

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT

NGUYỄN THÀNH LUÂN



**“BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP  
CỦA LAO ĐỘNG NỮ MANG THAI THEO  
PHÁP LUẬT VIỆT NAM”**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 8380107**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**

**TS. LÊ THỊ THẢO**

**Thừa Thiên Huế, năm 2020**

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ bao lâu nay, quyền làm mẹ là quyền thiêng liêng và cao quý của người phụ nữ. Quyền đó trước tiên xuất phát từ chức năng sinh học tự nhiên của người phụ nữ mà không ai có thể thay đổi được. Vì lẽ đó vai trò của người mẹ luôn được thừa nhận và tôn trọng. Là một nửa quan trọng của thế giới, phụ nữ luôn được coi là một phần quan trọng trong thị trường lao động cùng làm ra vật chất cũng như tinh thần, điều đó đã thúc đẩy sự tiến bộ của thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Trong điều kiện ngày càng phát triển hiện nay, ý thức con người ngày càng cao hơn nên theo đó ý thức việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp nữ giới, đặc biệt là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp phụ nữ mang thai cũng được xem là một trong những vấn đề cốt yếu và đáng quan tâm của toàn thế giới. Ở nước ta, theo số liệu điều tra về lao động, việc làm của Tổng cục Thống kê, lao động nữ từ 15 tuổi trở lên chiếm số đông trong rất nhiều lĩnh vực như: Dịch vụ lưu trú ăn uống (67,3%), giáo dục đào tạo (75,1%), y tế và cứu trợ (59,6%)... Theo đó, Lao động nữ đang chiếm một vai trò vô cùng quan trọng cơ cấu nền kinh tế Việt Nam hiện nay. Pháp luật hiện hành có rất nhiều quy định hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai. Những quy định này thể hiện rõ hai khuynh hướng với phụ nữ mang thai đó là bảo vệ và ưu tiên. Nổi bật nhất là sự ra đời của Luật Bình đẳng giới năm 2006, Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 1994 hay là Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 cùng các chương trình mục tiêu bảo vệ phụ nữ được tạo ra.

Do có những đặc điểm khác biệt về tính chất, sinh lý, thể lực, sức khỏe cùng những đặc điểm riêng của họ so với lao động nam nên quyền của Lao động nữ rất cần được hỗ trợ và bảo đảm bằng các quy định pháp luật, cần có cơ chế biện pháp riêng đối với họ. Các văn bản pháp luật như Hiến pháp 2013 hoặc Bộ luật lao động 2012 đã ghi nhận những quyền cơ bản của phụ nữ từ đó góp phần nâng cao bảo vệ công bằng quyền của Lao động nữ, đặc biệt là Lao động nữ đang mang thai. Hiện nay Lao động nữ mang thai đã được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp và có nhiều tiến bộ nhất định tuy nhiên trong suy nghĩ của nhiều người, đặc biệt là trong mối quan hệ với người sử dụng lao động (NSDLĐ) thì LĐN bị cho là ít mang lại hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp, làm cho NSDLĐ gặp khó khăn trong việc chuyển, bỏ

trí công tác hơn nam giới. Kết quả là LĐN phải đối mặt với sự phân biệt đối xử trong quan hệ lao động và trong việc thụ hưởng quyền lợi chính đáng, bị đối xử một cách không bình đẳng, bị chèn ép, bị cưỡng bức lao động. Xét tương quan mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ có thể thấy, NLD nói chung mà LĐN nói riêng thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ, họ bị phụ thuộc rất nhiều vào NSDLĐ. Mặt khác, họ lại là người trực tiếp tiên hành và thực hiện các hoạt động sản xuất nên phải đối mặt với các rủi ro xảy ra trong quá trình lao động. Vì vậy, tác giả chọn đề tài luận văn là **“Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai theo pháp luật Việt Nam”** để nghiên cứu luận văn của mình. Đề tài luận văn đề cập vấn đề bảo đảm quyền và các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người Lao động nữ mang thai dưới góc độ pháp luật lao động trong các lĩnh vực như: quyền của Lao động nữ mang thai về việc đảm bảo việc làm, việc đảm bảo điều kiện sinh sống và làm việc, đảm bảo hỗ trợ khi nuôi con, và các quyền đặc biệt đối với Lao động nữ mang thai...

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Hiện nay có rất nhiều công trình luận văn, sách báo hoặc bài nghiên cứu về vấn đề bảo vệ quyền lợi của Lao động nữ mang thai, có thể kể đến các công trình tiêu biểu như:

Luận văn thạc sĩ “Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam” của tác giả Bùi Quang Hiệp năm 2007, trong đó đã nêu các quy định trong lĩnh vực việc làm, tuyển dụng, lĩnh vực tiền lương và thu nhập, thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi, trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, về chấm dứt HĐLĐ đồng thời đề ra các giải pháp.

Luận án tiến sĩ “Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam” của Đặng Thị Thơm năm 2016. Luận án đã nghiên cứu quy định, các quan điểm của các nước trên thế giới cũng như tại Việt Nam về quy định của pháp luật về quyền của LĐN, bao gồm cả quyền làm mẹ, quyền này được thực hiện rõ nhất qua chế độ thai sản. Tác giả đã phân tích quy định về bảo vệ sức khỏe sinh sản như môi trường làm việc, độ rung, tiếng ồn,...; về việc làm; về bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ... Từ đó đưa ra các giải pháp hoàn thiện, đặc biệt là đi sâu vào giải pháp đảm bảo thực thi pháp luật thông qua việc nâng cao năng lực của các chủ thể trong việc thụ hưởng và bảo đảm quyền của LĐN....

Bài viết trên tạp chí luật học số 6 năm 2014 “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội” của Tiến sĩ Nguyễn Hiền

Phuong cũng đã nêu lên được các quy định về bảo vệ quyền làm mẹ của LĐN như quy định về việc làm; thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; an toàn lao động, vệ sinh lao động; tạm hoãn, đơn phương chấm dứt hợp đồng. Qua đó, tác giả cũng cung cấp cho người đọc các số liệu về thực trạng LĐN bị vi phạm quyền thiêng liêng của mình bởi NSDLĐ. Đồng thời đưa ra nhiều kiến nghị để giải quyết được tình trạng trên.

Bài viết trên tạp chí luật học số 6 năm 2014 “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội” của TS. Nguyễn Hiền Phương cũng đã nêu lên được các quy định về bảo vệ quyền làm mẹ của LĐN như quy định về việc làm; thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; an toàn lao động, vệ sinh lao động; tạm hoãn, đơn phương chấm dứt hợp đồng. Qua đó, tác giả cũng cung cấp cho người đọc các số liệu về thực trạng LĐN bị vi phạm quyền thiêng liêng của mình bởi NSDLĐ. Đồng thời đưa ra nhiều kiến nghị để giải quyết được tình trạng trên.

Nhìn chung, những công trình, bài viết trên có giá trị lớn cả về lý luận và thực tiễn trong việc bảo đảm quyền của LĐN trong hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung mà luật lao động nói riêng. Các công trình nghiên cứu đã đề cập trên các phương diện khác nhau về vấn đề của LĐN, bình đẳng giới trong lao động, việc làm, chống bạo lực cũng như các vấn đề liên quan đến quyền lợi của LĐN mang thai. Các nghiên cứu và tài liệu này đã đề cập đến việc bảo vệ Lao động nữ mang thai ở mức độ bao quát chứ không đi sâu vào vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho họ. Do đó, chưa có một đề tài nào đi sâu nghiên cứu vào vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai theo pháp luật lao động nói riêng. Với mục đích làm phong phú thêm nội dung nghiên cứu về vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai, tác giả chọn đề tài: “**Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai theo pháp luật Việt Nam**” để làm luận văn.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở lý luận, làm sáng tỏ những vấn đề về bảo vệ quyền và lợi ích của Lao động nữ mang thai, mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về bảo vệ quyền và lợi ích LĐN mang thai, đánh giá thực trạng pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ mang thai, từ đó chỉ ra những điểm hạn chế và đưa ra một số giải pháp góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu nói trên, luận văn có các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, phân tích khái niệm và sự cần thiết về việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai, từ đó tìm ra những yếu tố tác động đến bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN trong thời kỳ mang thai, nghiên cứu cơ sở lý luận về nội dung bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai trong pháp luật lao động của các nước và ILO.

Thứ hai, phân tích, đánh giá, so sánh nội dung các quy định về bảo vệ LĐN mang thai được quy định trong BLLĐ qua các thời kỳ, đặc biệt là BLLĐ 2012 và bộ BLLĐ 2019 cũng như tìm hiểu thực trạng hiện nay, trong đó chú trọng về vi phạm, từ đó tìm ra nguyên nhân của các hạn chế đó để có cơ sở tìm ra hướng giải quyết vấn đề.

Thứ ba, qua phân tích nguyên nhân của thực trạng trên, tác giả định hướng và đề ra một số giải pháp góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Các quan điểm, đường lối của Đảng, Chính sách, pháp luật của Nhà nước hiện hành trong vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của Lao động nữ mang thai như các Bộ Luật lao động, các chính sách, báo cáo tổng kết...

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

#### **4.2.1. Phạm vi về không gian**

Phạm vi nghiên cứu của Luận văn là pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai trên lãnh thổ Việt Nam.

#### **4.2.2. Phạm vi về thời gian**

Thời gian nghiên cứu của luận văn được xác định từ năm 2012 đến đầu năm 2020.

## **5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận nghiên cứu**

Để đạt được các mục tiêu nghiên cứu mà đề tài đặt ra, trong quá trình nghiên cứu luận văn đã sử dụng những phương pháp nghiên cứu cơ bản sau:

Phương pháp luận nghiên cứu khoa học duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của chủ nghĩa Mac - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và

đường lối quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam.

## **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Một số phương pháp nghiên cứu chủ yếu được áp dụng:

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Phân chia các vấn đề lớn, phức tạp thành những vấn đề nhỏ chi tiết, cụ thể hơn. Sau khi phân tích thì tổng hợp lại và khái quát để đưa tới sự nhận thức tổng thể về giải pháp nhằm bảo vệ quyền lao động nữ trong pháp luật Việt Nam hiện nay.

- Phương pháp thống kê, phương pháp so sánh: Những phương pháp này được người viết vận dụng để đưa ra ý kiến nhận xét quy định của pháp luật lao động hiện hành có hợp lý hay không, đồng thời nhìn nhận trong mối tương quan so với quy định liên quan hoặc pháp luật lao động của các nước khác...

## **6. Bố cục của luận văn**

Ngoài lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung chính của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai

Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai

Chương 3: Định hướng, giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai

# **CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA LAO ĐỘNG NỮ MANG THAI**

## **1.1. Khái quát về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

### **1.1.1. Khái niệm về lao động nữ mang thai**

Khái niệm về lao động nữ mang thai được hiểu như sau: người lao động nữ mang thai là NLĐ có giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động, làm việc theo Hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ và đang trong thời kỳ thực hiện thiên chức mang thai của mình.

### **1.1.2. Khái niệm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Lao động nữ mang thai**

#### ***1.1.2.1. Khái niệm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai***

Xét trên bình diện quốc tế, thông qua các công ước, tuyên ngôn... ta có thể dễ dàng nhận thấy quyền của LĐN được thể hiện qua nhiều lĩnh vực. Tuy nhiên, trong pháp luật lao động thì quyền của LĐN là quyền được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với NSDLĐ. Bởi vì mỗi quan hệ lao động được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai đối tượng là NLĐ và NSDLĐ, nếu thiếu một trong hai thì mỗi quan hệ lao động đó sẽ không được hình thành. Do đó, bảo vệ LĐN trong pháp luật lao động là bảo vệ người đó trong mối quan hệ với NSDLĐ.

Trong tương quan mỗi quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, có thể thấy NLĐ nói chung và NLĐ nữ nói riêng thường ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ và bị phụ thuộc vào NSDLĐ. LĐN là người trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất nên có thể gặp các rủi ro trong quá trình lao động. Mặt khác, NSDLĐ luôn ở vị thế cao hơn, là người có quyền quản lý và điều hành NLĐ. Nữ lao động, đặc biệt là NLĐ mang thai có những yếu tố đặc thù về tâm sinh lý, sức khỏe do đó họ là đối tượng cần được bảo vệ theo những quy định đặc thù nhằm đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của họ.

#### ***1.1.2.2. Khái niệm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai***

Với sự phân tích khái niệm quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai ở trên, có thể hiểu một cách đầy đủ và khái quát nhất khái

niệm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai, đó là tổng thể các chính sách, pháp luật cùng các điều kiện kinh tế, chính trị, văn hóa liên quan đến khả năng của người phụ nữ trong việc thực hiện quyền mang thai của mình cùng các cơ chế bảo đảm thực thi trên thực tế. Nội dung bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai bao gồm bảo vệ quyền được làm việc, bảo đảm sức khỏe sinh sản, bảo vệ quyền được mang thai và sinh con, bảo vệ khả năng chăm sóc và nuôi dạy con của LĐN trong quá trình làm việc...

## **1.2. Khái quát về pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

### **1.2.1. Khái niệm pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

Lao động nữ mang thai ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân trong đó có quyền lao động và quyền được bảo vệ, bảo đảm cuộc sống, đảm bảo công việc khi tham gia quan hệ lao động thì còn có những quyền đặc trưng riêng so với lao động nam giới. Vì vậy, lao động nữ mang thai là đối tượng đặc thù cần phải có cơ chế bảo vệ riêng. Với ý nghĩa như vậy, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho lao động nữ mang thai trở thành một nội dung đặc biệt quan trọng trong pháp luật lao động của các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Pháp luật bảo vệ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai việc pháp luật ghi nhận các quyền, những ưu tiên và lợi ích của LĐN mang thai trong quan hệ lao động và các biện pháp nhằm đảm bảo thực hiện quyền và lợi ích hợp pháp đó.

### **1.2.2. Đặc điểm pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

Trong mỗi lĩnh vực, quyền và lợi ích của LĐN mang thai được pháp luật quy định khác nhau và đặc biệt ở mỗi nước, sự thể hiện quyền này cũng rất khác nhau, song nhìn chung những quy định này thể hiện rõ hai khuynh hướng đối với LĐN mang thai là quyền được bảo vệ và ưu tiên. Sự bảo vệ và ưu tiên này nhằm mục đích bảo đảm cho sức khỏe, quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của LĐN và cả thai nhi.

*Thứ nhất*, pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai được thể hiện trong nhiều lĩnh vực khác nhau, tuy nhiên trong pháp luật lao động thì quyền và lợi ích của LĐN là quyền và lợi ích được pháp luật ghi nhận trong mối quan hệ với NSDLĐ. Sở dĩ, có thể khẳng định như vậy là bởi quan hệ lao động là toàn bộ những quan hệ có liên quan đến quyền và nghĩa vụ giữa các bên tham gia trong quá trình lao



động, được hình thành trên cơ sở sự tham gia của hai đối tượng là NLĐ và NSDLĐ. Bởi vậy, nhìn một cách tổng quát việc bảo vệ quyền và lợi ích của LĐN mang thai trong pháp luật lao động cũng là bảo vệ trong mối quan hệ với NSDLĐ. Xét về tương quan mối quan hệ giữa LĐN và NSDLĐ có thể thấy, NLĐ nói chung và LĐN mang thai nói riêng thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ, họ bị phụ thuộc rất nhiều vào NSDLĐ. Dù NSDLĐ cũng nhận thức được quyền mang thai và làm mẹ là đặc quyền riêng biệt của LĐN. Tuy vậy, khi đặt trên cán cân của lợi ích kinh doanh, NSDLĐ lại muốn bỏ qua những quy định riêng này để “tận thu” những gì có được trong quá trình lao động của nữ giới. Trong khi đó, đối với LĐN, với áp lực tìm kiếm việc làm, có thu nhập hoặc cơ hội thăng tiến, họ chấp nhận từ bỏ hoặc trì hoãn quyền làm mẹ. Pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai để bảo vệ và đảm bảo họ có thể thực hiện thiên chức thiêng liêng của mình trong mối quan hệ với NSDLĐ.

*Thứ hai*, LĐN mang thai là người trực tiếp tiến hành và thực hiện các hoạt động sản xuất nên phải đối mặt với các rủi ro xảy ra trong quá trình lao động, điều này vô tình chung ảnh hưởng tới sức khỏe của người mang thai và thai nhi. Pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai thể hiện sự bảo vệ đối với người mẹ bằng việc quy định sự ưu tiên đối với LĐN khi mang thai trong vấn đề công việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi nhằm đảm bảo sức khỏe tốt nhất cho LĐN mang thai và thai nhi.

Để cân bằng lợi ích của các bên, đòi hỏi pháp luật lao động Việt Nam phải có những quy định nhằm dung hòa lợi ích của LĐN và NSDLĐ. Một mặt phải tạo điều kiện để LĐN được đảm bảo quyền lợi chính đáng của mình khi mang thai, mặt khác cũng phải đảm bảo lợi ích của NSDLĐ. Nếu chỉ chú trọng đến quyền lợi của LĐN mang thai mà gạt bỏ đi lợi ích chính đáng của NSDLĐ sẽ vô tình tạo ra rào cản ảnh hưởng tới cơ hội tiếp cận việc làm của LĐN. Điều này dẫn đến quyền mang thai của LĐN chỉ mang tính chính sách, thiếu thực tế. Ngược lại, nếu đề cao lợi ích của người NSDLĐ sẽ gây bất lợi cho LĐN.

### **1.3. Sự cần thiết bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

*Thứ nhất*, quyền mang thai và sinh con là quyền thiêng liêng và không thể phủ nhận của người phụ nữ. Tạo hóa đã ban cho người phụ nữ quyền được mang thai, quyền được làm mẹ, đó là thiên chức cao quý nhằm duy trì nòi giống của con người.

*Thứ hai, như đã đề cập ở trên, LĐN đóng một vai trò quan trọng trong đời sống sản xuất, xã hội. Xã hội càng phát triển, người phụ nữ càng chứng tỏ được vai trò của mình trong cuộc sống hiện đại.*

*Thứ ba, LĐN là đối tượng cần được chăm sóc trong quá trình mang thai. Với đặc điểm sinh lý của mình, trong thời kỳ mang thai, người phụ nữ có nhiều thay đổi về tâm sinh lý, có những chuyển biến cơ thể ảnh hưởng tới tính cách, trí nhớ, sự tập trung trong công việc.*

#### **1.4. Nội dung pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai theo pháp luật lao động**

*\*Nhóm quy phạm quy định quyền đảm bảo việc làm của lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định quyền đảm bảo đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi của lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định kỷ luật đối với lao động lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định về thanh tra và xử lý vi phạm đối với lao động nữ mang thai*

*\*Nhóm quy phạm quy định về cơ chế bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai*

#### **Hệ thống các cơ quan, tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

*\*Hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động*

*\*Hệ thống tổ chức công đoàn các cấp*

#### **Các phương thức nhằm bảo vệ lao động nữ mang thai**

*\*Cơ chế bồi thường thiệt hại*

*\*Xử phạt vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự*

*\*Thông qua Công đoàn cơ sở, tổ chức đại diện người lao động*

*\*Bảo vệ lao động nữ mang thai thông qua giải quyết tranh chấp lao động*

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Qua chương 1, luận văn đã khái quát được vấn đề về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai trong pháp luật lao động, đã làm rõ các khái niệm như khái niệm LĐN; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN khi mang thai. Bên cạnh đó, tác giả đã chỉ ra sự cần thiết việc phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai. Ngoài việc thực hiện nghĩa vụ lao động như nam giới, LĐN còn phải đảm nhận thêm chức năng mang thai, sinh con và nuôi con nên có những đặc điểm riêng về sức khỏe, tâm sinh lý, do đó việc bảo đảm quyền lợi của LĐN mang thai là hết sức cần thiết. Ngoài chức năng duy trì nòi giống thì trong suốt quá trình mang thai, nuôi con nhỏ LĐN cũng cần được bảo vệ nhằm cho ra đời những thế hệ tương lai khỏe mạnh, hơn nữa LĐN cùng với nam giới là lực lượng sản xuất chính trong xã hội. Tuy vậy, trong quan hệ lao động, pháp luật ghi nhận quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ hay NLĐ đều cần phải đặt trong mối tương quan lợi ích với nhau để đảm bảo quyền lợi cũng như sự phát triển chung của xã hội. Tác giả làm rõ nội dung bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai trong pháp luật lao động theo các công ước của Tổ chức lao động quốc tế ILO cũng như một số nước trên thế giới, phân tích các nội dung như bảo đảm về việc làm; các quy định về đảm bảo sức khỏe cho LĐN nữ và thai nhi; về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi; các quy định về xử lý kỷ luật và an toàn vệ sinh lao động đối với LĐN mang thai; các cơ quan và cơ chế bảo vệ LĐN mang thai.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA LAO ĐỘNG NỮ MANG THAI**

### **2.1. Thực trạng pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của Lao động nữ mang thai**

#### **2.1.1. Về đảm bảo việc làm của lao động nữ mang thai**

#### **2.1.2. Về việc quy định việc làm**

#### **2.1.3. Về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi**

#### **2.1.4. Về kỷ luật lao động**

#### **2.1.5. Về thanh tra, xử lý vi phạm**

### **2.2 Thực tiễn thi hành pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai ở Việt Nam**

#### **2.2.1. Tình hình thực thi pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai trong thời gian vừa qua**

Pháp luật lao động ngày càng được hoàn thiện đã tạo cơ sở pháp lý cần thiết để đảm bảo tốt lợi ích của NLĐ nói chung và LĐN mang thai nói riêng, quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN được đảm bảo về mặt pháp lý ngày càng hoàn thiện, tạo cơ chế cần thiết để bảo đảm tốt quyền mang thai của LĐN. So với thời kỳ trước, LĐN được tạo điều kiện tốt hơn về mặt thời gian và thu nhập. Đời sống của LĐN cũng được chăm lo nhiều hơn. Chính sách, quy định của nhiều công ty đã quan tâm đến quyền lợi của LĐN cao hơn mức độ quy định của pháp luật được triển khai. Bên cạnh những tiến bộ nhất định trong việc chăm lo đời sống cho LĐN, đảm bảo tốt quyền làm mẹ thiêng liêng, thực tiễn thi hành còn nhiều bất cập khiến cho LĐN mang thai trên thực tế vẫn bị xâm hại. Điều này gây ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của NLĐ và sự phát triển của xã hội.

#### **2.2.2. Những nguyên nhân dẫn đến sự hạn chế đối với việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai theo pháp luật lao động Việt Nam thời gian qua**

Mặc dù những quy định về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN tương đối đầy đủ và phù hợp nhằm đảm bảo vệ quyền lợi của LĐN mang thai, tuy nhiên trong quá trình thực hiện lại xuất hiện nhiều vấn đề nổi cộm. Điều này xuất phát từ những nguyên nhân cơ bản sau:

Thứ nhất, về chính sách, quy định của pháp luật chưa tạo được cơ chế khuyến khích NSDLĐ ưu tiên việc làm cho LĐN.

Thứ hai, các biện pháp bảo đảm thực hiện quy định pháp luật còn yếu. Mặc dù pháp luật ban hành những nội dung giành LĐN đã cố gắng bảo vệ tối đa quyền mang thai của lực lượng lao động này, tuy nhiên trên thực tế nhiều quy định không được áp dụng hoặc thường xuyên bị vi phạm. Nguyên nhân chính của tình trạng này là cơ chế bảo đảm thi hành chưa cao, còn bộc lộ nhiều vướng mắc. Cụ thể:

Thứ ba, nhận thức về pháp luật của các chủ thể còn hạn chế. Việc bảo vệ quyền lợi của LĐN mang thai sẽ rất khó khăn nếu bản thân NLD không biết nội dung quyền của mình được hưởng như thế nào. Do đó, ngay cả khi bị vi phạm, NLD cũng không lên tiếng vì không nhận thức được quyền lợi của mình bởi vì hầu hết các LĐN làm việc trong các khu công nghiệp, doanh nghiệp có trình độ thấp. Bản thân NLD còn thiếu tri thức về pháp luật và chưa có ý thức sử dụng pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Bên cạnh hiểu biết pháp luật còn hạn chế của NLD thì ý thức tuân thủ pháp luật của NSDLĐ cũng là một vấn đề đáng ngại.

Thứ tư về cung cầu lao động. Theo báo cáo mới nhất của Tổng cục Thống kê năm 2020, 4 tháng đầu năm 2020 Việt Nam chịu ảnh hưởng, tác động của nhiều yếu tố như thay đổi chính sách quản lý rủi ro về thiên tai, dịch bệnh, đặc biệt, sự bùng phát của dịch bệnh Covid-19 trên toàn cầu không chỉ tạo ra sự khủng hoảng về y tế mà còn là nguyên nhân dẫn đến cuộc khủng hoảng nghiêm trọng đối với kinh tế và thị trường lao động trên toàn cầu và Việt Nam cũng nằm trong vòng xoáy đó.

Thứ năm nhiều quy định của pháp luật còn làm khó NSDLĐ. Mặc dù về mặt lý thuyết, nhiều quy định của pháp luật thực sự bảo vệ LĐN mang thai, tuy nhiên trên thực tế khi áp dụng rất khó cho NSDLĐ để có thể tuân thủ. Đơn cử như quy định về thời gian nghỉ mỗi ngày của LĐN khi hành kinh.

Thứ sáu, số lượng và chất lượng các cuộc thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể tại các doanh nghiệp còn rất thấp, trình độ hiểu biết pháp luật của các cán bộ tại công đoàn cơ sở còn hạn chế nên không thể bảo đảm được quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN khi bị vi phạm bởi vì đa số các cán bộ làm công tác nữ công, công đoàn trong các doanh nghiệp hầu hết là kiêm nhiệm. Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với NSDLĐ nhằm đạt được những yêu sách đảm bảo quyền lợi cho LĐN khi tham gia quan hệ lao động và kết quả của hoạt động thương lượng tập thể là thỏa ước lao

động tập thể, tại đây các quyền của LĐN được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể.

### **2.2.3. Một số hạn chế, vướng mắc trong pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp lao động nữ mang thai**

#### **2.2.3.1. Quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai trong lĩnh vực việc làm chưa được bảo đảm**

Đảm bảo việc làm cho LĐN có ý nghĩa trên nhiều phương diện khác nhau. Dưới góc độ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai, bảo đảm việc làm cho LĐN tạo ra tâm lý thoải mái gián tiếp giúp NLD yên tâm thực hiện tốt chức năng của mình. Đồng thời, khi có việc làm, LĐN cũng có một chỗ dựa ổn định để đảm bảo tốt thu nhập cho cuộc sống, có điều kiện để chăm lo tốt hơn về đời sống vật chất cho con cái của mình, theo đó chức năng làm mẹ cũng được hoàn thành tốt hơn. Tuy nhiên, trên thực tế vấn đề tìm kiếm việc làm của LĐN tương đối khó khăn so với lao động nam bởi vì theo báo cáo chính sách Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam tháng 3/2015 của ILO thì có tới 74% chủ lao động tin rằng “phụ nữ nhiều khả năng hơn phải gánh vác những nghĩa vụ với gia đình, liên quan đến hôn nhân, trông trẻ, hoặc chăm sóc người già làm giảm sự đóng góp của họ đối với công ty”. Chính vì vậy, LĐN phải chịu những áp lực nhất định về mặt kinh tế trong việc đảm bảo cuộc sống của mình, và trong đó có chức năng làm mẹ.

Mặc dù pháp luật quy định về bình đẳng việc làm tuy nhiên trên thực tế cơ hội tìm kiếm và duy trì việc làm của LĐN tương đối khó khăn so với lao động nam. Khả năng tiếp cận việc làm hạn chế gây ảnh hưởng đến thu nhập cũng như mong muốn cống hiến, từ đó ảnh hưởng gián tiếp đến quyền làm mẹ của LĐN, không tạo được tâm lý ổn định cho họ có thể làm tốt vai trò làm mẹ của mình do phải chịu áp lực về thu nhập, thậm chí là áp lực về tâm lý.

#### **2.2.3.2. Quyền đảm bảo công việc của lao động nữ mang thai chưa được bảo đảm về thực tế**

Nhiều quy định về HĐLĐ nhằm đảm bảo việc làm thường xuyên cho LĐN đảm bảo thiên chức mang thai và nuôi con của mình. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp dường như cố ý “lách luật” để tránh phải thực hiện nghĩa vụ theo pháp luật. Phổ biến nhất của vi phạm trong vấn đề bảo đảm công việc đối với LĐN mang thai là NSDLĐ thường xuyên ký HĐLĐ ngắn hạn để dễ dàng chấm dứt HĐLĐ, nhất là trong thời gian NLD nghỉ thai sản; hoặc ký HĐLĐ với những điều khoản,

cam kết bất lợi cho LĐN, không chế thời gian mang thai, sinh con. HĐLĐ là căn cứ pháp lý đầu tiên nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, tuy nhiên trên thực tế hiện nay không phải tất cả LĐN đều được ký hợp đồng hoặc có ký nhưng không được thỏa thuận về các điều khoản trong hợp đồng mà bị áp đặt theo ý chí của NSDLĐ.

#### ***2.2.3.3. Vấn đề thực hiện thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ mang thai còn nhiều hạn chế***

Pháp luật lao động quy định tương đối hợp lý và rõ ràng về thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi của LĐN, đặc biệt là LĐN mang thai. Song, trên thực tế những quy định này thường bị NSDLĐ bỏ qua tương đối dễ dàng. Ở các doanh nghiệp sản xuất, chế biến lương thực, thực phẩm, dệt may, giày da khi thời vụ hoặc khi thực hiện đơn hàng tình trạng làm thêm giờ càng trở nên phổ biến.

#### ***2.2.3.4. Vấn đề an toàn lao động và vệ sinh lao động đối với lao động nữ mang thai chưa được đảm bảo***

An toàn lao động và vệ sinh lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng trong việc đảm bảo sức khỏe nói chung và sức khỏe sinh sản của LĐN nói riêng. Mặc dù điều kiện làm việc của LĐN đang ngày càng được quan tâm cải thiện, song trong lĩnh vực này vẫn tồn tại nhiều vi phạm.

#### ***2.2.3.5. Việc xử lý kỷ luật đối với lao động nữ mang thai***

Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai, pháp luật lao động đã quy định cho LĐN mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi những đặc quyền nhất định. Tuy nhiên, NSDLĐ không phải lúc nào cũng tuân thủ đúng quy định của pháp luật để bảo đảm đặc quyền đó. Bên cạnh những trường hợp xử lý kỷ luật NLĐ vì vi phạm cam kết, nhiều NSDLĐ mặc dù không đưa ra cam kết nhưng lại tìm cách lách luật bằng việc yêu cầu LĐN viết đơn xin thôi việc khi mang thai với những ưu đãi doanh nghiệp đưa ra hết sức khiêm tốn hay thậm chí lằng lặng đơn phương chấm dứt hợp đồng với LĐN vì lý do chung chung như không hoàn thành công việc được giao, không đáp ứng yêu cầu công việc.

#### ***2.2.3.6. Công tác thanh tra, xử lý vi phạm liên quan đến lao động nữ mang thai chưa được đảm bảo***

Trung bình, doanh nghiệp nhà nước có 7 sai phạm, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có khoảng 15 sai phạm, doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp có khoảng 20 sai phạm và hầu hết sai phạm đó bị xử phạt hành chính theo quy định. Ví dụ như không tổ chức

khám sức khỏe định kì, không huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho NLĐ,.. Tuy nhiên, do mức xử phạt chưa tương xứng với hành vi vi phạm, lại chưa nhận thức được hậu quả của việc vi phạm, NSDLĐ có thể sẽ lựa chọn chấp nhận nộp phạt nhằm mục tiêu đạt lợi nhuận cao hơn.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Qua chương 2, luận văn đã làm rõ thực trạng quy định pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai theo pháp luật lao động Việt Nam, đồng thời có sự so sánh những điểm mới, tiến bộ so với BLLĐ cũ. Nhìn chung thì pháp luật lao động quy định tương đối hoàn thiện và điều này đã tạo cơ sở pháp lý cần thiết để đảm bảo tốt lợi ích của NLĐ nói chung và LĐN nói riêng. So với thời kỳ trước, LĐN được tạo điều kiện tốt hơn về mặt thời gian và thu nhập để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình nhưng trên thực tế vấn đề thực hiện cũng còn nhiều hạn chế. Qua việc phân tích thực trạng việc thực hiện pháp luật trên thực tế với những thành công, kết quả đạt được, luận văn cũng chỉ ra các doanh nghiệp còn nhiều vi phạm trong vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai trong một số lĩnh vực, như việc làm, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, HĐLĐ, an toàn lao động, vệ sinh lao động, kỷ luật lao động và thanh tra xử lý vi phạm. Từ đó, tìm hiểu nguyên nhân thực trạng nhằm tìm ra những phương hướng hoàn thiện pháp luật. Những nguyên nhân, hạn chế đó không phải chỉ đến từ quy định của pháp luật như chính sách, quy định chưa tạo được cơ chế khuyến khích NSDLĐ ưu tiên việc làm cho LĐN cũng như nhiều quy định còn làm khó NSDLĐ; các biện pháp bảo đảm pháp luật trong thanh tra, giám sát hoạt động kinh doanh, công tác giải quyết khiếu nại cũng như chế tài xử phạt còn khá nhẹ, mà còn xuất phát từ nhiều yếu tố, nhiều chủ thể thực hiện khác nhau như tình trạng cung cầu của thị trường lao động, nhận thức về pháp luật của các chủ thể cũng còn hạn chế.



### **CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ BẢO VỆ QUYỀN VÀ LỢI ÍCH HỢP PHÁP CỦA LAO ĐỘNG NỮ MANG THAI**

**3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai theo pháp luật Việt Nam**

**3.1.1. Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước**

Việc ban hành, sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật đối với LĐN mang thai phải phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước ta.

Đồng thời khi ban hành, sửa đổi, bổ sung một quy định pháp luật đối với LĐN mang thai, quy định đó cần phải phản ánh đúng hiện thực khách quan, phù hợp trình độ phát triển kinh tế, xã hội, phù hợp với trình độ nhận thức cũng như nguyện vọng của LĐN mang thai. Đồng thời, do đó, cần khắc phục những điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật nước ta đối với LĐN để các quy định này được áp dụng có hiệu quả trên thực tế bởi nhiều quy định còn mang tính chất chung chung, chưa cụ thể dễ dẫn đến tình trạng khó thực thi. Pháp luật đã tạo những điều kiện hết sức thuận lợi để LĐN mang thai có thể đảm bảo những quyền lợi chính đáng, từ đó có thể bảo vệ sức khỏe bản thân và thai nhi.

**3.1.2. Hoàn thiện pháp luật lao động cần dung hòa tính linh hoạt của thị trường**

Hoàn thiện pháp luật lao động cần dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ NLĐ mang thai. Nếu không bảo vệ tốt và đề cao vai trò của NLĐ thì không khai thác được nguồn lực cho sự phát triển vì họ sẽ không tích cực, ít đầu tư vào sức lao động. Nếu bảo vệ NLĐ quá mức, chấp nhận cả thói quen vô kỷ luật của họ làm ảnh hưởng đến sự phát triển chung thì lại kìm hãm sự phát triển kinh tế.

**3.1.3. Pháp luật Việt Nam về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai phải thúc đẩy, hài hòa với mỗi**

## **quan hệ giữa lao động nữ mang thai và người sử dụng lao động**

Khi hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai cần phải đặt trong mối tương quan hợp lý với quyền và lợi ích của NSDLĐ và tránh sự phân biệt đối xử đối với LĐN mang thai nhằm đảm bảo tối đa hiệu quả của việc bảo vệ LĐN, đồng thời giải quyết hài hòa mối quan hệ giữa lợi ích và tiến bộ xã hội. Trong quan hệ lao động, NSDLĐ và LĐN mang thai là hai chủ thể đối trọng nhưng lại có quan hệ mật thiết tới sự tồn tại và phát triển của nhau

### **3.1.4. Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ mang thai phải đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế**

Quy định về bảo vệ quyền của LĐN cần phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Pháp luật lao động quốc tế được hiểu là các nguyên tắc, định hướng, định mức chung của ILO, Liên Hợp quốc... về điều kiện lao động, quyền nghĩa vụ và hợp tác của các bên hữu quan đối với các nước thành viên trong quá trình sử dụng lao động, quản lý và tác động tới thị trường lao động đã được nhiều quốc gia thừa nhận và gia nhập. Với tư cách là thành viên của ILO, Liên Hợp quốc... Việt Nam có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này về bảo vệ quyền của LĐN đồng thời các quy định của pháp luật lao động về LĐN mà nước ta ban hành cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là trong xu thế hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa, từ đó quyền và lợi ích của LĐN mang thai mới được đảm bảo đầy đủ nhất.

## **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ mang thai**

### **3.2.1. Giải pháp tuyên truyền, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật**

Cần áp dụng các biện pháp nhằm nâng cao hiểu biết pháp luật của LĐN cũng như ý thức pháp luật của NSDLĐ về vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai. Có thể thấy, tuyên truyền pháp luật là một trong những biện pháp hữu hiệu nhất để nâng cao hiểu biết và ý thức pháp luật cho NLĐ và NSDLĐ. Đối với NSDLĐ cũng cần nâng cao việc tìm hiểu pháp luật quy định về quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai, đặc biệt là những doanh nghiệp sử dụng LĐN ít, quy mô sản xuất nhỏ lẻ bởi vì đây là những chủ thể ít có hiểu biết về mặt pháp luật.

### **3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, xử lý**

## **vi phạm**

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra và xử phạt vi phạm pháp luật về LĐN trong nhiệm vụ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai. Trước hết cần có cơ sở pháp lý để đánh giá trình độ của thanh tra viên lao động và có kế hoạch bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho lực lượng này. Đồng thời nghiêm khắc xử lý những trường hợp thanh tra viên lợi dụng quyền hạn của mình để làm lợi bất hợp pháp cho NSDLĐ. Thường xuyên tiến hành kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai trong BLLĐ.

### **3.2.3. Giải quyết hoàn thiện pháp luật**

Thứ nhất, đối với quy định chính sách của Nhà nước đối với LĐN tại khoản 2 Điều 153 “khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm...”, nội dung còn mang nặng tính quan điểm, chủ trương, đạo lí của Đảng và Nhà nước hơn là tính pháp lí, cần phải quy định mạnh mẽ hơn tránh tình trạng quyền lợi chỉ là "trên giấy". Do vậy, nên chuyển sang thành “người sử dụng lao động phải tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm...”. Về chính sách ưu đãi vốn, miễn giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng lao động nữ. Chính sách miễn giảm thuế, ưu đãi vốn nhà nước đối với doanh nghiệp đã giúp đỡ, bù đắp cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Tuy nhiên, các biện pháp này cũng chưa thực sự hiệu quả trên thực tế. Hiện nay, do nhu cầu vay vốn của doanh nghiệp có lao động nữ ngày một nhiều nhưng quỹ vốn chưa lớn, bị hạn chế nên không đáp ứng kịp nhu cầu kinh doanh của các doanh nghiệp. Biện pháp ưu đãi vốn tuy là chính sách của Nhà nước nhằm bảo vệ quyền lao động nữ nhưng nó là cơ sở để xác định trách nhiệm của NSDLĐ - người trực tiếp sử dụng lao động nữ, tạo gánh nặng lên doanh nghiệp về vấn đề tài chính. Hơn nữa doanh nghiệp còn phải chi để cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ mà nguồn chi này lại lấy từ quỹ vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp trong khi các khoản đầu tư khác của doanh nghiệp cũng vô cùng cấp bách, vậy doanh nghiệp sẽ lựa chọn đầu tư về bên nào thì thực tế đã chứng minh rất rõ. Do đó, quy định này chưa thực sự phù hợp với điều kiện kinh tế hiện nay của nước ta cũng như khả năng tài chính của mỗi doanh nghiệp, nhất là trong điều kiện nền kinh tế thị trường với sự cạnh tranh gay gắt như hiện nay. Nên chăng Nhà nước và doanh nghiệp nên tiến hành phối hợp cùng nhau giải quyết, không thể chỉ đặt trách nhiệm này về một phía. Bên cạnh đó, thủ tục miễn giảm thuế còn phức tạp, các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ

nhưng cũng chưa được hưởng các chính sách ưu đãi, miễn giảm thuế. Việc xử lý vấn đề này lại khá bất cập bởi không có văn bản hướng dẫn cụ thể chế độ miễn giảm bao nhiêu; cách tính miễn giảm thuế rồi rầm nên doanh nghiệp không thực hiện. Vì vậy, cần có các văn bản hướng dẫn cụ thể, đồng bộ, tránh chông chéo, đơn giản hóa thủ tục hành chính để doanh nghiệp nắm bắt được thông tin, tránh mất thời gian, chi phí của doanh nghiệp. Chẳng hạn việc miễn giảm được tính trên số lao động nữ có ký kết hợp đồng lao động, có tham gia BHXH... để thuận lợi cho doanh nghiệp được thụ hưởng, phần nào giảm bớt khó khăn khi sử dụng nhiều lao động nữ.

Thứ hai, cần làm rõ khái niệm LĐN. Hiện nay, xã hội ngày càng phát triển, cái tôi cá nhân được nhiều người dũng cảm thể hiện trong đó có vấn đề giới tính. Chính vì vậy, khi thiếu khái niệm LĐN nhiều trường hợp rất khó để xác định.

Thứ ba, cần bổ sung quyền thay đổi công việc sang công việc nhẹ hơn cho LĐN khi mang thai bên cạnh quyền tạm hoãn, đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Điều 156 BLLĐ 2012.

Thứ tư, cần bổ sung quy định về cấm tuyển dụng lao động đối với phụ nữ sau khi sinh con trong thời gian 4 tuần đầu. Nhiều trường hợp, người phụ nữ vì sức ép kinh tế nên chấp nhận mạo hiểm sức khỏe sinh sản để tìm kiếm thu nhập.

Thứ năm, cần làm rõ khái niệm khái niệm “phù hợp” tại khoản 3 Điều 154 BLLĐ 2012 và Điều 136 BLLĐ 2019: “Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc”. Hiện nay, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn BLLĐ 2012 vẫn còn chưa được đề cập đến khái niệm này.

Thứ sáu, pháp luật cần quy định cụ thể hơn nghĩa vụ của NSDLĐ theo khoản 4 Điều 154 BLLĐ 2012: “*Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ*”.

Thứ bảy, nên bỏ quy định về việc NSDLĐ phải lắp đặt phòng vắt sữa, phòng trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động theo quy định tại Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật lao động về chính sách lao động nữ.

Thứ tám, hiện nay, sản xuất lao động chủ yếu theo dây chuyền, do vậy, đối với những quy định thiếu tính khả thi trên thực tế như thời gian nghỉ hành kinh mỗi tháng hay thời gian cho con bú. Thực tế, lao

động nữ làm việc tại khu công nghiệp có xe đưa rước theo giờ công ty quy định, không thể về sớm hay đi muộn hơn 01 giờ nên vẫn phải làm việc 8 tiếng và nhận tiền quy đổi hay cộng dồn giờ để đổi thành ngày nghỉ trong khi con không được bú, chăm sóc theo quy định của bộ luật. Do đó pháp luật lao động cần quy định rõ hơn về quyền của lao động nữ và trách nhiệm của người sử dụng lao động khi tuân thủ không để xảy ra tình trạng hạn chế trên.

Thứ chín, cần nâng cao mức độ răn đe đối với các hành vi vi phạm của NSDLĐ đối với sự xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai. Văn bản pháp luật quy định xử phạt đối với lĩnh vực Lao động mới nhất là Nghị định số 28/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, việc xử phạt đối với lĩnh vực lao động vẫn là xử phạt hành chính với mức xử phạt chưa đủ mức răn đe. Bên cạnh đó, ngoài hình thức xử phạt chính thì đối tượng vi phạm còn bị áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung như: tước giấy phép, chứng chỉ hành nghề, trục xuất, khắc phục hậu quả.

Thứ mười, để bảo vệ tốt hơn nữa lợi ích của LĐN thì tổ chức đại diện cho NLĐ là công đoàn cơ sở, cần phải phát huy hơn nữa vai trò của mình trong các doanh nghiệp, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật cho LĐN, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN khi bị xâm phạm. Ở nước ta hiện nay, cán bộ công đoàn tại các doanh nghiệp thường là cán bộ bán chuyên trách, hoạt động công đoàn thiên về hướng tăng cường phúc lợi, vai trò bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ tại nơi làm việc chưa thực sự là điểm mạnh. Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ. Do đó, công đoàn phải thường xuyên giám sát, theo dõi việc thi hành các quy định của pháp luật đối với LĐN, đặc biệt là đối tượng LĐN mang thai tại các doanh nghiệp để kịp thời điều chỉnh, kiến nghị nếu doanh nghiệp có vi phạm để bảo vệ tối đa nhất quyền lợi cho LĐN mang thai, nếu doanh nghiệp nào chưa có tổ chức công đoàn thì cơ quan chủ quản (ngành hoặc địa phương) có trách nhiệm cùng với công đoàn cấp trên cơ sở vận động, hoàn tất thủ tục thành lập công đoàn cơ sở, kịp thời hướng dẫn NLĐ nắm bắt những chủ trương chính sách và pháp luật của Nhà nước, vận động doanh nghiệp thực hiện đầy đủ các chính sách đối với lao động nữ. Tuy nhiên, đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ là tổ chức công đoàn hiện nay chưa đủ mạnh, đặc biệt, trong bối cảnh hiện nay, chức năng quan trọng nhất của công đoàn được xác lập là đại diện cho NLĐ, vì vậy muốn xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hòa giữa NSDLĐ và lao động nữ,

tạo ra cơ chế phối hợp cũng chắc thì vấn đề mang tính quyết định là phải xây dựng tổ chức công đoàn thật sự vững mạnh, đủ sức đại diện cho NLĐ để thương lượng với giới chủ, hoàn thiện phương thức tổ chức để công đoàn thực sự là một tổ chức đại diện cho tiếng nói của NLĐ nói chung và LDN mang thai nói riêng. Cụ thể: Tăng cường hơn nữa công tác tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn, đặc biệt là cán bộ công đoàn xuất thân từ công nhân, cán bộ nữ, cán bộ mới tham gia công đoàn lần đầu; xây dựng chính sách thu hút để có những cán bộ giỏi, có năng lực làm công tác công đoàn nhằm không ngừng phát huy tính chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ công đoàn, góp phần xây dựng, bổ sung cho nội dung và phương thức hoạt động công đoàn các ngành, các cấp ngày càng trở nên phong phú, thiết thực, phù hợp. Xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh, không ngừng phát huy dân chủ nhằm tạo môi trường để khơi dậy tính sáng tạo của cán bộ đoàn viên đóng góp trí tuệ vào việc xây dựng, bổ sung nội dung, phương pháp hoạt động công đoàn. Nâng cao chất lượng công tác thông tin báo cáo trong hệ thống công đoàn, đề cao trách nhiệm cá nhân và chế độ thực hiện thông tin báo cáo của lãnh đạo công đoàn các cấp, nhất là các cấp ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ.

Thứ mười một, cần đẩy mạnh hoạt động Thương lượng tập thể, xây dựng Thỏa ước lao động tập thể và nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn. Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với NSDLĐ nhằm đạt được những yêu sách đảm bảo quyền lợi cho LDN khi tham gia quan hệ lao động và kết quả của hoạt động thương lượng tập thể là thỏa ước lao động tập thể, tại đây các quyền của LDN được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể, đây được xem là phương tiện pháp lý để bảo vệ quyền cho đối tượng này. Những doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể thường ít vi phạm pháp luật lao động, và đảm bảo các hoạt động sản xuất của doanh nghiệp được thực hiện một cách có nề nếp. Tuy nhiên, hiện nay hoạt động thương lượng, xây dựng thỏa ước lao động tập thể còn hạn chế, cần đẩy mạnh công tác này thông qua tổ chức công đoàn, mà đặc biệt là xuất phát từ ý thức của chính bản thân người lao động nữ. Ngoài ra, cần tiếp tục nâng cao chất lượng thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể ở các doanh nghiệp. Liên đoàn lao động và các công đoàn cấp trên cơ sở cần tăng cường chỉ đạo, hướng dẫn triển khai về công tác thương lượng tập thể và thỏa ước tập thể, đồng thời tổ chức kiểm tra, đôn đốc các công đoàn cơ sở trong việc triển khai thực hiện. Tổ chức các lớp tập huấn

chuyên đề chính sách – pháp luật trong đó có nội dung thỏa ước tập thể cho cán bộ công đoàn các cấp. Công đoàn cấp trên ngoài việc chỉ đạo, tổ chức tập huấn, tư vấn cho cán bộ công đoàn cơ sở còn cần phải hỗ trợ, giúp đỡ trong việc đưa ra yêu cầu và nội dung thương lượng, nhất là hỗ trợ trong quá trình đàm phán và thương lượng. Ngoài trách nhiệm của tổ chức công đoàn, rất cần sự quan tâm của các cơ quan quản lý Nhà nước trong việc chỉ đạo các doanh nghiệp xây dựng thỏa ước tập thể, thẩm định các thỏa ước tập thể của doanh nghiệp đã được ký kết và tăng cường kiểm tra việc thực hiện thỏa ước tập thể của các doanh nghiệp, đồng thời xử lý nghiêm minh với những đơn vị vi phạm, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

### KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Thực trạng về bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai trong pháp luật lao động trên thực tế chưa tương xứng với mong đợi của người dân của như các nhà làm luật khi ban hành luật vì nhiều lý do khác nhau. Qua chương 3, luận văn đã đưa ra một số giải pháp để nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai như hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật từ thủ tục ban hành các văn bản đến nội dung đề pháp luật có tính khả thi đi vào thực tế nhiều hơn nữa. Bên cạnh đó thì công tác tuyên truyền, nâng cao ý thức thực hiện pháp luật cũng cần được chú trọng, không chỉ NLĐ biết được quyền của mình mà NSDLĐ cũng thấy rõ trách nhiệm của họ trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người phụ nữ. Công đoàn cơ sở cần phát huy hơn nữa vai trò của mình trong các doanh nghiệp, đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật cho LĐN, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN khi bị xâm phạm. Không những ban hành những văn bản luật, các cơ quan có thẩm quyền cũng cần phải nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp, nhằm phát hiện kịp thời những sai sót và đưa ra những chế tài thích hợp. Cuối cùng, luận văn cũng đưa ra một số kiến nghị nhằm đảm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai, như nêu ra khái niệm LĐN, quy định về thời khiếu xử lý kỷ luật lao động đối với LĐN có con nhỏ dưới 12 tháng, sửa đổi, bổ sung điều 155 và điều 156 BLLĐ 2012.



## KẾT LUẬN

LĐN là lao động đặc thù có vị trí, vai trò vô cùng quan trọng trong gia đình và xã hội, là nguồn lực và tiềm năng to lớn của đất nước. Vấn đề bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai được xã hội nhìn nhận và bảo đảm nhằm cho ra đời những thế hệ tương lai của đất nước được ra đời ngày càng tốt đẹp hơn. Pháp luật – công cụ quản lý xã hội của nhà nước cũng phát huy tốt ý nghĩa của mình trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai. Nhìn chung BLLĐ 2012 và BLLĐ 2019 đã quy định tương đối đầy đủ, hợp lý những vấn đề cần thiết để NLĐ mang giới tính nữ có điều kiện, khả năng thực hiện chức năng thiêng liêng cho gia đình và rộng ra là cho xã hội. Tuy nhiên, trong thực tế, khi triển khai, do nhiều nguyên nhân khác nhau, các quy định chưa thực sự được áp dụng phổ biến, nhiều vi phạm về chế độ của LĐN ảnh hưởng từ đơn giản đến nghiêm trọng quyền mang thai vẫn tồn tại phổ biến. Do đó, bản thân LĐN và xã hội cũng như các cơ quan chức năng cần có những biện pháp hữu hiệu để tôn trọng một cách chính xác các quyền và lợi ích hợp pháp mà pháp luật trao cho đối tượng chiếm một nửa lực lượng lao động này.

Trong khuôn khổ của luận văn thạc sĩ, người viết không có tham vọng trình bày được đầy đủ tất cả những vấn đề liên quan đến bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của LĐN mang thai mà chỉ tập trung giải quyết những vấn đề nổi bật và cơ bản nhất. Mục đích cuối cùng là nhằm góp phần tạo ra một môi trường pháp lý thuận lợi, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, thiết thực mà LĐN vốn dĩ được hưởng.