

# **BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM – VÀ THỰC TIỄN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP TP HCM**

ĐÀO THỊ NGUYỆT

*Khoa Luật, Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh  
khoinguyen0209@yahoo.com*

**Tóm tắt:** Cùng với người lao động nam, người lao động nữ ngày càng tham gia và có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển kinh tế, xã hội. Tuy nhiên, do những khác biệt về giới tính, sức khỏe, thể lực mà việc tham gia lao động của người lao động nữ còn một số hạn chế nhất định. Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ đi vào phân tích và làm rõ một số các quyền của người lao động nữ theo quy định của pháp luật lao động hiện nay và liên hệ thực tiễn tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM, từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM.

Trong bài viết tác giả sử dụng các phương pháp như: Phương pháp luận của chủ nghĩa Mác – Lênin như: Chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử. Tác giả cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu khoa học truyền thống như: Phương pháp so sánh giữa quy định của pháp luật lao động Việt Nam và thế giới, Phương pháp phân tích các quy định của pháp luật và thực tiễn tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM, Phương pháp tổng hợp.

**Từ khóa:** Quyền của người lao động nữ

## **PROTECTION OF WOMEN'S RIGHTS UNDER VIETNAMESE LABOR LAW - AND PRACTICE AT HCMC INDUSTRIAL UNIVERSITY**

**Abstract:** Together with male workers, female workers increasingly participate and make important contributions to the socio-economic development. However, due to differences in gender, health and fitness, labor participation of female workers still has certain limitations. Within the scope of this article, the author only analyzes and clarifies some of the rights of female workers in accordance with the current labor law and practical contact at Ho Chi Minh City University of Industry, since then. propose some solutions to improve the mechanism to protect the rights of female workers at Ho Chi Minh City University of Industry.

**Keywords:** Rights of female workers

### **1 ĐẶT VẤN ĐỀ**

Trong xã hội xã hội chủ nghĩa người lao động được bình đẳng, được tự do lựa chọn việc làm, tự do làm việc. Tuy nhiên, xuất phát từ những đặc điểm về giới như sức khỏe, thiên chức của người phụ nữ mà so với người lao động nam, người lao động nữ bao giờ cũng có thể lực thấp hơn và khả năng thích ứng với môi trường cũng bị hạn chế, do đó thường gặp trở ngại về sức khỏe, sự dẻo dai do những ảnh hưởng của giới tính. Nhưng bù lại, so với lao động nam thì lao động nữ lại có sự khéo léo, bền bỉ và kiên trì hơn trong công việc. Về mặt tâm lý, hiện nay vẫn còn nhiều bộ phận người lao động còn chịu ảnh hưởng quan niệm truyền thống, mang nặng tư tưởng trọng nam khinh nữ. Một số doanh nghiệp và các cơ quan Nhà nước không muốn tiếp nhận người lao động nữ vào làm việc, thậm chí trên các trang thông tin đăng tuyển các doanh nghiệp, cơ quan còn chú thích rõ: “Chỉ tuyển lao động nam”. Hiện nay, pháp luật lao động quốc tế nói chung và pháp luật lao động Việt Nam nói riêng đều có những cơ chế, chính sách phù hợp để đảm bảo đầy đủ nhất quyền lợi cho nhóm người lao động đặc thù này.

### **2 NỘI DUNG**

#### **2.1 Quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ và liên hệ tại Trường Đại Học Công nghiệp TP HCM.**

Lê nin đã nói: “Lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại là công nhân, là Người lao động”. Hiến pháp của nước CHXHCN Việt Nam xác định lao động là quyền và nghĩa vụ của công dân, đồng thời Hiến pháp cũng quy định trách nhiệm của Nhà nước và xã hội trong việc tạo việc làm cũng như bảo vệ

người lao động. Vì người lao động là người trực tiếp bỏ sức lao động của mình để tạo ra của cải vật chất cho xã hội, nên họ là người có khả năng chịu nhiều tác động xấu của quá trình làm việc đến sức khỏe, tính mạng. Như đã phân tích, so với người lao động nam thì người lao động nữ thường gặp nhiều trở ngại hơn như: có thể lực yếu hơn, khả năng thích ứng với môi trường cũng hạn chế hơn nhưng bù lại họ lại có sự khéo léo và kiên nhẫn hơn so với người lao động nam. Do đó, việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ luôn được Nhà nước và xã hội đặt lên hàng đầu. Người lao động nữ ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân trong đó có quyền tự do lao động, quyền được bảo vệ, quyền được đảm bảo cuộc sống khi tham gia quan hệ lao động thì còn được Bộ Luật Lao động năm 2012 sửa đổi bổ sung năm 2019 (Gọi tắt là: BLLĐ năm 2019) ghi nhận những quyền đặc trưng riêng như:

Thứ nhất: Trong lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động.

Người lao động nữ được quyền bình đẳng về cơ hội việc làm, thu nhập, không bị phân biệt đối xử. Tại Điều 23 của Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền ghi nhận rằng “Mọi người đều có quyền làm việc và tự do lựa chọn việc làm”. Tại Việt Nam, Điều 35 Hiến pháp năm 2013 cũng quy định: “Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động...”. và Điều 5 BLLĐ năm 2019 quy định quyền: “Làm việc, tự do lựa chọn nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ”. Như vậy, việc bình đẳng trong việc tạo công ăn việc làm cho cả người lao động nam và lao động nữ đang là mục tiêu hướng đến của toàn thế giới và pháp luật Việt Nam cũng không nằm ngoài xu hướng đó. Pháp luật yêu cầu người sử dụng lao động phải tạo cơ hội về việc làm dành cho cả lao động nam và lao động nữ. Theo đó, trên các thông tin đăng tuyển, người sử dụng lao động phải áp dụng các tiêu chí tuyển dụng ngang bằng nhau cho cả lao động nam và lao động nữ. Bên cạnh đó, Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006 còn quy định: “Trong lĩnh vực lao động cả hai giới phải được bình đẳng về yêu cầu khi tuyển dụng, hay đối xử như nhau tại nơi làm việc, các điều kiện đời sống lao động là như nhau, có quyền được bổ nhiệm chức danh như nhau”. Ngoài ra, pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động còn phải bảo đảm quyền bình đẳng không phân biệt đối xử trong các cơ hội về việc làm như: Quyền được học tập, đào tạo, thăng chức hay bị tước bỏ công việc một cách không công bằng.

Theo pháp luật nước ta, quan hệ lao động do pháp Luật lao động điều chỉnh khác với quan hệ lao động giữa cán bộ, công chức, viên chức với thủ trưởng cơ quan Nhà nước được điều chỉnh bởi pháp Luật công chức, Luật viên chức. Sự khác biệt trong quy định pháp luật xuất phát từ bản chất của hai loại quan hệ này. Nếu nhóm quan hệ do Luật lao động điều chỉnh dựa trên cơ sở bình đẳng, thoả thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động, thì quan hệ lao động do Luật cán bộ, viên chức mang tính mệnh lệnh hành chính, nhất là trong quá trình quản lý lao động của thủ trưởng cơ quan Nhà nước. Tuy nhiên, cho dù quan hệ lao động của các chủ thể mang tính chất khác nhau đi chăng nữa, thì tất cả người lao động đều sử dụng sức lao động của mình để làm việc và trong quá trình làm việc đó, họ cũng cần được đảm bảo về việc làm, được đảm bảo xử lý kỷ luật, được đảm bảo về vật chất trong những trường hợp làm mất đi nguồn thu nhập của họ. Chính vì vậy, một số quy định của pháp luật lao động cũng được áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức. Trường Đại học Công nghiệp TPHCM là một đơn vị sự nghiệp công lập, bao gồm 2 đối tượng là viên chức và người lao động, chịu sự điều chỉnh của Luật viên chức, nhưng vẫn đảm bảo các quy định của pháp luật lao động về việc đảm bảo quyền lợi của viên chức và người lao động, đặc biệt là quyền lợi của viên chức và người lao động nữ.

Tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM. Trong khâu tuyển dụng viên chức và người lao động, việc đăng tuyển các thông tin tuyển dụng trên website nhà trường đã thực hiện rất tốt quy định của pháp luật lao động. Cụ thể: Trong các thông báo tuyển dụng trên website hàng năm của Trường Đại học Công nghiệp TPHCM không có sự phân biệt tuyển dụng giữa viên chức, người lao động nam và nữ, tất cả đều có cơ hội tuyển dụng ngang nhau nếu đáp ứng được các điều kiện tuyển dụng. Tuy nhiên, xét về mặt cơ hội thăng chức, hiện nay đội ngũ nhân sự chủ chốt của nhà Trường từ phó Hiệu trưởng, đến Trưởng các đơn vị đa số đều là nam giới, việc sử dụng viên chức và người lao động nữ giữ các chức danh quan trọng trong các đơn vị còn hạn chế. Mặc dù, cơ hội thăng chức chỉ dành cho các viên chức, người lao động đáp ứng đủ điều kiện cho mỗi chức danh như về học hàm học vị, sự tín nhiệm, trình độ, chuyên môn. Nhưng nếu tạo điều kiện hơn nữa giúp viên chức nữ giữ các chức danh quan trọng thì sẽ đảm bảo tốt hơn quyền bình đẳng giữa viên chức nam và nữ. Cụ thể, hiện nay Trường Đại học Công nghiệp TPHCM bao gồm 8 phòng ban, 17 khoa, 3 viện, 6 trung tâm nhưng chỉ có Phòng quản lý khoa học và hợp tác quốc tế, Khoa ngoại ngữ, Trung tâm thông tin truyền thông là những đơn vị có trưởng nhân sự là nữ giới.

Thứ hai: Trong lĩnh vực thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Khách thể trong quan hệ lao động chính là sức lao động của người lao động. Do đó, để bảo vệ sức lao động của người lao động pháp luật lao động Việt Nam đã quy định theo hướng khống chế về mức thời gian làm việc tối đa của người lao động, cũng như quy định về thời gian nghỉ ngơi để người lao động có khả năng phục hồi sức khoẻ đặc biệt đối với lao động nữ với thể lực yếu hơn. Và cũng là để giúp họ thực hiện tốt thiên chức của mình là một người mẹ, một người vợ, đồng thời chăm sóc tốt sức khoẻ sinh sản của người lao động nữ, giúp họ phát triển toàn diện về cả thể chất lẫn tinh thần để có thể quay lại với công việc. Cụ thể, BLLĐ năm 2019 quy định: “Không được sử dụng lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp đặc biệt như mang thai ở tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi”. Hay quy định: “Trong thời gian hành kinh lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 30 phút, hoặc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc và vẫn được hưởng đủ lương”.

Tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM. Đối với quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của pháp luật lao động chỉ áp dụng đối với đối tượng là người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM, vì đối với viên chức với công việc đặc thù nên thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi tuân theo quy định của luật viên chức. Về mặt này, Trường Đại học Công nghiệp TPHCM đã tuân thủ tốt quy định của pháp Luật lao động, không sử dụng người lao động nữ làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp đặc biệt như mang thai ở tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Tuy nhiên, việc đảm bảo quyền lợi của người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, hoặc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc và vẫn được hưởng đủ lương chưa thực sự được quan tâm và áp dụng trên thực tế.

Thứ ba: Bảo đảm quyền của lao động nữ mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ.

Việc lấy chồng, sinh con là một trong những quy luật tự nhiên và là thiên chức đặc biệt của người lao động nữ, để đảm bảo cho người lao động nữ vừa đảm bảo được việc làm, tạo thu nhập phát triển kinh tế gia đình, vừa thực hiện tốt thiên chức người vợ, người mẹ pháp Luật lao động luôn tạo các điều kiện tốt nhất cho họ. Cụ thể, khoản 3 Điều 137 BLLĐ năm 2019 đã quy định “Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động hoặc sa thải đối với người lao động vì những lý do như kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi...”. Quy định này của pháp luật lao động vừa có ý nghĩa trong việc bảo vệ thiên chức của người mẹ, vừa có ý nghĩa bảo đảm sự bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, tránh trường hợp vì thực hiện thiên chức của người phụ nữ mà bị mất việc.

Về bảo hiểm xã hội: Hiện nay, việc bảo đảm vật chất cho người lao động trong những trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp... được pháp Luật lao động điều chỉnh. Bảo hiểm xã hội đã tạo điều kiện cả về vật chất lẫn tinh thần giúp người lao động nữ thực hiện tốt nhất thiên chức của mình trong trường hợp thai sản mà không thể trực tiếp tham gia lao động tạo thu nhập. Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 thì đối với lao động nữ mang thai; sinh con; mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ, nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, đặt vòng tránh thai, thực hiện biện pháp triệt sản có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi thì được hưởng trợ cấp thai sản. Tuy nhiên, trong trường hợp người lao động nữ mà khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì điều kiện đặt ra là phải đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên, trong đó có đủ 03 tháng đóng bảo hiểm xã hội trong vòng 12 tháng trước sinh thay vì trước đây phải có đủ 06 tháng đóng bảo hiểm xã hội trong vòng 12 tháng trước sinh. Quy định này đã thật sự tạo điều kiện cho những người lao động nữ vì những lý do sức khoẻ phải nghỉ việc để dưỡng thai vẫn có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con và hạn chế được tình trạng trực lợi chế độ thai sản.

Chế độ nghỉ thai sản: Việc mang thai và sinh con là một trong những khoảng thời gian khó khăn đối với người lao động nữ, đây là khoảng thời gian người phụ nữ dễ bị tự kỷ hay người ta thường gọi là bệnh hậu sản vì họ phải nghỉ việc chăm sóc con, không có nguồn thu nhập đồng thời các chi phí sinh hoạt gia đình sẽ tăng lên rất nhiều để chăm sóc cho thành viên mới, có thể ảnh hưởng rất lớn đến sức khoẻ và tinh thần của người lao động nữ. Vì vậy, Nhà nước và pháp luật luôn tạo ra các điều kiện thuận lợi nhất để bảo vệ người phụ nữ trong giai đoạn này đó chính là quy định về chế độ trợ cấp thai sản cho người lao động nữ.

Theo đó, pháp luật lao động cho phép người lao động nữ được nghỉ thai sản khi mang thai và chăm sóc con lúc đầu ốm trong một khoảng thời gian nhất định. Cụ thể, 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 người lao động nữ sinh con thì thời gian được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng và nếu sinh con đôi trở lên thì người lao động được nghỉ thêm 01 tháng và được hưởng chế độ thai sản theo quy định. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 còn quy định khi hết thời gian nghỉ thai sản, người lao động nữ có quyền được nghỉ thêm một thời gian và không hưởng lương theo thỏa thuận nếu được sự đồng ý của người sử dụng lao động để giúp quyền làm mẹ của người lao động nữ được trọn vẹn. Hoặc pháp luật cũng cho phép, nếu chưa hết thời gian nghỉ thai sản mà người lao động nữ có nhu cầu đi làm trở lại nếu đã nghỉ tối thiểu được 04 tháng thì vẫn được phép quay trở lại làm việc và vẫn được hưởng chế độ thai sản đến hết 06 tháng hoặc trong trường hợp sinh đôi thì cộng thêm 01 tháng và được trả lương cho những ngày làm việc đó.

Về chế độ thai sản hiện nay tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM: Có thể thấy Trường Đại học Công nghiệp TPHCM cũng đã có những sự giúp đỡ tích cực đối với viên chức và người lao động nữ khi sinh con, ngoài đảm bảo thời gian nghỉ và chế độ trợ cấp thai sản theo đúng quy định của Luật bảo hiểm xã hội thì Trường Đại học Công nghiệp TPHCM luôn có một quỹ riêng để thăm hỏi động viên khi viên chức và người lao động sinh con được quy định cụ thể trong quy chế chi tiêu nội bộ của Trường giúp những người mẹ, người vợ yên tâm thực hiện tốt chức năng của mình. Cụ thể: Tại Điều 18 Trong quy chế chi tiêu nội bộ năm 2020 của Trường Đại học Công nghiệp TPHCM quy định: Trích Quỹ công đoàn để chi cho các hoạt động thăm hỏi, hiếu hỉ, ốm đau, hoàn cảnh khó khăn đối với CB-VC;

Về xử lý kỷ luật người lao động nữ: Xử lý kỷ luật lao động là quyền của người sử dụng lao động và là phương tiện để người sử dụng lao động quản lý lao động khoa học và có hiệu quả. Kỷ luật lao động cũng có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động vì nhờ có kỷ luật lao động, người lao động biết rõ các nghĩa vụ của mình và các chế tài dự liệu cho việc vi phạm những nghĩa vụ đó. Và tùy vào mức độ vi phạm kỷ luật của người lao động mà người sử dụng lao động có thể áp dụng một trong các hình thức kỷ luật như: khiển trách, cách chức, kéo dài thời hạn nâng lương hay sa thải... Tuy nhiên, đối với lao động nữ như đã nói khác với lao động nam ở thiên chức làm mẹ, làm vợ. Nên nếu trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, chăm sóc con mà bị xử lý kỷ luật lao động sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tinh thần và thu nhập của người lao động nữ. Theo đó, BLLĐ năm 2019 tại khoản 4 Điều 122 quy định “Không được xử lý kỷ luật lao động với những người lao động nữ đang mang thai, nghỉ thai sản và nuôi con dưới 12 tháng tuổi”.

Về kỷ luật lao động tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM: Trường Đại học Công nghiệp TPHCM đến nay chưa xử lý kỷ luật bất kỳ viên chức hay người lao động nào khi mang thai, nghỉ thai sản hay đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Trường đã thực hiện rất tốt các quy định và bảo vệ tốt nhất quyền lợi của viên chức và người lao động nữ.

Thứ tư: Bảo đảm về điều kiện làm việc phù hợp với lao động nữ.

Điều kiện vật chất tại nơi làm việc được xem là một trong những nhu cầu quan trọng cần quan tâm đặc biệt vì nó ảnh hưởng đến chất lượng công việc của doanh nghiệp, cơ quan, đoàn thể. Nếu tại nơi làm việc điều kiện vật chất được đảm bảo an toàn, có các trang thiết bị phù hợp giúp người lao động yên tâm làm việc, và đảm bảo hiệu suất của công việc. Ngược lại, nếu tại nơi làm việc điều kiện vật chất không được đảm bảo, thiếu thôn cơ sở vật chất có thể gây thiệt hại cả về tính mạng lẫn sức khỏe và năng suất lao động. Đặc biệt với người lao động nữ, có một số đặc điểm về sinh lý khác với lao động nam, theo đó, các điều kiện dành cho người lao động nữ cũng được ưu tiên hơn so với người lao động nam. Cụ thể, pháp luật lao động đòi hỏi các doanh nghiệp phải có trách nhiệm cung cấp đầy đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc sẽ đảm bảo môi trường thuận lợi cho người lao động. Hoặc quy định, trong trường hợp sử dụng nhiều lao động nữ thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm hỗ trợ xây dựng nhà trẻ mẫu giáo, hoặc đóng góp một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

Tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM - Việc bảo đảm điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật lao động cho người lao động cũng rất được chú trọng. Cụ thể, Trường đã xây dựng các phòng vệ sinh sạch, thoáng mát, luôn được vệ sinh hàng ngày để phục vụ nhu cầu của người lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm nổi bật như đã phân tích thì việc xây nhà tắm hay xây dựng các phòng nghỉ cho người lao động để nghỉ trưa, phục hồi sức lao động thì hiện nay chưa được nhà trường thực hiện. Còn

việc hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ mẫu giáo, hoặc đóng góp một chút kinh phí cho lao động nữ để gửi trẻ cũng chưa được nhà trường quan tâm.

Thứ năm: Bảo đảm quyền lợi của người lao động nữ về tuổi nghỉ hưu.

Tuổi nghỉ hưu và chính sách hưu trí của người lao động được pháp luật lao động quy định rất cụ thể, thể hiện sự ưu đãi nhất định của Nhà nước đối với những người lao động đã có thời gian dài cống hiến sức lao động của mình cho doanh nghiệp, cho xã hội. Theo đó, Điều 187 BLLĐ năm 2012 quy định theo hướng mở về độ tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ. Cụ thể, khi lao động nữ đủ các điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và đủ 55 tuổi sẽ được hưởng lương hưu. Tuy nhiên tùy theo điều kiện, hoàn cảnh làm việc mà người lao động nữ có thể nghỉ hưu ở tuổi sớm hơn hay cao hơn so với quy định và mức tối đa là không quá 5 năm. Người lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường thì tuổi nghỉ hưu là 55 tuổi, còn đối với người lao động nữ bị suy giảm lao động, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục thuộc Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn 55 tuổi. Và hiện nay, BLLĐ năm 2019 đã được thông qua và có hiệu lực từ ngày 1/1/2021 đã sửa đổi, bổ sung nâng độ tuổi nghỉ hưu đối với người lao động nữ và lao động nam theo lộ trình từ ngày 1/1/2021. Cụ thể: Tăng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi với nam, 60 tuổi với nữ theo quy định tại Điều 169 BLLĐ năm 2019: “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 nam; đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng với lao động nam; 04 tháng với lao động nữ”.

Tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM: Trường Đại học Công nghiệp TPHCM luôn tuân thủ đúng quy định của pháp luật về việc đảm bảo tuổi nghỉ hưu đối với viên chức và người lao động nữ. Bên cạnh đó Trường còn tạo điều kiện cho viên chức và người lao động nữ sau khi hết tuổi nghỉ hưu mà vẫn còn sức khỏe, còn muốn tiếp tục công việc thì Trường luôn tạo mọi điều kiện cho viên chức và người lao động làm việc theo các loại hợp đồng theo mùa vụ, hợp đồng thỉnh giảng... để giúp người lao động nữ được tiếp tục theo nghề mà mình yêu thích cũng như tạo thu nhập cho cuộc sống gia đình.

## **2.2 Một số kiến nghị nhằm bảo vệ quyền lợi của cán bộ, viên chức, người lao động làm việc tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM.**

Như đã phân tích, nhìn chung Trường Đại học Công nghiệp TPHCM đã thực hiện tốt, và có hiệu quả các quy định của pháp Luật lao động. Tuy nhiên, vẫn còn một số các chi tiết nhỏ mà Trường chưa có sự quan tâm sâu sắc để bảo đảm quyền lợi của người lao động đặc biệt là viên chức và người lao động nữ. Qua bài viết tác giả xin đưa ra một số kiến nghị mong đợi nhà Trường có thêm sự quan tâm hơn nữa đến việc bảo vệ quyền lợi của viên chức và người lao động nói chung và viên chức và người lao động nữ nói riêng một số kiến nghị như sau:

Thứ 1, Về việc làm, đào tạo lao động. Như đã phân tích, hiện nay về cơ hội thăng chức tại Trường Đại học Công nghiệp TPHCM chưa thật sự bình đẳng trong việc tạo điều kiện cho người lao động nữ. Do đó, để đảm bảo tốt hơn quyền bình đẳng giữa viên chức và người lao động nam và nữ trong các cơ hội thăng tiến trong công việc thì nhà Trường nên có sự cân bằng trong việc tạo điều kiện cho viên chức và người lao động là nữ có thể giữ các chức vụ chủ chốt trong mỗi đơn vị. Việc tạo điều kiện như vậy sẽ làm cho viên chức và người lao động nữ sẽ càng có nhiều động lực, phấn đấu để cống hiến trong công tác. Qua đó cũng góp phần làm cho các quy định của pháp luật lao động được thực thi một cách hiệu quả.

Thứ 2, Về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi. Để bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ, pháp luật lao động đã có những quy định rất chặt chẽ và cụ thể. Tuy nhiên, việc đảm bảo quyền lợi cho viên chức và người 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 và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động hiện nay vẫn chưa được chú trọng và thực thi hiệu quả trong các doanh nghiệp nói chung và tại Trường Đại học Công Nghiệp TPHCM nói riêng. Do đó, tác giả kiến nghị nhà Trường nên có những quy định riêng biệt về thời gian nghỉ ngơi hợp lý cho những đối tượng đặc thù này. Cụ thể, việc đảm bảo thời gian nghỉ như thế nào nên quy định cụ thể trong quy chế nội bộ của Nhà trường để có thể được áp dụng một cách thống nhất.

Thứ 3, Về điều kiện tại nơi làm việc. Hiện nay, việc quan tâm đến sức khỏe của người lao động luôn được đặt lên hàng đầu, chỉ khi nào họ có sức khỏe tốt, có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động để có thể cống hiến hết mình trong công việc. Để tạo các điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động tại nơi làm việc tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM tác giả kiến nghị nhà trường cho xây dựng một số các phòng tắm, phòng vệ sinh có đủ trang thiết bị dành cho người lao động nữ để có thể đảm bảo sức khỏe, tinh thần và hiệu suất trong công việc. Đặc biệt là xây dựng phòng nghỉ trưa cho người lao động - xuất phát từ đặc thù của ngành giáo dục, thời gian làm việc của viên chức và người lao động trong các đơn vị sự nghiệp có những đặc thù nhất định, việc xây dựng các phòng nghỉ trưa là một trong những yêu cầu cấp thiết để bảo vệ tốt nhất sức khỏe của viên chức và người lao động nữ. Bên cạnh đó, tác giả cũng mong Nhà trường có những quan tâm đến việc hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ mẫu giáo, hoặc đóng góp một phần kinh phí cho viên chức, người lao động nữ có con nhỏ để gửi trẻ giúp họ yên tâm trong công tác, và làm việc có hiệu quả và năng suất hơn.

Thứ 4, Đối với người lao động nữ sinh con. Hiện nay, theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội, khi người lao động nữ sinh con thì thời gian được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng và nếu sinh con đôi trở lên thì người lao động được nghỉ thêm 01 tháng và được hưởng chế độ thai sản. Như vậy, sau khi hết thời gian nghỉ thai sản, viên chức và lao động nữ đã quay trở lại công việc. Tuy nhiên, để tạo điều kiện cho nhóm đối tượng này, vừa có thể chăm sóc con nhỏ, vừa đảm bảo hoàn thành công việc, tác giả cho rằng các doanh nghiệp nói chung và Trường Đại học Công nghiệp nói riêng nên lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của viên chức và lao động nữ và khả năng của doanh nghiệp, nhà Trường; tạo điều kiện để viên chức và người lao động nữ nuôi con từ 06 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

### 3. KẾT LUẬN

Việc bảo vệ quyền lợi của người lao động nữ là một trong những chính sách quan trọng của Nhà nước Việt Nam cũng như thế giới. Hiện nay, quyền của người lao động nữ nói chung, quyền của các viên chức và người lao động nữ nói riêng tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM ngày càng hoàn thiện về mọi mặt đem lại những hiệu quả tích cực, tiến bộ, toàn diện – Từ đó, làm cho năng suất công việc ngày càng tăng lên, đem lại sự phát triển cho nhà trường. Qua bài viết tác giả đã nêu một số các quy định của pháp luật lao động Việt Nam về bảo vệ quyền của người lao động nữ và liên hệ tại Trường Đại học Công nghiệp TP HCM thông qua việc đưa ra một số kiến nghị để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của nhóm người lao động đặc thù này như kiến nghị về việc đảm bảo quyền được học tập, thăng chức ngang bằng với nam giới; kiến nghị về đảm bảo thời gian nghỉ ngơi trong thời gian hành kinh hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi; kiến nghị về điều kiện cơ sở vật chất tại nơi làm việc và cơ sở đối với viên chức và người lao động nữ đang nuôi con nhỏ. Như đã nói, mặc dù Trường Đại học Công nghiệp TP HCM là một đơn vị sự nghiệp và quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh của Luật viên chức nhưng một số quy định của pháp luật lao động cũng được áp dụng cho cán bộ, viên chức. Do đó, việc tuân theo pháp luật lao động cũng là trách nhiệm của nhà trường, viên chức và người lao động. Bài viết mới dừng lại ở khía cạnh bảo vệ quyền lợi của viên chức và người lao động nữ, sẽ là tài liệu tham khảo cho các tác giả sau tiếp tục nghiên cứu và tìm ra các giải pháp khác bảo vệ quyền lợi của viên chức và người lao động nói chung và viên chức, người lao động nữ nói riêng

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hiến pháp 2013 của nước Cộng hòa CHCN Việt Nam
- [2] Bộ luật lao động năm 2012, được Quốc hội khoá XIII thông qua ngày 18/6/2012, tại kỳ họp thứ 3 theo Luật 10/2012/QH13.
- [3] Bộ luật lao động năm 2019, được Quốc hội khoá XIV thông qua ngày 20/11/2019, tại kỳ họp thứ 8 theo Luật 45/2019/QH14
- [4] Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền (1948)
- [5] Luật bình đẳng giới năm 2006
- [6] Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

- [7] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo Trình Luật Lao động Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, Hà Nội, 2010
- [8] Trường Đại học Luật TP.HCM, *Giáo Trình Luật Lao động*, Nxb. Hồng Đức – Hội luật gia Việt Nam, 2015
- [9] TS. Bùi Thị Kim Ngân (2013), “Một số ý kiến về lao động nữ theo BLLĐ năm 2012”, *Tạp chí Nhà nước và pháp luật*
- [10] TS. Nguyễn Hiền Phương (2014), “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí luật học*.
- [11] Quy chế chi tiêu nội Trường ĐH Công nghiệp TP HCM năm 2020.
- [12] V.I Lê –nin, Toàn tập, tr.38
- [13] [http://iuh.edu.vn/Resource/Upload2/files/2019/10/tb\\_139.pdf](http://iuh.edu.vn/Resource/Upload2/files/2019/10/tb_139.pdf)

*Ngày nhận bài: 15/12/2019*

*Ngày chấp nhận đăng: 24/07/2020*