

CÔNG THƯƠNG

TẠP CHÍ CÔNG THƯƠNG - CƠ QUAN THÔNG TIN LÝ LUẬN CỦA BỘ CÔNG THƯƠNG

ISSN: 0866-7756

VIET NAM TRADE AND INDUSTRY REVIEW

CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ

SỐ 23 - THÁNG 10/2023



8 938509 560002

Website: <http://tapchicongthuong.vn>



HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS.TS. Trần Thọ Đạt

GS.TS. Trần Văn Địch

GS.TS. Nguyễn Bách Khoa

GS.TSKH. Đỗ Ngọc Khuê

GS.TSKH. Bành Tiến Long

GS.TSKH. Nguyễn Xuân Quỳnh

GS.TS. Đinh Văn Sơn

GS.TSKH. Trần Văn Sung

GS.TS. Lê Văn Tán

GS. TS. Phạm Minh Tuấn

GS.TSKH. Đào Trí Úc

GS.TSKH. Đặng Ứng Vận

GS.TS. Võ Khánh Vinh

TỔNG BIÊN TẬP

ThS. Đặng Thị Ngọc Thu

ĐT: 0968939668

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Ngô Thị Diệu Thúy

ĐT: 024.22218228 - 0903223096

Phạm Thị Lệ Nhung

ĐT: 0912093191

TÒA SOẠN

Tầng 8, số 655 Phạm Văn Đồng,
Bắc Từ Liêm, Hà Nội.

Ban Trị sự - ĐT: 024.22218238

Ban Thư ký - Xuất bản

ĐT: 024.62694445

Ban Truyền thông - ĐT: 024.22218239

Ban Chuyên đề - ĐT: 024.22218229

Ban Phóng viên - ĐT: 024.22218228

Trung tâm Thông tin Đa phương tiện

ĐT: 024.22218236

Email: tapchicongthuong.moit@gmail.com

VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN PHÍA NAM

Số 12 Nguyễn Thị Minh Khai, P. Đa Kao,

Q. 1, TP. Hồ Chí Minh

ĐT: (028) 38213488

Fax: (028) 38213478

Giấy phép hoạt động báo chí số:

196/GP-BTTTT

Cấp ngày 05/06/2013

Trình bày: Tại Tòa soạn

In tại Công ty CP Đầu tư và

Hợp tác quốc tế

Giá 250.000 đồng

Website: www.tapchicongthuong.vn

MỤC LỤC

CONTENTS

ISSN: 0866-7756 Số 23 - Tháng 10/2023

LUẬT

VÕ KHÁNH VINH

Những vấn đề lý luận, thực tiễn mới về vai trò của nhân dân và phát huy sức mạnh nhân dân trong giai đoạn phát triển đất nước hiện nay

Theoretical and practical issues on promoting the role, strength, and position of the people

in the current national development of Vietnam.....6

NGUYỄN NGỌC QUÝ

Thực tiễn áp dụng hình phạt đối với người dưới 18 tuổi phạm tội tại tỉnh Bình Dương và một số kiến nghị hoàn thiện

The practice of applying penalties to under-18-year-old offenders and some recommendations.....18

ĐỖ THỊ HUỆ

Thực tiễn áp dụng hình phạt tiền tại tỉnh Đồng Nai và một số kiến nghị hoàn thiện

The practice of enforcing fines in Dong Nai province and some recommendations.....24

TRẦN THANH NGÂN

Biện pháp giải quyết tranh chấp quốc tế thông qua trọng tài quốc tế và khả năng áp dụng khi Việt Nam là một bên tham gia tranh chấp

Resolving international disputes through international arbitration and the possibility

of using international arbitration to handle international disputes in which Vietnam is a stakeholder31

PHẠM HỒNG NHẬT

Thực trạng pháp luật di cư quốc tế tại Việt Nam và một số kiến nghị gợi mở

The current international laws on migration in Vietnam and some recommendations34

TRẦN TUẤN MINH

Tư pháp phục hồi và một số chương trình tư pháp phục hồi trên thế giới

Restorative justice and some restorative justice programs around the world40

CAO THỊ LÊ THƯƠNG

Quy định về bồi thường thiệt hại mang tính trừng phạt trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ ở Trung Quốc và gợi mở cho Việt Nam

Chinese regulations on punitive damages in intellectual property and implications for Vietnam44

ĐẶNG THỊ PHƯƠNG LINH

Bảo đảm nguyên tắc độc lập tư pháp trong xét xử vụ án hình sự ở Việt Nam hiện nay

Ensuring the principle of judicial independence during the trial of criminal cases in Vietnam.....50

CHU THỊ TRINH

Bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho lao động nữ theo pháp luật Việt Nam Ensuring equal employment rights for female workers according to Vietnamese laws	56
---	----

TRẦN THỊ LOAN

Các điều ước quốc tế về chiến tranh và sự tham gia của Việt Nam International treaties on war and the compliance of Vietnam with these treaties	62
--	----

MAI THỊ MINH NGỌC

Sự tương đồng và khác biệt giữa các mô hình bầu cử ở một số nước The similarities and differences between election models of some countries.....	67
---	----

ĐẶNG QUANG MẠNH

Giải pháp hoàn thiện pháp luật về y tế tư nhân ở Việt Nam hiện nay Solutions to strengthen Vietnam's law on private healthcare	72
---	----

VÕ SONG TOÀN

Pháp luật về hợp đồng trong kinh doanh bất động sản ở Việt Nam hiện nay Vietnam's current regulations on real estate business contracts.....	78
---	----

NGUYỄN QUANG THÀNH - NGUYỄN THỊ MAI ANH

Pháp luật về mua bán bất động sản hình thành trong tương lai: Thực trạng và kiến nghị Regulations on future-formed real estate: Current situation and recommendations	85
--	----

NGŨ THỊ NHƯ HOA - NGÔ THỊ THU HOÀI

Bàn về việc xác định "đối tượng tranh chấp là bất động sản" trên thực tế Discussing the determination of the object of the real estate dispute in practice.....	92
--	----

PHẠM XUÂN VƯƠNG

Pháp luật về kinh doanh bất động sản du lịch ở Việt Nam hiện nay - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện Current regulations on tourism real estate in Vietnam - Some shortcomings and recommendations for improvement.....	98
---	----

CAO VIỆT THẮNG

Hoạt động phòng, chống tham nhũng, tiêu cực của các triều đại phong kiến Việt Nam và gợi mở cho nước ta hiện nay Anti-corruption and anti-negativity measures of Vietnamese feudal dynasties and lessons learned	105
--	-----

NGUYỄN THỊ THU THỦY

Đánh giá chứng cứ điện tử trong tố tụng dân sự và các vấn đề đặt ra Evaluation of electronic evidence in civil proceedings and raising issues	111
--	-----

NGUYỄN LÊ DÂN

Một số điểm mới về trách nhiệm kỷ luật đối với viên chức New contents of Decree 71/2023/ND-CP on disciplinary responsibilities of public employees	116
---	-----

NGUYỄN TIẾN ĐỨC

Những cải cách gần đây đối với cơ chế giải quyết tranh chấp đầu tư giữa nhà đầu tư - nhà nước Current improvements of the Investor-State Dispute Settlement.....	122
---	-----

KHOA HỌC - KỸ THUẬT

NGUYỄN THANH HIỀN

Phân tích các thông số tải và tụ bù trên mô hình tụ bù Mikro PFR96 trong giảng dạy Analyzing load and capacitor parameters on Mikro PFR96 capacitor model in teaching activities	128
---	-----

NGUYỄN NGỌC TIỀN

Ổn định quá độ của hệ thống điện máy phát năng lượng gió Trà Vinh V1-3 tại Duyên Hải - Trà Vinh

Transitional stability of Tra Vinh V1-3 wind energy generator power system in Duyen Hai - Tra Vinh.....136

HÓA HỌC - CÔNG NGHỆ THỰC PHẨM

LÊ MINH SƠN - NGUYỄN KHÁNH SƠN - KIỀU ĐỖ TRUNG KIÊN - PHẠM TRUNG KIÊN

- NGUYỄN NGỌC TRÍ HUỖNH - PHÙNG THỊ HOA MAI

Nghiên cứu ảnh hưởng cấp phối cỡ hạt liên tục đến chất lượng bê tông khi sử dụng vật liệu xử lý môi trường

A study on the effect of continuous mix proportion on concrete quality

when using environmental treatment materials.....142

NGUYỄN THỊ PHƯỢNG

Phân tích đặc trưng hình thái sinh khối lõi ngô

Analyzing characteristics of corn cob biomass148

ĐINH QUANG CẢNH

Chuyển đổi số trong xây dựng mô hình quản lý phòng thí nghiệm hóa học

bằng phần mềm ứng dụng SaR LAB, CHemLAB

Digital transformation in developing chemical laboratory management models

using SaR LAB, CHemLAB software154

BÙI NGỌC PHA - LÊ HỮU PHÚC

Nghiên cứu so sánh các bộ điều khiển mức cho hệ thống tương tác hai bình chất lỏng

A comparative study of level controllers for two interacting liquid tanks160

TRƯƠNG BÁCH CHIẾN

Khảo sát đa mục tiêu các yếu tố ảnh hưởng đến hàm lượng Amylose trong tinh bột

bằng phép tối ưu hóa đa mục tiêu tương tác thỏa dụng mờ Pareto

The multi-objective investigation of factors influencing Amylose content in starch

using the Pareto interactive fuzzy multi-objective optimization.....167

VŨ XUÂN MINH - PHẠM THỊ LAN - TRẦN THỊ KIM CHÍNH - LÊ THỊ MỸ HẠNH

- LÊ HẢI KHOA - NGUYỄN TUẤN DUNG - TRẦN ĐẠİ LÂM

Nghiên cứu chế tạo chất keo tụ sinh học trên cơ sở alginate xử lý độ đục trong nước

A study on alginate-based biological coagulants treating turbidity in water.....174

HUỖNH ĐẶNG HÀ UYÊN - MANG THỊ XUÂN TRÚC - TRẦN THỊ NHUNG - NGUYỄN HOÀNG MINH KHUÊ

- DƯƠNG NGỌC MAI - LÊ TRUNG HIẾU - NGUYỄN THỊ HƯNG THANH - TRẦN PHƯỚC NHẬT UYÊN

Tạo bột màu betalains trích từ vỏ thanh long ruột đỏ bằng bột cám gạo

và ứng dụng vào phần má dạng kem

Preparing betalains powder from red dragon fruit peels and its application in making cream blush.....181

LOI HOANG HUY PHUOC PHAM - AN NGUYEN SI XUAN

Computational fluid dynamic simulation of hydrodynamics of CO₂ bubble leaked

from shallow subsea CO₂ storage

Mô phỏng thủy động lực học của bọt khí CO₂ rò rỉ từ kho lưu trữ CO₂ trong vùng biển cạn.....192

NGUYEN THI HONG HA - TRAN THI TUONG VI

Modification of Zeolite Derived from Fly Ash and Its Application in Coomassie Brilliant Blue G250 Removal

Tổng hợp vật liệu hấp phụ từ quá trình biến tính tro bay ứng dụng trong xử lý màu

Coomassie Brilliant Blue G250.....200

LOI HOANG HUY PHUOC PHAM

Validation of a Model for Simulating Formation of CO₂ Hydrate in Pipeline

Xác thực mô hình mô phỏng sự hình thành CO₂ hydrat trong đường ống.....206

BẢO ĐẢM QUYỀN BÌNH ĐẲNG VỀ VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

● CHU THỊ TRINH

TÓM TẮT:

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đảm bảo quyền con người, trong đó có quyền của phụ nữ, đặc biệt là lao động nữ. Bên cạnh đó, đảm bảo bình đẳng giới là một chính sách quan trọng của Nhà nước về lao động, được ghi nhận trong các văn bản pháp luật. Trên cơ sở quy định của pháp luật, tác giả đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho lao động nữ, chỉ ra những bất cập và phương hướng hoàn thiện.

Từ khóa: quyền bình đẳng, lao động nữ, bảo đảm quyền.

1. Quy định của pháp luật Việt Nam về bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho lao động nữ

Quyền bình đẳng là một quyền cơ bản của con người, đó là quyền được xác lập tư cách con người trước pháp luật, không bị pháp luật phân biệt đối xử, có quyền và nghĩa vụ ngang nhau trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ như nhau. Điều 26 Hiến pháp 2013, quy định “*công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt; Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới; Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội; Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới*”. Theo quy định này, các công dân hay người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng được bảo đảm thực hiện quyền, được tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát triển trong tất cả các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực lao động.

Trong lĩnh vực lao động, pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ quyền bình đẳng cho lao động nữ với tư cách là bảo vệ quyền con người, trong đó, bảo đảm bình đẳng giới được xem là một chính sách của pháp luật lao động. Ngay tại Điều 9 BLLĐ 2019 đã khẳng định: “*Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội việc làm*”. Như vậy, chính sách của Nhà nước là bảo đảm việc làm cho mọi người lao động, bảo đảm và tạo điều kiện cho người lao động cả nam và nữ có cơ hội tiếp cận và tìm kiếm việc làm. Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao

động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ốm đau, thai sản, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần. Nhà nước bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong quan hệ lao động.

Bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho lao động nữ được xem xét dựa trên các khía cạnh về đảm bảo quyền trong tuyển dụng lao động, đào tạo - bồi dưỡng lao động, điều kiện vệ sinh an toàn lao động... thể hiện ở một số nội dung sau:

Thứ nhất, bảo đảm bình đẳng về tuyển dụng lao động.

Nhà nước đã có các quy định chung để đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ trong quá trình tuyển dụng lao động, như: người lao động (NLD) không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động¹; thời gian thử việc; tiền lương.

Bên cạnh đó, Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Để bảo đảm việc thực hiện quyền bình đẳng cho lao động nữ trong tuyển dụng, luật quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng trong lĩnh vực lao động đó là: quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động². Việc quy định tỷ lệ nam, nữ trong tuyển dụng lao động thể hiện sự linh hoạt trong của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; trường hợp này cả lao động nam và lao động nữ đều có thể trở thành đối tượng ưu tiên khi tỷ lệ lao động nam - nữ có sự chênh lệch lớn. Hơn nữa, trong thực tế, xuất phát từ định kiến giới, người sử dụng lao động sẽ không mong muốn tuyển lao động nữ vì phụ nữ ngoài làm việc tại công xưởng họ còn phải thực hiện thiên chức làm mẹ, chăm sóc con cái, làm việc nhà, nên tâm lý nhà tuyển dụng sẽ ưu tiên tuyển nam hơn nữ. Bởi vậy, thông qua các quy định về biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới nêu trên, NLD nữ sẽ được đảm bảo đầy đủ hơn quyền bình đẳng về cơ hội việc làm trong tuyển dụng lao động.

Điều 5 Bộ luật Lao động 2019 quy định “Người lao động có các quyền sau đây: a) Làm việc; tự do

lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc,...”. Quy định này đã cụ thể hóa nội dung tại khoản 2, điều 16 Hiến pháp 2013 “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội”. Theo đó, NLD nói chung và lao động nữ nói riêng được bảo đảm về việc làm, không bị phân biệt đối xử khi lựa chọn việc làm, nơi làm việc, có quyền lựa chọn công việc phù hợp với khả năng, sức khỏe và trình độ chuyên môn. Ngoài ra, pháp luật quy định ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn³.

Như vậy, các quy định của pháp luật đã đảm bảo tối đa quyền bình đẳng về việc làm trong tuyển dụng lao động đối với lao động nữ. Chỉ cần đảm bảo được các điều kiện về tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, độ tuổi... mà công việc yêu cầu, thì dù là lao động nam hay lao động nữ thì đều có cơ hội tiếp cận vị trí việc làm, có cơ hội được tuyển dụng vào vị trí tương ứng. Người sử dụng lao động (NSDLĐ) biệt đối xử giữa nam và nữ trong tuyển dụng lao động được xem là hành vi vi phạm hành chính về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động phải chịu các trách nhiệm pháp lý theo quy định của pháp luật. Cụ thể: phạt cảnh cáo đối với hành vi vận động, xúi giục người khác lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp theo định kiến giới; phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây: phân biệt đối xử về giới trong bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; ép buộc hoặc nghiêm cấm người khác lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp vì định kiến giới; phân biệt đối xử về giới trong phân công công việc dẫn đến chênh lệch về thu nhập; từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế NLD thuộc một giới tính nhất định⁴.

Thứ hai, bảo đảm bình đẳng về đào tạo - bồi dưỡng.

Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động nữ có ý nghĩa như một giải pháp mang tính đòn

bấy, tạo cơ hội việc làm cho lao động nữ; là biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Lao động nữ có trình độ chuyên môn, tay nghề cao sẽ có nhiều cơ hội tiếp cận việc làm, tìm được việc làm phù hợp và thu nhập tốt hơn, có thể khẳng định được vị trí của mình trong gia đình và xã hội.

Pháp luật quy định cho NLD được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình. Thông qua các hoạt động của NSDLĐ như mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; tổ chức thi kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho NLD đã góp phần phát triển năng lực nghề nghiệp cho NLD, qua đó, lao động nữ được đào tạo nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, đáp ứng nhu cầu công việc.

Ngoài ra, với chính sách 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 nữ⁵ thể hiện sự quan tâm của Nhà nước và xã hội đối với lực lượng lao động đặc thù này, phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý, nhu cầu xã hội đối với lao động nữ. Tuy nhiên, việc thực hiện trên thực tế rất khó khăn. Đến nay, chỉ có khoảng 5% doanh nghiệp thực hiện đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Nguyên nhân chủ yếu do doanh nghiệp không biết đến chính sách này, hoặc không cần đào tạo nghề dự phòng, hoặc cho là cần đào tạo song không có kinh phí, hay cho rằng đào tạo nghề dự phòng không phải chức năng của doanh nghiệp⁶. Hơn nữa, cách mạng công nghiệp 4.0 với trình độ kỹ thuật tiên tiến, đòi hỏi đội ngũ lao động có trình độ tay nghề cao để điều khiển các dây chuyền sản xuất với những thiết bị, máy móc hiện đại như hiện nay, nếu chính sách đào tạo việc làm cho lao động nữ chỉ dừng lại ở việc đào tạo sơ cấp và tập trung trong một số lĩnh vực ngành nghề mà hiện lao động nữ đóng vai trò là lực lượng chủ đạo (như may mặc, da dầy, lắp ráp điện tử, du lịch, dịch vụ,...) sẽ không giải quyết được một cách triệt

để bài toán tạo cơ hội việc làm bình đẳng cho lao động nữ. Thêm vào đó, do tác động của những điều kiện khách quan, lao động nữ cũng đối mặt với nhiều rủi ro như bị mất việc làm, thu nhập bấp bênh, ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống. Bởi thế, cần có chính sách cụ thể hơn trong đào tạo, bồi dưỡng cho lao động nữ để giải quyết tốt các vấn đề phát sinh, bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Một vấn đề nữa có liên quan nhiều đến việc nâng cao số lượng và chất lượng lao động nữ là sự khác biệt độ tuổi về hưu của lao động nam và nữ, bởi lẽ các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm... đều căn cứ vào tuổi nghỉ hưu. Theo Điều 169 BLLĐ 2019, kể từ năm 2021 thì tuổi nghỉ hưu được điều chỉnh theo lộ trình tăng thêm 04 tháng mỗi năm đối với lao động nữ và tăng 03 tháng mỗi năm đối với lao động nam, dù quy định đã có sự thay đổi nhưng tính đến năm 2030 phụ nữ vẫn còn nghỉ hưu sớm hơn nam giới 03 năm 08 tháng. Vấn đề về tuổi nghỉ hưu tạo ra không ít áp lực, thiệt thòi cho nữ giới khi vừa phải tập trung cho gia đình con cái, ảnh hưởng đến thời gian thực tế công tác; vừa phải tranh thủ thời gian đào tạo, phấn đấu, nâng cao trình độ để có cơ hội nắm giữ các vị trí quản lý, lãnh đạo vì độ tuổi nghỉ hưu sớm hơn.

Thứ ba, bảo đảm bình đẳng về an sinh xã hội.

An sinh xã hội là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên của mình thông qua một loạt biện pháp công cộng, nhằm chống lại những khó khăn về kinh tế và xã hội do bị ngừng hoặc giảm thu nhập, gây ra bởi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thất nghiệp, thương tật, tuổi già và chết; đồng thời bảo đảm các chăm sóc y tế và trợ cấp cho các gia đình đông con⁷. Quyền được hưởng an sinh xã hội - ASXH là một trong những quyền con người cơ bản, được xếp vào nhóm quyền kinh tế, xã hội, văn hóa. Tại Việt Nam, quyền được hưởng ASXH đã được Hiến pháp năm 2013 ghi nhận với tư cách là một quyền cơ bản của công dân. Cụ thể, Điều 34 Hiến pháp quy định: “Công dân có quyền được bảo đảm ASXH”. Như vậy, mọi công dân Việt Nam đều có quyền được hưởng ASXH, không phân biệt giới tính, tôn giáo,

tín ngưỡng, nghề nghiệp, thành phần xã hội... Hiến pháp cũng đồng thời khẳng định trách nhiệm của Nhà nước trong đảm bảo các quyền hưởng ASXH: *“Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống ASXH, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, người khuyết tật, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác”*⁸.

Nhà nước đã có nhiều chính sách bảo đảm bình đẳng về quyền ASXH như: có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình; có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Bên cạnh đó, thực hiện việc tăng cường phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc cho NLĐ như yêu cầu NSDLĐ bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định⁹. Việc thực hiện các chính sách này, giúp đảm bảo cho NLĐ được đảm bảo các điều kiện làm việc, nâng cao năng suất lao động.

Đối với lao động nữ khi khám sức khỏe định kỳ, được khám chuyên khoa phụ sản; lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai theo quy định; lao động nữ 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 khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được NSDLĐ chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Đặc biệt, Điều 13 Luật Bình đẳng giới quy định NSDLĐ tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại là một biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Quy định này một mặt nhằm đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ, không bị ảnh hưởng tới chức năng sinh sản; mặt khác, đảm bảo cho lao

động nữ cũng có thể làm việc trong các ngành nghề nặng nhọc, nguy hiểm, độc hại; không bị loại bỏ các cơ hội việc làm. Đây chính là biện pháp bảo đảm quyền bình đẳng cho lao động nữ về việc làm một cách thực chất nhất.

Mặc dù vậy, việc thực hiện các quy định pháp luật về ASXH trên thực tế gặp một số khó khăn. Có thể liệt kê một số bất cập: chính sách nghỉ thai sản của Việt Nam hiện nay là 06 tháng đối với người mẹ, điều này đặt ra những nhu cầu xã hội lớn từ hệ thống dịch vụ chăm sóc trẻ em ban ngày như nhà trẻ hay lớp mẫu giáo cho con cán bộ hay học viên tại các cơ quan nhà nước và cơ sở đào tạo khi người phụ nữ quay trở lại làm việc¹⁰. Từ đó tạo ra thách thức rất lớn buộc người phụ nữ phải lựa chọn ưu tiên gia đình hơn công việc khi có con nhỏ. Vì vậy, phụ nữ có thể đánh mất nhiều cơ hội về việc làm.

Ngoài ra, khoản 4 Điều 137 BLLĐ 2019 và khoản 4 Điều 58 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định về quyền lợi chăm sóc sức khỏe của lao động nữ: *“Lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.”* Mặc dù quy định này thể hiện việc bảo đảm bình đẳng cho lao động nữ về ASXH, nhưng thực tế rất khó xác định về khoảng thời gian nghỉ này cho NLĐ. Nếu trong trường hợp có sự xung đột, mâu thuẫn giữa điều kiện thực tế tại nơi làm việc với nhu cầu của lao động nữ sẽ áp dụng quy định này ra sao. Điều này gây khó khăn cho việc bố trí, sắp xếp lao động của NSDLĐ trong đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ.

2. Giải pháp bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho lao động nữ tại Việt Nam

Trong lĩnh vực lao động, để bảo đảm quyền bình đẳng về việc làm cho NLĐ nữ, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

Thứ nhất, ban hành các văn bản hướng dẫn để thực hiện các quy định đảm bảo quyền bình đẳng

của phụ nữ một cách hiệu quả nhất; rà soát hệ thống các văn bản pháp luật có liên quan nhằm đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật cũng như chính sách để bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động nói chung, bình đẳng về việc làm cho lao động nữ nói riêng. Ngoài ra, cần phải có những chính sách nhằm bảo đảm cơ hội việc làm cho nhóm đặc thù như nhóm lao động nữ là đồng bào dân tộc thiểu số, nhóm phụ nữ khuyết tật..., để giải quyết triệt để vấn đề bất bình đẳng giới về cơ hội việc làm. Cụ thể:

Về chính sách hỗ trợ phụ nữ sau khi nghỉ thai sản để yên tâm làm việc, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ: thời gian nghỉ thai sản hiện nay là 06 tháng. Tuy nhiên, sau 6 tháng thai sản, trẻ em còn rất nhỏ và ít cơ sở giáo dục nhận chăm sóc đối tượng này, dẫn tới, lao động nữ khó toàn tâm cho công việc. Bởi thế, chúng tôi đề xuất cần xây dựng thêm các trường mẫu giáo nhận trẻ từ 06 tháng tuổi.

Ban hành chính sách hỗ trợ cho từng nhóm phụ nữ riêng biệt như phụ nữ vùng cao, vùng sâu, phụ nữ làm việc trong môi trường độc hại...

Xây dựng các hướng dẫn cho các đơn vị sử dụng lao động đảm bảo lao động nữ được nghỉ ngơi trong

thời kỳ nuôi con nhỏ và thời gian kinh nguyệt khi có xung đột về nhu cầu của lao động và tình hình thực tế của doanh nghiệp để có hướng giải quyết đúng nhất, bảo đảm quyền lợi cho các bên.

Thứ hai, tăng cường các biện pháp, chế tài xử lý đối với các hành vi vi phạm các quy định bảo đảm bình đẳng về việc làm cho lao động nữ. Song song với đó là triển khai các cơ chế đảm bảo các quy định của pháp luật về bình đẳng việc làm cho lao động nữ được thực hiện nghiêm chỉnh.

Thứ ba, đẩy mạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ, đảm bảo mục tiêu chiến lược quốc gia về bình đẳng giới của Nhà nước, nâng cao tỷ lệ lao động nữ hưởng lương, bảo đảm bình đẳng về cơ hội việc làm.

Bình đẳng về việc làm là một trong những vấn đề có ý nghĩa quan trọng nhất với cuộc sống và vị thế của phụ nữ, bởi lẽ nó là tiền đề để giúp phụ nữ tự chủ về phương diện kinh tế, độc lập trong cuộc sống. Vì thế, xã hội càng phát triển thì yêu cầu bảo đảm bình đẳng về việc làm càng trở thành vấn đề thiết thực. Việc thực hiện tốt điều này chính là thể hiện sự thành công của Đảng và Nhà nước về chính sách lao động, an sinh xã hội, tạo niềm tin cho người lao động ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹ Khoản 2 Điều 11 Bộ luật Lao động 2019

² Khoản 3 Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006

³ Khoản 3 Điều 78 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

⁴ Điều 8, Nghị định số 125/2021/NĐ-CP

⁵ Điều 135 Bộ luật Lao động 2019

⁶ <https://vwu.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-viec-lam-2674-4506.html>

⁷ https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_848330/lang--vi/index.htm

⁸ Khoản 2 Điều 59 Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam năm 2013

⁹ Điều 79 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

¹⁰ Mai Thị Diệu Thúy, (2019). Bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 41/2019, tr. 112.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Mai Thị Diệu Thúy, (2019). Bảo đảm quyền tham chính của phụ nữ - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn. Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 41/2019.
2. Bùi Thị Mừng, (2023). Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - Góc nhìn từ thực tiễn thực hiện pháp luật. Truy cập tại <https://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/xay-dung-phap-luat.aspx?ItemID=686>
3. ILO. Thúc đẩy và Xây dựng an sinh xã hội ở châu Á (Việt Nam - Giai đoạn 4). Truy cập tại https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_848330/lang--vi/index.htm
4. Hồ Thị Hồng Nhung (2006). Bình đẳng giới trong lao động, việc làm. Truy cập tại <https://vwu.vn/web/guest/tin-chi-tiet/-/chi-tiet/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-viec-lam-2674-4506.html>

Ngày nhận bài: 27/8/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 10/9/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 29/9/2023

Thông tin tác giả:

CHU THỊ TRINH

Khoa Luật Kinh tế, Trường Khoa học xã hội và Nhân văn - Trường Đại học Vinh

**ENSURING EQUAL EMPLOYMENT RIGHTS
FOR FEMALE WORKERS ACCORDING
TO VIETNAMESE LAWS**

● **CHU THỊ TRINH**

Faculty of Economic Law, School of Social Sciences and Humanities,
Vinh University

ABSTRACT:

During the process of leading the revolution, the Communist Party of Vietnam and the Government of Vietnam always paid attention to ensuring human rights, including women's rights, especially for female workers. In addition, ensuring gender equality is an important labor policy of the Government of Vietnam, and it has been specified in legal documents. Based on current regulations, this paper evaluates the practical enforcement of regulations on ensuring equal rights for female workers, points out the disadvantages, and makes recommendations for further improvements.

Keywords: equal rights, female workers, rights guarantee.