

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ CÁC BIỆN PHÁP BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ

● TRẦN THỊ MỘNG

TÓM TẮT:

Cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Với đặc thù về giới và sự tồn tại của quan niệm “trọng nam khinh nữ” lao động nữ ở Việt Nam vẫn bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích. Trong phạm vi bài viết này, tác giả trình bày thực trạng pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ, tác giả tập trung ba nội dung chính là: Pháp luật về biện pháp bồi thường thiệt hại; pháp luật về biện pháp xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự; pháp luật về biện pháp giải quyết tranh chấp.

Từ khóa: Lao động nữ, bảo vệ quyền lao động nữ.

1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, phụ nữ và nam giới đều bình đẳng trước pháp luật trong mọi đời sống kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội. Lao động nữ là nguồn nhân lực to lớn góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đất nước trong thời kỳ hội nhập. Cuộc giải phóng phụ nữ gắn liền với cuộc giải phóng dân tộc là con đường cách mạng mà Chủ tịch Hồ Chí Minh và nhân dân ta đã chọn dẫn đến sự ra đời của Đảng Cộng sản Việt Nam với khẩu hiệu “người cày có ruộng”, “nam nữ bình đẳng” làm luận cương chính trị. Ngay từ Hiến pháp năm 1946, Nhà nước đã quan tâm đến quyền của phụ nữ, rút ngắn khoảng cách phân biệt đối xử, “đàn bà ngang quyền với đàn ông” quy định này tạo tiền đề và là cơ sở cho chuyển biến to lớn về vị trí vai trò của phụ nữ trong pháp luật và thực tế xã hội Việt Nam sau này. Kế thừa nguyên tắc tiến bộ của Hiến pháp 1946, tại Hiến pháp 1959, Hiến

pháp 1980, Hiến pháp 1992 đều ghi nhận quyền của phụ nữ. Hiến pháp 2013, một lần nữa khẳng 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”.

Trong nhiều năm qua, Việt Nam đã rất nỗ lực chuyển hóa các quy định của ILO vào pháp luật lao động, chuyển hóa các quy định, các điều ước quốc tế về quyền con người vào các quy định tại Bộ luật Dân sự, Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và gia đình... nhưng thực tế tình trạng phân biệt đối xử đối với lao động nữ vẫn tồn tại và việc bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ vẫn chưa hiệu quả. Thực tiễn thi hành pháp luật lao động đã cho thấy, sự gia tăng nhu cầu sử dụng lao động và tăng thu nhập cho người lao động không đồng nhất với sự bảo đảm quyền lợi của người lao động. Do

những đặc điểm về tâm sinh lý, giới tính, lao động nữ thường gặp khó khăn hơn so với lao động nam trong quan hệ lao động. Cùng với quan niệm sai lệch về giới làm cho lao động nữ trở thành đối tượng dễ bị tổn thương hơn. Với đặc thù về giới và sự tồn tại của quan niệm “trọng nam khinh nữ”, lao động nữ ở Việt Nam vẫn bị yếu thế, gặp nhiều thách thức, bị xâm phạm về quyền và lợi ích.

Trong phạm vi bài viết này, tác giả trình bày thực trạng pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ, tác giả tập trung 3 nội dung chính là: Pháp luật về biện pháp bồi thường thiệt hại; pháp luật về biện pháp xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự; pháp luật về biện pháp giải quyết tranh chấp.

2. Thực trạng pháp luật về các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ

2.1. Pháp luật về biện pháp bồi thường thiệt hại

Bồi thường thiệt hại là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách bù đắp, đền bù tổn thất về vật chất và tinh thần cho bên bị thiệt hại được quy đổi thành tiền. Điều 13 BLDS 2015 có quy định: “Cá nhân, pháp nhân có quyền dân sự bị xâm phạm được bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác”. Như vậy, khi NSDLĐ vi phạm vào quyền lợi của LDN dẫn đến tổn thất về mặt vật chất cũng như tinh thần thì phải bồi thường cho LDN phù hợp với những hậu quả đã gây ra.

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 LDN trong quá trình lao động, pháp luật quy định người sử dụng lao động (NSDLĐ) có trách nhiệm bồi thường thiệt hại hoặc trợ cấp cho người lao động (NLĐ) nói chung và LDN nói riêng. Theo khoản 3 và khoản 4 Điều 145 Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2012 thì doanh nghiệp phải bồi thường khi NLĐ không có lỗi, còn nếu người LDN có lỗi thì doanh nghiệp cũng phải trợ cấp, mức bồi thường thiệt hại, trợ cấp căn cứ vào mức suy giảm khả năng lao động và lỗi của NLĐ.

Một vấn đề đặt ra là, pháp luật chưa quy định cụ thể về vấn đề bồi thường hoặc trợ cấp trong trường hợp NLĐ 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 LDN bởi nếu thực hiện đầy đủ các quyền lợi đối với LDN thì doanh nghiệp bị ảnh hưởng về lợi nhuận còn nếu thực hiện đầy đủ thì quyền lợi của LDN không được bảo vệ. Trên thực tế, đa số các doanh nghiệp đều không bồi thường thiệt hại cho người LDN trong trường hợp này.

NSDLĐ nếu có hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nhất là trong thời gian LDN đang mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, cũng phải bồi thường thiệt hại cho LDN. Theo khoản 1 Điều 42 BLLĐ 2012 quy định trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì: “Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”. Trong trường hợp LDN không muốn tiếp tục làm việc nữa thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải bồi thường theo quy định thì NSDLĐ còn phải trả thêm trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 BLLĐ 2012: “Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương”. Còn trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại LDN và LDN cũng đồng ý, thì ngoài tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ 2012 và “hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng”. Hoặc khi LDN sau thời gian thai sản quay về làm việc thì bị mất vị trí, công việc đã giao kết từ trước thì ngoài khoản bồi thường theo quy định, NSDLĐ phải thương lượng để sửa đổi và bổ sung hợp đồng cho LDN.

Việc thực hiện pháp luật về bồi thường thiệt hại phải đảm bảo được sự hài hòa, hợp lý về quyền và lợi ích chính đáng của các bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, mỗi người sống trong xã hội đều phải tôn trọng quy tắc chung của xã hội, không thể vì lợi ích của mình mà xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người khác. Khi một người vi phạm nghĩa vụ pháp lý của mình gây tổn hại cho người khác thì chính người đó phải chịu bất lợi do hành vi của mình gây ra.

2.2. Pháp luật về biện pháp xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự

Luật Xử lý vi phạm hành chính 2012, quy định tại Điều 2 như sau: “1. Vi phạm hành chính là hành vi có lỗi do cá nhân, tổ chức thực hiện, vi phạm quy định của pháp luật về quản lý nhà nước mà không phải là tội phạm và theo quy định của pháp luật phải bị xử phạt vi phạm hành chính. 2. Xử phạt vi phạm hành chính là việc người có thẩm quyền xử phạt áp dụng hình thức xử phạt, biện pháp khắc phục hậu quả đối với cá nhân, tổ chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính theo quy định của pháp luật về xử phạt vi phạm hành chính”. Các hình thức xử phạt hành chính cũng được nêu rõ trong luật từ cảnh cáo, phạt tiền, tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề hoặc đình chỉ hoạt động có thời gian, tịch thu tang vật và phương tiện sử dụng để vi phạm.

Vấn đề xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động đã được quy định cụ thể trong Nghị định số 95/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22/08/2013 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đã được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015. Tại Điều 5 và Điều 6 của Nghị định số 95/2013/NĐ-CP được sửa đổi bổ sung bởi Nghị định số 88/2015/NĐ-CP có quy định về việc xử phạt bằng tiền NSDLĐ khi vi phạm vào việc không có HĐLĐ hoặc hợp đồng không đúng loại theo quy định tại Điều 22 của BLLĐ 2012, giữ giấy tờ bản chính của NLD và thử việc quá thời hạn cũng như trả lương thử việc thấp hơn mức quy định. Tại Điều 7 của Nghị định này cũng quy định rất cụ thể về việc xử phạt NSDLĐ khi họ không nhận lại LĐN làm việc hay chuyển đổi công việc khác sau thời gian họ tạm hoãn thực hiện hợp đồng như thời gian LĐN phải nghỉ thai sản để thực hiện nghĩa vụ riêng có của mình.

Tại Nghị định số 95/2013/NĐ-CP có quy định riêng tại Điều 18 dành cho xử phạt vi phạm về lao động với LĐN NSDLĐ sẽ bị phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền khi không tham khảo ý kiến của LĐN về những việc liên quan đến quyền lợi của LĐN, hay không cho LĐN nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh. Tuy nhiên, số tiền xử phạt còn thấp, chỉ từ 500.000 đến 1.000.000đ.

Ngoài ra, NSDLĐ còn bị phạt từ 10 triệu đến 20 triệu khi vi phạm các quyền và lợi ích của LĐN trong thời kỳ thai sản và nuôi con nhỏ.

Bên cạnh đó, ngoài hình thức xử phạt chính thì đối tượng vi phạm còn bị áp dụng các hình thức xử phạt bổ sung như: tước giấy phép, chứng chỉ hành nghề, trục xuất, khắc phục hậu quả. Tuy nhiên, thực tế cho thấy các biện pháp này chỉ là biện pháp bổ sung bên cạnh hình phạt chính là phạt tiền, do đó không thể áp dụng độc lập. Mức xử phạt vi phạm hành chính là phạt tiền trong nhiều lĩnh vực quy định quá thấp, nên không bảo đảm được tính răn đe và phòng ngừa chung, dẫn đến tình trạng tuy không phổ biến nhưng nhiều tổ chức, công ty, doanh nghiệp hiện đang tồn tại tâm lý chung chấp nhận nộp phạt vi phạm hành chính vẫn có lợi hơn so với phải chấp hành đúng quy định của pháp luật về lĩnh vực đó. Vậy nếu các vi phạm hành chính đã hết thời hiệu xử phạt nhưng hậu quả của vi phạm vẫn còn thì không thể áp dụng được các biện pháp khắc phục hậu quả, điển hình là hành vi nợ tiền BHXH của LĐN rất khó để thu, nếu có thu được thì người LĐN bị nợ tiền chưa chắc còn làm ở doanh nghiệp đó. Đây là khó khăn lớn đối với chính sách giải quyết của nước ta. Thực tiễn cho thấy có nhiều trường hợp cá nhân, tổ chức vi phạm không thực hiện quyết định đúng thời hạn thì sẽ bị đề nghị cưỡng chế, nhưng cũng trong thời gian đó, họ thực hiện quyền khiếu nại, khởi kiện đối với quyết định xử phạt vi phạm hành chính và thời hiệu, thời hạn khiếu nại, khởi kiện được thực hiện theo quy định tại Luật Khiếu nại hoặc Luật Tố tụng hành chính. Do đó, trên thực tế, để tổ chức thi hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính trong những trường hợp này là khá khó khăn vì rất nhiều tổ chức, cá nhân cho rằng khi họ đang thực hiện quyền khiếu nại, khởi kiện thì cơ quan nhà nước và người có thẩm quyền không được tổ chức cưỡng chế đối với việc xử phạt đó.

Công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính còn gặp khó khăn và vướng mắc. Một số quy định trong Luật vẫn còn nhiều bất cập khó thực hiện như một số trường hợp cơ sở kinh doanh hay doanh nghiệp tư nhân vi phạm hành chính, khi xác định xử phạt thì không xác định được hành vi này là của tổ chức hay cá nhân để xử phạt. Tại khoản 3 Điều 18 trong Luật Xử lý vi

khoản 3, 4 Điều 7 Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH, khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải của các bên tranh chấp, trong thời hạn 01 ngày, Phòng LĐ - TB và XH báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định cử hòa giải viên tham gia giải quyết vụ TCLĐ và trong thời hạn 01 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của Phòng LĐ - TB và XH, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ban hành quyết định cử hòa giải viên tham gia giải quyết vụ tranh chấp. Như vậy, với quy định của pháp luật hiện hành thì khoảng thời gian thực tế dành cho hoạt động hòa giải TCLĐ chỉ còn 03 ngày làm việc. Việc xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ là do các bên liên quan cung cấp, vì vậy, khi một trong hai bên có liên quan cố tình không cung cấp tài liệu thì hòa giải viên sẽ khó có thể có những trợ giúp để đảm bảo quyền lợi cho cả hai bên.

Tuy nhiên khoản 1 Điều 201 cũng có quy định một số TCLĐ không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải như: sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng; bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng; giữ người giúp việc gia đình với NSDLĐ; BHXH, BHYT; bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa NLĐ đi làm việc tại nước ngoài. Quá trình giải quyết TCLĐ có thể trải qua nhiều giai đoạn khác nhau, trong đó giải quyết TCLĐ tại tòa án là giai đoạn có tầm quan trọng đặc biệt. Vì việc giải quyết TCLĐ tại tòa án được thực hiện bởi tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước và được tiến hành theo trình tự, thủ tục tố tụng chặt chẽ; Giải quyết TCLĐ tại tòa án là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả; Các phán quyết của tòa án về vụ án TCLĐ được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước thông qua cơ quan thi hành án. Cho nên việc giải quyết TCLĐ chủ yếu ở các cơ quan tòa án đã góp phần phân định tính đúng đắn, hợp pháp trong hành vi của các chủ thể, góp phần đảm bảo được quyền lợi của NLĐ khi bị vi phạm. Do là cơ quan xét xử mang tính quyền lực của Nhà nước nên trình tự, thủ tục chặt chẽ và hiệu lực phán quyết có tính khả thi cao, nếu không chấp hành sẽ bị cưỡng chế, do đó khi đã đưa ra tòa án thì quyền lợi của LDN sẽ được đảm bảo. Và hơn hết, nguyên tắc xét xử của

tòa án là công khai nên có tính răn đe đối với những NSDLĐ khi vi phạm vào quyền lợi của LDN. Tuy nhiên việc lựa chọn phương thức tòa án có những nhược điểm nhất định vì thủ tục tại tòa án phải theo trình tự, thủ tục sự linh hoạt do pháp luật quy định. Cùng với việc phán quyết của tòa án thường bị kháng cáo, quá trình tố tụng có thể bị trì hoãn và kéo dài, có thể phải qua nhiều cấp xét xử, dẫn đến việc đòi lại quyền của LDN quá lâu khiến họ gặp nhiều khó khăn trong khoảng thời gian chờ xét xử.

Công đoàn có vai trò rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của LDN. Công đoàn là người đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của LDN, họ tham gia thương lượng và giám sát việc NSDLĐ thực hiện các nội quy lao động, quy chế tiền lương và thưởng, định mức lao động... Ngoài ra khi LDN bị xâm phạm đến quyền lợi thì công đoàn sẽ tham gia, hỗ trợ GQTC lao động, tham gia đối thoại với NSDLĐ để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, đây là vai trò không thể thay thế của công đoàn.

3. Kết luận

Qua phân tích các quy định của pháp luật hiện hành nêu trên, có thể thấy nhìn chung pháp luật về bảo vệ quyền của LDN ở nước ta về cơ bản đã bảo vệ quyền lợi của LDN trong hầu hết các lĩnh vực như việc làm, học và đào tạo nghề, thời gian làm việc nghỉ ngơi, kỷ luật lao động, thai sản... Pháp luật hiện hành đã căn cứ vào đặc điểm riêng về tâm sinh lý của LDN để ban hành những quy định phù hợp với pháp luật Việt Nam trong lĩnh vực bảo vệ quyền của LDN. Bộ luật Lao động 2012 của nước ta đã có quy định cụ thể về những quyền riêng có của LDN qua những Nghị định và Thông tư nhằm hoàn thiện hơn về việc bảo vệ quyền của họ: Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong các lĩnh vực việc làm, đào tạo lao động, tuyển dụng, sử dụng lao động, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi; Quyền được đảm bảo lợi ích trong thời gian mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ với những lợi ích về việc làm, BHXH, nghỉ thai sản và kỷ luật lao động; Quyền được đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp như quy định các công việc và điều kiện làm việc phù hợp, điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc; Chống quấy rối tình dục nơi làm việc; Quyền đảm bảo về tiền lương; Quyền đảm bảo

về tuổi nghỉ hưu. Pháp luật của nước ta cũng đảm bảo LĐN không bị bóc lột, xâm hại và đối xử bất công qua các biện pháp xử phạt để giúp LĐN bảo vệ được quyền của mình như bồi thường thiệt hại, xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm

hình sự và giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải và Tòa án, trong đó không thể thiếu được vai trò của Công đoàn trong việc đảm bảo quyền lợi của LĐN và xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa NSDLĐ và LĐN ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. *Bộ luật Lao động năm 2012.*
2. Đỗ Ngân Bình (2006), "Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo Công ước quốc tế về xóa bỏ hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và pháp luật lao động Việt Nam", *Tạp chí Luật học*, (3), tr 73.
3. Nguyễn Hữu Chí (2005), *Hoàn thiện thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài Nhà nước, Nhà xuất bản Tư pháp.*
4. Vũ Ngọc Dương (2010), "Quyền bình đẳng của lao động nữ theo pháp luật Philippines", *Tạp chí Luật học*, (2), tr 10.

Ngày nhận bài: 9/12/2018

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 19/12/2018

Ngày chấp nhận đăng bài: 29/12/2018

Thông tin tác giả:

TRẦN THỊ MỘNG

Ủy ban Nhân dân xã Mỹ Thuận, huyện Bình Minh, tỉnh Vĩnh Long

CURRENT REGULATIONS OF VIETNAM OF PROTECTING FEMALE WORKERSS RIGHTS

● **TRAN THI MONG**

People's Committee of My Thuan Commune,
Binh Minh District, Vinh Long Province

ABSTRACT:

The misconception about gender makes female workers become more vulnerable objects. The gender characteristics and the existence of the male-dominated concept make women in Vietnam vulnerable with many challenges including abused rights and interests. This article is to present current regulations of protecting rights of female workers which focus on three main contents including regulations of compensation, regulations on handling administrative violations and regulations of solving disputes.

Keywords: Female workers, protection of female labor rights.