

**ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



**NGUYỄN THỊ NGỌC KHÁNH**

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ -  
QUA THỰC TIỄN TẠI CÁC DOANH NGHIỆP  
Ở TỈNH QUẢNG BÌNH**

**Chuyên ngành: Luật Kinh tế**

**Mã số: 8380107**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**QUẢNG BÌNH, năm 2021**

Công trình được hoàn thành tại:  
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **TS. Nguyễn Thị Thuý Hằng**

Phản biện 1: .....

Phản biện 2: .....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn  
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng ..... năm.....

**Trường Đại học Luật, Đại học Huế**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài .....	2
3. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	4
6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn .....	5
7. Bố cục của luận văn .....	6
<b>Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ</b> .....	7
1.1. Khái niệm về lao động nữ, quyền của lao động nữ .....	7
1.1.1. Khái niệm lao động nữ .....	7
1.1.2. Khái niệm quyền của lao động nữ .....	7
1.2. Pháp luật về quyền của lao động nữ .....	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền của lao động nữ .....	7
1.2.2. Đặc điểm pháp luật về quyền của lao động nữ .....	7
1.3. Vai trò qui định của pháp luật về quyền của lao động nữ .....	7
1.4. Nội dung cơ bản của pháp luật về quyền của lao động nữ .....	8
1.5. Các yếu tố tác động tới hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ .....	8
Kết luận Chương 1 .....	9
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở CÁC DOANH NGHIỆP</b> .....	10
<b>TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH</b> .....	10
2.1. Thực trạng quy định của pháp luật về quyền của lao động nữ .....	10
2.1.1. Quyền được bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập .....	10
2.1.2. Quyền được bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ .....	10
2.1.3. Quyền được bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ .....	11
2.1.4. Quyền được bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ .....	12
2.1.5. Quyền về an toàn tính mạng và sức khỏe của lao động nữ .....	13
2.1.6. Quyền về danh dự, nhân phẩm của lao động nữ .....	14
2.1.7. Đánh giá thực trạng các qui định của pháp luật về quyền của lao động nữ .....	14
2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình .....	15
2.2.1. Khái quát về các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình .....	15

2.2.2 Đánh giá kết quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình.....	16
Kết luận Chương 2 .....	20
<b>Chương 3. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH .....</b>	<b>21</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ.....	21
3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình.....	21
3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ .....	21
3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại Quảng Bình .....	21
Kết luận Chương 3 .....	22
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>23</b>

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Chiếm ½ nhân loại và được tôn sùng là phái đẹp, “Phụ nữ là nguồn nhân tố quan trọng đối với sự phát triển toàn diện của xã hội”. Lịch sử đã, đang và sẽ luôn minh chứng sự hiện diện của phụ nữ trong các vai trò quan trọng của xã hội. Quá trình xây dựng, lao động sản xuất, đấu tranh chống thiên tai, địch họa,... Được khẳng định qua năng lực và phẩm hạnh trong các hoạt động xã hội, bao gồm cả trong lĩnh vực truyền thông và phi truyền thông, góp một phần to lớn công sức và trí tuệ cho nền hoà bình và văn minh nhân loại.

Nghiên cứu về phụ nữ là chủ đề được nhiều học giả và các nhà nghiên cứu trên nhiều lĩnh vực khác nhau quan tâm. Dù được phân tích trên bình diện nào, các nhà nghiên cứu cũng hướng đến những giá trị cao đẹp nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền phụ nữ được hoàn thiện hơn; nhất là trong xu thế hội nhập quốc tế như hiện nay.

Chiếm 51% lực lượng lao động ở Việt Nam, phụ nữ vẫn đóng vai trò chính trong công việc gia đình và nuôi dạy con cái. Lao động nữ có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam giới về tâm sinh lý và thể lực có nhưng đặc trưng riêng khi tham gia quan hệ lao động. Sử dụng lao động nữ hiện nay là vấn đề còn nhiều tranh luận, là đề tài được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm ở nhiều góc độ khác nhau, nhằm đảm bảo, bảo vệ quyền của lao động nữ theo các công ước quốc tế, và pháp luật quốc gia thông qua những biện pháp khác nhau. “Việt Nam đang ngày càng nỗ lực bảo vệ quyền của lao động nữ được tốt hơn. Phụ nữ và nam giới đều bình đẳng trước pháp luật trong mọi mặt đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Giải phóng phụ nữ gắn liền với cuộc giải phóng dân tộc là con đường cách mạng mà Chủ tịch Hồ Chí Minh và nhân dân ta hướng đến. Tuy nhiên cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Với đặc thù về giới và sự tồn tại của quan niệm “trọng nam khinh nữ” lao động nữ ở Việt Nam vẫn bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích. Tác giả đi sâu nghiên cứu đề tài “Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ - qua thực tiễn tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình” nhằm luận giải các vấn đề về quyền của lao động nữ như: quyền bình đẳng về việc làm và thu nhập, quyền nhân thân, quyền làm mẹ cũng

như các biện pháp bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ là cần thiết. Thực tiễn, bài học kinh nghiệm về quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp ở địa bàn tỉnh Quảng Bình; Từ đó đề xuất việc hoàn thiện và đưa ra các giải pháp, kiến nghị giúp các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia về lao động và các nhà hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ có những biện pháp bảo đảm, bảo vệ thúc đẩy quyền cho lao động nữ ngày càng tốt hơn.

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

Trải qua nhiều lần thay đổi quy định pháp luật lao động, trong thập kỷ vừa qua đã có nhiều bài viết, công trình nghiên cứu về quyền và nghĩa vụ của lao động nữ, phân tích dưới nhiều góc độ, nghiên cứu về vấn đề lao động nữ. Trong quá trình tìm hiểu, tác giả có thể tìm thấy một số công trình nghiên cứu có liên quan:

\* Sách chuyên khảo: Khoa Luật – Đại học Quốc Gia Hà Nội (2010), *Luật nhân quyền quốc tế - những vấn đề cơ bản*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội; Khoa Luật - ĐHQG Hà Nội (2011), *Tư tưởng về Quyền con người, sách chuyên khảo*, NXB Lao động – Xã hội; Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội; Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Giới thiệu các văn kiện quốc tế về quyền con người*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội; Khoa Luật – ĐHQGHN (2011), *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội. Khoa Luật – ĐHQGHN *Tư tưởng về quyền con người: Tuyển tập tư liệu* (2011). Lê Thị Hoài Thu- *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*(2013), Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội; Phạm Trọng Nghĩa - *Thực hiện các Công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam- cơ hội và thách thức*(2014), Nhà xuất bản chính trị quốc gia.

\* Luận án, luận văn: Vũ Thị Thảo, *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, luận văn thạc sĩ, 2013; Nguyễn Hiền Phương- *Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội*, 2014; Sa Thị Hải Vân – *Bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc độc hại và nguy hiểm từ thực tiễn trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*, 2016; Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học luật Hà Nội, Đặng Thị Thơm - *Quyền của LĐN theo pháp luật Việt Nam* (2016); Hồ Thanh Vân- *Bảo vệ quyền của LĐN theo pháp luật lao động Việt Nam* (2017) . Lê Bích Ngọc - *Bảo đảm quyền của LĐN theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các KCN tỉnh Bắc Ninh* (2018).

\* Tạp chí: Nguyễn Hiền Phương (2014), “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội”, Tạp chí luật học; Đặng Thị Thơm, Bàn về quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam, Tạp chí Tòa án nhân dân, 2015, số 06; Phùng Thị Cẩm Châu, Bộ luật lao động 2012 với việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ, Tạp chí Luật học, 2014, số 07; Đỗ Thị Dung, Chế độ bảo hiểm thai sản và hướng hoàn thiện nhằm bảo đảm quyền lợi của lao động nữ, Tạp chí Luật học, 2006, số 03; ...

Các công trình nghiên cứu này đã đề cập đến việc bảo vệ lao động nữ ở mức độ tổng quát chứ không đơn thuần là vấn đề quyền. Những nghiên cứu này không chỉ góp phần vào việc bảo vệ quyền bình đẳng cho nữ giới trên nhiều phương diện khác nhau mà còn đưa ra những định hướng, biện pháp giúp bảo vệ LĐN trong việc hoàn thiện hơn pháp luật của Việt Nam. Vì vậy, đây sẽ là đề tài nghiên cứu một cách tương đối tương quan về vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam. Các công trình, bài viết và bài nghiên cứu chủ yếu đi sâu nghiên cứu một số quy định pháp luật về quyền của lao động nữ mà không phân tích, bình luận và không đề cập đến tổng thể các quy định pháp luật còn bất cập, thực trạng; đồng thời thiếu sự so sánh đối chiếu với các quy định của pháp luật nước ngoài. Bên cạnh đó, việc thi hành các quy định này tại các DN ở tỉnh Quảng Bình cụ thể như thế nào đến nay vẫn chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu. Do đó, tác giả nghiên cứu luận văn này để có thể đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực quyền của lao động nữ và các giải pháp để nâng cao hiệu quả thực hiện các quy định đó trên thực tiễn tại tỉnh Quảng Bình.

### **3. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

#### ***3.1. Phương pháp luận***

Luận văn được thực hiện dựa trên các phạm trù của triết học Mác - Lênin mà hạt nhân là phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Đồng thời, trong quá trình nghiên cứu Luận văn bám sát chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước về quyền của lao động nữ.

#### ***3.2. Phương pháp nghiên cứu***

Ngoài việc sử dụng phương pháp luận, Luận văn còn sử dụng các phương pháp cụ thể sau:

- Phương pháp phân tích, phương pháp bình luận, phương pháp diễn giải v.v được sử dụng tại Chương 1 khi nghiên cứu khái quát những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ.

- Phương pháp so sánh, phương pháp đánh giá, phương pháp tổng hợp được sử dụng tại Chương 2 khi nghiên cứu thực trạng pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ và thực tiễn thực hiện tại các DN tại tỉnh Quảng Bình

- Phương pháp tổng hợp, phương pháp quy nạp, phương pháp lập luận logic được sử dụng tại Chương 3 khi nghiên cứu phương hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình.

- Luận văn sử dụng phương pháp logic để sắp xếp các vấn đề được trình bày trong luận văn một cách có hệ thống.

### ***3.3. Mục đích nghiên cứu***

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ tại các DN tỉnh Quảng Bình.

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

### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các quan hệ pháp luật, các vấn đề pháp lý về quyền của lao động nữ. Bên cạnh đó, các quan điểm khoa học, các báo cáo có liên quan đến đề tài nghiên cứu của các tác giả đã công bố cũng là đối tượng nghiên cứu của luận văn.

Luận văn nghiên cứu các quy định về quyền của lao động nữ theo Bộ luật Lao động 2012 và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành, có so sánh, phân tích với các quy định quyền và nghĩa vụ lao động nữ theo Bộ luật Lao động sửa đổi 2019. Luận văn đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ tại các DN ở tỉnh Quảng Bình.

### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

- Về Nội dung: Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về quyền của lao động nữ được qui định trong Bộ Luật lao động năm 2019. Trong các quy định về quyền của LĐN được trong BLLĐ năm 2019, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu các quyền sau của LĐN: Quyền được bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập; Quyền được bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ; Quyền được bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; Quyền



được bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; Quyền về an toàn tính mạng và sức khỏe của lao động nữ.

- Về không gian: Luận văn tập trung nghiên cứu, đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ tại các DN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình

Về mặt thời gian: Các số liệu nghiên cứu từ năm 2016 đến năm 2020.

### **5. Nhiệm vụ nghiên cứu**

- Làm rõ những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ, đặc điểm và vai trò của lao động nữ trong quan hệ lao động. Làm rõ sự điều chỉnh pháp luật lao động về quyền và nghĩa vụ của lao động nữ; Các nguyên tắc điều chỉnh và nội dung pháp luật về sử dụng lao động nữ.

- Phân tích, đánh giá tổng quan về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài, các quy định của pháp luật lao động hiện hành về sử dụng lao động nữ, rút ra những điểm hợp lý nhằm kế thừa, phát triển nhằm mở rộng hướng nghiên cứu để đạt được mục đích đề tài; chỉ ra những điểm hạn chế, chưa phù hợp. nghiên cứu hệ các công ước quốc tế về quyền con người, quyền của phụ nữ và tham khảo các công ước, khuyến nghị có liên quan của ILO, những quan điểm và pháp luật của một số nước về bảo vệ quyền của lao động nữ ... Đây là một trong những cơ sở quan trọng để tham khảo trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật có liên quan ở nước ta

- Đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật lao động về quyền lao động nữ tại các DN của tỉnh Quảng Bình, chỉ ra những thành tựu và các hạn chế, bài học kinh nghiệm

- Đặt ra những yêu cầu cần thiết của việc hoàn thiện các quy định hiện hành về quyền của lao động nữ, đề xuất các giải pháp, lý giải cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ, nhằm mục đích bảo vệ lao động nữ trên nguyên tắc dân chủ, bình đẳng, nâng cao năng lực tự bảo vệ, giảm thiểu sự can thiệp của Nhà nước, bảo vệ lao động nữ hợp lý và bền vững phù hợp với nền kinh tế thị trường trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn**

### **6.1. Về mặt lý luận**

Luận văn hệ thống một cách khoa học các vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ: xây dựng khái niệm quyền của lao động nữ; làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về đặc điểm, vai trò quyền của lao động nữ. Đồng thời, luận văn còn phân tích những ưu điểm, hạn chế các qui định của pháp luật về quyền của lao động nữ hiện nay, trên cơ sở đó đề xuất một số kiến nghị, giải pháp góp phần hoàn thiện pháp luật.

## **6.2. Ý nghĩa thực tiễn**

Luận văn đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả áp dụng các quy định pháp luật lao động về quyền của lao động nữ tại các DN tại tỉnh Quảng Bình trong thời gian tới; tài liệu tham khảo cho các địa phương khác trong việc áp dụng pháp luật tại địa phương mình.

## **7. Bố cục của luận văn**

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn có bố cục gồm 3 chương như sau:

**Chương 1.** Những vấn đề lý luận về quyền của lao động nữ và pháp luật về quyền của lao động nữ

**Chương 2.** Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình

**Chương 3.** Định hướng và giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp tỉnh Quảng Bình.

# Chương 1

## NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

### 1.1. Khái niệm về lao động nữ, quyền của lao động nữ

#### 1.1.1. Khái niệm lao động nữ

LĐN là NLD có giới tính nữ, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ.

#### 1.1.2. Khái niệm quyền của lao động nữ

Việc nghiên cứu cho thấy, quyền của lao động nữ được hiểu là: *Năng lực pháp lý của lao động nữ được làm những gì pháp luật cho phép trong quan hệ lao động, với mục đích thỏa mãn những yêu cầu, đòi hỏi mà được pháp luật ghi nhận và đảm bảo thực hiện bằng sức mạnh quyền lực nhà nước.*

### 1.2. Pháp luật về quyền của lao động nữ

#### 1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền của lao động nữ

Trong quan hệ pháp luật lao động nói chung và lao động nữ nói riêng đều phải chịu sự tác động và điều chỉnh của pháp luật. Vì vậy, *Pháp luật về quyền của lao động nữ là tổng hợp các quy phạm pháp luật điều chỉnh năng lực pháp lý của lao động nữ được làm những gì pháp luật cho phép trong quan hệ lao động, với mục đích thỏa mãn những yêu cầu, đòi hỏi mà được pháp luật ghi nhận và đảm bảo thực hiện bằng sức mạnh quyền lực nhà nước.*

#### 1.2.2. Đặc điểm pháp luật về quyền của lao động nữ

\* *Pháp luật về quyền của lao động nữ góp phần ghi nhận các quyền lợi mà lao động nữ được hưởng trong quá trình tham gia lao động*

\* *Pháp luật ghi nhận các quyền của lao động nữ dựa vào đặc thù về tâm sinh lý, giới tính của lao động nữ*

\* *Pháp luật ghi nhận về quyền của lao động nữ góp phần phát huy được các tối đa các nguồn lực lao động trong xã hội*

### 1.3. Vai trò qui định của pháp luật về quyền của lao động nữ

*Thứ nhất*, bảo vệ quyền của lao động nữ đồng nghĩa với việc tạo nguồn lực phát triển kinh tế một cách ổn định nhất.

*Thứ hai*, bảo vệ quyền của lao động nữ nhằm phát huy nhân tố con người.

*Thứ ba*, nguyên tắc bảo vệ người lao động thể hiện tinh thần nhân đạo, đảm bảo công bằng xã hội. Bảo vệ người lao động nữ không nhằm tạo ra sự khác biệt, đối xử bất bình đẳng đối với người sử dụng lao động vì mục tiêu chính trị hay giai cấp mà nhằm bình ổn quan hệ lao động ở cán cân ngang bằng.

Với vai trò to lớn của mình, LĐN đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội cũng như góp phần làm phong phú cuộc sống con người, họ luôn thể hiện vai trò không thể thiếu của mình trong các lĩnh vực đời sống xã hội, nhất là trong lĩnh vực hoạt động vật chất, LĐN là lực lượng trực tiếp sản xuất ra của cải để nuôi sống con người, còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ để duy trì và phát triển xã hội. nên có những đặc điểm riêng về sức khỏe, tâm sinh lý, do đó việc bảo đảm quyền của LĐN là rất cần thiết để được điều chỉnh hoàn thiện hơn.

#### **1.4. Nội dung cơ bản của pháp luật về quyền của lao động nữ**

Trải qua mỗi thời kỳ, mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau, pháp luật cũng có những qui định khác nhau về quyền của lao động nữ. Trong phạm vi luận văn này, pháp luật Việt nam về quyền của lao động nữ được tập trung nghiên cứu bao gồm những nội dung cơ bản sau:

Quyền được bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập; Quyền được bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ; Quyền được bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; Quyền được bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ; Quyền về an toàn tính mạng và sức khỏe của lao động nữ.

#### **1.5. Các yếu tố tác động tới hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ**

- \* *Ý thức của người sử dụng lao động*
- \* *Qui định của pháp luật lao động*
- \* *Yếu tố Văn hóa – Xã hội*

## **Kết luận Chương 1**

Chương 1 của luận văn tập trung vào nghiên cứu những vấn đề lý luận về quyền của LĐN theo các quan điểm khác nhau. Để xác định được nội dung này, tác giả đi vào phân tích khái niệm, đặc điểm của LĐN. Chương 1 với các nội dung liên quan đến khái niệm và bước đầu đi vào nghiên cứu lý luận, kết hợp so sánh đối chiếu dẫn chiếu quy định của một số nước trên thế giới; Nhận thức về quyền của lao động nữ còn nhiều vấn đề tranh luận và là đề tài được nhiều nhà khoa học nghiên cứu quan tâm ở các góc độ tiếp cận khác nhau.

Trên cơ sở những kết quả nghiên cứu ở chương 1, luận văn sẽ đối chiếu với thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền của LĐN để xác định những vướng mắc, bất cập để đề xuất các giải pháp ở chương 3.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

### **2.1. Thực trạng quy định của pháp luật về quyền của lao động nữ**

#### **2.1.1. Quyền được bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập**

Pháp luật Việt Nam cũng có những quy định về bảo đảm việc làm và thu nhập cho LĐN. Cụ thể, Điều 135 BLLĐ 2019 bên cạnh những qui định bảo đảm việc làm cho người lao động nói chung, thì còn có những quy định góp phần thúc đẩy NSDLĐ sử dụng nguồn lực lao động nữ bằng cách qui định chính sách giảm thuế đối với NSDLĐ có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế. Đồng thời, mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

Trong việc đào tạo nghề cho LĐN, Điều 153 BLLĐ năm 2019 quy định, “mở rộng nhiều loại hình đào tạo cho LĐN, phải có thêm nghề dự phòng phù hợp với LĐN”.

Việc nghiên cứu cho thấy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bảo đảm quyền của lao động nữ theo hướng sang thúc đẩy và bảo đảm thực hiện bình đẳng giới.

Một điểm đáng lưu ý của Bộ luật Lao động năm 2019 là bảo đảm quyền việc làm, quyền lao động của lao động nữ thay vì quy định hạn chế như trong Bộ luật Lao động năm 2012.

Theo quy định của Bộ luật Lao Động 2019, căn cứ Điều 136, người lao động còn nhận được những quyền lợi sau: Được người sử dụng lao động bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc,

#### **2.1.2. Quyền được bảo vệ sức khỏe sinh sản của lao động nữ**

LĐN là nguồn lao động mang tính đặc thù, ngoài việc tham gia lao động sản xuất để nuôi sống bản thân và gia đình, thì LĐN còn phải thực hiện thiên chức làm mẹ. Vì vậy, pháp luật lao động luôn luôn có những qui định để bảo đảm sức khỏe sinh sản của LĐN. Để thực hiện được điều này, pháp luật lao động có những qui định cụ thể về việc bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi.

Tại Điều 136, BLLĐ năm 2019 quy định: Lao động nữ hoặc đại diện của họ được cho ý kiến khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ; Được bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

Ngoài thời gian được nghỉ ngơi theo qui định chung mà BLLĐ qui định cho NLĐ, thì lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc khi nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.<sup>1</sup> Ngoài ra, khoản 4 Điều 137 BLLĐ năm 2019 còn quy định, lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

### ***2.1.3. Quyền được bảo đảm việc làm cho lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ***

Để bảo vệ thai sản của lao động nữ, lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng, Điều 137 BLLĐ 2019 quy định cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

*Thứ hai*, LĐN được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày nhưng phải thông báo cho người sử dụng lao động để được chuyển mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi khi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; Hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con. Nếu như BLLĐ năm 2012, những quy định trên chỉ áp dụng với lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, thì BLLĐ 2019 đã bổ sung đối với LĐN làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm và trường hợp làm nghề, công việc ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

Bên cạnh đó, để bảo đảm việc làm cho LĐN trong thời gian mang thai, sinh con, BLLĐ năm 2019 quy định: Người sử dụng lao động không được sa thải

---

<sup>1</sup> Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 137.

hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Bên cạnh đó, BLLĐ còn có những quy định nhằm đảm bảo việc làm sau khi hết thời gian nghỉ thai sản.

#### ***2.1.4. Quyền được bảo đảm thời gian nghỉ thai sản cho người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ***

Với thiên chức cao cả là làm mẹ, hầu hết LĐN đều phải trải qua quá trình mang bầu và sinh đẻ. Đây được xem là khoảng thời gian khó khăn đối với LĐN vì họ đã phải nghỉ việc làm, không có nguồn thu đồng thời các chi phí sẽ tăng lên khi có thêm em bé và sức khỏe người mẹ bị giảm sút sau khi thực hiện thiên chức làm mẹ. Việc đảm bảo cho LĐN yên tâm mang thai và cũng tạo điều kiện hỗ trợ cho LĐN thực hiện tốt công tác xã hội thì chế độ trợ cấp thai sản được tạo ra cùng với ý nghĩa đây chính là những chính sách hỗ trợ của Nhà nước dành cho LĐN. Quyền nghỉ thai sản của lao động nữ được quy định tại Điều 139, trong đó quy định về thời gian được nghỉ và các chế độ về thai sản của LĐN.

*Thứ nhất*, lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

*Thứ hai*, trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

*Thứ ba*, hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động.

*Thứ tư*, trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.



*Thứ năm*, lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Bên cạnh qui định các trường hợp cụ thể và thời hạn cụ thể mà LĐN được nghỉ thai sản, BLLĐ còn quy định cụ thể những quyền lợi là LĐN được hưởng trong thời gian nghỉ thai sản.

#### ***2.1.5. Quyền về an toàn tính mạng và sức khỏe của lao động nữ***

BLLĐ năm 2019 cũng đã cụ thể trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ trong công tác an toàn, vệ sinh lao động. Tại khoản b Điều 5 BLDS 2019, quyền được hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể. Mặt khác, khoản d Điều 6 BLLĐ 2019 quy định: Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Tổ chức khám sức khỏe định kỳ, khám chuyên khoa phụ sản cho lao động nữ.

Đối với lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm khám sức khỏe định kỳ ít nhất 06 tháng 01 lần. Trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp luôn là nỗi lo lắng thường trực của NLĐ và cả NSDLĐ. Lao động nữ với những đặc điểm riêng biệt về sức khỏe, thể lực, chức năng sinh lý lại càng dễ mắc các bệnh nghề nghiệp và có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động cao hơn nam giới. Để bù đắp những tổn hại, mất mát về sức khỏe và tính mạng xuất phát từ nguyên nhân tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, Luật BHXH năm 2014 quy định NLĐ bị tai nạn lao động được trợ cấp một lần nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 30% hoặc trợ cấp hàng tháng nếu bị suy giảm lao động từ 31% trở lên. Trường hợp NLĐ bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc bị chết trong thời gian điều trị

lần đầu do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng 36 lần mức lương cơ sở.<sup>2</sup>

### ***2.1.6. Quyền về danh dự, nhân phẩm của lao động nữ***

Quyền nhân thân được hiểu là quyền dân sự gắn liền với mỗi cá nhân, không thể chuyển giao cho người khác. Để phân biệt với các quyền dân sự khác, quyền nhân thân mang các đặc trưng như: gắn liền với mỗi cá nhân mà không thuộc các chủ thể khác; không bị phân biệt bởi bất cứ điều kiện hay yếu tố nào, được pháp luật bảo vệ về bí mật đời tư, an toàn tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm; quyền nhân thân mang tính chất phi tài sản, lợi ích vật chất mà chủ thể được hưởng là do giá trị tinh thần mang lại. Có thể hiểu quyền nhân thân “là quyền dân sự gắn với đời sống tinh thần của mỗi chủ thể, không định giá được bằng tiền và không thể chuyển giao cho chủ thể khác, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác”.

### ***2.1.7. Đánh giá thực trạng các qui định của pháp luật về quyền của lao động nữ***

Pháp luật về quyền của LĐN ở nước ta tính đến thời điểm hiện tại đã đạt được một số bước tiến quan trọng. BLLĐ luôn có những qui định khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để LĐN có việc làm thường xuyên. BLLĐ có những qui định theo hướng mở để NSDLĐ có thể áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà và có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động để phát huy được nguồn lực là LĐN. Bên cạnh đó, các qui định trong BLLĐ năm 2019 tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của LĐN nhằm giúp LĐN có thể kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp.

Việc đảm bảo thực hiện bình đẳng giới cùng với các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới từ khâu tuyển dụng đến sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương lẫn các chế độ khác cũng được BLLĐ năm 2019 ghi nhận khá đầy đủ và chi tiết.

Về cơ bản, pháp luật về quyền của LĐN ngày càng hoàn thiện và tiên bộ. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một số bất cập nhất định:

---

<sup>2</sup> Sa Thị Hải Vân, Bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm từ thực tiễn trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, Luận văn thạc sĩ, Khoa Luật ĐHQGHN, 2016, tr.15.

- Những quy định về ưu tiên cho lao động nữ để bảo vệ thai sản chưa hợp lý.

- pháp luật có quy định về chế độ nghỉ đã khám thai là 06 lần, mỗi lần 1 ngày, trường hợp đặc biệt là mỗi lần 02 ngày.

- Khi doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, lao động nữ mang thai, họ phải chịu nhiều bất lợi hơn so với sử dụng lao động là nam giới. Bởi lẽ, lao động nữ không thể khỏe mạnh, năng động được bằng nam giới. Những quy định của pháp luật chưa quan tâm nhiều tới quyền lợi của người sử dụng lao động nữ.

- Qui định tại điểm a khoản 1 Điều 137 BLLĐ thời gian làm việc của LĐN mang thai chưa hợp lý.

- Khoản 3 Điều 137 BLLĐ 2019 quy định người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi cũng còn bất cập.

- Quy định về quyền được nghỉ trong thời gian hành kinh, tại khoản 4 Điều 137 BLLĐ năm 2019 chưa hợp lý.

- Chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ chưa được phát huy.

## **2.2. Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình**

### ***2.2.1. Khái quát về các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ trên địa bàn tỉnh Quảng Bình***

Theo số liệu thống kê của Cục Thống kê tỉnh Quảng Bình, số lượng DN tính đến ngày 31/12/2019 là 3.826 DN, trong đó có 19 DN Nhà nước; 331 DN tư nhân; 02 công ty hợp danh; 2.719 Công ty TNHH; 02 Công ty cổ phần có vốn Nhà nước; 277 Công ty cổ phần có không có vốn Nhà nước; 02 DN có vốn đầu tư nước ngoài (*Xem Bảng 2.2.*).

Trong số các DN hoạt động trên địa bàn tỉnh Quảng Bình thì số lượng các DN hoạt động sản xuất kinh doanh được phân chia theo lãnh thổ được phân bổ như sau:

**Số DN đang hoạt động sản xuất kinh doanh tại thời điểm 31/12 hàng năm phân theo huyện, thị xã, thành phố<sup>3</sup>**

<b>Năm</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Tổng số</b>	<b>2.034</b>	<b>2.415</b>	<b>2.643</b>	<b>2.847</b>	<b>3.386</b>
Thành phố Đồng Hới	1.097	1.434	1.551	1.658	1.792
Thị xã Ba Đồn	268	241	270	306	364
Huyện Minh Hóa	49	43	56	41	76
Huyện Tuyên Hóa	96	90	77	96	139
Huyện Quảng Trạch	70	114	135	137	186
Huyện Bố Trạch	235	247	293	305	377
Huyện Quảng Ninh	90	76	88	103	176
Huyện Lệ Thủy	129	170	173	201	229

Như vậy, các DN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình tập trung chủ yếu ở thành phố Đồng Hới, nơi có nền kinh tế phát triển, tập trung đông dân cư, có nhiều nguồn lực để phát triển sản xuất, kinh tế, du lịch. Ở thành phố Đồng Hới có 1.992 DN (năm 2019), chiếm 54.5% số DN của toàn tỉnh; còn lại các DN phân bố rải rác ở các huyện, thị xã thuộc tỉnh như Thị xã Ba Đồn, huyện Minh Hóa, huyện Quảng Trạch và một số huyện khác.

### **2.2.2 Đánh giá kết quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình**

#### **2.2.2.1. Ưu điểm trong thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại Quảng Bình**

Nếu như so với các tỉnh thành khác thì số lượng các DN sử dụng lao động ở tỉnh Quảng Bình không cao lắm. Tuy nhiên, số lượng các DN sử dụng lao động nữ chiếm một tỷ lệ đáng kể. Cụ thể, số lao động nữ trong các doanh nghiệp tại thời điểm 31/12 hàng năm phân theo huyện, thị xã, thành phố được phân bố như sau:

<b>Năm</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Tổng</b>	13.374	13.870	14.594	15.274	15.880

<sup>20</sup>Niên giám Thống kê tỉnh Quảng Bình năm 2018

TP. Đồng Hới	7.567	7.734	7.911	8.375	8.508
TX. Ba Đồn	1.109	987	1.091	1.232	1.508
Huyện Minh Hóa	256	129	121	117	1.307
Huyện Tuyên Hóa	559	456	508	659	159
Huyện Quảng Trạch	617	710	838	562	693
Huyện Bố Trạch	1.912	2.182	2.383	2.252	557
Huyện Quảng Ninh	427	843	891	1.151	2.269
Huyện Lệ Thủy	927	829	851	926	914

Bảng số liệu trên cho thấy, số lượng các DN sử dụng nguồn nhân lực là LĐN tăng dần đều qua các năm ở hầu hết các quận, huyện. Đặc biệt, ở thành phố Đồng Hới và thị xã Ba Đồn, nơi có nhiều DN hoạt động, do số tỷ lệ sử dụng LĐN cao nhất trong toàn tỉnh. Đặc biệt, huyện Quảng Ninh nơi số lượng các DN sử dụng LĐN tăng một cao và nhanh qua các năm, nhất là năm 2020.

Nếu tính theo lĩnh vực hoạt động, số lao động nữ trong các cơ sở kinh tế cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản phân theo huyện, thị xã, thành phố được phân bổ như sau:<sup>4</sup>

<b>Năm</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Tổng</b>	<b>55.124</b>	<b>56.079</b>	<b>61.837</b>	<b>59.610</b>	<b>61.134</b>
TP Đồng Hới	10.996	11.191	12.147	11.337	11.059
TX Ba Đồn	10.164	10.136	10.943	10.818	11.059
Huyện Minh Hóa	1.512	1.496	1.500	1.634	1.794
Huyện Tuyên Hóa	3.276	3.439	3.381	3.392	3.223
Huyện Quảng Trạch	6.577	7.115	8.221	7.834	8.715
Huyện Bố Trạch	10.338	10.511	11.689	11.392	11.721
Huyện Quảng	4.178	4.161	4.860	4.588	4.441

<sup>4</sup> Theo niên giám thống kê tỉnh Quảng Bình 2020.

Ninh					
Huyện Lệ Thủy	8.083	8.030	9.096	8.615	8.714

Như vậy, số lượng các DN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình không nhiều so với các tỉnh thành khác trong cả nước. Tuy nhiên, số lượng các DN sử dụng lao động nữ chiếm một tỷ lệ khá cao và phân bố ở nhiều ngành nghề khác nhau như cơ sở kinh tế cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản phân theo huyện, thị xã, thành phố. Điều đó chứng minh rằng LĐN ở các DN tại tỉnh Quảng Bình tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp một cách đa dạng với các ngành nghề khác nhau và với nhiều độ tuổi khác nhau.

Lao động nam và LĐN phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, họ đều có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm nghề nghiệp mà họ muốn, được tự do chọn công việc và đào tạo nghề cũng như có quyền nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Các hành vi phân biệt đối xử do sự khác nhau về yếu tố giới tính rất ít khi xảy ra. Về cơ bản, các DN tại tỉnh Quảng Bình luôn được thực hiện một cách bình đẳng cho cả LĐN và nam, trong các khâu như tuyển dụng lẫn giao việc hoặc đưa ra mức trả lương thưởng cùng với thời gian làm việc – nghỉ ngơi. Tình trạng việc từ chối và hạn chế tuyển dụng LĐN, áp đặt tiêu chuẩn không giống nhau khi tuyển dụng lao động nam và LĐN cho cùng một công việc cũng ít khi xảy ra. Việc sa thải LĐN do mang thai, sinh nở con hoặc nuôi con nhỏ, phân biệt trong khi giao công việc cho LĐN, trả lương thấp hơn cho NLD có trình độ và năng lực như nhau... cũng chỉ tồn tại trong một phạm vi nhỏ.

Phần lớn các DN tại tỉnh Quảng Bình, luôn có trách nhiệm đảm bảo thực hiện quyền bình đẳng đối với LĐN trong việc đào tạo, bồi dưỡng, cơ hội tìm việc, các cơ hội việc làm khác. Nói chung ngoài quy định học nghề đối với NLD thì riêng LĐN, các DN đã đào tạo thêm những nghề dự phòng khác đề phòng khi họ bị mất việc làm, được học thêm nghề phù hợp với gia cảnh và khả năng của họ với hình thức đào tạo vừa học vừa làm hoặc cử đi học một thời gian, trong thời gian đi đào tạo vẫn được hưởng các quyền lợi như khi làm việc.

Ở địa bàn các KCN tỉnh Quảng Bình, LĐN không cần lo lắng thiếu việc làm. Vì luôn luôn có rất nhiều KCN liên tục tuyển dụng lao động với mức lương trung bình và các chính sách hỗ trợ ưu đãi cho phía NLD, vấn đề nộp hồ sơ dễ dàng nhanh gọn và thủ tục cũng khá đơn giản. Về vấn đề phổ cập giáo dục

thì LĐN lương được NSDLĐ tạo cơ hội nâng cao trình độ nghề nghiệp. Đối với các nữ công nhân trong các nhà máy, xí nghiệp dệt may, làm giày da, lắp ráp linh kiện điện tử... họ được đào tạo ngắn đủ để có thể tiếp nhận được công việc, được tạo điều kiện để có cơ hội tiếp cận nghề nghiệp tốt hơn hay thăng tiến trong nghề nghiệp

*2.2.2.2. Các hạn chế trong thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại Quảng Bình*

- Một số quyền việc làm của lao động nữ chưa được bảo đảm thực hiện
- Một số DN còn vi phạm về thời gian làm việc, nghỉ ngơi của LĐN
- Một số DN vi phạm về chế độ tiền lương, thưởng cho LĐN
- Vi phạm về bảo đảm quyền về chỗ ở
- Vi phạm quyền về nghỉ ngơi và giải trí
- Vi phạm về bảo đảm quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

*2.2.2.3. Nguyên nhân dẫn đến các hạn chế trong thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại Quảng Bình*

*Thứ nhất, một số doanh nghiệp chưa quan tâm đúng mức đến đời sống công nhân nữ*

*Thứ hai, nhận thức của lao động nữ còn nhiều hạn chế*

*Thứ ba, chính quyền địa phương nhiều nơi chưa thể hiện được vai trò quản lý của mình*

## **Kết luận Chương 2**

Chương 2 của luận văn giải quyết hai nội dung lớn gồm: Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình. Quảng Bình là một tỉnh có tốc độ phát triển kinh tế nhanh, với nhiều, DN KCN lớn mọc lên, do đó lực lượng lao động nói chung và LĐN nói riêng đổ về đây làm ngày một lớn. Điều này dẫn đến việc bảo đảm quyền của người LĐN tại tỉnh Quảng Bình trong những giai đoạn vừa qua có những nét đặc trưng nhất định và cần được chú trọng quan tâm hơn trong xu thế phát triển hiện nay. Đề tài đã phân tích những kết quả đạt được trong việc bảo đảm quyền của LĐN tại các DN ở tỉnh Quảng Bình, từ đó đưa ra các phân tích, đánh giá được những ưu điểm và nhược điểm trong hoạt động này của tỉnh Quảng Bình từ đó làm nền tảng để xây dựng những chiến lược cụ thể, giải pháp hướng hoàn thiện cho pháp luật nói chung và đối với đối tượng LĐN ở Quảng Bình nói riêng.



### Chương 3

## **ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở CÁC DOANH NGHIỆP TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ**

- Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ phải phù hợp với chủ trương đường lối của Đảng và Nhà nước
- Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ với việc hoàn thiện quy định pháp luật khác liên quan
- Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ phải phù hợp với đặc điểm vai trò của lao động nữ, phù hợp với điều kiện kinh tế- xã hội và thúc đẩy quan hệ lao động ổn định, hài hoà
- Hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ đảm bảo yêu cầu hội nhập quốc tế

### **3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại tỉnh Quảng Bình**

#### **3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ**

- \* *Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 137 BLLĐ năm 2019 theo hướng bảo đảm quyền lợi cho NLĐ nữ trong giai đoạn mang thai từ 01 đến 03 tháng*
- \* *Sửa đổi, bổ sung quy định được nghỉ lao động trong thời gian hành kinh*
- \* *Pháp luật cần ban hành các văn bản sửa đổi, hướng dẫn việc áp dụng quyền lựa chọn công việc có ảnh hưởng đến sức khỏe của lao động nữ và thời gian cho phép LĐN được nghỉ để chăm con theo loại bệnh*
- \* *Đơn giản hóa thủ tục miễn thuế cho các DN sử dụng nhiều lao động nữ*

#### **3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền của lao động nữ ở các DN tại Quảng Bình**

- \* *Cụ thể hóa quyền của lao động nữ trong các thỏa ước tập thể*
- \* *Nâng cao ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp đối với LĐN*
- \* *Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho công nhân nữ*
- \* *Xây dựng dựng nhiều chính sách ưu đãi cho DN nhận LĐN vào làm việc*
- \* *Phát huy được vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ*

### **Kết luận Chương 3**

Nghiên cứu về vấn đề quyền của lao động nữ không phải là một vấn đề mới tuy nhiên chủ đề này chưa bao giờ là cũ; Những giải pháp được đề xuất không chỉ là những giải pháp pháp lý mà còn là những giải pháp xã hội thì mới có thể giải quyết triệt để được vấn đề. Như đã đề cập, trước hết cần thay đổi các quy định của Bộ luật lao động hiện hành, nhằm đảm bảo luật ban hành vừa đảm bảo quyền nhưng có thể thực thi được trên thực tế và phù hợp với chuẩn mực chung của Luật nhân quyền quốc tế. Đồng thời cũng cần xem xét để ban hành các văn bản pháp luật điều chỉnh riêng biệt đối với nhóm lao động nữ ở DN, bởi lẽ đây là nhóm lao động đặc thù mang tính dễ tổn thương, do vậy cần có những quy định điều chỉnh riêng biệt. Ngoài nhóm giải pháp pháp lý cũng cần đề xuất các nhóm giải pháp khác như: nâng cao vai trò của chính quyền địa phương, tổ chức công đoàn, đặc biệt là nâng cao nhận thức của lao động nữ trong DN. Sở dĩ cần nâng cao vai trò của chính quyền địa phương bởi lẽ DN, các KCN chỉ tập trung ở một số thành phố lớn, chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp từ chính quyền địa phương mà nhiều khi “phép vua thua lệ làng” do vậy chính quyền địa phương đóng một vai trò hết sức quan trọng trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ. Bên cạnh đó vai trò của tổ chức công đoàn, ban quản lý DN KCN... cũng cần được phát huy hơn nữa để cùng chung tay bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong DN. Đặc biệt việc nâng cao nhận thức của lao động nữ là biện pháp trọng nhất bởi lẽ quy định pháp luật dù có tiến bộ đến đâu, các tổ chức dù có nỗ lực bảo vệ quyền của lao động nữ như thế nào nhưng nếu người lao động không biết, không ý thức được việc bảo đảm quyền của mình thì cũng không thể đạt hiệu quả được. Như vậy cần phối hợp nhiều biện pháp như trên mới có thể bảo đảm được quyền của lao động nữ. Tuy nhiên cũng cần phải tiên liệu trước những khó khăn sẽ gặp phải khi thực hiện việc bảo đảm quyền của lao động nữ để từ đó nhằm đưa ra những biện pháp khắc phục. Bởi lẽ việc bảo đảm quyền của lao động nữ chỉ đạt được khi có sự đồng thuận từ người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức, ban ngành có thẩm quyền... Tuy nhiên vì những lợi ích kinh tế mà nhiều khi người sử dụng lao động không thực hiện đúng quy định hay vì nỗi lo cơm áo gạo tiền và tâm lý sợ mất việc mà người lao động không muốn nói ra những vi phạm của người sử dụng lao động.

## KẾT LUẬN

“Suốt cuộc đời hoạt động cách mạng, lãnh đạo sự nghiệp đấu tranh giải phóng dân tộc, giải phóng xã hội, Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến giải phóng phụ nữ, phát huy vai trò của phụ nữ. Hồ Chí Minh coi công tác xây dựng cán bộ nữ là một”. Hồ Chí Minh chỉ rõ, để bình đẳng giữa nam và nữ thì nam phải chữa bệnh thành kiến, hẹp hòi đối với phụ nữ, còn phụ nữ phải biết đấu tranh mạnh thì đồng chí có thành kiến với phụ nữ mới tích cực sửa chữa. Thấm nhuần tư tưởng của Người, Đảng ta luôn quan tâm lãnh đạo công tác phụ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, thể hiện nhất quán trong các nghị quyết Đại hội Đảng, các nghị quyết và chỉ thị của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác quần chúng, công tác vận động phụ nữ, công tác cán bộ nữ.

Đánh giá đúng vai trò, vị trí của người phụ nữ trong gia đình và xã hội, ngay từ Cương lĩnh chính trị tháng 10/1930 của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định “Nam nữ bình quyền” là một trong mười nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng Việt Nam. Sau khi nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, phụ nữ đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm về nhiều mặt. Quan điểm, chủ trương của Đảng đã được thể chế hóa thành các chính sách, pháp luật cụ thể, tiếp tục khẳng định sự nhận thức đúng đắn và thái độ kiên quyết trong việc thực hiện các cam kết quốc tế mà Việt Nam là thành viên tích cực nhằm bảo đảm quyền bình đẳng của phụ nữ. Trong sự nghiệp đổi mới đất nước, Đảng ta đã xác định phát triển kinh tế - xã hội là nhiệm vụ trung tâm, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại. Để thực hiện nhiệm vụ này không thể bỏ qua nguồn nhân lực là LĐN.

Qua nghiên cứu, phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật lao động có thể thấy chính sách ưu đãi đối với LĐN trong quan hệ lao động đã mang lại những hiệu quả tích cực, tiến bộ và toàn diện về mọi mặt, xét trên các phương diện như: việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, BHXH, các biện pháp bảo vệ quyền của LĐN... Ngày nay, vai trò của LĐN ngày càng được khẳng định, phụ nữ Việt Nam được Đảng và nhà nước ban tặng tám chữ vàng “anh hùng, bất khuất, trung hậu, đảm đang, trong thời kỳ kháng chiến” và “trung hậu, đảm đang, tài năng, anh hùng” trong thời kỳ đổi mới xây dựng đất nước. Đó không chỉ là sự khích lệ, động viên mà còn là sự đánh giá những đóng góp to lớn của LĐN trong thời kỳ hội nhập phát triển đất nước. Đảng và Nhà nước

luôn quan tâm đến việc xây dựng chế độ và chính sách về lao động để có thể đảm bảo quyền lợi tốt nhất cho LĐN và đã tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và bình đẳng với bộ phận nam giới ở mọi mặt, được thể hiện rõ ràng quan điểm trong pháp luật lao động. Trên thực tế sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động, đồng thời tăng thu nhập cho LĐN chưa đảm bảo hoàn toàn với quyền lợi của họ. Do những đặc điểm riêng về giới tính cũng như tâm lý sinh lý của LĐN là khác biệt với lao động nam nên những khác biệt này gây khó khăn và làm cho LĐN trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Điều này càng trở nên không thuận lợi khi LĐN ngày càng chiếm số đông trên thị trường lao động. Do đó, để phát triển và hội nhập quốc tế, Việt Nam cần tiếp tục đẩy mạnh việc xây dựng và thực hiện các chính sách bảo vệ quyền của LĐN, xây dựng trên cơ sở có tiếp thu và chọn lọc các quan điểm về bảo vệ LĐN trong các công ước quốc tế mà nước ta đã và đang tham gia là cách hiệu quả nhất, góp phần giúp LĐN phát triển toàn diện về mọi mặt. Đối với Quảng Bình, là 1 tỉnh đang phát triển và có nhiều lợi thế tiềm năng để phát triển kinh tế, thu hút đầu tư, các DN ngày càng tăng nhanh về số lượng và chất lượng, đòi hỏi lực lượng NLD nói chung và LĐN nói riêng cần nâng cao chất lượng năng lực, trình độ để đáp ứng nhu cầu trong thời đại mới, bên cạnh đó pháp luật cũng cần có những hoàn thiện để đảm bảo việc bảo vệ quyền lợi cho LĐN. Trên đây là toàn bộ nội dung nghiên cứu về “Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ - qua thực tiễn tại các doanh nghiệp ở tỉnh Quảng Bình” Vấn đề quan trọng nhất là sự chung tay của các tổ chức, ban ngành, doanh nghiệp và LĐN để đạt hiệu quả cao nhất.