

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ TỒN TẠI TRONG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NỮ NHÌN TỪ THỰC TIỄN TỈNH BÌNH DƯƠNG

● NGUYỄN THỊ TRƯỜNG AN

## TÓM TẮT:

Pháp luật về lao động của Việt Nam về cơ bản đã đảm bảo và bảo vệ quyền lợi của người lao động nói chung và các quyền chuyên biệt dành riêng cho người lao động nữ. Trong quá trình sử dụng lao động nữ, người sử dụng lao động phải tuân thủ các quy định về nghĩa vụ và trách nhiệm đối với người lao động nữ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản pháp lý có liên quan. Tuy nhiên, từ việc tìm hiểu thực trạng pháp luật về sử dụng lao động nữ tại các doanh nghiệp đang hoạt động tỉnh Bình Dương cho thấy, quyền lợi của người lao động nữ vẫn chưa thật sự được đảm bảo. Do đó, thông qua nghiên cứu này, tác giả sẽ phân tích, đánh giá những vấn đề còn tồn tại trong việc thực thi pháp luật về sử dụng lao động nữ tại các doanh nghiệp tỉnh Bình Dương và đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật thích hợp.

**Từ khóa:** người lao động nữ, sử dụng lao động nữ, tỉnh Bình Dương, quyền cơ bản, chế tài.

## 1. Đặt vấn đề

Lao động nữ với vấn đề bình đẳng giới và được đảm bảo các điều kiện đúng theo quy định của pháp luật khi tham gia vào lao động, làm việc cũng như đời sống xã hội luôn nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Điều đó đã được lồng ghép khá đầy đủ trong các chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Kết quả đem lại từ những chủ trương và chính sách đó đã đưa Việt Nam trở thành một trong những nước có tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động cao trên thế giới. Theo số liệu về tình hình lao động - việc làm quý I năm 2020 của Tổng Cục Thống kê, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động trung bình giai đoạn 2010 -

2020 của lao động nữ là 72,9% và tỷ lệ này của lao động nam là 82,5%<sup>1</sup>.

Tuy nhiên, trong thực tế, quyền lợi của một số bộ phận lao động nữ và vấn đề liên quan đến việc sử dụng lao động nữ còn chưa được đảm bảo và giải quyết kịp thời, chẳng hạn như về điều kiện lao động và thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ; tiền lương và thu nhập còn tương đối thấp so với lao động nam; hay vấn đề bảo hiểm xã hội; thời gian nghỉ ngơi; nơi sinh hoạt dành riêng cho người lao động nữ hay vấn đề về cơ sở nuôi dạy trẻ, đặc biệt là thiên chức làm mẹ của người lao động nữ chưa thật sự nhận được sự quan tâm của người sử dụng lao động và sự hạn chế của pháp luật hiện hành.

Thực tiễn cho thấy, trong một số lĩnh vực, nhiều doanh nghiệp áp dụng chính sách “ngầm” đối với người lao động nữ, nhưng trái với quy định của pháp luật. Theo đó, người lao động nữ không được phép mang thai trong một giai đoạn nhất định khi được tuyển dụng và làm việc hoặc sẽ bị sa thải, đuổi việc nếu mang thai và sinh con. Vấn đề đặt ra là chế tài xử lý cho hành vi này của người sử dụng lao động còn chưa tương xứng, chưa mang tính thuyết phục cao và răn đe, do đó các đơn vị sử dụng lao động có thể xem nhẹ và không thực hiện đúng theo quy định về việc sử dụng lao động nữ.

## 2. Quy định pháp luật Việt Nam về việc sử dụng lao động nữ

Trong quá trình hình thành và phát triển, Đảng và Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam luôn quan tâm bảo đảm quyền con người, quyền của công dân, trong đó có quyền của phụ nữ nói chung, quyền của lao động nữ nói riêng được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận và bảo vệ. Điều 16, Hiến pháp năm 2013 quy định: “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể về bình đẳng trong bảo đảm việc làm cho lao động nữ: “*Người lao động có các quyền sau đây: 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,...*”<sup>2</sup>. Theo quy định này, người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng có quyền lựa chọn công việc hợp lý, tùy vào sức khỏe và trình độ chuyên môn. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng có các chính sách bảo đảm về việc làm cho lao động nữ: điều 135, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định “*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*”. Trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định tại Điều 13 “*Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm,...*”. Pháp luật Việt Nam quy định một cách rõ ràng giữa nam và nữ được đối xử bình đẳng, không phân biệt khi tuyển dụng lao động và đều có cơ hội việc làm ngang nhau.

### 2.1. Quyền của người lao động nữ trong quá trình sử dụng lao động nữ

Người lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động sẽ có đầy đủ các quyền của người lao động, đồng thời, được pháp luật về lao động dành cho những quy định đặc quyền riêng, cụ thể:

*Thứ nhất, quyền của người lao động nữ trong Hiến pháp năm 2013.* Hiến pháp với nhiều quy định trực tiếp và gián tiếp nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động nói chung và quyền lợi của lao động nữ nói riêng; quy định về mỗi công dân quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc mà bản thân mong muốn để phát triển nghề nghiệp của chính bản thân của người lao động; người lao động được đảm bảo điều kiện làm việc đối với lao động cùng vị trí là công bằng, an toàn được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi theo quy định; đặc biệt là nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới tính đối với người lao động, không được cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công chưa đủ tuổi lao động tối thiểu theo luật định<sup>3</sup>.

*Thứ hai, đảm bảo quyền của người lao động nữ thông qua Luật Bình đẳng giới năm 2006.* Trong quan hệ lao động, việc đảm bảo bình đẳng giới đang là mối quan tâm của xã hội hiện nay. Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Bình đẳng giới được đánh giá dưới nhiều góc độ và được quy định tại Luật Bình đẳng năm 2006. Bình đẳng giới trong lao động và việc làm là một trong những nội dung quan trọng trong đánh giá bình đẳng về giới trong giai đoạn hiện nay. Ở nước ta, bình đẳng giới đã được cải thiện trong những năm gần đây. Tuy nhiên, vẫn còn khác biệt nhiều giữa thành thị và nông thôn; giữa các vùng kinh tế<sup>4</sup>.

*Thứ ba, quyền của người lao động nữ trong Bộ luật Lao động năm 2019.* Bộ luật Lao động năm 2019 với Chương X (từ điều 135 đến điều 142) đã dành những quy định riêng đối với lao động nữ. Các cơ quan nhà nước được giao trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm, người lao động nữ còn có

thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ. Người lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động sẽ có các quyền cơ bản dành riêng cho người lao động nữ theo quy định của pháp luật về lao động, như: (1) quyền không bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động<sup>5</sup>; (2) quyền không phải làm thêm giờ hoặc đi công tác xa<sup>6</sup>;...<sup>7</sup>.

### **2.2. Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc sử dụng lao động nữ**

Ngoài các quy định chung dành cho người lao động được pháp luật lao động Việt Nam quy định, trong quá trình sử dụng lao động nữ, người sử dụng lao động cần đảm bảo thực hiện các trách nhiệm theo luật định, Cụ thể như sau:

*Một là, về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ theo điều 136, Bộ luật Lao động năm 2019.* Phải bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ; 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 người lao động.

*Hai là, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với vấn đề bảo vệ thai sản của lao động nữ.* Đối với người lao động nữ, hầu hết đều trải qua giai đoạn mang thai, sinh con và nuôi con khi làm việc. Trong quá trình này, lao động nữ vừa phải thực hiện các nghĩa vụ của người lao động để tạo ra thu nhập, vừa phải thực hiện thiên chức của người phụ nữ. Do đó, trong các nội dung được xây dựng để bảo vệ lao động nữ, nội dung về bảo vệ thai sản được coi là nội dung quan trọng. Xuất phát từ ý nghĩa đó, pháp luật quốc tế và các quy định của pháp luật lao động Việt Nam trước đây, vấn đề bảo vệ tài sản đối với lao động nữ được quy định khá cụ thể. Theo đó, 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: (1) 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;...

*Ba là, trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ khi nghỉ thai sản.* Người sử dụng lao động phải đảm bảo rằng: người lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 6 tháng theo quy định của pháp luật về lao động và trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng. Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội<sup>8</sup>.

### **3. Hạn chế trong việc áp dụng pháp luật về sử dụng lao động nữ tại tỉnh Bình Dương**

*Thứ nhất, chính sách pháp luật về lao động và việc làm nói chung còn tồn tại nhiều điểm bất hợp lý.* Điều này dẫn đến thực trạng người lao động không tiếp cận được với các chính sách hỗ trợ của Nhà nước, đặc biệt đối với lao động nữ; Các cơ quan nhà nước khó triển khai đồng bộ các giải pháp do tính chất đặc thù của các khu công nghiệp và chưa tạo được sự bình đẳng giữa các loại hình doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương. Bên cạnh đó, phạm vi bao phủ của các chính sách việc làm còn hạn chế, các chính sách kinh tế thường thiếu định hướng chuyển dịch cơ cấu ngành gắn với nhu cầu lao động và đào tạo lao động tương ứng,... dẫn đến tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động.

*Thứ hai, các chính sách về việc làm đối với người lao động nữ chưa thực sự hiệu quả và sự phân chia ngành nghề lao động.* Một số chính sách về lao động còn thiếu tính thực tiễn, chưa bảo đảm tính bền vững, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội,... Đặc biệt, còn thiếu các chính sách riêng nhằm đẩy mạnh tạo việc làm cho lao động nữ, dẫn đến chất lượng lao động hạn chế, năng suất lao động thấp, chất lượng việc làm chưa cao và hiệu quả tạo việc làm còn thấp, nhất là đối với lao động nữ. Một nguyên nhân khách quan khác đến từ việc phân chia ngành nghề trong lao động có sự chênh lệch trong các doanh nghiệp tại tỉnh Bình Dương. Theo đó, đối với các doanh nghiệp về cơ khí, điện - điện tử và các công việc mang tính chất nặng nhọc khác, xuất phát từ tính

đặc thù của công việc nên việc tuyển dụng chủ yếu hướng vào đối tượng là người lao động nam.

*Thứ ba, tổ chức bộ máy và việc phân quyền, cấp quyền cho các cơ quan quản lý về việc làm còn chưa hiệu quả và hợp lý.* Chưa chú trọng đến việc phân quyền quản lý cho các cơ quan quản lý trực tiếp như Ban quản lý các Khu công nghiệp. Ban quản lý giữ vai trò quan trọng trong mối quan hệ giữa doanh nghiệp và người lao động, chẳng hạn như: phối hợp hướng dẫn, theo dõi thực hiện các chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan về lao động và nhất là việc sử dụng lao động nữ của doanh nghiệp trong Khu công nghiệp; phối hợp với Trung tâm giới thiệu việc làm và Khu công nghiệp để xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình về nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu lao động trong các Khu công nghiệp; hướng dẫn xây dựng, tiếp nhận nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp trong Khu công nghiệp;...

*Thứ tư, chưa có cơ chế phối hợp hoạt động giữa các cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh Bình Dương và với các địa phương khác.* Việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin về việc làm - lao động và sự phối hợp giữa doanh nghiệp với Nhà nước về đào tạo nghề thiếu sự hiệu quả. Có thể nhận thấy thông qua số liệu thống kê chưa thật sự đầy đủ và độ tin cậy chưa cao. Mặc dù đã có sự tiến bộ về khoa học công nghệ số trong quản lý hành chính, tuy tiên các dữ liệu thông tin đa phần được lưu giữ thủ công và chủ yếu trên sổ sách, dẫn đến sự khó khăn trong việc tìm kiếm và cung cấp thông tin việc làm cho người lao động.

*Thứ năm, các trung tâm dịch vụ việc làm chưa phát huy được vai trò kết nối cung cầu lao động.* Ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động dịch vụ việc làm còn hạn chế; chưa có sự gắn kết để trở thành một hệ thống kết nối trên phạm vi toàn quốc. Tần suất, phạm vi các hoạt động giao dịch việc làm chủ yếu ở khu vực thành phố và các khu vực có đông người lao động, do vậy năng lực của hệ thống các trung tâm dịch vụ việc làm không phát huy được tối đa năng lực của mình.

*Thứ sáu, chế tài xử lý cũng như hoạt động thanh tra, kiểm tra các sai phạm về sử dụng lao động nữ còn thiếu tính hợp lý, chặt chẽ, tính triệt để dẫn đến*

*các doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm.* Một số doanh nghiệp tỉnh Bình Dương không có quy chế tuyển dụng, thông báo tuyển dụng, không ký hợp đồng lao động, thử việc người lao động không đúng quy định, hợp đồng lao động đã ký kết nhưng chưa rõ, không thể hiện quyền lợi, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động hoặc các chế độ, chính sách dành cho người lao động nữ không được đảm bảo hoặc thậm chí là không tồn tại và có sự bất bình đẳng giới. Nhưng các hành vi này vẫn chưa bị phát hiện và xử lý kịp thời.

#### **4. Giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về việc sử dụng lao động nữ**

*Thứ nhất,* hoàn thiện pháp luật về sử dụng lao động nữ cần phải đặt trong mối tương quan về quyền và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động nữ, nhằm để tránh sự phân biệt đối xử đối với người lao động nữ để đảm bảo tối đa hiệu quả của việc bảo vệ quyền của người lao động nữ. Trong mối quan hệ lao động, có thể khẳng định quyền của người sử dụng lao động và người lao động nữ có sự đối trọng nhau nhưng lại có quan hệ mật thiết với nhau. Do đó, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động cũng chính là cách giải quyết vấn đề lợi ích một cách hợp lý.

*Thứ hai,* việc sửa đổi, bổ sung một quy định pháp luật đối với việc sử dụng lao động nữ cần phải phản ánh đúng hiện thực khách quan, phù hợp trình độ phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh Bình Dương và phù hợp với trình độ nhận thức và nguyện vọng của người lao động nữ. Và việc ban hành, sửa đổi, bổ sung này cũng phải phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước. Do đó, cần khắc phục những điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật Việt Nam đối với người lao động nữ để các quy định này được áp dụng có hiệu quả trên thực tế, bởi nhiều quy định còn mang tính chất chung chung, chưa cụ thể, dễ dẫn đến tình trạng khó thực thi.

*Thứ ba,* việc ban hành pháp luật về sử dụng lao động nữ cần phải phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Các nguyên tắc, định hướng, định mức chung của ILO, Liên Hợp quốc,... về điều kiện lao động, quyền nghĩa vụ và hợp tác đối với các nước

thành viên trong quá trình sử dụng lao động, quản lý và tác động tới thị trường lao động đã được nhiều quốc gia thừa nhận và gia nhập. Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO và một số điều ước quốc tế khác về lao động, cần có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này về bảo vệ quyền của người lao động nữ và đồng thời các quy định của pháp luật lao động về sử dụng lao động nữ mà Việt Nam ban hành cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là trong xu thế hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa, từ đó quyền và lợi ích của người lao động nữ và trách nhiệm của người sử dụng lao động mới được đảm bảo đầy đủ và hiệu quả.

*Thứ tư*, nâng cao vai trò của các trung tâm dịch vụ việc. Các trung tâm dịch vụ việc làm trên địa bàn tỉnh Bình Dương cần thể hiện được vai trò kết nối cung - cầu lao động, đặc biệt là đảm bảo sự bình đẳng đối với người lao động nữ trong việc tìm kiếm việc làm. Đặc biệt, các trung tâm đã đồng hành và

hỗ trợ người lao động thất nghiệp hưởng chế độ chính sách, được đào tạo nghề, tìm kiếm việc làm phù hợp nhất là trong bối cảnh dịch Covid-19 bùng phát và diễn biến phức tạp như hiện nay. Các trung tâm dịch vụ việc làm cần thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm đảm bảo vừa phòng chống dịch bệnh, vừa hỗ trợ người lao động nữ và doanh nghiệp thực hiện các hoạt động dịch vụ việc làm; nhất là hoạt động hỗ trợ giải quyết chính sách bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động nữ một cách phù hợp.

*Thứ sáu*, vai trò của Công đoàn cơ sở cần được quan tâm và phát huy hiệu quả đối với các chính sách dành cho người lao động nữ. Công đoàn là cầu nối giữa người sử dụng lao động đảm nhiệm vai trò quan trọng và ý nghĩa đối với người lao động nữ. Công đoàn cơ sở ở trong các doanh nghiệp cần được lập ra với đúng mục tiêu và ý nghĩa hơn, nhằm để đảm bảo quyền lợi của của người lao động nữ với tư cách là người yếu thế ■

## **TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:**

<sup>1</sup> Sở Lao động Thương binh và Xã hội, tỉnh Bình Thuận (2021), Những quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho người phụ nữ, <https://lagi.binhthuan.gov.vn/mDefault.aspx?sid=1322&pageid=3521&catid=66463&id=597018&catname=bvcs-tre-em-va-bdg-truong-tinh-thuong&title=nhung-diem-moi-bo-luat-lao-dong-nam-2019-gop-phan-thuc-day-binh-dang-gioi-va-trao-quyen-cho-phu>

<sup>2</sup> Điều 5, Bộ Luật Lao động năm 2019.

<sup>3</sup> Điều 35, Hiến pháp 2013.

<sup>4</sup> Tổng cục Thống kê (2021), Bình đẳng giới trong lao động và tiếp cận việc làm quản lý doanh nghiệp, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/11/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-va-tiep-can-viec-lam-quan-ly-doanh-nghiep/>.

<sup>5</sup> Điều 37, Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>6</sup> Khoản 01, Điều 137, Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>7</sup> Điều 138, Bộ luật Lao động năm 2019.

<sup>8</sup> Điều 139, Bộ luật Lao động năm 2019.

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO:**

1. Quốc hội (2013), *Hiến pháp năm 2013*.
2. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động năm 2019*.
3. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội 2014*.

4. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn 2012*
5. Chính phủ (2020), *Nghị định số 28/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.*
6. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, tỉnh Bình Thuận (2021), *Những quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho người phụ nữ*, <https://lagi.binhthuan.gov.vn/mDefault.aspx?sid=1322&pageid=3521&catid=66463&id=597018&catname=bvcs-tre-em-va-bdg-truong-tinh-thuong&title=nhung-diem-moi-bo-luat-lao-dong-nam-2019-gop-phan-thuc-day-binh-dang-gioi-va-trao-quyen-cho-phu>
7. Tổng cục Thống kê (2021), *Bình đẳng giới trong lao động và tiếp cận việc làm quản lý doanh nghiệp*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/11/binh-dang-gioi-trong-lao-dong-va-tiep-can-viec-lam-quan-ly-doanh-nghiep>.

**Ngày nhận bài: 8/3/2022**

**Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 6/4/2022**

**Ngày chấp nhận đăng bài: 16/4/2022**

*Thông tin tác giả:*

**ThS. NGUYỄN THỊ TRƯỜNG AN**

**Trường Đại học Thành Đông**

## SOME EXISTING ISSUES RELATING TO THE ENFORCEMENT OF REGULATIONS ON THE EMPLOYMENT OF FEMALE WORKERS FROM REALITY IN BINH DUONG PROVINCE

● Master. **NGUYEN THI TRUONG AN**

Thanh Dong University

### **ABSTRACT:**

Vietnam's labor law basically guarantees and protects the rights of workers in general and specific rights for female workers. During the employment of female workers, the employer must comply with the provisions on obligations and responsibilities towards female employees in accordance with the Labor Code 2019 and relevant legal documents. However, the fact from the employment of female workers in enterprises in Binh Duong province shows that the rights of female workers are still not really guaranteed. This paper analyzes and evaluates the existing issues relating to the enforcement of regulations on the employment of female workers in enterprises in Binh Duong province. Based on the paper's findings, some recommendations are made to improve these regulations.

**Keywords:** female worker, female worker employment, Binh Duong province, basic rights, sanction.