĐN tại các KCN thường đối mặt với nhiều thách thức như điều kiện làm việc khắc nghiệt, không đảm bảo an toàn lao động, chế độ đãi ngộ chưa công bằng, những bất cập trong việc cân bằng giữa công việc và vai trò gia đình. Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến sức khỏe, tâm lý và năng suất lao động của họ, đặc biệt trong bối cảnh các KCN ở vùng KTTĐMT đang đối mặt với áp lực cạnh tranh và yêu cầu hội nhập quốc tế.

Để bảo đảm quyền của LĐN, cần xây dựng và thực hiện nghiêm các quy định về môi trường làm việc an toàn, bao gồm việc trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, hạn chế tối đa các yếu tố có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, đồng thời bảo đảm các điều kiện vệ sinh và an toàn thực phẩm tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, cần thiết lập các cơ chế giám sát và xử lý vi phạm hiệu quả nhằm phòng ngừa và ngăn chặn các hành vi quấy rối, bạo lực hoặc xâm phạm quyền và lợi ích của LĐN. Việc xây dựng môi trường làm việc thân thiện, có các điều kiện hỗ trợ sức khỏe sinh sản và chăm sóc con nhỏ cũng là yếu tố quan trọng, giúp LĐN yên tâm làm việc và đóng góp tích cực vào việc nâng cao năng suất lao động.

Ngoài ra, vấn đề bình đẳng tại nơi làm việc cần được quan tâm không chỉ trên phương diện pháp lý mà còn trong quá trình tổ chức và quản lý lao động trên thực tế. Điều này đòi hỏi phải có chính sách rõ ràng nhằm bảo đảm nguyên tắc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ, đồng thời tạo điều kiện để LĐN tham gia vào các vị trí quản lý và có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Song song với đó, cần tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng cho LĐN, giúp họ đáp ứng tốt yêu cầu công việc hiện tại cũng như thích ứng với xu hướng chuyển đổi số và tự động hóa trong hoạt động sản xuất.

Văn kiện Đại hội XIII của Đảng, nhấn mạnh: “Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em” [21, tr.169]. Từ đây, có thể thấy việc bảo đảm quyền của LĐN vừa là vấn đề nhân văn, vừa thể hiện sự quan tâm của xã hội mà còn là cách để tối

ưu hóa nguồn lực LĐN - một nguồn lực quan trọng trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Khi quyền lợi và tiềm năng của LĐN được phát huy trong môi trường thuận lợi, họ sẽ trở thành yếu tố để thúc đẩy sự phát triển bền vững, gia tăng năng lực cạnh tranh của các KCN, đồng thời góp phần xây dựng hình ảnh một vùng KTTĐMT hiện đại và năng động.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, tự động hóa, chuyển đổi xanh và việc thực hiện các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, yêu cầu đối với chất lượng nguồn nhân lực và tiêu chuẩn lao động ngày càng cao, tạo ra cả cơ hội và thách thức đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp. Bên cạnh cơ hội tiếp cận việc làm có giá trị gia tăng cao, lao động nữ cũng đứng trước nguy cơ bị thay thế ở các vị trí lao động giản đơn nếu không được đào tạo, nâng cao kỹ năng và khả năng thích ứng với công nghệ mới. Vì vậy, bảo đảm quyền của lao động nữ gắn liền với các chính sách phát triển kỹ năng số, kỹ năng xanh, bảo đảm cơ hội tiếp cận bình đẳng đối với đào tạo nghề và việc làm bền vững, đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập quốc tế.

Thứ ba, kết hợp giữa bảo đảm quyền của lao động nữ với phát huy dân chủ tại nơi làm việc trong khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Kết hợp giữa bảo đảm quyền của LĐN với phát huy dân chủ tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT là một yêu cầu quan trọng nhằm xây dựng môi trường làm việc công bằng, thân thiện, thúc đẩy năng suất lao động và đóng góp vào sự phát triển bền vững của khu vực. Quan điểm này nhấn mạnh sự gắn kết giữa việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của LĐN và tăng cường vai trò làm chủ của họ trong tổ chức lao động, từ đó nâng cao chất lượng lao động và hiệu quả sản xuất.

Trước hết, bảo đảm quyền của LĐN là một nguyên tắc quan trọng nhằm tạo điều kiện để họ phát huy đầy đủ vai trò trong đời sống kinh tế - xã hội. Các quyền lợi liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản, chăm sóc sức khỏe sinh sản cũng như quyền được làm việc trong môi trường an toàn cần được bảo đảm và thực hiện nghiêm túc. Đặc biệt, tại các KCN thuộc vùng KTTĐMT, nơi lực lượng LĐN chiếm tỷ lệ đáng kể, việc bảo đảm các quyền

này càng trở nên cần thiết. Điều đó không chỉ góp phần bảo đảm sự công bằng trong quan hệ lao động mà còn khuyến khích LĐN tham gia tích cực hơn vào các hoạt động kinh tế - xã hội, qua đó thúc đẩy sự phát triển ổn định và bền vững của khu vực.

Tuy nhiên, việc bảo đảm quyền lợi không thể đạt hiệu quả cao nếu thiếu sự kết hợp với phát huy dân chủ tại nơi làm việc. Dân chủ tại nơi làm việc mang lại cơ hội để LĐN tham gia vào các quyết định ảnh hưởng trực tiếp đến điều kiện làm việc và đời sống của họ. Điều này bao gồm việc bày tỏ ý kiến trong các cuộc họp công đoàn, tham gia hội đồng lao động, đề xuất cải thiện môi trường làm việc. Khi LĐN được trao quyền, họ không chỉ cảm thấy được tôn trọng mà còn có thể đóng góp ý kiến sáng tạo để nâng cao hiệu quả sản xuất.

Phát huy dân chủ cũng là cách để LĐN tự bảo vệ mình trước các hành vi vi phạm quyền lợi, chẳng hạn như hành vi phân biệt, quấy rối, hoặc điều kiện làm việc không đảm bảo. Trong bối cảnh vùng KTTĐMT, nơi sự phát triển kinh tế nhanh chóng có thể đi kèm với các vấn đề về môi trường và xã hội, việc phát huy dân chủ tại nơi làm việc trở thành công cụ hiệu quả để bảo vệ quyền lợi LĐN một cách bền vững. Dân chủ còn giúp thúc đẩy sự minh bạch trong quản lý doanh nghiệp, giảm thiểu các rủi ro liên quan đến bất bình đẳng trong lao động.

Bên cạnh đó, quan điểm này cũng phản ánh tầm nhìn phát triển lâu dài. LĐN không chỉ là người lao động thụ động mà cần được nhìn nhận như những chủ thể tích cực, có khả năng đóng góp vào sự phát triển của doanh nghiệp và xã hội. Kết hợp giữa bảo đảm quyền lợi và phát huy dân chủ là cách để khơi dậy tinh thần sáng tạo, trách nhiệm và khát vọng vươn lên của LĐN, phù hợp với tinh thần của Văn kiện Đại hội XIII.

Như vậy, việc kết hợp giữa bảo đảm quyền của LĐN và phát huy dân chủ tại nơi làm việc không chỉ mang lại lợi ích cho LĐN mà còn đóng góp vào sự ổn định và phát triển của các KCN. Đây là nền tảng quan trọng để xây dựng một môi trường lao động công bằng, bền vững, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội toàn diện của vùng KTTĐMT.

Thứ tư, chống lại các định kiến về giới và hủ tục lạc hậu trong môi trường

lao động và đời sống xã hội.

Việc xóa bỏ các định kiến giới và những hủ tục lạc hậu trong môi trường lao động tại các KCN vùng KTTĐMT là yếu tố quan trọng nhằm bảo đảm quyền bình đẳng và tạo điều kiện để LĐN phát triển toàn diện. Quan điểm này không chỉ hướng tới việc loại bỏ các rào cản về nhận thức và xã hội đối với LĐN mà còn góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng, tiến bộ, qua đó thúc đẩy sự phát triển bền vững của các KCN trong khu vực.

Môi trường lao động tại các KCN vùng KTTĐMT, nơi tập trung nhiều ngành sản xuất như dệt may, điện tử, chế biến thủy sản, thường có tỷ lệ LĐN cao. Tuy nhiên, trên thực tế LĐN vẫn phải đối mặt với nhiều định kiến giới, chẳng hạn như quan niệm cho rằng phụ nữ không phù hợp với các vị trí lãnh đạo hoặc những công việc đòi hỏi trình độ kỹ thuật cao, hay cho rằng vai trò chủ yếu của phụ nữ chỉ gắn với gia đình và các hoạt động hỗ trợ xã hội. Những quan niệm này dễ dẫn đến tình trạng phân biệt đối xử trong quan hệ lao động, làm hạn chế cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp của LĐN.

Bên cạnh đó, trong thực tiễn xã hội, những hủ tục lạc hậu như tư tưởng “trọng nam, khinh nữ”, sự bất bình đẳng trong giáo dục, hay áp lực phải gánh vác công việc gia đình đã tạo thêm gánh nặng cho LĐN. Những hủ tục này không chỉ làm giảm năng suất lao động mà còn ảnh hưởng không tốt đến tâm lý, sức khỏe và cơ hội phát triển của họ trong công việc.

Để chống lại những định kiến và hủ tục lạc hậu này, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các chính sách quốc gia và nỗ lực của doanh nghiệp. Trước hết, cần tăng cường hoàn thiện luật pháp, chính sách nhằm đảm bảo quyền bình đẳng giới trong môi trường lao động, đặc biệt trong các KCN. Các doanh nghiệp cần thực thi nghiêm túc các quy định liên quan đến bảo vệ quyền lợi của LĐN, ngăn chặn các hành vi phân biệt đối xử, bạo lực giới và quấy rối tại nơi làm việc.

Bên cạnh đó, cần xây dựng môi trường văn hóa tổ chức thân thiện, tạo điều kiện và khuyến khích sự tham gia bình đẳng của cả nam và nữ trong các hoạt động quản lý, sản xuất và sáng tạo. Đồng thời, các chương trình đào tạo, nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho người sử dụng lao động và người lao động cần được

triển khai rộng rãi. Các tổ chức công đoàn và hội phụ nữ tại các KCN cũng cần phát huy vai trò trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN, đồng thời đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động xóa bỏ những hủ tục lạc hậu trong đời sống xã hội.

Quan điểm này phù hợp với tinh thần của Văn kiện Đại hội XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam: “Thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp phát triển thanh niên, bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ” [21, tr.272]. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Tăng cường chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi”.

Nội dung này khẳng định rằng việc xóa bỏ các định kiến giới và hủ tục lạc hậu không thể là một biện pháp đơn lẻ, mà cần được thực hiện một cách toàn diện, đồng bộ. Điều này bao gồm việc triển khai từ luật pháp đến giáo dục, từ các chương trình đào tạo đến nâng cao nhận thức xã hội. Sự tiến bộ của phụ nữ trong môi trường lao động không chỉ là yếu tố cần thiết để xây dựng một xã hội công bằng mà còn là nền tảng quan trọng để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội bền vững cho cả vùng.

Ngoài ra, việc chống lại các định kiến giới và hủ tục lạc hậu còn tạo điều kiện để LĐN phát huy tối đa tiềm năng của mình, tham gia bình đẳng vào các hoạt động kinh tế - xã hội, đồng thời xây dựng hình ảnh người phụ nữ Việt Nam hiện đại: tự tin, sáng tạo và sẵn sàng hội nhập quốc tế. Điều này cũng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đóng góp vào sự phát triển bền vững và hội nhập quốc tế của khu vực.

4.3. 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

4.3.1. 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 ban hành một khung pháp lý đồng bộ, toàn diện và khả thi, vừa bảo đảm tính tương thích với các cam kết và chuẩn mực

pháp luật quốc tế, vừa tương thích với điều kiện thực tiễn của Việt Nam nói chung và vùng KTTĐMT nói riêng. Việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật lao động không chỉ tạo nền tảng vững chắc cho việc bảo vệ và thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN mà còn củng cố vai trò, trách nhiệm của các thiết chế thực thi, bao gồm cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn và doanh nghiệp. Cụ thể:

- Nội luật hóa kịp thời các cam kết, chuẩn mực quốc tế về quyền LĐN nói chung và LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT nói riêng.

Việt Nam là thành viên của nhiều công ước quốc tế quan trọng liên quan đến lao động và bình đẳng giới, tiêu biểu như Công ước số 100 năm 1951 của ILO về bình đẳng thù lao, Công ước số 111 năm 1958 của ILO về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, cùng với Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) năm 1979. Những cam kết này đặt ra yêu cầu phải nội luật hóa các nguyên tắc về bảo vệ quyền LĐN vào hệ thống pháp luật trong nước, đặc biệt là đối với LĐN làm việc tại các KCN vùng KTTĐMT, nơi có mật độ lao động nữ cao nhưng còn gặp nhiều bất cập về điều kiện làm việc, tiền lương và phúc lợi xã hội. Để nội luật hóa các cam kết quốc tế về bảo vệ quyền LĐN, Việt Nam cần tập trung hoàn thiện quy định: (1) Về bình đẳng tiền lương: Bổ sung các quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động nhằm bảo đảm nguyên tắc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ đối với công việc có giá trị tương đương; đồng thời gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát và xử phạt nghiêm các doanh nghiệp vi phạm. (2) Về chống phân biệt đối xử: Quy định rõ việc nghiêm cấm các hành vi phân biệt giới trong tuyển dụng, đào tạo và thăng tiến nghề nghiệp; đồng thời yêu cầu doanh nghiệp thực hiện chế độ báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc. (3) Về bảo vệ thai sản: Bổ sung các quy định yêu cầu doanh nghiệp bảo đảm điều kiện hỗ trợ lao động nữ, như bố trí phòng vắt và trữ sữa, nhà trẻ tại nơi làm việc hoặc khu vực lân cận; đồng thời tạo điều kiện để lao động nữ mang thai hoặc nuôi con nhỏ được áp dụng hình thức làm việc linh hoạt phù hợp. (4) Về phòng ngừa quấy rối tình dục tại nơi làm việc: Từng bước nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước số 190 của

Tổ chức Lao động Quốc tế, quy định cụ thể trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc phòng ngừa, phát hiện, xử lý hành vi quấy rối tình dục và bảo vệ nạn nhân. (5) Về tăng cường giám sát: Hoàn thiện cơ chế giám sát việc thực thi pháp luật lao động và bình đẳng giới, kết hợp với các chế tài xử lý nghiêm minh đối với doanh nghiệp vi phạm; đồng thời tăng cường vai trò của tổ chức công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ.. Những giải pháp này sẽ đảm bảo quyền lợi và tăng cường môi trường làm việc cho LĐN tại các KCN vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.

Để bảo vệ LĐN tại nơi làm việc trong các KCN trước hành vi quấy rối tình dục, Việt Nam cần đẩy mạnh nội luật hóa Công ước số 190 của ILO. Trước hết, cần nghiên cứu, tiến tới ký kết Công ước này, đồng thời bổ sung các quy định trong Bộ luật Lao động và văn bản pháp luật liên quan, bảo đảm tương thích với tiêu chuẩn quốc tế. Cần xây dựng hướng dẫn cụ thể về phòng ngừa, xử lý và bảo vệ nạn nhân, thiết lập hệ thống báo cáo và xử lý khiếu nại minh bạch, bảo mật, cùng với các chương trình truyền thông và tập huấn nâng cao nhận thức. Đồng thời, cần tiêu chuẩn hóa việc đánh giá doanh nghiệp về bảo vệ quyền LĐN, gắn với cơ chế thưởng phạt rõ ràng, thúc đẩy doanh nghiệp tuân thủ.

Để khắc phục các hạn chế trong Bộ luật Lao động năm 2019 và bảo đảm sự thích ứng với Công ước số 29 (1930) về Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc và Công ước số 98 (1949) về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, cần thực hiện những giải pháp như: (1) Sửa đổi Điều 108 để thu hẹp phạm vi các trường hợp làm thêm giờ bắt buộc, giới hạn rõ ràng các công việc trong trường hợp khẩn cấp nhằm tránh lạm dụng và phù hợp với quy định quốc tế; (2) Mở rộng cấp độ thương lượng tập thể theo quy định Điều 72, cho phép các bên tự do lựa chọn cấp độ thương lượng, bao gồm cấp quốc gia, ngành, khu vực hoặc doanh nghiệp, thay vì giới hạn trong phạm vi doanh nghiệp hoặc ngành. Đồng thời, cần bổ sung quy định rõ ràng về tỷ lệ đại diện tối thiểu trong Điều 68 để tổ chức đại diện người lao động có cơ sở thực hiện quyền thương lượng một cách thực chất, hiệu quả và phù hợp với thực tiễn doanh nghiệp tại Việt Nam; (3) Cần xây dựng hướng dẫn cụ thể và tăng cường cơ chế giám sát, hỗ trợ từ cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức

công đoàn để đảm bảo quá trình thương lượng minh bạch và công bằng. Song song đó, các chương trình tuyên truyền và đào tạo về quyền thương lượng tập thể cần được triển khai nhằm nâng cao nhận thức của cả người lao động và người sử dụng lao động, góp phần cải thiện môi trường làm việc và bảo vệ quyền lợi lao động trong các khu công nghiệp.

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động và các chính sách về LĐN làm việc tại các KCN: (1) Về hệ thống pháp luật lao động: Cần bổ sung và sửa đổi các quy định liên quan đến hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và điều kiện làm việc nhằm bảo vệ tốt hơn quyền lợi của LĐN trong các KCN. Trước hết, cần sửa đổi Điều 13 và Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng bắt buộc người sử dụng lao động ký hợp đồng lao động bằng văn bản ngay cả đối với công việc thời vụ, nhằm hạn chế tình trạng lao động không có hợp đồng chính thức. Đồng thời, cần quy định rõ hơn về giờ làm việc linh hoạt đối với LĐN đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, cũng như yêu cầu doanh nghiệp bố trí các cơ sở vật chất cần thiết như phòng vắt sữa và phòng nghỉ ngơi. Bên cạnh đó, cần tăng cường tính minh bạch trong cơ chế điều chỉnh tiền lương tối thiểu và áp dụng chế tài nghiêm khắc đối với các doanh nghiệp vi phạm quy định về trả lương. Đối với bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, cần yêu cầu các doanh nghiệp tham gia đầy đủ cho người lao động dưới mọi hình thức làm việc, đồng thời có chính sách hỗ trợ phù hợp đối với LĐN trong độ tuổi sinh sản. Đặc biệt, cần bổ sung và làm rõ quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc, yêu cầu doanh nghiệp thiết lập cơ chế tiếp nhận và xử lý khiếu nại minh bạch, bảo mật danh tính người tố cáo. Việc tăng mức xử phạt và bổ sung trách nhiệm bồi thường đối với các hành vi vi phạm cũng là giải pháp cần thiết nhằm bảo đảm môi trường làm việc an toàn và công bằng cho LĐN. (2) Về các chính sách hỗ trợ: Cần tăng cường các chính sách hỗ trợ LĐN theo hướng mở rộng cơ hội đào tạo nghề, hỗ trợ nhà ở và bảo đảm khả năng tiếp cận các dịch vụ công cơ bản. Trên thực tế, nhiều LĐN làm việc tại các KCN còn gặp khó khăn trong việc tiếp cận giáo dục, y tế và các dịch vụ phúc lợi xã hội do rào cản về thủ tục cư trú hoặc thiếu thông tin về chính sách hỗ trợ. (3) Về thực hiện các cam kết quốc tế: Cần thúc đẩy nội luật hóa các

công ước quốc tế liên quan đến chống phân biệt đối xử và bình đẳng giới trong lao động, phù hợp với lộ trình thực hiện các cam kết trong CPTPP và EVFTA. Đồng thời, cần thúc đẩy cơ chế minh bạch tiền lương như một giải pháp quan trọng nhằm thu hẹp khoảng cách thu nhập theo giới. Có thể triển khai thí điểm cơ chế này tại các doanh nghiệp FDI quy mô lớn ở Đà Nẵng trước khi đánh giá và mở rộng áp dụng trên phạm vi rộng hơn.

- Cần nghiên cứu xây dựng Luật các khu công nghiệp, khu kinh tế nhằm tạo lập cơ sở pháp lý thống nhất, đồng bộ và có tính ổn định lâu dài cho quá trình quản lý, vận hành và phát triển các khu công nghiệp, khu kinh tế trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Hiện nay, các quy định điều chỉnh hoạt động của khu công nghiệp, khu kinh tế còn phân tán ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau, chưa phản ánh đầy đủ những yêu cầu mới đặt ra đối với phát triển bền vững, đặc biệt là các vấn đề liên quan đến quyền của người lao động. Vì vậy, việc ban hành một đạo luật chuyên ngành là cần thiết nhằm thể chế hóa đầy đủ chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về phát triển khu công nghiệp, khu kinh tế gắn với bảo đảm an sinh xã hội và phát triển con người.

Trong quá trình xây dựng luật, cần chú trọng lồng ghép quan điểm bình đẳng giới và tiếp cận dựa trên quyền con người, bảo đảm các quy định về phát triển khu công nghiệp không chỉ hướng tới mục tiêu tăng trưởng kinh tế, thu hút đầu tư và nâng cao năng lực cạnh tranh mà còn quan tâm đầy đủ đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Theo đó, cần quy định rõ trách nhiệm của Nhà nước, doanh nghiệp và các chủ thể liên quan trong việc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động; bảo vệ sức khỏe sinh sản; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; thực hiện các chế độ đối với lao động nữ mang thai, nuôi con nhỏ; đồng thời tạo điều kiện để lao động nữ được tiếp cận bình đẳng với cơ hội việc làm, đào tạo nghề, nâng cao trình độ chuyên môn và phát triển nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, luật cần quan tâm đến việc phát triển đồng bộ các thiết chế xã hội phục vụ người lao động trong khu công nghiệp như nhà ở xã hội, nhà trẻ, trường mầm non, cơ sở y tế, các thiết chế văn hóa, thể thao và các dịch vụ hỗ trợ

gia đình. Đây là những yếu tố có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với lao động nữ, bởi họ không chỉ thực hiện vai trò của người lao động mà còn đảm nhận trách nhiệm sinh con, nuôi dưỡng và chăm sóc các thành viên trong gia đình. Việc bảo đảm các điều kiện này sẽ góp phần giảm áp lực kép giữa công việc và gia đình, nâng cao chất lượng cuộc sống, tạo động lực để lao động nữ gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Đối với vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, nơi các khu công nghiệp đang phát triển nhanh và thu hút số lượng lớn lao động nữ trong các ngành dệt may, da giày, điện tử và chế biến, việc xây dựng Luật các khu công nghiệp, khu kinh tế theo hướng lồng ghép giới càng có ý nghĩa quan trọng. Điều này không chỉ góp phần bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mà còn giúp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, ổn định quan hệ lao động, giảm thiểu các tranh chấp phát sinh và tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp trong vùng. Qua đó, bảo đảm rằng quá trình tăng trưởng kinh tế, thu hút đầu tư và mở rộng sản xuất luôn đi đôi với thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo vệ quyền con người và thúc đẩy bình đẳng giới trong thực tiễn phát triển.

4.3.2. 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

Có thể thấy rằng, những sai phạm về quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN vùng KTTĐMT chủ yếu xuất phát từ vấn đề nhận thức và hạn chế từ sự phối hợp giữa các chủ thể trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các KCN. Do đó, trước hết cần tập trung nâng cao nhận thức và tăng cường sự phối hợp giữa các chủ thể liên quan bảo đảm quyền của LĐN. Để triển khai thực hiện nhóm giải pháp này, trong thời gian tới, cần tập trung các nội dung sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của các chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp.

- Cần quán triệt rõ ràng các nghị quyết, chủ trương của Đảng, cũng như chính sách, pháp luật lao động của Nhà nước về vai trò và quyền lợi của LĐN. Việc này nhằm tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động của các chủ thể liên quan bao gồm LĐN, doanh nghiệp, tổ chức công đoàn và cơ quan quản lý nhà

nước. Khi các chủ thể nhận thức đúng đắn về trách nhiệm của mình, họ sẽ có những hành động thiết thực để bảo đảm quyền lợi của LĐN. Điều này sẽ góp phần tạo bước chuyển biến rõ rệt trong hiệu quả thực thi pháp luật lao động tại từng cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp, thúc đẩy môi trường làm việc bình đẳng, an toàn và bền vững cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN.

- Tăng cường phổ biến, giáo dục pháp luật lao động về quyền và trách nhiệm trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các KCN. Cụ thể: (1) Đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động. Cần áp dụng nhiều phương thức tuyên truyền phù hợp với đặc điểm của LĐN như biên soạn tài liệu dễ hiểu dưới dạng sổ tay, tờ rơi, infographic; xây dựng các video ngắn minh họa tình huống thực tế; đồng thời tận dụng các nền tảng số như website, mạng xã hội và ứng dụng di động để truyền tải thông tin nhanh chóng và thuận tiện. Bên cạnh đó, cần lồng ghép nội dung pháp luật vào các buổi sinh hoạt tập thể, hội thảo chuyên đề, tọa đàm hoặc các hoạt động tương tác như hội thi, trò chơi tìm hiểu pháp luật nhằm nâng cao tính hấp dẫn và hiệu quả tiếp thu. Ngoài ra, tổ chức công đoàn và các đoàn thể xã hội cần phát huy vai trò trong việc hỗ trợ, giám sát việc thực thi pháp luật lao động, đồng thời thiết lập các kênh tiếp nhận phản hồi để kịp thời giải quyết những khó khăn, vướng mắc của LĐN. (2) Tập trung nội dung tuyên truyền vào các quy định pháp luật liên quan trực tiếp đến quyền của LĐN. Trọng tâm là phổ biến các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới và Luật Bảo hiểm xã hội, trong đó nhấn mạnh các quyền lợi cơ bản của LĐN như chế độ thai sản, thời gian nghỉ ngơi, điều kiện làm việc an toàn, quyền không bị phân biệt đối xử và không bị quấy rối tại nơi làm việc. Đồng thời, cần nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động về trách nhiệm bảo đảm môi trường làm việc bình đẳng, an toàn và tạo điều kiện để LĐN thực hiện đầy đủ các quyền lợi theo quy định. Bên cạnh đó, nội dung tuyên truyền cũng cần đề cập đến các cơ chế bảo vệ quyền lợi, trình tự khiếu nại và giải quyết tranh chấp lao động, cũng như vai trò của tổ chức công đoàn trong việc đại diện và bảo vệ quyền lợi của LĐN. (3) Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác phổ biến, giáo dục pháp luật lao động. Cần chú trọng đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật lao động

cho đội ngũ cán bộ, đặc biệt là các quy định liên quan đến quyền của LĐN như bình đẳng giới, chế độ thai sản, an toàn lao động và phòng, chống quấy rối tại nơi làm việc. Đồng thời, cán bộ tuyên truyền cần được trang bị các kỹ năng truyền đạt, tư vấn và hỗ trợ pháp lý để giúp LĐN tiếp cận thông tin pháp luật một cách dễ hiểu và hiệu quả.

- Trang bị đầy đủ kiến thức cho LĐN tại nơi làm việc trong các KCN là một giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của họ. Khi hiểu rõ các quy định pháp luật về lao động, LĐN sẽ có khả năng tự bảo vệ mình trước các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối hoặc vi phạm quyền lợi lao động. Do đó, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục thông qua các chương trình tập huấn, hội thảo, tài liệu hướng dẫn và ứng dụng công nghệ thông tin để tăng cường nhận thức của LĐN về quyền lợi và trách nhiệm của họ. Đồng thời, người sử dụng lao động cũng cần thực hiện nghiêm túc các chính sách bảo đảm môi trường làm việc bình đẳng, an toàn và hỗ trợ LĐN phát triển bền vững. Việc trang bị kiến thức đầy đủ không chỉ giúp LĐN tự tin hơn trong công việc mà còn đóng góp xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, văn minh trong các khu công nghiệp.

Thứ hai, tăng cường sự phối hợp giữa các chủ thể trong bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc ở các KCN vùng KTTĐMT. Cần xây dựng cơ chế liên ngành rõ ràng nhằm xác định trách nhiệm, quyền hạn và vai trò cụ thể của từng chủ thể. Theo đó:

- Các cơ quan quản lý nhà nước cần phối hợp chặt chẽ với nhau thông qua việc thiết lập các quy trình liên kết hiệu quả, thành lập các tổ chức giám sát độc lập, thúc đẩy hoạt động giám sát lẫn nhau để đảm bảo triển khai các chính sách, như hỗ trợ sức khỏe sinh sản, chế độ thai sản và đào tạo kỹ năng nghề, một cách đồng bộ và thực chất.

- Doanh nghiệp cần phối kết với các cơ quan chức năng và tổ chức công đoàn để xây dựng môi trường làm việc an toàn, linh hoạt và phù hợp với nhu cầu của LĐN, thông qua các chính sách phúc lợi rõ ràng và dễ tiếp cận.

- Vai trò của các tổ chức công đoàn, hiệp hội lao động và các tổ chức xã hội cũng cần được phát huy mạnh mẽ hơn, để trở thành cầu nối giữa LĐN, doanh

ngiệp và cơ quan quản lý trong việc giám sát thực hiện quyền lợi, tổ chức truyền thông nâng cao nhận thức và phản ánh các vấn đề phát sinh.

- Bên cạnh đó, cần khuyến khích sự phối hợp thông qua các chương trình đối thoại thường xuyên giữa các bên để xây dựng lòng tin và tạo động lực cải thiện liên kết. Sự hợp tác chặt chẽ và đồng bộ giữa các chủ thể sẽ là nền tảng quan trọng để bảo đảm quyền lợi của LĐN một cách hiệu quả và bền vững.

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 tình hình phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, lực lượng LĐN đóng vai trò quan trọng trong các KCN, đặc biệt tại vùng KTTĐ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy việc thực thi pháp luật lao động đối với LĐN tại các KCN vẫn còn nhiều bất cập. Tình trạng vi phạm quyền lợi LĐN như làm việc quá giờ quy định, chưa được đảm bảo chế độ thai sản, điều kiện lao động chưa an toàn hay mức lương chưa tương xứng vẫn diễn ra phổ biến và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, công tác giám sát, thanh tra và xử lý vi phạm chưa thực sự hiệu quả, dẫn đến việc thực thi pháp luật lao động chưa đạt được kết quả như mong muốn. Để đảm bảo quyền lợi chính đáng của LĐN, góp phần xây dựng môi trường làm việc công bằng và bền vững, cần có những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thực thi và giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Những giải pháp này không chỉ giúp tăng cường trách nhiệm của doanh nghiệp, cơ quan quản lý mà còn tạo điều kiện thuận lợi để LĐN phát huy tối đa năng lực, yên tâm làm việc, từ đó đóng góp tích cực vào sự tăng trưởng của doanh nghiệp và nền kinh tế trong vùng.

Thứ nhất, hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ .

Hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động đối với LĐN trong các KCN thuộc vùng KTTĐMT là một nhiệm vụ cấp thiết nhằm bảo vệ quyền lợi chính đáng, nâng cao chất lượng việc làm và tạo điều kiện phát triển bền vững cho lực lượng LĐN. Trước hết, xây dựng các văn bản hướng dẫn cụ thể, sát với thực tiễn đối với văn bản pháp luật động để giúp doanh nghiệp thực hiện đúng

quy định pháp luật, để hạn chế tình trạng vi phạm do thiếu hiểu biết hoặc cố tình lách luật. Ngoài ra,, tăng mức phạt đối với các doanh nghiệp không tuân thủ quy định về chế độ cho LĐN, đồng thời công khai danh sách các doanh nghiệp vi phạm để tạo sức ép từ dư luận.

Thứ hai, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và giám sát việc tuân thủ pháp luật lao động.

- Tăng cường thanh tra, giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật lao động đối với LĐN trong các KCN. Để đảm bảo quyền lợi của LĐN trong các KCN vùng KTTĐMT, cần tăng cường thanh tra, kiểm tra nhằm giám sát việc thực thi chính sách lao động. Trước thực trạng một số doanh nghiệp vi phạm chế độ thai sản, thời gian làm việc và bảo hiểm xã hội, các cơ quan chức năng cần tăng tần suất thanh tra định kỳ và kiểm tra đột xuất, đặc biệt tại các ngành sử dụng nhiều LĐN như dệt may, chế biến thủy sản. Đồng thời, thiết lập kênh phản ánh trực tuyến để LĐN dễ dàng báo cáo vi phạm. Bên cạnh đó, cần áp dụng chế tài xử phạt với doanh nghiệp vi phạm, công khai thông tin để tăng tính răn đe. Ngoài ra, tổ chức tập huấn cho doanh nghiệp về chính sách LĐN nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm thực thi.

- Thực hiện thanh tra, kiểm tra định kỳ và đột xuất tại các doanh nghiệp trong KCN để kịp thời phát hiện và xử lý vi phạm đối với LĐN. Các đợt thanh tra cần tập trung vào những vấn đề thường xuyên bị vi phạm như trả lương thấp hơn mức tối thiểu, ép buộc làm thêm giờ quá quy định, không đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ hoặc không đảm bảo an toàn lao động cho LĐN. Thiết lập kênh phản ánh và giám sát trực tuyến, giúp LĐN có thể báo cáo tình trạng vi phạm một cách thuận tiện và bảo mật danh tính, tránh việc bị trù dập hoặc sa thải do phản ánh sai phạm của doanh nghiệp.

Thứ ba, phát huy vai trò của tổ chức công đoàn và các tổ chức xã hội trong giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

Trước hết, tổ chức công đoàn cần đóng vai trò nòng cốt trong việc đại diện, bảo vệ quyền lợi cho LĐN thông qua các hoạt động như đàm phán tập thể, kiểm tra việc thực hiện chính sách về tiền lương, thời gian làm việc, chế độ thai sản, an

toàn lao động và chống quấy rối nơi làm việc. Công đoàn cũng cần tăng cường đối thoại với doanh nghiệp nhằm thúc đẩy các chính sách có lợi cho LĐN, nhất là trong việc đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp với đặc thù giới tính. Bên cạnh đó, các tổ chức xã hội cũng có vai trò quan trọng trong việc giám sát và hỗ trợ LĐN tiếp cận thông tin về pháp luật lao động, nâng cao nhận thức về quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Các tổ chức này có thể phối hợp với công đoàn, chính quyền địa phương và doanh nghiệp để tổ chức các chương trình tập huấn, hội thảo, tư vấn pháp lý nhằm trang bị kiến thức cho LĐN về các quyền lợi như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chính sách thai sản và bình đẳng giới tại nơi làm việc. Ngoài ra, cần xây dựng cơ chế phối hợp hiệu quả giữa công đoàn, tổ chức xã hội và cơ quan quản lý nhà nước để nâng cao chất lượng giám sát và phản biện chính sách, kịp thời phát hiện và xử lý các vi phạm pháp luật lao động liên quan đến LĐN.

Thứ tư, cải thiện điều kiện làm việc và phúc lợi xã hội cho lao động nữ.

Trước hết, cần quan tâm điều kiện làm việc để bảo đảm an toàn, sức khỏe và sự ổn định cho LĐN. Các doanh nghiệp cần tuân thủ chặt chẽ các quy định về an toàn lao động, cải thiện hệ thống chiếu sáng, thông gió, bảo đảm môi trường làm việc sạch sẽ, không độc hại, phòng vắt sữa cho LĐN đang nuôi con nhỏ, phòng nghỉ cho LĐN làm ca đêm. Đồng thời, cần bố trí thời gian làm việc hợp lý, hạn chế tăng ca quá mức, đặc biệt là đối với LĐN đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Bên cạnh đó, chính sách phúc lợi xã hội cho LĐN cần được quan tâm và thực hiện đầy đủ theo quy định của pháp luật. Doanh nghiệp cần đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các chính sách hỗ trợ thai sản, nghỉ chăm con. Đồng thời, cần xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo gần KCN để giúp LĐN yên tâm làm việc, giảm bớt gánh nặng gia đình.

Thứ năm, áp dụng công nghệ vào công tác quản lý và giám sát.

Các doanh nghiệp cần triển khai các hệ thống quản lý nhân sự hiện đại, sử dụng phần mềm chấm công, tính lương tự động để bảo đảm tính minh bạch, công bằng trong việc trả lương, tính thời gian làm việc và chế độ phúc lợi cho LĐN. Các ứng dụng này giúp giảm thiểu sai sót trong quá trình quản lý và bảo đảm LĐN được hưởng đầy đủ các quyền lợi theo quy định. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công

nghệ vào giám sát điều kiện làm việc sẽ giúp cải thiện môi trường lao động cho LĐN. Các hệ thống cảm biến, camera giám sát tại doanh nghiệp có thể theo dõi nhiệt độ, độ ẩm, mức độ ô nhiễm không khí để kịp thời điều chỉnh, bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, phù hợp với sức khỏe của LĐN, đặc biệt là những người mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Ngoài ra, các nền tảng trực tuyến và ứng dụng di động có thể được triển khai để hỗ trợ LĐN tiếp cận thông tin về pháp luật lao động, chính sách phúc lợi và phản ánh những vấn đề bất cập trong quá trình làm việc. Cần thiết lập cơ chế kiểm soát và giám sát dữ liệu chặt chẽ nhằm bảo đảm doanh nghiệp không lợi dụng các công nghệ quản lý (như phần mềm chấm công bằng camera, nền tảng số nội bộ...) để xâm phạm quyền riêng tư và nhân phẩm của người lao động. Đồng thời, cần phát triển các ứng dụng hoặc nền tảng số an toàn, bảo mật, cho phép lao động nữ phản ánh vi phạm một cách thuận tiện và được bảo vệ danh tính.

Thứ năm, trong bối cảnh hợp nhất các tỉnh theo Nghị quyết số 202/2025/QH15, Chính phủ cần ban hành các chính sách bảo đảm quyền của LĐN trong các KCN tại các địa phương sau sáp nhập, tập trung vào việc thống nhất và hài hòa hóa các quy định lao động giữa các tỉnh trước đây. Đồng thời, cần xây dựng các cơ chế phối hợp giữa các địa phương trong tỉnh mới nhằm tăng cường hiệu quả thực hiện các chính sách hỗ trợ LĐN, đặc biệt trong các lĩnh vực như phúc lợi xã hội, đào tạo kỹ năng và tạo cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Chính phủ cũng cần rà soát, điều chỉnh các quy hoạch phát triển KCN theo đặc điểm kinh tế - xã hội mới của các tỉnh hợp nhất để đảm bảo quyền lợi và điều kiện làm việc tốt hơn cho LĐN. Ngoài ra, cần tăng cường đầu tư vào các cơ sở hạ tầng xã hội như nhà trẻ, trường mẫu giáo và dịch vụ hỗ trợ sức khỏe, phù hợp với đặc điểm liên vùng và quy mô dân số sau sáp nhập.

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 quá trình công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế, các KCN tại vùng KTTĐMT đã và đang thu hút một lượng lớn lao động, trong đó LĐN chiếm tỷ lệ đáng kể. Tuy nhiên, bên cạnh những cơ hội việc làm, LĐN vẫn phải

đối mặt với nhiều thách thức như điều kiện làm việc chưa bảo đảm, chênh lệch thu nhập, cơ hội thăng tiến hạn chế và đặc biệt là những rào cản trong việc thực hiện quyền lợi về thai sản, nuôi con nhỏ và cân bằng giữa công việc - gia đình. Trước thực trạng đó, việc nâng cao hiệu quả các biện pháp hỗ trợ để bảo đảm và thúc đẩy quyền của LĐN tại nơi làm việc không chỉ là yêu cầu cấp thiết, mà còn góp phần xây dựng môi trường lao động bền vững, công bằng, nâng cao năng suất và sự phát triển của doanh nghiệp.

Thứ nhất, tăng cường đào tạo và nâng cao nhận thức cho lao động nữ.

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển, việc đào tạo và nâng cao nhận thức cho LĐN trong các KCN không chỉ giúp họ nâng cao tay nghề mà còn trang bị kiến thức về quyền lợi, nghĩa vụ và các cơ chế bảo vệ bản thân trong môi trường làm việc. Hiện nay, một bộ phận lớn LĐN trong các KCN vùng KTTĐMT vẫn gặp hạn chế trong việc tiếp cận thông tin về pháp luật lao động, các chính sách hỗ trợ, cũng như kỹ năng làm việc an toàn, hiệu quả. Điều này khiến họ dễ bị thiệt thòi trong quá trình lao động, từ việc bị phân biệt đối xử, chịu áp lực về thời gian làm việc đến việc thiếu hiểu biết về các quyền lợi như bảo hiểm thai sản, chế độ nghỉ ngơi hay bảo vệ sức khỏe sinh sản.

Để khắc phục thực trạng này, cần triển khai các chương trình đào tạo toàn diện, bao gồm ba nhóm nội dung chính: đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, tăng cường hiểu biết pháp luật lao động và bồi dưỡng kỹ năng mềm. Về đào tạo kỹ năng nghề nghiệp, doanh nghiệp và các cơ quan quản lý cần tổ chức các khóa đào tạo về quy trình sản xuất, công nghệ mới, an toàn lao động nhằm giúp LĐN thích nghi với yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Về tăng cường hiểu biết pháp luật lao động, cần tổ chức các buổi tuyên truyền về Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm xã hội, nhấn mạnh các quyền lợi quan trọng như chế độ thai sản, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, chính sách bảo vệ bà mẹ nuôi con nhỏ. Thông tin này có thể được truyền tải thông qua hội thảo, sổ tay lao động, tờ rơi, bảng tin nội bộ hoặc ứng dụng công nghệ số để tiếp cận được nhiều lao động hơn. Bên cạnh đó, bồi dưỡng kỹ năng mềm cũng là một yếu tố quan trọng. Cần tổ chức các chương trình đào tạo về kỹ năng giao tiếp, đàm phán, quản lý tài chính cá nhân,

tự bảo vệ trước quấy rối tình dục nơi làm việc, giúp LĐN chủ động hơn trong công việc và cuộc sống.

Thứ hai, hỗ trợ tài chính và tăng cường phúc lợi cho lao động nữ.

Hỗ trợ tài chính và phúc lợi là một trong những giải pháp quan trọng nhằm bảo đảm đời sống ổn định và tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho LĐN trong các KCN vùng KTTĐMT. Với đặc thù công việc cường độ cao, mức lương trung bình không quá cao, cùng với các trách nhiệm gia đình như chăm sóc con cái và phụng dưỡng cha mẹ, LĐN thường gặp nhiều khó khăn về tài chính và phúc lợi. Nếu không có sự hỗ trợ phù hợp, họ dễ rơi vào tình trạng áp lực kinh tế, ảnh hưởng đến sức khỏe, hiệu suất làm việc và thậm chí là sự gắn bó với doanh nghiệp.

Trước thực tế đó, các chính sách hỗ trợ tài chính cần được triển khai theo nhiều hướng. Thứ nhất, cải thiện mức lương và chính sách tiền thưởng, bảo đảm thu nhập của LĐN tương xứng với công sức họ bỏ ra. Các doanh nghiệp cần thực hiện chính sách trả lương công bằng, không phân biệt giới tính, đồng thời có các khoản thưởng dựa trên năng suất và hiệu quả công việc nhằm khuyến khích LĐN gắn bó lâu dài. Thứ hai, hỗ trợ tài chính cho LĐN trong những giai đoạn quan trọng như thai sản, nuôi con nhỏ, bằng cách mở rộng các gói bảo hiểm thai sản tốt hơn, hỗ trợ chi phí khám thai, sinh con và trợ cấp nuôi con nhỏ.

Bên cạnh hỗ trợ tài chính trực tiếp, cần đẩy mạnh các phúc lợi khác để giảm bớt gánh nặng chi tiêu cho lao động nữ. Cụ thể, hỗ trợ nhà ở và phương tiện đi lại, xây dựng các ký túc xá công nhân giá rẻ hoặc trợ cấp tiền thuê nhà, hỗ trợ xe đưa đón giúp LĐN tiết kiệm thời gian và chi phí đi lại. Thiết lập nhà trẻ, trường mẫu giáo tại KCN, đây là một giải pháp thiết thực giúp LĐN yên tâm làm việc khi con cái được chăm sóc trong môi trường an toàn và thuận lợi. Hỗ trợ y tế và sức khỏe sinh sản, bảo đảm LĐN được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe miễn phí hoặc với chi phí thấp, đặc biệt là các dịch vụ kiểm tra sức khỏe định kỳ, tư vấn dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe sinh sản. Chính sách làm việc linh hoạt, đối với LĐN mang thai hoặc nuôi con nhỏ, doanh nghiệp có thể áp dụng chế độ làm việc linh hoạt, giảm giờ làm mà không giảm lương, hoặc bố trí công việc phù hợp hơn.

Ngoài các chính sách từ doanh nghiệp, cần có sự tham gia của các tổ chức

công đoàn, chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội để xây dựng quỹ hỗ trợ LĐN gặp khó khăn về tài chính, giúp họ tiếp cận các khoản vay ưu đãi hoặc trợ cấp đột xuất khi gặp sự cố như bệnh tật, thiên tai.

Những chính sách hỗ trợ tài chính và phúc lợi không chỉ giúp LĐN cải thiện đời sống mà còn tạo động lực để LĐN làm việc hiệu quả, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Đồng thời, việc đảm bảo phúc lợi cho LĐN cũng góp phần xây dựng môi trường làm việc nhân văn, giúp các KCN vùng KTTĐMT phát triển bền vững.

Thứ ba, xây dựng mạng lưới hỗ trợ lao động nữ.

Thành lập câu lạc bộ lao động nữ - đóng vai trò then chốt trong việc tạo dựng môi trường hỗ trợ và gắn kết giữa các LĐN. Đây không chỉ là không gian để chia sẻ kinh nghiệm về công việc và cuộc sống mà còn giúp giải quyết các khó khăn chung như chế độ phúc lợi, sức khỏe sinh sản và cân bằng giữa công việc - gia đình. Chẳng hạn, tại khu công nghiệp Hòa Khánh (Đà Nẵng), mô hình “Câu lạc bộ Nữ công nhân” do Liên đoàn lao động thành phố phối hợp với doanh nghiệp tổ chức đã mang lại hiệu quả tích cực. Nhiều LĐN tham gia câu lạc bộ đã được trang bị thêm kiến thức về quyền lợi lao động, kỹ năng giao tiếp và quản lý tài chính cá nhân.

Tăng cường kết nối giữa LĐN và doanh nghiệp, tổ chức các diễn đàn gặp gỡ giữa LĐN và các nhà quản lý giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn về nhu cầu, mong muốn của LĐN, từ đó điều chỉnh chính sách nhân sự phù hợp. Nhiều KCN lớn như VSIP Quảng Ngãi hay khu công nghiệp Chu Lai (Quảng Nam) đã triển khai các hội nghị đối thoại định kỳ, trong đó doanh nghiệp cam kết cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao chế độ phúc lợi như tăng thời gian nghỉ thai sản, hỗ trợ nhà trẻ và cải thiện bữa ăn ca. Điều này không chỉ nâng cao đời sống cho LĐN mà còn giúp doanh nghiệp giữ chân nhân lực, giảm tình trạng biến động lao động.

Cung cấp dịch vụ hỗ trợ tâm lý cho LĐN đó là việc triển khai các dịch vụ tư vấn tâm lý giúp họ giải tỏa căng thẳng, duy trì tinh thần làm việc tích cực và cải thiện chất lượng cuộc sống. Một số doanh nghiệp lớn trong ngành dệt may tại Thừa Thiên Huế và Quảng Nam đã hợp tác với chuyên gia tâm lý để tổ chức các buổi tham vấn định kỳ, giúp LĐN học cách quản lý stress, giải quyết xung đột

trong công việc và gia đình. Mô hình này đã nhận được phản hồi tích cực, giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc do căng thẳng và nâng cao hiệu suất lao động.

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

Thứ nhất, cải thiện chính sách lao động nữ theo chuẩn quốc tế.

Cải thiện chính sách LĐN theo chuẩn quốc tế bao gồm điều chỉnh các chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, chế độ thai sản. Việt Nam cần điều chỉnh chính sách tiền lương và phúc lợi theo tiêu chuẩn quốc tế để bảo đảm quyền lợi cho LĐN. Hiện nay, LĐN vẫn nhận mức lương thấp hơn nam giới 10 - 30% (ILO, 2022), trong khi thời gian nghỉ thai sản 6 tháng còn thấp hơn so với một số nước phát triển (12 - 18 tháng ở Thụy Điển, Na Uy). Bổ sung các chính sách về bảo hiểm xã hội và chế độ thai sản sẽ giúp nâng cao chất lượng LĐN và thu hút đầu tư nước ngoài. Khuyến khích doanh nghiệp FDI thực hiện chính sách hỗ trợ LĐN thông qua các ưu đãi như giảm thuế, hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp có chương trình đào tạo LĐN hoặc xây dựng nhà trẻ. Mô hình Women Friendly Company tại Hàn Quốc đã giúp tăng tỷ lệ LĐN trên 50% trong nhiều ngành công nghiệp, Việt Nam có thể áp dụng mô hình này để nâng cao năng lực cạnh tranh của LĐN trong các KCN.

Thứ hai, xây dựng mạng lưới hợp tác và trao đổi kinh nghiệm quốc tế đối với lao động nữ.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, việc xây dựng mạng lưới hợp tác và trao đổi kinh nghiệm quốc tế là một giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực của LĐN trong các KCN tại vùng KTTĐMT. Thông qua việc kết nối với các tổ chức lao động quốc tế, doanh nghiệp FDI và các mô hình đào tạo tiên tiến, LĐN có thể tiếp cận những kỹ năng mới, cải thiện điều kiện làm việc và gia tăng cơ hội phát triển nghề nghiệp.

Mở rộng cơ chế hợp tác quốc tế của LĐN như tham gia các chương trình hợp tác quốc tế nâng cao năng lực LĐN thông qua việc kết nối với các tổ chức quốc tế như ILO, UN Women, GIZ (Tổ chức Hợp tác Quốc tế Đức), Mạng lưới Doanh nghiệp Nữ ASEAN (AWEN) và Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) sẽ giúp LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT tiếp cận các chương trình đào tạo kỹ năng,

quản lý lao động và quyền bình đẳng giới. Chẳng hạn, ILO đã triển khai chương trình "Better Work Vietnam", hỗ trợ hàng trăm doanh nghiệp dệt may - nơi có tỷ lệ LĐN cao - cải thiện điều kiện làm việc và tăng cường năng lực LĐN. Bên cạnh đó, các chương trình hợp tác với Nhật Bản, Hàn Quốc cũng đang mở ra nhiều cơ hội đào tạo chuyên môn và kỹ thuật cao cho LĐN. Chương trình IM Japan là ví dụ điển hình, trong đó LĐN được hỗ trợ học tập và thực hành tại Nhật Bản, nâng cao tay nghề và kỹ năng làm việc theo chuẩn quốc tế.

Tổ chức hội thảo, diễn đàn quốc tế về vai trò của LĐN trong các KCN. Các hội thảo và diễn đàn quốc tế là cơ hội để LĐN trong KCN học hỏi kinh nghiệm từ các quốc gia có nền công nghiệp phát triển, tiếp cận các chính sách hỗ trợ LĐN và tìm kiếm cơ hội hợp tác. Tại các KCN vùng KTTĐMT có thể phối hợp với các tổ chức quốc tế và doanh nghiệp FDI để tổ chức hội thảo về nâng cao năng lực LĐN, ứng dụng công nghệ vào sản xuất và đảm bảo quyền lợi lao động theo tiêu chuẩn quốc tế. Ví dụ, mô hình hội thảo của Samsung Việt Nam về đào tạo và phát triển kỹ năng cho LĐN đã giúp tăng tỷ lệ LĐN đảm nhiệm vị trí quản lý trong các nhà máy sản xuất của doanh nghiệp này.

Thứ ba, thu hút đầu tư nước ngoài vào khu công nghiệp có tiêu chí hỗ trợ lao động nữ.

Việc thu hút đầu tư nước ngoài vào các KCN không chỉ đóng vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế mà còn giúp cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao cơ hội nghề nghiệp cho LĐN. Để bảo đảm LĐN được hưởng lợi từ dòng vốn FDI, các KCN vùng KTTĐMT cần áp dụng các tiêu chí khuyến khích doanh nghiệp nước ngoài cam kết hỗ trợ LĐN thông qua các chính sách tuyển dụng bình đẳng, chế độ phúc lợi tốt, đào tạo nâng cao kỹ năng và tạo điều kiện thăng tiến. Cụ thể: ưu đãi đầu tư cho doanh nghiệp FDI có chính sách hỗ trợ LĐN, Chính phủ Việt Nam đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu hút đầu tư vào các KCN, nhưng chưa có nhiều ưu tiên rõ ràng đối với doanh nghiệp có cam kết hỗ trợ LĐN. Để thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao vai trò của LĐN trong lĩnh vực công nghiệp, cần đưa ra các chính sách ưu đãi thuế, hỗ trợ tài chính và cấp đất thuê với chi phí ưu đãi cho các doanh nghiệp.

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

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, đặc biệt qua các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (như CPTPP, EVFTA) và sự gia tăng của xu hướng đầu tư theo tiêu chí môi trường, xã hội và quản trị (ESG) toàn cầu, việc bảo đảm quyền của LĐN tại các KCN vùng KTTĐMT cần được nâng cấp thành một chiến lược phát triển bền vững và là lợi thế cạnh tranh. Giải pháp này chuyển đổi mô hình quản lý lao động, từ tuân thủ pháp luật tối thiểu sang việc chủ động áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế cao hơn để thúc đẩy phúc lợi và cơ hội phát triển cho lao động nữ.

Cần thiết lập và ứng dụng tiêu chuẩn bình đẳng giới nâng cao (GPI). Nhằm đáp ứng yêu cầu minh bạch và trách nhiệm xã hội từ thị trường quốc tế, cần xây dựng một bộ chỉ số rõ ràng về bình đẳng giới tại nơi làm việc: (1) Xây dựng chỉ số bình đẳng giới tại doanh nghiệp (Gender Parity Index - GPI): Thiết lập bộ tiêu chí GPI cấp vùng, vượt trội hơn so với yêu cầu pháp luật trong nước tập trung vào; (2) Bình đẳng thù lao: Đo lường và công khai chênh lệch lương giữa LĐN và lao động nam cho công việc có giá trị tương đương (theo chuẩn Công ước ILO 100); (3) Cơ hội lãnh đạo: Tỷ lệ LĐN trong các vị trí quản lý cấp trung và cấp cao. Phúc lợi xã hội và hỗ trợ gia đình: Chất lượng và tính sẵn có của các cơ sở vật chất hỗ trợ (nhà trẻ, phòng vắt và trữ sữa) và chính sách làm việc linh hoạt; (4) Thí điểm “Chứng nhận doanh nghiệp hỗ trợ phụ nữ”: Phối hợp với các tổ chức quốc tế (UN Women, ILO) và đối tác thương mại (ví dụ: các cơ quan chứng nhận của EU, Hoa Kỳ) để thiết lập chương trình chứng nhận. Chứng nhận này sẽ giúp các doanh nghiệp đạt GPI cao được ưu tiên trong các chuỗi cung ứng toàn cầu có yêu cầu nghiêm ngặt về trách nhiệm xã hội.

Tích hợp quyền LĐN vào chiến lược thương mại và chuỗi cung ứng toàn cầu. Quyền LĐN cần được xem là một yếu tố cấu thành chất lượng sản phẩm và uy tín thương mại của vùng: (1) Tận dụng FTA để thúc đẩy tiêu chuẩn lao động: Tích hợp các quy định về lao động và phát triển bền vững trong các hiệp định thương mại tự do (CPTPP, EVFTA) vào quy chế hoạt động của KCN. Điều này

tạo áp lực kép (pháp lý và thương mại) buộc các doanh nghiệp KCN phải nghiêm túc thực hiện các cam kết về chống phân biệt đối xử và quyền thương lượng tập thể; (2) Chính sách thu hút đầu tư có trách nhiệm (Responsible FDI): đưa các tiêu chí về bình đẳng giới và phúc lợi LĐN vào chính sách ưu đãi đầu tư của Ban quản lý KCN. Cung cấp ưu đãi về thuế, đất đai hoặc hỗ trợ hạ tầng cho các nhà đầu tư cam kết xây dựng nhà trẻ tại chỗ, áp dụng chính sách làm việc linh hoạt hoặc đầu tư vào đào tạo LĐN lên vị trí kỹ thuật hoặc quản lý; (3) Tăng cường giám sát từ đối tác quốc tế: khuyến khích các đối tác mua hàng lớn và các bên giám sát độc lập (ví dụ: các chương trình như Better Work) tham gia vào quy trình đánh giá tuân thủ xã hội, đặc biệt tập trung vào việc giám sát các chỉ số liên quan đến sức khỏe, an toàn và bình đẳng của LĐN.

Hỗ trợ LĐN thích ứng với tự động hóa và nâng cao năng lực số hóa. Trong bối cảnh tự động hóa đang đe dọa các công việc lao động giản đơn (nơi LĐN chiếm tỷ lệ cao), cần có giải pháp chiến lược để đảm bảo sự bền vững của việc làm cho họ: (1) Đào tạo kỹ năng số hóa và quản lý rủi ro: hợp tác với các tổ chức phát triển quốc tế (WB, ADB) để xây dựng các chương trình đào tạo lại (Reskilling) và nâng cao kỹ năng số (Upskilling) chuyên biệt cho LĐN. Chương trình nên tập trung vào các kỹ năng mới như bảo trì máy móc, lập trình cơ bản và quản lý chất lượng để giúp LĐN chuyển sang các vị trí có giá trị gia tăng cao hơn, ít bị tổn thương bởi công nghệ; (2) Hợp tác chuyển giao mô hình làm việc linh hoạt: nghiên cứu, tham khảo và áp dụng các mô hình làm việc linh hoạt đã được chứng minh hiệu quả ở các quốc gia phát triển, giúp LĐN cân bằng tốt hơn trách nhiệm công việc và gia đình, đồng thời vẫn đáp ứng yêu cầu năng suất của ngành công nghiệp hiện đại. Việc này góp phần giữ chân LĐN chất lượng cao và giảm tỷ lệ biến động lao động; (3) Việc thực hiện đồng bộ các giải pháp này sẽ giúp vùng KTTĐMT không chỉ bảo đảm quyền lợi cho LĐN mà còn định vị các KCN là những trung tâm sản xuất có trách nhiệm, bền vững, nâng cao uy tín và khả năng hội nhập quốc tế.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Trên cơ sở quan điểm của Đảng 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, tăng cường 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 trong thời gian tới cần được đặt trong chiến lược, quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội chung của cả vùng cũng như cả nước.

Trên cơ sở quan điểm, một số giải pháp nâng cao hiệu quả trong việc 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 đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 bao gồm: (1) Nâng cao nhận thức và tăng cường sự phối hợp của các chủ thể trong bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (2) Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống chính sách và pháp luật lao động liên quan đến lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (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 vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (4) Nâng cao hiệu quả các biện pháp hỗ trợ nhằm bảo đảm, thúc đẩy quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (5) Tiếp tục mở rộng và đẩy mạnh hợp tác quốc tế đối với lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung; (6) Giải pháp phát triển công nghiệp bền vững và xây dựng lợi thế cạnh tranh từ bình đẳng giới.

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 ở Việt Nam, luận án rút ra một số kết luận sau:

Thứ nhất, bảo đảm quyền của LĐN tại nơi làm việc trong các khu công

ngiệp 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 quan điểm, 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 triển khai một cách đầy đủ, toàn diện và gắn với những chính sách lớn của quốc gia.

Mặc dù đã rất nỗ lực 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.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT

1. Phạm Vân Anh (2024), *Hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học - Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
2. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Nghị quyết số 66-NQ/TW, ngày 30/4/2025 về đổi mới công tác xây dựng và thi hành pháp luật đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới*.
3. Ban Bí thư (2018), *Chỉ thị số 21 CT-TW, ngày 20 tháng 01 năm 2018 về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới*.
4. Ban Chấp hành Trung ương (2025), *Kết luận số 25-KL/TW về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 16/8/2004 về phát triển kinh tế xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải Trung bộ*.
5. Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh Bình Định (2023), *Báo cáo số 201/BC-BQL ngày 20/12/2023 về tình hình sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh*.
6. Ban Quản lý các Khu công nghiệp và Khu công nghệ cao thành phố Đà Nẵng (2023), *Báo cáo số 215/BC-BQL ngày 20/12/2023 về tình hình sử dụng lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố*.
7. Ban Quản lý Khu kinh tế và Khu công nghiệp tỉnh Quảng Nam (2023), *Báo cáo số 167/BC-BQL ngày 18/12/2023 về tình hình sử dụng lao động trong các khu kinh tế, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2021-2023*.
8. Bộ Chính trị (2007), *Nghị quyết số 11-NQ/TW27/4/2007 về công tác phụ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH*.
9. Nguyễn Thị Báo (2015), *Đề tài Nghiên cứu khoa học cấp Bộ “Bảo đảm quyền phụ nữ ở Việt Nam hiện nay*, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
10. Bộ Lao động, thương binh và xã hội (2020), *Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/10/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số*

điều của Bộ Luật Lao động về nội dung của Hợp đồng LĐ, Hội đồng thương lương tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

11. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2020), *Thông tư số 17/2023/TT-BLĐTBXH, ngày 29/12/2023 hướng dẫn việc ủy quyền thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về lao động trong các khu công nghiệp, khu kinh tế.*

12. Bộ Lao động Hoa kỳ (2022), *Xây dựng Khung khổ Quan hệ Lao động mới đảm bảo tôn trọng Tuyên bố của ILO về những Nguyên tắc và Quyền cơ bản trong Lao động.*

13. Bộ Tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, Nhà xuất bản Tư pháp, tr.49.

14. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 28/5/2022 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

15. Chính phủ (2022), *Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28/5/2022 quy định về quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất.*

16. Chính phủ (2022), *Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 quy định về xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*

17. Chính phủ (2025), *Nghị định số 158/2025/NĐ-CP ngày 01/7/2025 về hướng dẫn thi hành Luật Bảo hiểm xã hội.*

18. Nguyễn Đăng Dung, Vũ Công Giao và Lã Khánh Tùng (đồng chủ biên) (2015), *Giáo trình Lý luật và Pháp luật về quyền con người*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

19. Đại học quốc gia Hà Nội (2012), *Giới thiệu Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, Nhà xuất bản Hồng Đức.

20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.

21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.

22. FLA - Tổ chức lao động Công bằng (sửa đổi, bổ sung 2020), *Bộ quy tắc ứng xử tại nơi làm việc và các chuẩn mực tuân thủ của FLA.*

23. Vũ Công Giao và Nghiêm Kim Hoa (Đồng chủ biên) (2012), *Giới thiệu*

công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa, Nhà xuất bản Hồng Đức.

24. Phùng Thị Hồng Hà (2001), *Những giải pháp chủ yếu để tạo việc làm và tăng thu nhập cho phụ nữ ở nông thôn tỉnh Quảng Trị*, luận án kinh tế học.

25. Nguyễn Thúy Hà (2013), *Chính sách việc làm - Thực trạng và giải pháp*, Trung tâm Nghiên cứu khoa học, Viện Nghiên cứu lập pháp.

26. Hoàng Hồng Hiệp (2024), *Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung trong việc thực hiện sứ mệnh là hạt nhân tăng trưởng và thúc đẩy phát triển khu vực miền Trung - Tây Nguyên*, Tạp chí công sản.

27. Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Quảng Nam (2023), *Báo cáo số 102/BC-BQL ngày 02/12/2024 về phối hợp hỗ trợ cho lao động nữ trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Nam*.

28. Nguyễn Thị Giáng Hương (2013), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học.

29. Nguyễn Thị Thanh Hương (2020), Đề tài khoa học cấp quốc gia “*An ninh việc làm đối với người lao động tại các khu công nghiệp trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”.

30. ILO (1948), *Công ước số 89 về vấn đề làm đêm của phụ nữ*.

31. ILO (1949), *Công ước số 98 về bảo vệ tiền lương*.

32. ILO (1949), *Công ước số 95 về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể*.

33. ILO (1951), *Công ước số 100, về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau*.

34. ILO (1952), *Công ước số 102 về quy phạm tối thiểu về an sinh xã hội*.

35. ILO (1958), *Công ước số 111, về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp*.

36. ILO (1964), *Công ước số 122 về Chính sách việc làm*.

37. ILO (1973), *Công ước số 138 về Tuổi tối thiểu được đi làm việc*.

38. ILO (1979), *Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu, đặc biệt với các nước đang phát triển*.

39. ILO (1981), *Công ước số 156 về bình đẳng cơ may và đối xử với lao*

động nam và nữ: những người lao động có trách nhiệm với gia đình.

40. ILO (1988), *Công ước số 168 về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống lại thất nghiệp.*
41. ILO (1998), *Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại Nơi làm.*
42. ILO (2019), *Công ước số 190 về xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc.*
43. ILO (2000), *Công ước số 183 về sửa đổi Công ước bảo vệ thai sản.*
44. ILO (2004), *các Công ước và khuyến nghị chủ yếu của Tổ chức Lao động Quốc tế.*
45. ILO (2015), *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*, Văn phòng ILO tại Hà Nội.
46. ILO (2020), *Lao động nữ tại Đông Nam Á.*
47. ILO (2020), *Bộ Luật Lao động sửa đổi: Từ bảo vệ đến trao quyền cho phụ nữ.*
48. IRC Consulting (2014), *Dự án “Phụ nữ - hòa nhập kinh tế - xã hội của phụ nữ trong các khu công nghiệp và các vùng ven đô của Việt Nam”.*
49. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Quyết định số 2059/QĐ-TTg ngày 24/11/2015 về thành lập Hội đồng vùng kinh tế trọng điểm miền Trung.*
50. Tường Duy Kiên (chủ biên) (2021), *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người.*
51. Tường Duy Kiên (chủ biên) (2022), *Cơ chế quốc tế, khu vực và quốc gia về thúc đẩy và bảo vệ quyền con người*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật.
52. Trần Thị Thúy Lâm, Lê Thị Ngân Giang và Nguyễn Thị Ngọc Yến (2011), *Đánh giá việc thực hiện công ước quốc tế về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp (Công ước số 111) và trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (Công ước số 100) ở Việt Nam.*
53. Trần Thị Thúy Lâm (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
54. Liên Hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người.*

55. Liên Hợp quốc (1965), *Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc*.
56. Liên Hợp quốc (1966), *Công ước quốc tế về các quyền chính trị, dân sự*.
57. Liên Hợp quốc (1966), *Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*.
58. Liên Hợp quốc (1969), *Tuyên bố về phát triển và tiến bộ xã hội*.
59. Liên Hợp quốc (1979), *Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ*.
60. Nguyễn Văn Ngọc (2006), *Từ điển Kinh tế học*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
61. Phạm Trọng Nghĩa (2014), *Thực hiện các Công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam- cơ hội và thách thức*” Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
62. Phạm Thị Thúy Nga (2014), *Đánh giá thực trạng vi phạm quyền con người và định hướng hoàn thiện cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam hiện nay*, Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.
63. Trần Thị Tuyết Nhung (2016), *Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
64. Nguyễn Thị Thanh Nhân ((2017), *Bảo đảm quyền của phụ nữ ở nông thôn Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện khoa học xã hội.
65. Trần Thị Tuyết Nhung (2021), *Lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp, khu chế xuất và vai trò của công đoàn*, Tạp chí Điện tử Lao động và công đoàn của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam.
66. Hoàng Phê (2007), *Từ điển tiếng Việt*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
67. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
68. Nguyễn Nam Phương (2006), *Bình đẳng giới trong lao động việc làm và tiến trình hội nhập ở Việt Nam - Cơ hội thách thức*.

69. Lại Thị Tố Quyên (2020), *Điều kiện làm việc của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các doanh nghiệp ở thành phố Hà Nội*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.
70. Quốc hội (1946), *Hiến pháp nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa*.
71. Quốc hội (1959), *Hiến pháp nước Việt Nam dân chủ Cộng hòa*.
72. Quốc hội (1980), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.
73. Quốc hội (1992), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, sửa đổi, bổ sung năm 2001*.
74. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*.
75. Quốc hội (2025), *Nghị quyết 203/2025/QH15 của Quốc hội sửa đổi, bổ sung một số điều của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (có hiệu lực thi hành từ ngày 16/6/2025)*.
76. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*.
77. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội*.
78. Quốc hội (2014), *Luật giáo dục nghề nghiệp*.
79. Quốc hội (2020), *Luật Người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng*.
80. Quốc hội (2010), *Luật Người Khuyết tật*.
81. Quốc hội (2013), *Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (sửa đổi)*.
82. Quốc hội (2013), *Luật Việc làm*.
83. Quốc hội (2024), *Luật Bảo hiểm xã hội*.
84. Quốc hội (2024), *Luật Công đoàn*.
85. Quốc hội (2025), *Luật Cán bộ, công chức*.
86. Quốc hội (2025), *Luật Doanh nghiệp (sửa đổi)*.
87. Quốc hội (2025), *Luật Tổ chức tòa án nhân dân (sửa đổi)*.
88. Quốc hội (2025), *Luật Tổ chức Viện Kiểm sát nhân dân (sửa đổi)*.
89. Quốc hội (2025), *Luật Xử lý vi phạm hành chính (sửa đổi)*.
90. Quốc hội (2025), *Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh*.
91. Trần Thị Huyền Thanh (2020), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện khoa học xã hội.

92. Nguyễn Xuân Thắng, Lê Văn Lợi, Hoàng Phúc Lâm và Tường Duy Kiên (Ban Chỉ đạo biên soạn), *Tư tưởng Hồ Chí Minh về quyền con người*” toàn tập, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
93. Nguyễn Xuân Thắng, Lê Văn Lợi, Tường Duy Kiên (2022), *Các văn kiện quốc tế, khu vực về quyền con người*.
94. Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền làm việc của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.
95. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản Đại học quốc gia Hà Nội, năm 2013.
96. Thủ tướng Chính phủ (2004), *Quyết định số 148/2004/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 8 năm 2004 về phương hướng chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2010, tầm nhìn đến năm 2020*.
97. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định số 2054/2014/QĐ-TTg ngày 13 tháng 11 năm 2014 về phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển văn hóa, gia đình, thể dục thể thao và du lịch Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*.
98. Trần Thị Huyền Trang (2024), *Bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, số 04 (176)/2024.
99. Nguyễn Thị Thanh Trâm (2021), *Bảo đảm quyền con người trong thi hành hình phạt tù ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
100. Tổng cục Thống kê (2023), *Niên giám thống kê*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
101. Tổng cục Thống kê (2024), *Số liệu kinh tế - xã hội các vùng kinh tế trọng điểm giai đoạn 2010-2023*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
102. Tổng cục Thống kê (2023), *Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung*.
103. Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam (2015), *Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*.

104. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Văn phòng ILO tại Việt Nam (2021), *Cẩm nang về chính sách đối với lao động nữ, phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm phán và kí kết thỏa ước lao động tập thể*.
105. Phạm Thị Thảo (2015), *Quyền của lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp ở Việt Nam: phân tích từ thực tiễn một số khu công nghiệp trên đại bàn thành phố Hà Nội*. Luận văn thạc sĩ Luật học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
106. Cẩm Tú (2022), *Định hướng phát triển nguồn nhân lực tại vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Trang thông tin điện tử tổng hợp của Ban Kinh tế Trung ương.
107. Nguyễn Thanh Tuấn (2022), *Đảm bảo quyền của nữ lao động tại các khu công nghiệp*, Tạp chí Xây dựng Đảng.
108. Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích thuật ngữ luật học*, Nhà xuất bản Công an nhân dân, Hà Nội.
109. Trường Đại học Luật Hà Nội (2022), *Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - góc nhìn của sinh viên ngành luật, Đề tài tham gia xét giải thưởng “Sinh viên nghiên cứu khoa học” của nhóm tác giả Nguyễn Thị Kim Thảo, Hoàng Thị Kiều Diễm, Nguyễn Hồng Nhung*.
110. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2023), *Kế hoạch số 45/KH-UBND ngày 14/3/2023 về thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030*.
111. Hồ Thanh Vân (2017), *Bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.
112. Võ Khánh Vinh (2011), *Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
113. Võ Khánh Vinh (Chủ biên) (2011), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa xã hội*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
114. Võ Khánh Vinh (chủ biên) (2009), *Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành khoa học xã hội*, Viện Khoa học xã hội Việt Nam, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.
115. Viện khoa học pháp lý - Bộ tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*,

Nhà xuất bản Tư pháp.

116. Viện ngôn ngữ học (2004), *Từ điển Tiếng Việt*, Nhà xuất bản Đà Nẵng.

117. Dương Thị Hải Yến (2023), *Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học của Học viện Khoa học xã hội.

II. TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

118. Alison Clarke (2001), *Women's Rights At Work: A Handbook of Employment Law*, Pluto Press.

119. Bahk Jaewan (2010), *Employment and Labour Policy in Korea (Chính sách Lao động Việc làm của Hàn Quốc)*.

120. Barbara E. Hopkins và Marianne W. Schmink (2004), *Women Workers in Industrialising Asia: Costed, Not Valued*.

121. Bob Hepple (2005), *"Rights at Work"* International Institute for Labour Studies Geneva.

122. Centre for Women's Research Sri Lanka (2004), *CEDAW Indicators for South Asia: An initiative*.

123. Dawn Di. Bennett-Alexander và Laura B. Pincus (2005), *Employment law for business*.

124. Department of Women's Affairs and Family Development (2020), *Implementation Report on the Gender Equality Act*.

125. Gender Equality Bureau, Cabinet Office (2000), *Basic Act for a Gender-Equal Society*.

126. Government of Japan (1991), *Child Care and Family Care Leave Law*.

127. ILO (1998), *Fundamental Principles and Rights at Work*.

128. ILO (2000), *ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality*.

129. ILO (2003), *Fundamental Rights at Work and International Labour Standards*.

130. ILO (2012), *Working Conditions Law Report - A global review*, Geneva.

131. ILO (2017), *Women, Gender and Work (Phụ nữ, Giới và Việc làm)*.
132. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2021), *Gender Equality in Employment in Japan*.
133. Janet Zollinger Giele và Leslie Stebbins (2003), *Women and Equality in the Workplace: A Reference Handbook*, ABC-CLIO.
134. Jayati Ghosh (2012), *Women, Labor and Capital Accumulation in Asia*.
135. John D.R. Craig và S.Micael Lynk (2006), *Globalization and the Future of Labour Law*.
136. Katharine T. Bartlett, Deborah L. Rhode, Joanna L. Grossman, Deborah L. Brake, Frank Rudy Cooper (2023), *Gender and Law: Theory, Doctrine, Commentary*.
137. K. Kolben (2004), *Trade, Monitoring, and the ILO: Working to Improve Conditions in Cambodia's Garment Factories*, Yale Hum. Rights Development. Law Journal, Vol.7, Iss.1.
138. Korea Women Entrepreneurs Association (KWEA) (2021), *Women's Entrepreneurship Policy in Korea*.
139. Manuela Barreto và Michelle K. Ryan (2014), *The Glass Ceiling in the 21st Century: Understanding Barriers to Gender Equality*.
140. Ministry of Health, Labour and Welfare (2022), *Maternity and Childcare Leave System in Japan*.
141. Ministry of Economy, Trade and Industry (2023), *Corporate Tax Incentives for Wage Increase and Human Resource Investment*.
142. Ministry of Health, Labour and Welfare (Japan) (2022), *Labour Force Survey Annual Report*.
143. Ministry of Labour, Thailand (2019), Labour Protection Act (No. 7) B.E. 2562.
144. Ministry of Labour, Thailand (2021), *Guide to Labour Protection for Female Workers*.
145. Ministry of Employment and Labor (MOEL) (2020), *Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act*.

146. Ministry of Gender Equality and Family (MOGEF) (2015), *Framework Act on Gender Equality*.
147. Ministry of Gender Equality and Family (2023), *Korea Gender Equality Policy Roadmap 2030*.
148. Molz and Rick (1986), *Employee job rights: Foundation Considerations*.
149. Naeima Faraj (2016), *Working Women and Their Rights in the Workplace - International Human Rights and Its Impact on Libyan Law*, Taylor and Francis.
150. OECD (1996), *Trade, Employment and Labour standards: A study of core worker's Rights and Internatinonal Trade (Thương mại, việc làm và các tiêu chuẩn lao động: Nghiên cứu các quyền cơ bản của người lao động và thương mại quốc tế)*.
151. OECD (2023), *Gender Wage Gap (Indicator)*.
152. OECD (2022), *Gender Equality in Korea: Key Policy Challenges*.
153. Office of the National Economic and Social Development Council (2017), *National Action Plan on Gender Equality 2017-2021*.
154. Paul Harpur (2009), *Labour rights as human rights: workers' safety at work in Australia - based supply chains*.
155. Philip Alston and Ryan Goodman (2013), *International Human Rights*, Oxford University.
156. Sylvia Walby (2001), *Gender and the Global Economy: Women, Work, and Development*.
157. Social Security Office of Thailand (2022), *Social Security Benefits for Maternity Leave*.
158. Seppala, A (1992), *Evaluation of safety measures, their improvement and connections to occupational accidents*.
159. T. Fenwick, Colin and Kring, Thomas (2007), *Rights at work: An assessment of the Declaration's technical cooperation in select countries*.
160. Terry Thomason (2005), *Workplace injuries and illnesses, prevention and compensation*.

161. Xinran (2002), *The Good Women of China: Hidden Voices*.
162. UN Women (2023), *Gender Equality Snapshot: Thailand*.
163. World Bank (2020), *World Development Indicators: Labor force participation rate, female and male (% of female/male population ages 15+)*.
164. World Economic Forum (2023), *Global Gender Gap Report 2023*.
165. World Bank (2022), *Thailand Labor Force Participation Rate (Female and Male, Ages 15+)*

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1. CÁC MẪU PHIẾU KHẢO SÁT
MẪU SỐ 1
PHIẾU KHẢO SÁT

(Đối tượng: Cán bộ, công chức)

Kính thưa Ông (bà)!

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện đề tài 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”**. Để đánh giá đúng hiện trạng và đề xuất các giải pháp 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 ở Việt Nam, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến của Ông (bà) về các nội dung liên quan.

Sự hợp tác của Ông (bà) có vai trò rất quan trọng, góp phần thành công cho nghiên cứu này. Chúng tôi cam kết mọi thông tin chia sẻ của quý ông/bà chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và được đảm bảo tính khuyết danh. Chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của Ông (bà).

Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
2. Tuổi:.....
3. Trình độ chuyên môn:.....
4. Cơ quan công tác:.....
5. Chức vụ:.....

II. ĐÁNH GIÁ 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

Câu 1. Đánh giá của Ông (bà) về vai trò của các chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và các chủ thể khác? (1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý)

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Công đoàn tại khu công nghiệp thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách	☐	☐	☐	☐	☐
2	Doanh nghiệp thực hiện chính sách bình đẳng giới, cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐
3	Chính quyền địa phương thực thi chính sách hỗ trợ lao động nữ tại khu công nghiệp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐

4	Các tổ chức phi chính phủ và hiệp hội hỗ trợ nâng cao nhận thức và kỹ năng cho lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các sáng kiến cộng đồng cải thiện điều kiện sống và làm việc, bảo đảm quyền cơ bản cho lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 2. Đánh giá của Ông (bà) về xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật Việt Nam nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp? *(1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý)*

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Các chính sách pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ được xây dựng đầy đủ, bao quát mọi khía cạnh về bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của lao động nữ tại nơi làm việc	☐	☐	☐	☐	☐
2	Các chính sách pháp luật bảo đảm quyền lợi của lao động nữ được thực thi nghiêm túc, hiệu quả tại các khu công nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
3	Việc xây dựng chính sách pháp luật đã lồng ghép vấn đề bình đẳng giới và các yếu tố đặc thù về giới của lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐
4	Các quy định pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp được công khai, minh bạch và dễ dàng tiếp cận	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các chính sách pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ phù hợp với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu thực tế của lao động nữ trong các khu công nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
6	Chính sách pháp luật về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc đã tạo môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và không phân biệt giới tính	☐	☐	☐	☐	☐
7	Các cơ chế giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc hoạt động hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
8	Chính sách pháp luật về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc được điều chỉnh, bổ sung kịp thời để phù hợp với sự thay đổi của thực tiễn	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 3. Đánh giá của Ông (bà) về công tác tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc? *(1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý)*

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5

1	Lao động nữ được đảm bảo quyền bình đẳng trong cơ hội việc làm và tiền lương	☐	☐	☐	☐	☐
2	Các chế độ thai sản và nghỉ nuôi con được thực hiện đầy đủ, đúng quy định	☐	☐	☐	☐	☐
3	Môi trường làm việc an toàn	☐	☐	☐	☐	☐
4	Chính sách hỗ trợ lao động nữ được tuyên truyền và phổ biến rộng rãi	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các biện pháp thanh tra, giám sát đảm bảo quyền lợi lao động nữ được thực hiện hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐

III. TRAO ĐỔI

Theo Ông (bà) cần có những giải pháp gì để 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?

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Quý ông (bà)!

MẪU SỐ 2
PHIẾU KHẢO SÁT

(Đối tượng: Nữ lao động trong các khu công nghiệp)

Kính thưa Ông (bà)!

Hiện nay, chúng tôi đang thực hiện đề tài 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”**. Để đánh giá đúng hiện trạng và đề xuất các giải pháp 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 ở Việt Nam, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến của Ông (bà) về các nội dung liên quan.

Sự hợp tác của Ông (bà) có vai trò rất quan trọng, góp phần thành công cho nghiên cứu này. Chúng tôi cam kết mọi thông tin chia sẻ của quý ông/bà chỉ được sử dụng cho mục đích nghiên cứu và được đảm bảo tính khuyết danh. Chúng tôi rất mong nhận được sự giúp đỡ của Ông (bà).

Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

1. Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
2. Tuổi:.....
3. Loại hình doanh nghiệp nơi chị đang làm việc:
☐ Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI)
☐ Doanh nghiệp tư nhân trong nước
☐ Doanh nghiệp nhà nước/công ty cổ phần có vốn nhà nước
4. Ngành nghề sản xuất chính của doanh nghiệp:
☐ Dệt may - da giày
☐ Điện tử - lắp ráp linh kiện
☐ Chế biến thực phẩm/thủy sản
☐ Ngành khác (ghi rõ):
5. Tình trạng cư trú của chị:
☐ Lao động địa phương (có hộ khẩu/thường trú tại tỉnh nơi KCN đóng)
☐ Lao động di cư từ tỉnh/thành phố khác

II. ĐÁNH GIÁ 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

Câu 1. Đánh giá của Ông (bà) về vai trò của các chủ thể bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội và các chủ thể khác? *(1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý)*

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Công đoàn tại khu công nghiệp thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi và giám sát thực hiện chính sách	☐	☐	☐	☐	☐
2	Doanh nghiệp thực hiện chính sách bình đẳng giới, cải thiện điều kiện làm việc cho lao động	☐	☐	☐	☐	☐

	nữ					
3	Chính quyền địa phương thực thi chính sách hỗ trợ lao động nữ tại khu công nghiệp hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
4	Các tổ chức phi chính phủ và hiệp hội hỗ trợ nâng cao nhận thức và kỹ năng cho lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các sáng kiến của lao động nữ cải thiện điều kiện sống và làm việc, bảo đảm quyền cơ bản cho lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 2. Đánh giá của Ông (bà) về xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật Việt Nam nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp? (1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-Hoàn toàn đồng ý)

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Các chính sách pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ được xây dựng đầy đủ, bao quát mọi khía cạnh về bảo vệ và thúc đẩy quyền lợi của lao động nữ tại nơi làm việc	☐	☐	☐	☐	☐
2	Các chính sách pháp luật bảo đảm quyền lợi của lao động nữ được thực thi nghiêm túc, hiệu quả tại các khu công nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
3	Việc xây dựng chính sách pháp luật đã lồng ghép vấn đề bình đẳng giới và các yếu tố đặc thù về giới của lao động nữ	☐	☐	☐	☐	☐
4	Các quy định pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc trong các khu công nghiệp được công khai, minh bạch và dễ dàng tiếp cận	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các chính sách pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ phù hợp với thực tiễn, đáp ứng nhu cầu thực tế của lao động nữ trong các khu công nghiệp	☐	☐	☐	☐	☐
6	Chính sách pháp luật về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc đã tạo môi trường làm việc an toàn, bình đẳng và không phân biệt giới tính	☐	☐	☐	☐	☐
7	Các cơ chế giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc hoạt động hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
8	Chính sách pháp luật về quyền của lao động nữ tại nơi làm việc được điều chỉnh, bổ sung kịp thời để phù hợp với sự thay đổi của thực tiễn	☐	☐	☐	☐	☐

Câu 3. Đánh giá của Ông (bà) về công tác tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc? (1-Hoàn toàn không đồng ý đến 5-

Hoàn toàn đồng ý)

TT	Biến nghiên cứu	Thang đánh giá				
		1	2	3	4	5
1	Lao động nữ được đảm bảo quyền bình đẳng trong cơ hội việc làm và tiền lương	☐	☐	☐	☐	☐
2	Các chế độ thai sản và nghỉ nuôi con được thực hiện đầy đủ, đúng quy định	☐	☐	☐	☐	☐
3	Môi trường làm việc an toàn	☐	☐	☐	☐	☐
4	Chính sách hỗ trợ lao động nữ được tuyên truyền và phổ biến rộng rãi	☐	☐	☐	☐	☐
5	Các biện pháp thanh tra, giám sát đảm bảo quyền lợi lao động nữ được thực hiện hiệu quả	☐	☐	☐	☐	☐
6	Tăng cường hội nhập quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về bảo đảm quyền của lao động nữ tại nơi làm việc					

III. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

Câu 1. Anh/chị đã được hưởng những quyền lợi sau tại nơi làm việc chưa?

- ☐ Nghỉ thai sản đúng quy định
- ☐ Cho con bú theo quy định
- ☐ Nghỉ giảm giờ cho lao động nuôi con nhỏ
- ☐ Chế độ lương bình đẳng
- ☐ Phòng chống quấy rối tình dục
- ☐ Các chính sách hỗ trợ khác

Câu 2. Anh/chị đã từng bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc do giới tính chưa?

- ☐ Chưa bao giờ
 - ☐ Đã từng (nếu có, vui lòng mô tả ngắn):
-
-

Câu 3. Anh/chị có được tiếp cận đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn tại nơi làm việc không?

- ☐ Có
- ☐ Không

IV. TRAO ĐỔI

Theo Ông (bà) cần có những giải pháp gì để 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?

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của Quý ông (bà)!

PHỤ LỤC 2. CƠ CẤU MẪU KHẢO SÁT

(300 lao động nữ)

	Số lượng	Tỷ lệ
Loại hình doanh nghiệp (trong 300 lao động nữ)		
Doanh nghiệp FDI	180	60,0
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	105	35,0
Doanh nghiệp nhà nước/cổ phần hóa	15	5,0
Nhóm ngành nghề (trong 300 lao động nữ)		
Dệt may - da giày	120	40,0
Điện tử - lắp ráp	90	30,0
Chế biến thực phẩm/thủy sản	60	20,0
Ngành khác	30	10,0
Tình trạng cư trú (trong 300 lao động nữ)		
Lao động di cư liên tỉnh	165	55,0
Lao động địa phương	135	45,0

PHỤ LỤC 3. MỘT SỐ CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ LIÊN QUAN ĐẾN QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ MÀ VIỆT NAM KÝ KẾT HOẶC THAM GIA

TT	Tên Công ước
1	Công ước quốc tế về các quyền dân sự và chính trị
2	Công ước về quyền kinh tế, văn hóa, xã hội
3	Công ước quốc tế về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW)
4	Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt chủng tộc, năm 1965
5	Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người
6	Một số Công ước khác liên quan đến quyền lao động việc làm do tổ chức Lao động quốc tế (ILO) ban hành mà Việt Nam đã phê chuẩn:
6.1	Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và nữ cho loại công việc có giá trị ngang nhau;
6.2	Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc
6.3	Công ước số 138 quy định về tuổi tối thiểu được làm việc
6.4	Công ước số 98 về bảo vệ tiền lương.
6.5	Công ước số 29 về chống lao động cưỡng bức
6.6	Công ước số 122 về chính sách việc làm
6.7	Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm, năm 1998