

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

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**

*Chuyên ngành: Luật kinh tế*  
*Mã số: 60 38 01 07*

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

HÀ NỘI - 2016

**Công trình được hoàn thành  
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội**

**Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS.TS. LÊ THỊ HOÀI THU**

*Phản biện 1:* .....

*Phản biện 2:* .....

**Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận văn, họp  
tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.**

*Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2016*

**Có thể tìm hiểu luận văn tại**

**Trung tâm tư liệu Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội  
Trung tâm tư liệu – Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội**

# MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Mục lục	
Danh mục các từ viết tắt	
Danh mục bảng	
<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC NGÀNH NGHỀ KINH DOANH NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI VÀ NGUY HIỂM</b> .....	6
<b>1.1. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền của lao động nữ</b> .....	6
1.1.1. Quyền của lao động nữ.....	6
1.1.2. Khái niệm bảo vệ quyền của lao động nữ .....	8
1.1.3. Ý nghĩa bảo vệ quyền của lao động nữ .....	9
<b>1.2. Pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm</b> .....	11
1.2.1. Khái niệm pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm .....	11
1.2.2. Nội dung pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm .....	14
1.2.3. Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm .....	22
<b>1.3. Bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm theo kinh nghiệm một số nước trên thế giới và gợi mở cho Việt Nam</b> .....	26
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1</b> .....	31
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ 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</b> .....	32
<b>2.1. Bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ</b> .....	32
<b>2.2. Bảo vệ quyền được đảm bảo về tiền lương và thu nhập</b> .....	40
<b>2.3. Bảo vệ quyền nhân thân</b> .....	44
<b>2.4. Bảo vệ quyền trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội</b> .....	52
<b>2.5. Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ</b> .....	57
2.5.1. Biện pháp bồi thường thiệt hại .....	57
2.5.2. Biện pháp xử lý vi phạm hành chính.....	59
2.5.3. Biện pháp giải quyết tranh chấp .....	60
<b>2.6. Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ</b> .....	61
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2</b> .....	69

<b>Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT 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.....</b>	<b>71</b>
<b>3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc nâng cao hiệu quả các quy định của pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm .....</b>	<b>71</b>
<b>3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. ....</b>	<b>74</b>
3.2.1. Đảm bảo tính đầy đủ, thống nhất, đồng bộ trong các quy định của pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm .....	74
3.2.2. Các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm cần phải phù hợp với nhu cầu lao động và đặc thù của công việc .....	75
3.2.3. Các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm phải phù hợp với thông lệ quốc tế.....	75
<b>3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật 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 (tại Công ty cổ phần Supe phốt phát và hóa chất Lâm Thao) .....</b>	<b>76</b>
3.3.1. Về các quy định pháp luật .....	76
3.3.2. Về tổ chức thực hiện.....	80
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....</b>	<b>87</b>
<b>KẾT LUẬN CHUNG .....</b>	<b>88</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>89</b>

## MỞ ĐẦU

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

Ngày nay, phụ nữ Việt Nam chiếm khoảng 50% lực lượng lao động xã hội, đã giữ vai trò quan trọng trong sự nghiệp đấu tranh, xây dựng và bảo vệ tổ quốc. Tuy nhiên, xuất phát từ những đặc điểm về giới, lao động nữ mang nhiều yếu tố đặc thù về thể lực, sức khỏe, trình độ, chức năng sinh lý, tuổi tác... Hệ thống pháp luật nói chung và pháp luật Lao động nói riêng đã giành sự quan tâm thích đáng bằng nhiều quy định cụ thể nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ. Song trên thực tế, vấn đề thực thi pháp luật để bảo vệ quyền của lao động nữ đạt hiệu quả như mong đợi thì vẫn còn là một chặng đường xa.

Phú Thọ là một tỉnh trung du miền núi phía Bắc, là trung tâm công nghiệp của miền Bắc XHCN những năm giữa thế kỷ XX. Ngày nay, với định hướng xây dựng trở thành tỉnh công nghiệp của cả nước, Phú Thọ tiếp tục tập trung đẩy mạnh phát triển kinh tế đa ngành nghề, đặc biệt trọng tâm vào các ngành công nghiệp mũi nhọn như: Phân bón, hóa chất, xi măng, giấy, khai khoáng, thực phẩm, may mặc.... Với dân số trên 1,4 triệu người, trong đó số người trong độ tuổi lao động khoảng chiếm khoảng 800.000 người (chiếm 60% dân số), vấn đề thực thi pháp luật để bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng là việc làm cấp thiết, thường xuyên. Thời gian qua, Phú Thọ đã đạt được những thành tựu quan trọng trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, do số lượng doanh nghiệp lớn với ngành nghề sản xuất- kinh doanh đa dạng, việc thực thi pháp luật cũng như công tác thanh tra, giám sát các hoạt động nhằm bảo vệ quyền lợi người lao động vẫn còn nhiều vấn đề phải bàn. Đặc biệt, đối với lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm tại một số doanh nghiệp hiện nay còn tồn tại thực trạng như: bố trí, sắp xếp lao động nữ vào những công việc nằm trong danh mục nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm bị cấm sử dụng lao động nữ hay chế độ đãi ngộ đối với lao động nữ trong khu vực này... Từ thực trạng nêu trên, để nghiên cứu và tìm ra hướng giải quyết thỏa đáng nhằm nâng cao chất lượng thực hiện pháp luật bảo vệ quyền lợi nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, tác giả chọn đề tài: ***“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”***.

### 2. Tình hình nghiên cứu

Vấn đề bảo vệ quyền của NLD nói chung và lao động nữ nói riêng đã được nghiên cứu rộng rãi không chỉ ở Việt Nam mà còn ở nhiều quốc gia trên thế giới. Mỗi tác giả nghiên cứu ở một khía cạnh khác nhau, như vấn đề bình đẳng giới của phụ nữ, Lao động nữ trong công nghiệp Việt Nam thời kỳ đổi mới... Một số công trình nghiên cứu khác như: Lý Thị Thúy Hoa, *Pháp luật về lao động nữ- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn* Luận văn Thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội 2001; Đỗ Ngân Bình, *Luật lao động Việt Nam với việc bảo vệ quyền lao động nữ*, Tạp chí Luật học, số đặc san phụ nữ tháng 3/2004; Vũ Thị Thảo, *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội 2013; Phạm Hoàng Hà, *Quyền của lao động nữ theo pháp*

*luật lao động Việt Nam trong sự so sánh với pháp luật Nhật Bản*, Luận văn Thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội 2015; Nguyễn Thị Giang, *Bảo vệ lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ luật học, Khoa Luật, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội 2015.

Các công trình nghiên cứu đều đã đề cập đến nhiều phương diện trong vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm thì chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến. Đây lại là vấn đề thực tiễn trên địa bàn tỉnh Phú Thọ- một địa bàn tập trung khá nhiều các khu công nghiệp, các doanh nghiệp có sử dụng lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Chính vì vậy mà tác giả chọn nghiên cứu đề tài: **“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”** làm luận văn thạc sỹ luật học, với mong muốn tìm ra những giải pháp nhằm thúc đẩy việc thực thi pháp luật về bảo vệ lao động nữ trên địa bàn tỉnh Phú Thọ nói riêng và cả nước nói chung, đồng thời, có hướng hoàn thiện hơn nữa những quy định của pháp luật Lao động về bảo vệ quyền của lao động nữ.

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

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là các quy định hiện hành của pháp luật Lao động Việt Nam về bảo vệ quyền lao động nữ nói chung và lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nói riêng. Ngoài ra, để nâng cao tính thuyết phục cho đề tài bằng phương pháp đối chiếu, so sánh, tác giả sẽ dẫn chứng thêm tình hình bảo vệ quyền của lao động nữ tại một số nước trên thế giới. Về mặt thực tiễn, tác giả đi sâu vào nghiên cứu, tìm hiểu tình hình thực hiện quy định của pháp luật lao động về bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, Việt Nam.

### **4. Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình tiếp cận và giải quyết những vấn đề mà luận văn đặt ra, tác giả đã sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu như:

*Phương pháp biện chứng duy vật* của chủ nghĩa Mác- Lênin, dựa trên đường lối, quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về chính sách kinh tế - xã hội, những vấn đề thực tiễn tại địa phương, xem xét giải pháp pháp lý nhằm hoàn thiện hơn nữa quyền của lao động nữ trong khu vực ngành nghề sản xuất- kinh doanh mang tính đặc thù.

*Phương pháp thống kê*: Đề tài tập hợp những số liệu về lao động nữ trong ngành nghề sản xuất kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ làm cơ sở nghiên cứu khoa học.

*Phương pháp phân tích tổng hợp*: Phân chia các vấn đề lớn, phức tạp thành các vấn đề nhỏ cụ thể, chi tiết hơn. Sau khi phân tích thì khái quát và tổng hợp lại để đưa tới những giải pháp nhằm bảo vệ tốt hơn quyền của lao động nữ trong ngành nghề sản xuất kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm.

*Phương pháp so sánh*: Đề tài đặt thực tiễn vấn đề nghiên cứu trong mối liên hệ và so sánh với thực tiễn của một số nước trên thế giới, qua đó tìm ra những ưu nhược

điểm của vấn đề và đề xuất phương hướng hoàn thiện để giải quyết nội dung vấn đề cần nghiên cứu.

## **5. Tính mới và những đóng góp của luận văn**

Luận văn là một công trình khoa học ở cấp thạc sĩ luật học đề cập vấn đề lý luận và thực tiễn nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật Lao động về bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Đề tài “**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**” tác giả chọn sẽ trực tiếp nghiên cứu chuyên sâu, làm rõ các vấn đề sau:

*Thứ nhất*, nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về quyền của lao động nữ; những quy định của pháp luật Lao động về quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm.

*Thứ hai*, giới thiệu khái quát các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm được sử dụng tại Công ty cổ phần Supe phốt phát và Hóa chất Lâm Thao- một doanh nghiệp chuyên sản xuất và kinh doanh các loại phân bón và một số hóa chất cơ bản trên địa bàn tỉnh Phú Thọ; trình bày, phân tích, đánh giá việc thực hiện bảo vệ quyền của lao động nữ tại đơn vị sản xuất- kinh doanh nói trên, chỉ ra những bất cập giữa quy định của pháp luật và thực tế thi hành pháp luật, từ đó đưa ra những kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa những quy định về bảo vệ quyền của lao động nữ theo pháp luật Lao động Việt Nam.

Luận văn này mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn, là cơ sở nghiên cứu những vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Đồng thời, luận văn cũng đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng thực hiện pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh này tại tỉnh Phú Thọ, góp phần hoàn thiện hơn nữa quy định của pháp luật lao động đối với lao động nữ.

## **6. Kết cấu luận văn**

Luận văn tập trung nghiên cứu vào những vấn đề cơ bản nhất về bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ nhằm đạt được những mục tiêu tổng quát và mục tiêu cơ bản của luận văn.

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận văn gồm 03 chương, cụ thể:

*Chương 1:* Khái quát chung về bảo vệ quyền của lao động nữ và pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm.

*Chương 2:* Thực trạng các quy định pháp luật hiện hành về 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.

*Chương 3:* Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định của pháp luật 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.

## **Chương 1**

# **KHÁI QUÁT CHUNG VỀ BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÁP LUẬT BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC NGÀNH NGHỀ KINH DOANH NẶNG NHỌC, ĐỘC HẠI VÀ NGUY HIỂM**

### **1.1. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền của lao động nữ**

#### **1.1.1. Quyền của lao động nữ**

Quyền của lao động nữ 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. Quyền của lao động nữ được thể hiện trong rất nhiều lĩnh vực khác nhau. Trong pháp luật lao động, luôn tồn tại quan hệ lao động giữa một bên là NSDLĐ và một bên là NLD. Lao động nữ là một bên chủ thể trong quan hệ lao động. Do vậy, khi xem xét vấn đề quyền của lao động nữ ta phải đặt trong mối quan hệ với NSDLĐ.

#### **1.1.2. Khái niệm bảo vệ quyền của lao động nữ**

Bảo vệ quyền lao động nữ là phòng ngừa và chống lại mọi sự xâm hại đến danh dự, nhân phẩm, tính mạng, sức khỏe, quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ từ phía NSDLĐ trong quan hệ lao động.

Xuất phát từ đặc điểm của người phụ nữ ngoài việc thực hiện những nghĩa vụ lao động họ còn phải đảm nhận chức năng làm mẹ. Những đặc điểm riêng về giới tính cho việc thực hiện chức năng làm mẹ của họ (như sức khỏe, tâm sinh lý) chỉ phù hợp trong những điều kiện lao động nhất định. Vì vậy, các quy định riêng cho lao động nữ vừa nhằm mục đích đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ được bình đẳng về mọi mặt với nam giới đồng thời tạo điều kiện cho họ thực hiện tốt hai chức năng: chức năng lao động và chức năng làm mẹ, chăm sóc, bảo vệ, nuôi dạy thế hệ tương lai của đất nước.

#### **1.1.3. Ý nghĩa bảo vệ 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.

### **1.2. Pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm**

#### **1.2.1. Khái niệm pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm**

Các ngành nghề sản xuất kinh doanh được coi là nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm là những ngành nghề có chứa đựng một hoặc nhiều yếu tố yếu tố gây mất an toàn, làm tổn thương hoặc gây tử vong cho con người trong quá trình lao động hoặc chứa đựng yếu tố gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe con người trong quá trình lao động.



Pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định những quyền của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, tiền lương và thu nhập, quyền nhân thân và quyền trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội khi họ tham gia vào ngành nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định của pháp luật.

### ***1.2.2. Nội dung pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm***

- *Bảo vệ về việc làm*

Trong khu vực ngành nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, vấn đề bảo vệ quyền việc làm đối với lao động nữ có những điểm mang tính đặc trưng riêng. Cụ thể, Công ước 45 năm 1937 về sử dụng phụ nữ vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm lò của Tổ chức lao động thế giới (Việt Nam phê chuẩn năm 1994), cho rằng lao động dưới mặt đất hoặc trong hầm mỏ là nguy hiểm và gây hại cho mọi người, đặc biệt là phụ nữ, vì vậy Điều 2 Công ước đã quy định “Không được sử dụng bất cứ người nào thuộc nữ giới, dù ở độ tuổi nào, vào những công việc dưới mặt đất, trong hầm mỏ”. Ngoài ra ILO còn thông qua hàng loạt công ước nhằm bảo vệ quyền làm việc của lao động nữ khi tham gia công việc, ngành nghề có thể dễ dàng gây tổn hại đến sức khỏe và sinh lý của nữ giới, như: Công ước 103 năm 1952 về bảo vệ thai sản, Công ước 127 về giới hạn trọng lượng mang vác tối đa. Quy định của các Công ước trên đây đã xác định những giới hạn nghề, công việc cho phép đảm bảo lao động nữ được làm việc mà không bị ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng. Từ năm 1995, thực hiện những điều ước quốc tế đã ký kết và tham gia trong lĩnh vực này, Nhà nước ta đã ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, bao gồm Danh mục nghề, công việc không sử dụng lao động nữ. Các nghề không sử dụng lao động nữ một mặt nhằm bảo vệ người lao động nữ khỏi các yếu tố gây hại và nguy hiểm trong quá trình lao động sản xuất, mặt khác cũng làm “hạn chế” ở mức độ nào đó về khả năng tìm kiếm việc làm của phụ nữ.

- *Bảo vệ quyền được đảm bảo về tiền lương và thu nhập:*

Đối với lao động trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, vấn đề trả lương và thu nhập cho NLĐ được quan tâm ở một mức cao hơn. Xuất phát từ đặc điểm điều kiện lao động khắc nghiệt, môi trường làm việc nguy hại, nguy cơ cao bị ảnh hưởng và tổn hại về sức khỏe, tinh thần... cần có sự bù đắp hơn hẳn các ngành nghề thông thường khác, do vậy, cơ chế, chính sách trả lương cho NLĐ trong khu vực này ở các quốc gia đều được tính cao hơn (ở Việt Nam, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm có mức lương cao hơn ít nhất 5% và làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm có mức lương cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của người làm công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường).

- *Bảo vệ quyền nhân thân*

- *Bảo vệ an toàn lao động và vệ sinh lao động của lao động nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm*

Việc đảm bảo an toàn lao động và vệ sinh lao động cho lao động nữ, đặc biệt lao động nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm có những quy định chặt chẽ. Ngoài việc quy định phải sắp xếp cho lao động nữ có phòng tắm, phòng thay đồ riêng, phải trợ giúp lao động nữ khi hành kinh, mang thai, sinh đẻ, cho con bú..., NSDLĐ còn phải bảo đảm nơi làm việc phải đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác phải được thường xuyên kiểm tra, đo lường; bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt quy chuẩn kỹ thuật; thường xuyên kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc để kịp thời có biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện và chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ.

*- Bảo vệ quyền về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của lao động nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm*

Đối với lao động nữ thường có thể lực và độ bền kém hơn so với nam giới, một chế độ làm việc, nghỉ ngơi hợp lý, khoa học sẽ giúp lao động nữ có sức khỏe, năng lượng, chủ động đáp ứng được đòi hỏi công việc được giao. Việt Nam đã tham gia một số Công ước quốc tế bảo vệ quyền về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi như: Công ước số 1 năm 1919 về độ dài thời gian làm việc công nghiệp, Công ước số 47 năm 1935 về tuần làm việc 40 giờ, Công ước 106 năm 1957 về nghỉ hàng tuần của ILO. Ngoài ra, còn có Công ước 111 về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp của ILO về cấm phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ về điều kiện lao động trong đó có vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Theo đó, trong khu vực ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, người lao động được rút ngắn thời gian làm việc xuống còn 06 giờ/ngày (giảm 02 giờ so với lao động làm việc điều kiện bình thường). Thời giờ làm việc được rút ngắn như vậy tạo điều kiện cho NLĐ trong những ngành nghề này có cơ hội được nghỉ ngơi, phục hồi sức khỏe, đồng thời giảm bớt áp lực căng thẳng trong những điều kiện làm việc ngặt nghèo, nguy hiểm.

*- Bảo vệ quyền về danh dự, nhân phẩm của lao động nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm*

Trong quan hệ lao động, lao động nữ thường là mục tiêu của những hành vi quấy rối gây ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công việc. Vì vậy, để lao động nữ có thể yên tâm công tác, hầu hết các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam đều có văn bản pháp luật quy định nhằm bảo vệ danh dự, nhân phẩm cho lao động nữ (Chẳng hạn Đạo luật chống quấy rối tình dục trong môi trường lao động năm 1995 của Philippines). Pháp luật Việt Nam cũng nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo... cũng như nghiêm cấm hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cưỡng bức lao động.

• *Bảo vệ quyền trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội*

Để thực hiện chức năng làm mẹ, lao động nữ phải trải qua thời kỳ thai sản, sinh nở, chăm sóc, nuôi dạy con cái. Khi trải qua giai đoạn này, lao động nữ không chỉ bị ảnh hưởng về sức khỏe mà mức thu nhập cũng bị gián đoạn. Nếu họ bị tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp thì không chỉ tổn hại đến bản thân họ mà còn gây hệ lụy tới gia đình họ, doanh nghiệp và toàn xã hội. Khi về già, lao động nữ cũng chỉ

trông chờ vào khoản lương hưu giúp họ duy trì, ổn định cuộc sống và không trở thành gánh nặng của xã hội. Chính vì vậy, đảm bảo và nâng cao hơn nữa quyền lợi về BHXH cho lao động nữ luôn là vấn đề được ưu tiên hàng đầu của các tổ chức quốc tế cũng như các quốc gia trên thế giới. Tổ chức lao động quốc tế ILO đã thông qua một loạt Công ước nhằm quy định những quyền đảm bảo cho lao động nữ được hưởng các chế độ trợ cấp, như: trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, tuổi già, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tàn tật, tử tuất, thất nghiệp. Ngoài ra còn có Khuyến nghị số 191 năm 1952 của ILO về bảo vệ thai sản và Công ước số 183 năm 2000 của ILO về bảo vệ bà mẹ. Trong các ngành nghề sản xuất kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm thì lao động nữ cần được quan tâm một cách thích đáng trong việc hưởng các chế độ BHXH cơ bản như: Chế độ thai sản, hưu trí, ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...

### ***1.2.3. Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm***

#### ***\* Biện pháp tạo sức mạnh tập thể để tự đảm bảo quyền của người lao động***

Công ước 87 (1948) về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức, Công ước 98 (1949) áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là những văn kiện quốc tế quan trọng ghi nhận quyền liên kết và tạo điều kiện cho người lao động được liên kết trong tổ chức công đoàn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trong lĩnh vực lao động. Đối với lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm thì sự tham gia của tổ chức công đoàn là hết sức cần thiết. Bởi lẽ, điều kiện làm việc, môi trường làm việc trong khu vực này đòi hỏi phải có sự giám sát chặt chẽ của tổ chức công đoàn để đảm bảo luôn an toàn cho lao động nữ. Lao động nữ rất cần tổ chức công đoàn đứng ra bảo vệ quyền lợi của họ. Trong trường hợp mâu thuẫn dẫn đến tranh chấp, phải khởi kiện ra cơ quan pháp luật, thì lao động nữ vẫn có chỗ dựa vững chắc là người đại diện của tổ chức NLĐ.

#### ***\* Biện pháp bồi thường thiệt hại***

Bồi thường thiệt hại là biện pháp kinh tế để bảo vệ quyền của các bên chủ thể trong quan hệ lao động. Đối với lao động nữ, biện pháp này được áp dụng trên nhiều lĩnh vực như bồi thường thiệt hại do NSDLĐ vi phạm về tiền lương, thu nhập; bồi thường thiệt hại do bị ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe và bồi thường thiệt hại do NSDLĐ vi phạm HĐLĐ. Mặt khác, trong quá trình thực hiện các nghĩa vụ lao động, nếu lao động nữ bị tai nạn lao động, bị bệnh nghề nghiệp ảnh hưởng đến sức khỏe, lao động nữ cũng được bồi thường tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động của người lao động.

Về phía NSDLĐ, biện pháp này chủ yếu thể hiện thông qua việc bồi thường thiệt hại về tài sản nhằm đảm bảo quyền sở hữu cho NSDLĐ và bồi thường do NLĐ vi phạm hợp đồng.

#### ***\* Biện pháp xử phạt vi phạm hành chính***

Xử phạt vi phạm là biện pháp bảo đảm quyền của NLĐ thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát tại doanh nghiệp, cơ quan có chức năng phát hiện được những hành vi vi phạm của doanh nghiệp, thì doanh nghiệp đó phải chịu các

hình thức xử phạt vi phạm hành chính. Việc phát hiện và xử phạt vi phạm nhằm nâng cao mức độ tuân thủ pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho cả NLD và NSDLĐ.

*\* Biện pháp giải quyết tranh chấp*

Tranh chấp lao động có thể được giải quyết bằng nhiều phương thức khác nhau, như: Thương lượng (các bên tự đàm phán giải quyết với nhau không cần có người thứ ba); Hòa giải (có sự tham gia của người thứ ba); Trọng tài (Hội đồng trọng tài có thẩm quyền ra phán quyết); Xét xử (Tòa án). Cơ quan xét xử thực hiện quyền tư pháp sẽ giải quyết tranh chấp lao động và xét xử tội phạm trong lĩnh vực lao động, vì lẽ đó, khi lao động nữ và tổ chức đại diện của họ xét thấy quyền lợi của mình bị vi phạm thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp để đảm bảo quyền lợi cho mình.

Tranh chấp lao động đối với lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm sẽ xảy ra khi NSDLĐ không đáp ứng những yêu cầu về quyền con người trong pháp luật lao động. Một số tranh chấp dễ xảy ra nhất đối với lao động nữ trong khu vực ngành nghề này là: tranh chấp lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; tranh chấp lao động về việc làm; tranh chấp lao động về tiền lương và thu nhập.

**1.3. Bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm theo kinh nghiệm một số nước trên thế giới và gợi mở cho Việt Nam**

Về vấn đề việc làm, một số nước đưa ra những quy định cấm sử dụng lao động nữ làm việc trong môi trường, điều kiện khắc nghiệt gây ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe, chức năng sinh lý của lao động nữ như Pháp luật Malaixia, Thái Lan, Brunei, Việt Nam... Tuy nhiên, bên cạnh đó, pháp luật một số nước trong khối ASEAN cũng không đề cập đến những công việc cấm sử dụng lao động nữ, như BLLĐ các nước Indônêxia, Philippin, Campuchia... Điều này có thể suy luận rằng, lao động nữ tại các nước này có thể được tham gia vào bất kỳ loại hình công việc nào trong bất kỳ điều kiện, môi trường nào? Thay vì quy định cấm sử dụng lao động nữ trong một số công việc, ngành nghề làm hạn chế quyền lao động của nữ giới, pháp luật sẽ hướng vào những điều khoản có lợi hơn cho lao động nữ khi tham gia vào những công việc này (chẳng hạn về mức lương, phụ cấp, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...). Bên cạnh đó cần thắt chặt những quy định về trách nhiệm của NSDLĐ về đảm bảo các điều kiện về vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ trong những ngành nghề này.

Vấn đề thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ theo quy định một số nước cho thấy, đa phần các quốc gia trong khối ASEAN đều có quy định cấm NSDLĐ bố trí lao động nữ làm việc vào ban đêm, như Pháp luật lao động Indônêxia Philippin, Malaixia, Brunei... Việc đưa ra quy định cấm làm việc ban đêm đối với lao động nữ là một nội dung có ý nghĩa hết sức nhân văn. Với đặc điểm về cơ thể, tâm sinh lý, nhu cầu được nghỉ ngơi, tái tạo sức lao động của lao động nữ có xu hướng cao hơn nam giới. Mặt khác, nữ giới cũng dễ trở thành nạn nhân của sự xâm phạm hoặc những tai nạn rủi ro hơn. Chính vì vậy, đa phần các nước ASEAN đều có quy định chặt chẽ về thời gian làm việc vào ban đêm đối với lao động nữ.

Pháp luật Việt Nam quy định NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm trong trường hợp NLĐ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đối với lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm đương nhiên vẫn phải thực hiện công việc vào ban. Trong sự so sánh với các nước trong khu vực, rõ ràng Việt Nam có thể học tập nội dung hết sức nhân văn này.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Lao động nữ có nhiều nét đặc thù thì lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm lại càng có nhiều yếu tố cần được pháp luật bảo vệ. Pháp luật quốc tế và luật pháp của nhiều quốc gia trên thế giới đã có những quy định riêng về mọi lĩnh vực nhằm bảo vệ quyền của lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, như: việc làm, tiền lương và thu nhập, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội... Đây là những hành trang pháp lý quan trọng giúp lao động nữ trong khu vực ngành nghề đầy những rủi ro, nguy hiểm này có một sự bảo đảm về mặt luật pháp và sự ràng buộc trách nhiệm với chủ thể bên kia (tức NSDLĐ) trong quan hệ lao động. Trong sự so sánh với các quốc gia trên thế giới, trong vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ nói chung và lao động nữ trong những ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm nói riêng, gợi mở cho pháp luật Việt Nam hướng đến xây dựng những quy định hoàn chỉnh hơn, đảm bảo tốt hơn quyền của lao động nữ. Những vấn đề thực tiễn và đề xuất, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong lĩnh vực bảo vệ quyền của lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm sẽ tiếp tục được trình tại chương II và chương III.

## Chương 2

### **THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ 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**

#### **2.1. Bảo vệ quyền việc làm của lao động nữ**

*Nội dung bảo vệ quyền việc làm còn được thể hiện thông qua quyền tự do lao động, tự do làm việc của lao động nữ.* Khu vực ngành nghề mang yếu tố nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, vấn đề tự do lựa chọn việc làm lại mang sự khác biệt. Xuất phát từ đặc trưng ngành nghề là điều kiện làm việc, môi trường làm việc khắc nghiệt, dễ gây ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe và chức năng làm mẹ của lao động nữ, Điều 160, BLLĐ quy định những công việc không được sử dụng lao động nữ. Thông tư số 26/2013/TT- BLĐ TBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động- Thương Binh và Xã hội ban hành Danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ. Theo đó, 35 công việc được cho là có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con của lao

động nữ; Một số công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước, công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ cũng không được sử dụng lao động nữ. Bên cạnh đó, 39 công việc khác cũng được Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội quy định không được sử dụng lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Danh mục công việc không sử dụng lao động nữ một mặt nhằm bảo vệ sức khỏe và chức năng sinh lý cho phụ nữ nhưng mặt khác, cũng tạo một rào cản để lao động nữ có đủ điều kiện về sức khỏe hoặc có nhu cầu, nguyện vọng được tham gia các loại hình công việc này. Trong những trường hợp như vậy, nên chăng cần hiểu là “công việc không sử dụng lao động nữ” chứ không phải công việc cấm lao động nữ tham gia. Nếu lao động nữ đang làm các công việc thuộc danh mục trong Thông tư thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chuyển họ sang công việc khác phù hợp với sức khỏe, đào tạo lại nghề để họ thích nghi với công việc mới. Bên cạnh đó, Điều 160 BLLĐ 2012 đã quy định rõ: “Công việc không được sử dụng lao động nữ”. Ở đây, cụm từ “không được sử dụng” đã thể hiện rõ về quan hệ lao động. Vì vậy, đối tượng áp dụng nêu tại Thông tư là các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình và cá nhân có sử dụng lao động nữ. Thông tư này không điều chỉnh những khu vực không có quan hệ lao động, chẳng hạn như những người nông dân tự làm việc trên cách đồng của họ.

*Khi tham gia quan hệ lao động, quyền được giữ việc làm của lao động nữ có ý nghĩa rất quan trọng.* Để tránh tình trạng mất việc làm, BLLĐ 2012 quy định “NSDLĐ không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ với lao động nữ vì lý do thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp NSDLĐ là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất tích hoặc đã chết hoặc NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động”. Bên cạnh đó, Điều 158, BLLĐ 2012 cũng nhận định: Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định; trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

*Học nghề, đào tạo nghề là quyền cơ bản của của mỗi lao động nữ.* Người lao động nữ được quyền học, đào tạo các nghề theo yêu cầu của doanh nghiệp hoặc NSDLĐ nhằm đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp để thực hiện tốt các công việc phù hợp với các ngành nghề kinh doanh, đào tạo của doanh nghiệp. Khoản 5 Điều 153 BLLĐ năm 2012 quy định: Nhà nước có chính sách mở rộng thêm 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.

Trước đây, Điều 4 Nghị định 23/1996/NĐ- CP ngày 18/4/1996 có quy định nghĩa vụ của NSDLĐ đối với vấn đề đào tạo nghề cho lao động nữ: “Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải chủ động nghiên cứu những nghề mà người lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi nghỉ về hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ”. Song hiện nay, quy định này đã không còn hiệu lực. Pháp luật lao động hiện hành lại chưa có quy định về nghĩa vụ của NSDLĐ đối với việc đào tạo và dạy nghề cho lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ trong môi trường nặng nhọc, độc hại thì khả năng thay đổi công việc là rất lớn. Phải chăng NSDLĐ đã không còn trách nhiệm và nghĩa vụ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao

trình độ nghề cho NLD. Nhà nước không nên để trách nhiệm đào tạo, dạy nghề cho lao động nữ chỉ là trách nhiệm của nhà nước mà doanh nghiệp, NSDLĐ cũng cần phải chia sẻ nghĩa vụ đó với nhà nước. Rõ ràng, việc BLLĐ hiện hành không quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ là một bước lùi so với pháp luật lao động trước đây.

## **2.2. Bảo vệ quyền được đảm bảo về tiền lương và thu nhập**

Thứ nhất: Đối với trường hợp đưa yếu tố điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để thiết kế các mức lương trong thang lương, bảng lương thì mức lương của công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường.

Thứ hai: Chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được áp dụng đối với người lao động làm nghề, công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Công ty rà soát phân loại điều kiện lao động, so sánh mức độ nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm của nghề, công việc với điều kiện lao động bình thường để xác định mức phụ cấp, bảo đảm: Mức phụ cấp đối với nghề, công việc có điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất bằng 5% và cao nhất bằng 10%; nghề, công việc có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thấp nhất bằng 7% và cao nhất 15% so với mức lương của nghề hoặc công việc có độ phức tạp tương đương trong điều kiện lao động bình thường.

## **2.3. Bảo vệ quyền nhân thân**

### **\* Quyền được đảm bảo về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp: Mang thai từ tháng thứ 7 hoặc từ tháng thứ 6 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 7, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 1 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

Đối với người lao động làm việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, pháp luật cũng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và chế độ nghỉ hằng năm như sau:

Thời giờ làm việc hàng ngày không quá 06 giờ/ngày. Trong 06 giờ làm việc NLD được nghỉ ít nhất 30 phút nếu làm việc vào ban ngày, và nghỉ ít nhất 45 phút nếu làm việc vào ban đêm.

Trong một ngày làm việc NLD không được làm thêm quá 3 giờ.

Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thì được nghỉ hằng năm và được hưởng nguyên lương theo HĐLĐ, cụ thể: 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện

sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

***\* Quyền được đảm bảo về an toàn lao động và vệ sinh lao động***

Đối với lao động nữ, đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động còn có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, bởi nếu lao động nữ được làm việc trong điều kiện an toàn, phù hợp với sức khỏe thì sẽ phát huy khả năng sáng tạo và năng lực làm việc duy trì ổn định. Ngược lại, nếu làm việc trong môi trường không đảm bảo các điều kiện về vệ sinh, an toàn lao động sẽ khiến lao động nữ bị suy giảm thể lực, thậm chí có thể gây thiệt hại về người và của cho bản thân họ và cho cả doanh nghiệp. Thông tư số 26/2013 của Bộ LĐTBXH đã ban hành danh mục không sử dụng lao động nữ vào những công việc có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe và chức năng sinh sản của phụ nữ, tuy nhiên trên thực tế có rất nhiều lao động nữ vẫn đang làm các việc thuộc danh mục nói trên. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2012 cũng đã cụ thể trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ trong công tác an toàn, vệ sinh lao động như: 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.

**2.4. Bảo vệ quyền trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội**

***Chế độ trợ cấp thai sản***

Theo Điều 157 BLLĐ 2012 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 có hiệu lực thi hành kể từ 01/01/2016, thời gian lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng (thay vì trước kia là 04- 06 tháng tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc và địa điểm làm việc). Việc tăng thời gian nghỉ thai sản lên 06 tháng đã tạo điều kiện cho lao động nữ có thêm thời gian được nghỉ ngơi, phục hồi sức khỏe bởi sau khi sinh phụ nữ bị suy giảm sức khỏe một cách nghiêm trọng. Chế độ mang tính nhân văn này cũng hoàn toàn phù hợp với khuyến nghị “Nuôi con bằng sữa mẹ trong 06 tháng đầu”.

***Chế độ trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai***

Theo quy định tại Điều 159 BLLĐ năm 2012 “Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH”. Cụ thể hóa quy định trên, các Điều 32, 33, 36, 37, 38 của Luật BHXH năm 2014 đã quy định về thời gian lao động nữ được nghỉ hưởng chế độ BHXH trong những trường hợp này. Theo đó, trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai. Khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc được quy định: 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi; 40 ngày nếu thai từ



13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên. Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Khi thực hiện các biện pháp tránh thai, người lao động được hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa là 07 ngày đối với lao động nữ đặt vòng tránh thai và 15 ngày đối với người lao động thực hiện biện pháp triệt sản.

### ***Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp***

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.

### ***Chế độ hưu trí***

Điều 187 BLLĐ 2012 quy định lao động nữ đủ 55 tuổi, đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH sẽ được hưởng lương hưu. Tuy nhiên, tùy từng điều kiện, hoàn cảnh làm việc mà NLĐ có thể nghỉ hưu ở tuổi sớm hơn hoặc cao hơn so với quy định và mức tối đa ở tuổi thấp hơn hoặc cao hơn không quá 5 năm. Đối với lao động nữ bị suy giảm lao động, có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên (vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo) thì tuổi nghỉ hưu từ đủ 45 tuổi đến đủ 50 tuổi. Như vậy, lao động nữ có thể về hưu sớm hơn hoặc nhiều hơn so với tuổi chuẩn nếu họ có nhu cầu và đủ điều kiện nghỉ hưu. Riêng trong những nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, tình trạng lao động nữ muốn nghỉ hưu trước tuổi là khá phổ biến. Nguyên do xuất phát từ điều kiện lao động vất vả dẫn đến lao động nữ bị suy giảm nghiêm trọng về sức khỏe. Từ đó tâm lý muốn được “nghỉ ngơi sớm” của lao động nữ hoàn toàn chính đáng.

## **2.5. Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ**

### ***2.5.1. Biện pháp bồi thường thiệt hại***

Pháp luật đã có những chế tài đánh trực tiếp vào lợi nhuận của NSDLĐ thông qua biện pháp bồi thường thiệt hại. Để hạn chế trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với lao động nữ trong quá trình lao động pháp luật quy định NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại hoặc trợ cấp cho NLĐ nói chung và LDN nói riêng.

Một vấn đề đặt ra là pháp luật chưa quy định cụ thể về vấn đề bồi thường hoặc trợ cấp trong trường hợp người lao động bị bệnh nghề nghiệp nhưng phát sinh từ điều kiện lao động có hại trong thời gian làm việc trước đó. Do đó, gây khó khăn cho cả

doanh nghiệp lẫn người lao động nữ bởi nếu thực hiện đầy đủ các quyền lợi đối với lao động nữ thì doanh nghiệp bị ảnh hưởng về lợi nhuận còn nếu thực hiện đầy đủ thì quyền lợi của lao động nữ không được bảo vệ. Trên thực tế, đa số doanh nghiệp đều không bồi thường thiệt hại cho người lao động nữ trong trường hợp này.

### **2.5.2. Biện pháp xử lý vi phạm hành chính**

Đây là biện pháp xử phạt vi phạm thông qua các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát. Biện pháp xử phạt hành chính phổ biến hiện nay là phạt tiền: theo quy định tại điều 18 Nghị định 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/08/2013 thì áp dụng mức phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 500.000 đến 1.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây: không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền lợi và lợi ích của lao động nữ, không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh. Mức phạt tiền sẽ tăng từ 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với NSDLĐ có một trong các hành vi sau đây: sử dụng lao động nữ làm thêm giờ, làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa thuộc một trong các trường hợp: mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày; xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về BHXH, nuôi con dưới 12 tháng tuổi... Tuy nhiên, mức phạt này dù đã được điều chỉnh theo từng thời kỳ hiện hành nhưng theo quy định này thì mức phạt hiện nay cao nhất cũng chỉ có 20.000.000 đồng. Mức phạt này vẫn chưa thực sự đủ mạnh để răn đe các doanh nghiệp sử dụng lao động vi phạm quyền lợi của lao động nữ bởi xét về lợi ích kinh tế thì việc nộp phạt vẫn hiệu quả kinh tế hơn việc đầu tư vốn hàng trăm triệu đồng để thay đổi trang thiết bị bảo hộ an toàn, đạt tiêu chuẩn cho người lao động nữ.

### **2.5.3. Biện pháp giải quyết tranh chấp**

Lao động nữ được quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp khi cho rằng có sự xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi xảy ra các tranh chấp lao động giữa cá nhân người lao động nữ với NSDLĐ thì trước hết các bên phải thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp để giải quyết tranh chấp. Nếu tiến hành thương lượng hòa giải không thành thì một trong hai bên có quyền khởi kiện tới các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Thông qua việc giải quyết tranh chấp thì quyền lợi của họ được bảo vệ một cách tốt nhất.

## **2.6. Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ**

### **\* Vài nét giới thiệu về Công ty**

Công ty hiện có 2.871 lao động, trong đó 881 là lao động nữ (chiếm 30,7%). Với đặc trưng là một doanh nghiệp công nghiệp nặng chuyên sản xuất- kinh doanh phân bón, hóa chất, hiện Công ty có tổng số 53 nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Những ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm tại Công ty có đặc điểm chung là điều kiện, môi trường lao động khắc nghiệt, NLĐ phải thường xuyên tiếp xúc với khí độc, hóa

chất, nồng độ bụi cao, chịu ảnh hưởng của tiếng ồn, độ rung lớn, ảnh hưởng của bức xạ nhiệt CO, CO<sub>2</sub>, SO<sub>2</sub>. Vì vậy nguy cơ mắc các bệnh nghề nghiệp và khả năng xảy ra tai nạn lao động là rất lớn.

**\* Bảo vệ quyền cho lao động nữ tại Công ty CP Supe phốt phát và Hóa chất Lâm Thao**

*Những nội dung đã thực hiện:*

1. Xây dựng hệ thống văn bản nội bộ phù hợp với các quy định của Hiến pháp năm 2013, Luật Doanh nghiệp năm 2015, BLLĐ năm 2012, Luật BHXH năm 2014, Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015, các Nghị định, Thông tư, Quyết định... của Nhà nước liên quan đến mọi hoạt động sản xuất- kinh doanh của Công ty.

2. Trong lĩnh vực bảo vệ quyền của lao động nữ, Công ty có nhiều chính sách, quy định cũng như hoạt động cụ thể để đảm bảo quyền của lao động nữ: giải quyết việc làm cho lao động nữ tại địa phương và các vùng lân cận. Điều kiện tuyển dụng của nữ giới luôn ngang bằng với nam giới. Việc bố trí lao động Công ty cũng hướng đến sắp xếp lao động nữ ở những vị trí làm việc có độ phức tạp vừa phải, điều kiện làm việc thuận lợi hơn nam giới. Nhiều công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại Công ty không sử dụng lao động nữ như: Vận hành lò đốt lưu huỳnh, hấp thụ khí SO<sub>3</sub>, điều chế supe lân, sản xuất trừ sâu, nạp liệu lò cao....

Trong lĩnh vực an toàn lao động và vệ sinh lao động, Công ty luôn là một trong những đơn vị dẫn đầu trong toàn ngành về đảm bảo tốt nhất điều kiện lao động cho lao động nữ. Cụ thể: Công ty trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động phù hợp với kích cỡ của lao động nữ. Hàng năm tổ chức khám sức khỏe định kỳ 06 tháng một lần cho tập thể người lao động Công ty, đối với lao động nữ có các bác sỹ chuyên khoa về phụ sản, siêu âm...

Trong lĩnh vực BHXH, với tỷ lệ 22% mức lương đóng bảo hiểm NSDLĐ có trách nhiệm đóng, hàng năm, Công ty đã nộp cho cơ quan BHXH tỉnh Phú Thọ với số tiền lên đến hơn 50 tỷ đồng/ năm. Mọi chế độ BHXH đối với lao động nữ như: chế độ nghỉ chăm sóc con ốm, chế độ trợ cấp thai sản, chế độ ốm đau, chế độ hưu trí, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... được thực hiện kịp thời đã giúp lao động nữ có điều kiện kinh tế để chăm sóc con nhỏ và bồi dưỡng bản thân. Khi về nghỉ chế độ, lao động nữ còn được tư vấn đầy đủ để làm thủ tục và lĩnh hưởng các chế độ trợ cấp nội bộ Công ty (được Công ty trả thêm từ 5 tháng đến 7 tháng thu nhập tùy theo số năm công tác), trợ cấp BHXH một cách nhanh chóng, chính xác.

*Những vấn đề còn tồn tại:*

Bên cạnh những nội dung đã triển khai thực hiện nghiêm túc, đạt hiệu quả cao, Công ty vẫn còn những tồn tại sau đây:

*Một là*, trong việc bố trí, sử dụng lao động nữ. Thực tế là, hiện nay một số công việc theo quy định của pháp luật không được sử dụng lao động nữ, nhưng Công ty vẫn bố trí, như: mang vác trên 50 kg, hóa lỏng lưu huỳnh, sản xuất trừ sâu công nghiệp... Nguyên nhân của tình trạng này là xuất phát từ thực tế sản xuất trong dây chuyền hóa chất, một số vị trí bị thiếu lao động, đơn vị phải bổ sung nhân lực là lao động nữ. Mặt khác, cũng xuất phát từ ý chí chủ quan của chính người lao động nữ, họ thấy rằng mình có đủ sức khỏe và năng lực để đảm nhận tốt các công việc nặng nhọc,

độc hại và vất vả đó nên sẵn sàng tham gia. Hơn thế nữa, tại các vị trí này mức thu nhập thường cao hơn so với các vị trí khác vì có thêm phụ cấp độc hại từ 5% đến 17%, do đó bản thân lao động nữ cũng tự nguyện làm việc để có chế độ lương, bồi dưỡng độc hại cũng như hưu trí cao hơn.

*Thứ hai*, dù có trình độ ngang bằng với nam giới, song lao động nữ tại Công ty vẫn chưa thực sự được trọng dụng, đặc biệt trong công tác bổ nhiệm cán bộ ở những vị trí lãnh đạo, quản lý Công ty.

*Thứ ba, về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi*: Mặc dù, pháp luật quy định lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng đủ tiền lương theo HĐLĐ và việc nghỉ vào thời điểm nào là do sự thỏa thuận của NLĐ và NSDLĐ, nhưng vấn đề này thường được cả hai bên xem nhẹ và cho qua. Bản thân lao động nữ cũng cảm thấy e ngại khi đề cập đến vấn đề này nên thực tế họ đã bị “tước quyền” mà không có ý kiến hoặc phản hồi gì. Bên cạnh đó, quy định lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 7, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm ngày mà vẫn hưởng đủ lương, thực tế cũng còn bất cập khi triển khai tại Công ty. Bởi trong dây chuyền sản xuất, các vị trí nhân công đã được sắp xếp, bố trí cố định. Khi cần thay thế phải có nhân lực đảm bảo theo đúng yêu cầu về chuyên môn. Nhưng không phải lúc nào, doanh nghiệp cũng có thể bố trí thay thế được. Vì vậy, việc phải bố trí lao động nữ trong thời kỳ mang thai giữ nguyên vị trí vẫn còn tồn tại mà chưa khắc phục được.

*Thứ tư, về chế độ lương và phụ cấp*:

Theo quy định lao động nữ lao động theo Hợp đồng thời vụ và lao động thuê ngoài vào làm việc trong điều kiện đủ để bồi dưỡng độc hại bằng hiện vật thì được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật. Tuy nhiên, trên thực tế tại Công ty cổ phần Supe phốt phát và Hóa chất Lâm Thao, lao động nữ làm việc theo Hợp đồng thời vụ mặc dù họ trực tiếp tiếp xúc với nguồn hóa chất độc hại có thể gây bệnh truyền nhiễm nhưng vẫn không được hưởng chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Với thực tế từ các đơn vị sản xuất kinh doanh có nhiều nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên địa bàn tỉnh Phú Thọ, có thể thấy rằng, quyền của lao động nữ thuộc loại hình nghề, công việc này đã được các đơn vị sản xuất kinh doanh trong tỉnh, trong đó có Công ty cổ phần Supe phốt phát và Hóa chất Lâm Thao triển khai có hiệu quả, góp phần đảm bảo cho lao động nữ tại địa phương có công ăn việc làm, có thu nhập, được chăm sóc, bảo vệ và được bù đắp một phần về vật chất và tinh thần khi ốm đau, thai sản, hưu trí... Tuy nhiên, do một số quy định pháp luật còn bất cập, chưa có sự thống nhất và đồng bộ, trình độ hiểu biết pháp luật của người lao động và đôi khi của cả NSDLĐ còn hạn chế, do nguồn cung lao động còn lớn hơn cầu lao động, do tổ chức công đoàn tại đơn vị chưa thực sự phát huy vai trò, trách nhiệm trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của lao động nữ nên hiện nay, tình trạng vi phạm pháp luật bảo vệ quyền lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm vẫn tồn tại. Tình trạng sử dụng lao động nữ vào những công

việc thuộc danh mục cấm sử dụng lao động nữ vẫn khá phổ biến. Tình trạng vi phạm về chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, vi phạm về chế độ lương, phụ cấp độc hại, vi phạm chế độ đào tạo, đào tạo lại... cũng tạo nên nỗi bức xúc của lao động nữ, hạn chế lao động nữ phát huy hết khả năng, năng lực sáng tạo và làm việc. Chính vì vậy, yêu cầu cấp bách hiện nay là cần nhanh chóng hoàn thiện cơ chế pháp luật phù hợp với thực tế với những giải pháp cụ thể, rõ ràng về phía nhà làm luật và những người thực thi pháp luật mới hy vọng những tồn tại trên sẽ dần được tháo gỡ. Nội dung này sẽ tiếp tục được trình bày trong chương sau.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT 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**

### **3.1. Những yêu cầu đặt ra cho việc nâng cao hiệu quả các quy định của pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm**

*Thứ nhất*, các Công ty có các ngành nghề nằm trong danh mục ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cần khắc phục những bất hợp lý của các quy định hiện hành nhằm đảm bảo sự phù hợp với điều kiện của môi trường lao động có các yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Để có thể bảo vệ người lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NSDLĐ cần đặt người lao động nữ trong tương quan với sự phát triển của thị trường lao động trong nước. Việc hoàn thiện quy định pháp luật về bảo vệ lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cần quan tâm đến các yếu tố như: cần đưa ra các chính sách giải quyết việc làm cho lao động nữ so với việc bảo vệ người lao động nữ trong các ngành nghề trong danh mục không được sử dụng lao động nữ là cần thiết hơn. Nâng cao trình độ dân trí cho các đối tượng nữ trong độ tuổi lao động, tăng cường liên kết với các nước trong và ngoài khu vực nhằm đưa người lao động nữ ra nước ngoài làm việc, giảm tỷ lệ thất nghiệp cho lao động nữ. Cần dung hòa các mục tiêu, cân đối các chính sách trong việc bảo vệ người lao động để không làm hạn chế quyền lợi của các doanh nghiệp.

*Thứ hai*, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho công nhân lao động là nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trong các doanh nghiệp, công đoàn cơ sở là người đại diện cho quyền, lợi ích của người lao động trong các doanh nghiệp, giám sát việc thi hành pháp luật và các chính sách đối với người lao động, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Tình trạng vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động vẫn xảy ra, nhất là với lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Do vậy nâng cao hiệu quả hoạt động của công đoàn cơ sở trong việc đại diện, chăm lo, bảo vệ quyền, lợi ích nữ công nhân lao

động là một giải pháp quan trọng nhằm nâng cao vị thế của nữ công nhân trong các công ty có các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

**3.2. Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm**

***3.2.1. Đảm bảo tính đầy đủ, thống nhất, đồng bộ trong các quy định của pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm***

Hiện nay, có thể thấy rằng hệ thống các quy phạm pháp luật bảo vệ quyền lao động nữ trong ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm theo pháp luật lao động Việt Nam là chưa nhiều, chưa tập trung và thiếu sự thống nhất, đồng bộ. Mặc dù BLLĐ 2012 có giành cả chương X để quy định các vấn đề có liên quan đến lao động nữ, song sự quan tâm, chú ý đến lao động nữ tại khu vực nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm còn hạn chế và chưa cụ thể, dẫn đến việc khi cần các quy định về bảo vệ quyền của lao động nữ làm trong khu vực này, đa phần doanh nghiệp đều phải vận dụng các quy định bảo vệ quyền của lao động nữ nói chung. Nhà nước cần nghiên cứu và bổ sung thêm các quy định bảo vệ quyền lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh, nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trên mọi lĩnh vực như: việc làm, tiền lương và thu nhập, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội... Đồng thời, có sự thống nhất, đồng bộ trong việc ban hành các văn bản pháp luật, tạo điều kiện cho cơ quan, doanh nghiệp và các bên trong quan hệ lao động dễ dàng vận dụng.

***3.2.2. Các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm cần phải phù hợp với nhu cầu lao động và đặc thù của công việc***

Quy định của pháp luật vẫn còn khá chung chung, chưa có nội dung cụ thể cho từng ngành. Nhà nước đã ban hành nhiều Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm cũng như nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, song quy định bảo vệ quyền lao động nữ trong những ngành đặc thù còn thiếu tính phù hợp, chưa cụ thể. Do đó, nghiên cứu nhu cầu lao động nữ và những yếu tố, đặc điểm riêng biệt của mỗi loại ngành nghề, để từ đó xây dựng quy phạm pháp luật lao động bảo vệ quyền lao động nữ trong nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm có tính hiệu quả và thiết thực hơn.

***3.2.3. Các quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm phải phù hợp với thông lệ quốc tế***

Việt Nam là một thành viên của tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam cũng đã tham gia phê chuẩn 18 Công ước của ILO. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa hiện nay, đòi hỏi Việt Nam cần tham gia và nội luật hóa luật pháp quốc tế về bảo vệ NLD nói chung và lao động nữ nói riêng là một đòi hỏi tất yếu. Do các tiêu chuẩn lao động quốc tế là các nguyên tắc và định hướng của ILO về điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, nên muốn nâng cao hiệu quả quy định của pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ trong nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm thì pháp luật lao động nước ta phải phù hợp với thông lệ quốc tế. Trong quá trình hoàn thiện pháp luật, cần có sự tham khảo, học tập kinh nghiệm của

các quốc gia, đặc biệt các nước thuộc khối ASEAN. Vì đây đều là những quốc gia mà ở đó lao động nữ có thể lực, thể hình, văn hóa... tương đối tương đồng với lao động nữ ở Việt Nam.

### **3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả các quy định pháp luật 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 (tại Công ty cổ phần Supe phốt phát và hóa chất Lâm Thao)**

#### **3.3.1. Về các quy định pháp luật**

*Về vấn đề việc làm:* Việc ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm không sử dụng lao động nữ là khó thực hiện một cách triệt để, bởi quy định này đã hạn chế cơ hội có việc làm cho lao động nữ trong điều kiện khan hiếm việc làm như hiện nay. Thay vì cấm sử dụng lao động nữ, Nhà nước nên nghiên cứu và ban hành những hướng dẫn cụ thể về quy chuẩn, điều kiện an toàn, vệ sinh lao động tại những nơi làm việc trong lĩnh vực ngành nghề này để đảm bảo môi trường lao động tốt hơn cho NLĐ. Căn cứ vào những quy chuẩn, điều kiện này, NSDLĐ tiếp tục được sử dụng lao động nữ và lao động nữ cũng tiếp tục được làm những công việc phù hợp với khả năng, năng lực cá nhân.

*Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi:* Theo quy định của pháp luật, NLĐ có đủ 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thì được nghỉ hằng năm và được hưởng nguyên lương theo HĐLĐ, cụ thể: 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ LĐTBXH chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành. Quy định này cũng chưa thực sự hợp lý, Nhà nước nên sửa đổi thời gian nghỉ hằng năm được hưởng nguyên lương của lao động nữ nhiều hơn lao động nam. Cụ thể: lao động nữ có đủ 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thì được nghỉ hằng năm và được hưởng nguyên lương theo HĐLĐ, cụ thể: 16 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và 18 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt.

Pháp luật hiện nay mới chỉ có quy định NLĐ làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm trong thời gian 06 tiếng/ngày và quy định hạn chế thời gian làm thêm tối đa đối với NLĐ nói chung mà không có quy định riêng đối với lao động nữ kể cả lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, độc hại cho sức khỏe. Trên cơ sở khả năng lao động của lao động nữ, pháp luật lao động Việt Nam cần ban hành quy định xác định thời gian làm thêm tối đa đối với lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Đối với vấn đề xác định thời gian làm thêm tối đa đối với lao động nữ trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, có thể quy định thời gian làm thêm tối đa với mức 6h/tuần và 150h/năm. Đồng thời pháp luật cũng cần có những chế tài cứng rắn hơn đối với NSDLĐ cố tình vi phạm quy định về thời gian làm thêm giờ của lao động nữ.

Về quy định thời gian làm việc ban đêm, đối với lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm vấn đề này không không được pháp luật đề cập tới và đương nhiên lao động nữ trong khu vực ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm vẫn phải thực hiện công việc vào ban đêm. So với quy định của một số quốc gia thuộc khối ASEAN như Indônêxia, Philippin, Brunei..., pháp luật lao động các nước này quy định rõ cấm sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm để đảm bảo an toàn tuyệt đối về sức khỏe cho lao động nữ. Vậy, nên chăng, pháp luật lao động Việt Nam cũng nên có quy định riêng nhằm không sử dụng lao động nữ trong ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm vào ban đêm để tăng cường sự đảm bảo một cách toàn diện trong vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ.

*Về chế độ thai sản:* Quy định về thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản hiện nay đối với lao động nữ là 06 tháng, trước khi hết thời gian nghỉ thai theo quy định trên, nếu lao động nữ có nhu cầu 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 và được NSDLĐ đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng. Việc quy định nghỉ ít nhất 04 tháng trên đây đã gây khó khăn cho một số lao động nữ có nhu cầu được đi làm sớm hơn. Trên thực tế, điều kiện chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em ngày nay đã ngày càng phát triển, một số lao động nữ sau khi phục hồi sức khỏe muốn đảm bảo mức thu nhập bản thân và gia đình nên có nhu cầu trở lại làm việc sớm hơn quy định 04 tháng. Để tạo điều kiện hơn nữa cho lao động nữ, pháp luật nên xem xét quy định thời gian nghỉ tối đa là 02 tháng.

### **3.3.2. Về tổ chức thực hiện**

*3.3.2.1. Tuyên truyền pháp luật nhằm nâng cao sự hiểu biết của người lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*

Giải pháp đặt ra là tiếp tục bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công nhân viên chức, đẩy mạnh công tác vận động tuyên truyền pháp luật để tăng cường sự hiểu biết pháp luật từ phía người lao động nữ và NSDLĐ bằng các hình thức đa dạng khác nhau như: tổ chức các buổi tuyên truyền trực tiếp, tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật lao động và chăm sóc sức khỏe cho người lao động... Đặc biệt là công tác tuyên truyền cần phải được nâng cao ở các vùng sâu, vùng xa... để lao động nữ có thể tiếp cận được các quyền lợi của mình.

### *3.3.2.2. Xây dựng thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp*

Quyền và nghĩa vụ của lao động nữ được ghi nhận trong thỏa ước lao động tập thể, đây chính là phương tiện pháp lý để bảo vệ quyền cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. 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 có hiệu quả. 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 chính bản thân người lao động nữ.

*3.3.2.3. Tăng cường công tác thanh tra kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật đối với lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát giúp phát hiện và xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật về các chính sách bảo vệ quyền của lao động nữ, tạo cơ sở cho việc



xử lý vi phạm được chính xác và hiệu quả. Tuy nhiên, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ chính sách pháp luật đối với lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cần sự phối hợp của nhiều cơ quan, tổ chức nhằm phát hiện ra những hành vi vi phạm pháp luật lao động và có những chế tài xử lý phù hợp. Đồng thời phát hiện ra những biểu hiện bất hợp lý của chính sách, pháp luật với thực tiễn sản xuất để chỉnh sửa, bổ sung cho hợp lý hơn nhằm nâng cao vị thế của nữ công nhân lao động trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

#### ***3.3.2.4. Nâng cao vai trò của chính quyền địa phương***

*Thứ nhất*, chính quyền địa phương cần xem xét tạo các chương trình dạy nghề cho lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để giúp họ có cơ hội ổn định cuộc sống, có cơ hội tiếp tục làm việc khi không còn đủ sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp hoạt động trong các nhà máy xí nghiệp.

*Thứ hai*, chính quyền địa phương cần có chủ động có sự kiểm tra và giám sát việc thực hiện luật lao động của các doanh nghiệp để đảm bảo việc thực thi các quy định về lao động trong doanh nghiệp này như: người lao động được ký hợp đồng lao động, được thực hiện các chế độ an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe... Đồng thời khi phát hiện ra các hành vi vi phạm cần xử lý nghiêm để tạo tính răn đe.

*Thứ ba*, chính quyền địa phương cần tổ chức các buổi giáo dục, tuyên truyền về kiến thức sức khỏe sinh sản, sức khỏe tình dục, chăm sóc sức khỏe... để lao động nữ tự chăm sóc bản thân, giảm thiểu các nguy cơ mắc các bệnh xã hội, bệnh lây lan qua đường tình dục.

#### ***3.3.2.5. Nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn***

Cán bộ Công đoàn phải thường xuyên học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và khả năng hướng dẫn, chỉ đạo cán bộ công đoàn cơ sở. Nắm vững Luật Công đoàn, Pháp luật Lao động, Luật Doanh nghiệp, Luật bảo hiểm xã hội, Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản dưới luật cũng như các chế độ, chính sách hiện hành có liên quan trực tiếp tới NLĐ, cũng như chủ doanh nghiệp. Có như vậy, mới có thể tuyên truyền, giải thích cho NLĐ và NSDLĐ về các vấn đề có liên quan một cách nhanh chóng, thường xuyên và chính xác. Bên cạnh đó, cần nắm vững kế hoạch chỉ đạo của Đảng uỷ, Ban lãnh đạo Công ty, tăng cường mối quan hệ phối hợp công tác giữa cán bộ công đoàn với cán bộ các phòng, ban chức năng của đơn vị nhằm tạo sức mạnh tổng hợp trong việc chỉ đạo hướng dẫn công đoàn phát huy tốt vai trò, chức năng của mình.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Có thể thấy rằng, pháp luật về bảo vệ quyền của lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm đã đạt được những thành tựu đáng kể, tuy nhiên, trong một số nội dung quy phạm pháp luật về vấn đề này vẫn còn những bất cập và hạn chế nhất định. Điều này đã dẫn đến việc thực thi pháp luật trên thực tế rất khó khăn từ phía NSDLĐ và cả NLĐ, chẳng hạn như: lao động nữ trong các khu công nghiệp có trình độ chuyên môn, trình độ hiểu biết pháp luật, kỹ năng ứng xử xã hội thấp nên biết quyền lợi của mình bị vi phạm mà không biết cách tự bảo vệ hoặc

quy định của pháp luật không được sử dụng lao động nữ vào những công việc cụ thể nhưng NSDLĐ, thậm chí là cả NLĐ vẫn tự nguyện đảm nhận các công việc mà pháp luật cấm... Từ những bất cập trên, luận văn đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quy định pháp luật bảo vệ quyền của lao động nữ trong ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm. Về mặt giải pháp, luận văn đề cập đến tính thống nhất, đồng bộ trong các quy định của pháp luật, đồng thời các quy định của pháp luật cần phải phù hợp với tính đặc thù của công việc và phù hợp với thông lệ quốc tế. Luận văn cũng đưa ra một số kiến nghị về hướng hoàn thiện các quy định của pháp luật trong vấn đề này đồng thời cách thức tổ chức thực hiện sao cho hiệu quả và phù hợp với thực tiễn.

## KẾT LUẬN CHUNG

Vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm là vấn đề mới, trong thời gian gần đây quyền của lao động nữ tại các doanh nghiệp, nhà máy bị vi phạm nhưng không được quan tâm, không có những biện pháp nhằm đảm bảo quyền của họ. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên bao gồm nhiều vấn đề như thiếu các quy định pháp luật cụ thể đối với nhóm lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm, do các cơ quan có thẩm quyền, tổ chức công đoàn chưa thực hiện tốt vai trò của mình, nhận thức của người lao động nữ còn nhiều hạn chế... Vì vậy chúng ta cần nhìn vào những lỗ hổng trong việc sử dụng lao động nữ làm việc ở các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm để từ đó đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao quyền lợi của lao động nữ trong các ngành nghề này. Tuy nhiên, cũng cần phải dự đoán trước những khó khăn sẽ gặp phải khi thực hiện việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm để từ đó đưa ra những biện pháp khắc phục. Bởi lẽ việc bảo đảm quyền của lao động nữ trong các ngành nghề kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm chỉ có thể 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 trình hay nổi 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. Do vậy cần xem vấn đề bảo vệ quyền của lao động nữ trong các ngành kinh doanh nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm là một vấn đề lâu dài cần giải quyết từng khâu một. Công việc đó cần có sự chung tay giúp sức của các tổ chức, ban ngành, đoàn thể, các doanh nghiệp và người lao động để có thể đạt hiệu quả nhanh nhất.