

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VÀ VIỆC BẢO ĐẢM QUYỀN LỢI LAO ĐỘNG NỮ

ThS. Nguyễn Thị Kim Dung¹

Bộ luật Lao động (BLLĐ) được Quốc hội khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. BLLĐ có rất nhiều điểm mới, quy định chi tiết, cụ thể hơn về lao động. Bài viết này đề cập đến những quy định của BLLĐ trong việc đảm bảo quyền lợi của lao động nữ.

Ngay ở chương đầu tiên tại Khoản 7 Điều 4 đã khẳng định Nhà nước Việt Nam thực hiện chính sách lao động: “Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên”. Tất cả các quy định trong BLLĐ áp dụng bình đẳng đối với cả người lao động là nam và với cả người lao động là nữ, không phân biệt đối xử. Và BLLĐ dành riêng chương X “**NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI**” – để đưa ra một số quy định cụ thể đối với lao động nữ, nhằm đảm bảo quyền lợi của nhóm người lao động đặc biệt trong xã hội.

Chính sách của Nhà nước được ghi nhận rõ trong BLLĐ: “1. Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; 2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà; 3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, 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; 4. Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động

¹ Phó Trưởng khoa Luật, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh

có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế; 5. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”²

Như vậy, quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam được Nhà nước bảo đảm; Nhà nước thực hiện chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ; có kế hoạch, biện pháp để tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, 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.

Người phụ nữ được bảo vệ thai sản theo quy định:

“1. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

2. 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 người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động 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.

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị

² Điều 135 BLLĐ

cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.”³

Việc quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo đảm quyền và lợi ích của lao động nữ. Điều 138 BLLĐ còn quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; Điều 139 quy định về nghỉ thai sản trong đó đặc biệt đưa ra quy định để tạo điều kiện cho người chồng được hưởng chế độ khi vợ sinh con; quy định về chế độ thai sản đối với lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ - vấn đề còn mới mẻ ở Việt Nam. Khoản 5 Điều 139 BLLĐ quy định như sau: “Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.”

BLLĐ quy định về việc bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản: “Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.”⁴

Điều 142 BLLĐ quy định về những nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con; người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao

³ Điều 137 BLLĐ

⁴ Điều 140 BLLĐ

động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc này.

BLLĐ quy định về tuổi nghỉ hưu như sau:

“1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.”⁵

Điều 219 BLLĐ quy định về sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động, chẳng hạn quy định về sửa đổi, bổ sung điều 54 Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14 về điều kiện hưởng lương hưu; Điều 55 về điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động; Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 về những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án...

Kết luận:

Việc ban hành BLLĐ với những quy định cụ thể, chi tiết đã góp phần ngày càng hoàn thiện hệ thống các quy định của pháp luật về lao động; bảo đảm quyền lợi cho người lao động; trong đó đặc biệt là lao động nữ, tạo điều kiện cho lao động nữ phát huy ưu thế của mình, phát huy năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình; tạo sự bình yên cho gia đình và xã hội; tạo động lực và phát huy mọi nguồn lực phát triển kinh tế - xã hội./.

⁵ Điều 169 BLLĐ