



NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ BẢO HỘ LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TẠI CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

Trần Kim Quy

Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: **Trần Kim Quy** <ttkimquy278@gmail.com>

(Ngày nhận bài: 29-05-2024; Ngày chấp nhận đăng: 26-03-2025)

Tóm tắt: Bài viết phân tích và đánh giá những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về bảo hộ lao động đối với lao động nữ tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Trên cơ sở này, gợi mở những vấn đề pháp lý đặt ra khi triển khai thực thi pháp luật trên thực tiễn mà các bên trong quan hệ lao động cần lưu ý để vận dụng luật hiệu quả, từ đó từng bước xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hoà, tiến bộ.

Từ khóa: Bộ luật lao động năm 2019, lao động nữ, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

NEW POINTS OF THE 2019 LABOR CODE ON LABOR PROTECTION FOR FEMALE WORKERS IN FOREIGN- INVESTED ENTERPRISES IN VIETNAM

Tran Kim Quy

University of Law, Hue University, Vo Van Kiet St., Hue, Vietnam

Correspondence to **Tran Kim Quy** <ttkimquy278@gmail.com>

(Received: May 29, 2024; Accepted: March 26, 2025)

Abstract: This article analyzes and evaluates the new provisions of the 2019 Labor Code concerning labor protection for female employees in foreign-invested enterprises in Vietnam. Based on this analysis, the article highlights legal issues that may arise in the practical implementation of the law, suggesting considerations for all parties involved in labor relations to effectively apply the law, thereby gradually building stable, harmonious, and progressive labor relations.

Keywords: The 2019 Labor Code, female labor, foreign-invested enterprises

1. Đặt vấn đề

Phụ nữ là lực lượng lao động đông đảo, có vị trí và vai trò vô cùng quan trọng trong quan hệ lao động. Lao động nữ là người lao động có những đặc điểm riêng biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực, mang những đặc trưng riêng về giới khi tham gia quan hệ lao động [1]. Một trong những mục tiêu và nhiệm vụ của Bộ luật Lao động là khai thác tiềm năng lao động của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động. Đặc biệt, trong việc bảo đảm bảo hộ lao động cho lao động nữ; bởi nếu điều kiện làm việc tốt sẽ giúp người lao động tham gia vào quá trình lao động được an toàn, sức khỏe được đảm bảo, đóng góp vào việc củng cố mối quan hệ xã hội của người lao động; và khi người lao động được lao động một cách an tâm, tinh thần thoải mái cũng sẽ tạo ra năng suất, chất lượng lao động tốt và hiệu quả. Điều này đóng vai trò quan trọng vào sự tồn tại và phát triển của đất nước, xã hội nói chung, của gia đình, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam nói riêng. Trong nhiều năm qua, Việt Nam đã rất nỗ lực chuyển hóa các quy định của tổ chức lao động quốc tế (ILO) vào Bộ luật Lao động về đảm bảo bảo hộ lao động của lao động nữ [2].

Đánh giá thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 về bảo hộ lao động của lao động nữ cho thấy, nhìn chung, các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 đã góp phần nâng cao nhận thức của xã hội về vai trò của người lao động nữ, khẳng định quyền bình đẳng về mọi mặt của lao động nữ đối với nam giới, có những biện pháp và chính sách tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển, tạo ra của cải cho xã hội. Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn chi tiết có nhiều quy định rất tiến bộ, vượt xa các quốc gia khác trong việc bảo đảm bảo hộ lao động cho lao động nữ như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác...[3]". Bên cạnh những kết quả đạt được thì thực tiễn thực hiện pháp luật về bảo hộ lao động của lao động nữ vẫn phát sinh những vướng mắc, bất cập cần tiếp tục hoàn thiện. Trên cơ sở đó, ngày 20/11/2019, Quốc hội Khóa IV đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019 (Bộ luật Lao động năm 2019) thay thế Bộ luật Lao động năm 2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 nhằm khắc phục những vướng mắc, bất cập sau sau 07 năm thi hành Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động phải đến năm 2019 mới có hiệu lực thi hành, do đó khi triển khai áp dụng trên thực tiễn vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra.

2. Đánh giá những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về bảo hộ lao động đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

2.1. Quy định về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Thứ nhất, thời giờ làm việc bình thường.

Thời giờ làm việc bình thường là khoảng thời gian được xác định trên cơ sở các điều kiện về cơ sở hạ tầng, môi trường lao động, thời tiết, sự hao phí sức lao động... của lao động nữ ở mức độ trung bình, được tính trên một ngày đêm (24 giờ) hoặc tính trên một tuần lễ (7 ngày đêm). Theo đó, người sử dụng lao động dựa trên cơ sở này để quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần cho phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của đơn vị [4].

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 nếu người sử dụng lao động quy định thời giờ làm việc theo ngày, thì số giờ làm việc tối đa trong một ngày là 08 giờ đối với công việc trong điều kiện lao động bình thường. Đối với một số lao động đặc thù, ví dụ lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai thì trước khi được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, được giảm 01 giờ làm việc trong một ngày (Khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019); hoặc lao động nữ chưa đủ 15 tuổi, thời giờ làm việc không quá 04 giờ trong một ngày (Khoản 1 Điều 146 Bộ luật Lao động năm 2019).

Nếu người sử dụng lao động quy định làm việc theo tuần, thì số giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần. Như vậy, do yêu cầu công việc mà người sử dụng lao động quy định làm việc theo tuần thì có quyền yêu cầu lao động nữ làm việc vượt quá 08 giờ trong 01 ngày vẫn được coi là thời giờ làm việc bình thường. Tuy nhiên, để bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ, pháp luật giới hạn số giờ làm việc trong tuần tối đa là 48 giờ. Quy định như vậy đã đáp ứng được nhu cầu của một số công việc, một số khâu sản xuất có chu kỳ dài, một ngày có thể làm nhiều hơn 08 giờ. Bù lại, lao động nữ được nghỉ nhiều ngày hơn trong tuần, và vì thế vẫn bảo đảm sức khỏe cũng như các quyền lợi khác.

Ngoài ra, để phù hợp với Công ước số 47 năm 1935 của Tổ chức Lao động quốc tế về tuần làm việc 40 giờ, Bộ luật Lao động năm 2019 khuyến khích người sử dụng lao động giảm giờ làm việc cho lao động nữ, thực hiện tuần làm việc 40 giờ. Nghĩa là, thời giờ làm việc bình thường trong tuần được quy định linh hoạt, việc lựa chọn khoảng thời gian nào, 48 giờ/6 ngày/tuần, hoặc 44 giờ/5,5 ngày/tuần hoặc 40 giờ/5 ngày/tuần, hoàn toàn do người sử dụng lao động quyết định, chứ không mang tính bắt buộc như thời giờ làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp [5].

Thứ hai, thời giờ làm thêm.

Thời giờ làm thêm là vấn đề hết sức nhạy cảm và có nhiều quan điểm trái chiều ngay từ khi Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi. Theo ý kiến của nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam [6] và hiệp hội doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, thời giờ làm thêm tối đa theo quy định của các Bộ luật Lao động sửa đổi và cũng là quy định được kế thừa trong Bộ luật Lao động năm 2012 là không có tính khả thi, khó được áp dụng trên thực tế. Bởi họ cho rằng, đây là nhu cầu khách quan của quá trình sản xuất, kinh doanh (nhu cầu

doanh thu của người sử dụng lao động và nhu cầu thu nhập của lao động nữ), nhất là trong bối cảnh năng suất lao động ở Việt Nam còn thấp như hiện nay, cần thiết phải tăng thời giờ làm thêm để bù đắp vào vấn đề năng suất lao động chưa cao. Hơn nữa, so với các quốc gia trên thế giới và trong khu vực, quy định thời giờ làm thêm của Việt Nam chưa phù hợp với xu hướng chung [6]. Theo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và một số ý kiến khác lại cho rằng việc tăng giờ làm thêm ảnh hưởng tới thể chất, sức khỏe nghề nghiệp của lao động nữ (mệt mỏi, căng thẳng, dễ xảy ra tai nạn lao động ở những giờ làm thêm) và có thể gây ra thiếu việc làm do doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam không muốn tuyển mới lao động mà huy động lao động nữ hiện có làm thêm giờ.

Để khắc phục những tác động tiêu cực về làm thêm giờ và bảo đảm sức khỏe trước mắt cũng như lâu dài cho lao động nữ thì Bộ luật Lao động năm 2019 về cơ bản vẫn kế thừa các quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó, người sử dụng lao động chỉ được quyền sử dụng lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện:

- *Phải được sự đồng ý của lao động nữ*: Bởi lao động nữ không phải ai cũng có nhu cầu thu nhập và đủ sức khỏe tiếp tục làm việc sau khi hoàn thành nghĩa vụ công việc theo tiêu chuẩn. Nếu bắt buộc lao động nữ làm thêm sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe của họ, cũng như không bảo đảm hiệu quả, năng suất lao động. Vì thế, việc làm thêm giờ hay không hoàn toàn do lao động nữ quyết định. Tuy nhiên, cần lưu ý là trong một số trường hợp nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế, do yêu cầu công việc liên quan đến lợi ích chung của nhà nước và xã hội, người sử dụng lao động có quyền yêu cầu lao động nữ làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định và lao động nữ không được từ chối.

- *Bảo đảm số giờ làm thêm theo quy định*: Số giờ làm thêm được khống chế khắt khe: theo ngày, theo tuần, theo tháng, theo năm. Cụ thể, số giờ làm thêm của lao động nữ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày. Trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày. Không quá 40 giờ trong 01 tháng. Số giờ làm thêm tối đa trong năm là 200 giờ. Riêng một số ngành, nghề, công việc hoặc một số trường hợp được làm thêm đến 300 giờ trong 01 năm.

- *Bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ*: Lao động nữ làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như sau: 1) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%; 2) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%; 3) Vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương đối với lao động nữ hưởng lương ngày. Lao động nữ làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định (được trả ít nhất bằng 30%), lao động nữ còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

So với quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về thời giờ làm thêm, Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 có một số điểm mới là: 1) Tăng thời giờ làm thêm trong tháng từ 30 giờ lên 40 giờ để phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, cho phép doanh nghiệp được huy động lao động nữ tăng ca liên tục trong vài tháng thời vụ đến hết quỹ thời giờ làm thêm trong năm; 2) Bổ sung một số trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm quy định tại Khoản 3 Điều 107. Các trường hợp này được luật hóa từ các quy định trong Nghị định số 45/2013/NĐ-CP.

Lao động nữ khi tham gia vào quan hệ lao động đều phải tuân thủ một cách chặt chẽ những quy định về thời giờ làm việc cũng như thời giờ nghỉ ngơi. Tuy nhiên, so với nam giới, phụ nữ chịu rất nhiều sức ép và thiệt thòi về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi. Bởi vì, ngoài việc đảm bảo thời giờ làm việc ở doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam theo như quy định, họ còn bị mất rất nhiều thời gian để làm những công việc tất yếu ở gia đình và đương nhiên sẽ ảnh hưởng đáng kể tới thời gian nghỉ ngơi của họ. Bên cạnh đó, lao động nữ phải đảm nhận nhiệm vụ sinh con. 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. Vì thế, trong các nội dung được xây dựng để bảo vệ lao động nữ thì nội dung về bảo vệ thai sản được coi là nội dung quan trọng nhất[7]. 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 thai sản đối với lao động nữ được quy định tương đối rõ ràng. Cụ thể như sau:

Một là, về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ.

Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ được quy định tại Khoản 1 và Khoản 4. 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 lao động nữ 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. Vì khoảng thời gian làm việc ban đêm (từ 22 giờ đêm hôm trước đến 6 giờ sáng hôm sau), làm thêm giờ (làm việc ngoài giờ tiêu chuẩn) hay đi công tác xa (phải đi lại nhiều) đều ảnh hưởng đến sức khỏe của lao động nữ, từ đó sẽ ảnh hưởng đến sự phát triển của thai nhi. Hơn nữa, với tuổi thai từ tháng thứ 06 hoặc 07 trở lên, nguy cơ đẻ non và sẩy thai là rất cao khi sức khỏe người mẹ không ổn định. Vì thế, quy định này phù hợp với thực tế công việc và chu kỳ thai nghén của người lao động, không chỉ giúp lao động nữ đảm bảo sức khỏe mà còn giúp họ bảo vệ thai nhi và sinh con an toàn.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã cho phép người sử dụng lao động có thể sử dụng lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa nếu được người lao động đồng ý. Vì sau khi sinh con, lao động nữ được nghỉ một khoảng thời gian hợp lý để phục hồi sức khỏe và có thời gian để chăm sóc con của mình (thường từ 4-6 tháng). Trong khoảng thời gian đó, sức khỏe lao động nữ được phục hồi ổn định khi lao động nữ quay

trở lại làm việc. Lúc này, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với lao động nữ để họ làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm hay đi công tác xa. Quy định này phù hợp với Công ước CEDAW khi cân nhắc để vừa đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ vừa tạo điều kiện để phụ nữ có quyền được tự do quyết định làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa tùy thuộc vào sự tự do lựa chọn của họ.

Ngoài ra, trong quá trình lao động, lao động nữ còn được rút ngắn thời giờ làm việc mà vẫn được hưởng đủ lương theo hợp đồng lao động trong hai trường hợp: lao động nữ trong thời gian hành kinh (được nghỉ mỗi ngày 30 phút) và trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi (được nghỉ mỗi ngày 60 phút). Quy định này được áp dụng từ khi còn thực hiện chính sách kinh tế kế hoạch hóa tập trung, nhằm mục đích để lao động nữ có thời gian vệ sinh, bảo vệ sức khỏe sinh sản và cho con bú. Tuy nhiên, áp dụng quy định này trong giai đoạn hiện nay, khi khoa học công nghệ phát triển và nhất là địa điểm làm việc xa nhà hoặc xa trường mẫu giáo, thì mục đích trước đây không đạt được mà chủ yếu là để lao động nữ có thời gian nghỉ ngơi, tái sản xuất sức lao động do về mặt sinh học, trong thời gian này, khả năng lao động của họ giảm sút hơn bình thường.

Tuy nhiên, quy định này bị đa số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam cho rằng lạc hậu, không phù hợp với thực tế, không có tính khả thi (vì lao động nữ ngại thông báo và người sử dụng lao động cũng rất khó sắp xếp cho lao động nữ nghỉ) sản xuất kinh doanh doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam (sản xuất theo dây chuyền, một người nghỉ là cả chuyền ảnh hưởng), điều kiện kinh doanh tại khu công nghiệp (vì nhà ở xa khu công nghiệp nên nếu có nghỉ sớm cũng không thể về nhà được) và làm cản trở cơ hội việc làm của lao động nữ [8].

Hai là, về mở rộng phạm vi bảo vệ thai sản.

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. Bên cạnh việc trao quyền cho lao động nữ quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ thì mở rộng phạm vi bảo vệ thai sản này là cần thiết, đảm bảo quyền lợi chính đáng cho lao động nữ trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con (đặc điểm riêng của lao động nữ).

Hiện nay, môi trường lao động ở nhiều doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đang bị ô nhiễm nghiêm trọng, các xưởng làm việc có mặt bằng chật chội, lại tập trung số lượng lớn công nhân làm việc, hệ thống lưu thông khí như quạt gió, quạt hút... chưa đảm bảo đã gây ảnh hưởng nghiêm trọng tới sức khỏe của công nhân: đã có báo cáo về xuất hiện hiện tượng một số lao động nữ gặp một loạt những ảnh hưởng về sức khỏe khi đều cảm thấy chóng mặt và

ngất xỉu tại nơi làm việc, sảy thai hay những biểu hiện khác như giảm thị lực, chảy máu mũi, đau bụng, xương và khớp ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam lắp ráp linh kiện điện tử; 02 vụ ngộ độc tập thể liên tiếp xảy ra (ngày 15/5 và 19/5/2014) ở Thanh Hóa đã khiến hơn 1.000 công nhân của Công ty giày Hong Fu, và Công ty TNHH Giày Rollsport Việt Nam (có 100% vốn từ Đài Loan đóng ở Khu công nghiệp Hoàng Long, TP Thanh Hóa), bị nôn ói, đau đầu, ngất xỉu... phải nhập viện điều trị và rất nhiều vụ ngộ độc thực phẩm của công nhân do ăn uống tại nơi làm việc đã xảy ra [9]. Có thể thấy rằng, nguy cơ sức khỏe bị ảnh hưởng nghiêm trọng, thậm chí là sảy thai luôn thường trực nếu lao động nữ đang mang thai mà phải làm 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. Do vậy, khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành, lao động nữ không cần chờ đến khi mang thai từ tháng thứ 7 mới đề xuất với người sử dụng lao động về chuyển công việc hoặc giảm giờ làm mà có thể đề xuất kể từ khi lao động nữ mang thai.

2.2. Quy định về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ

Một trong những quyền cơ bản của lao động nữ là việc được đảm bảo lao động trong điều kiện an toàn, vệ sinh lao động. An toàn lao động được hiểu là giải pháp phòng, chống tác động của các yếu tố nguy hiểm nhằm bảo đảm không xảy ra thương tật, tử vong đối với con người trong quá trình lao động. Vệ sinh lao động được hiểu là giải pháp phòng, chống tác động của yếu tố có hại gây bệnh tật, làm suy giảm sức khỏe cho con người trong quá trình lao động [10]. An toàn lao động không tốt thì sẽ gây ra tai nạn lao động, vệ sinh lao động không tốt thì sẽ gây ra bệnh nghề nghiệp, làm tổn hại sức khỏe của lao động nữ [11]. Chính vì vậy, bảo đảm an toàn lao động và vệ sinh lao động cho lao động nữ là nội dung rất quan trọng nhằm bảo đảm bảo hộ lao động, phòng tránh rủi ro từ môi trường làm việc cho người lao động. Bất cứ môi trường lao động nào cũng tồn tại rủi ro (các rủi ro liên quan tình trạng thiếu an toàn hoặc tình trạng vệ sinh không đảm bảo, có thể có nguyên nhân từ phương tiện, máy móc, công nghệ, môi trường tự nhiên, môi trường xã hội, trong đó có con người...) [12].

Lao động nữ vừa có tư cách là một lực lượng lao động tham gia vào quá trình lao động sản xuất, đồng thời thực hiện thiên chức của một người mẹ, người vợ. Xuất phát từ những đặc thù riêng về tâm, sinh lý, sức khỏe, chức năng sinh đẻ và nuôi con và đặc điểm chung của lực lượng lao động, pháp luật lao động một mặt đảm bảo quyền bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, đề ra những quy định chung; mặt khác, có nhiều quy định riêng nhằm bảo vệ lao động nữ trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động [13]. Về kỹ thuật lập pháp, trước đây, tại Điều 133 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định rằng: *“Mọi doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động”*. Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có sự thay đổi liên quan tới khía cạnh chủ thể có trách nhiệm tuân thủ quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động từ *“Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất”* thành

“Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh”.

Quy định này được áp dụng cho tất cả các đơn vị sử dụng lao động, cả ở khu vực kết cấu và phi kết cấu mà không loại trừ chủ thể nào, cho dù là cá nhân, tổ chức, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam đều có nghĩa vụ tuân thủ nghiêm túc. Sõ dĩ như vậy là vì, nếu một trong các chủ thể có liên quan không thực hiện là có thể dẫn đến hậu quả và vi phạm ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm của người khác và môi trường sống. Tuân thủ quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động là tuân thủ và thực hiện đúng, đầy đủ các quy định về quy chuẩn, quy phạm, chế độ an toàn lao động và vệ sinh lao động và các quy định có liên quan đến an toàn lao động và vệ sinh lao động do Nhà nước quy định hoặc tham gia, phê chuẩn, được ghi nhận trong các văn bản pháp luật chung (ví dụ Hiến pháp, Bộ luật Lao động...) và các văn bản chuyên ngành.

Việc xác định nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ lao động là rất cần thiết, nhằm giúp các bên hiểu và thực hiện đúng bốn phận của mình đồng thời là cơ sở pháp lý để xác định trách nhiệm khi xảy ra sự cố, vi phạm về an toàn lao động, vệ sinh lao động. Cách liệt kê các nghĩa vụ theo Điều 138 Bộ luật lao động năm 2012 tuy cụ thể và dễ xác định nhưng lại dẫn tới một vướng mắc trong quá trình thực hiện, đó là các nội dung được liệt kê trong luật không bao phủ được các trường hợp trên thực tế, khi đó các chủ thể liên quan sẽ không có cơ sở pháp lý để áp dụng quy định pháp luật. Vì vậy Bộ luật Lao động năm 2019 đã khắc phục bằng cách đặt ra quy định khá chung về trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Thêm nữa, các quy định cụ thể, chi tiết về trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động về an toàn, vệ sinh lao động đã được quy định cụ thể trong luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015.

Để có môi trường làm việc đảm bảo an toàn thì trước hết người sử dụng lao động phải đầu tư, thực hiện nhiều hành vi, chi phí tốn kém cả vật chất và tinh thần. Điều đó cho thấy, để người sử dụng lao động tự nguyện, tích cực thực hiện để tạo ra điều kiện lao động đảm bảo an toàn là điều không dễ dàng, do vậy Nhà nước phải quy định trách nhiệm của họ trong hệ thống pháp luật. Theo đó, Điều 134 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động và lao động nữ trong bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc, như sau:

Thứ nhất, Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc. Bộ luật không chỉ rõ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, tuy nhiên căn cứ vào các quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 thì người sử dụng lao động phải thực hiện các giải pháp như sau: 1) Đảm bảo nơi làm việc, máy móc, thiết bị sản xuất tại nơi làm việc đạt quy chuẩn kỹ thuật; 2) Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện nội quy, quy trình bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; 3) Xây

dựng và ban hành kế hoạch xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp tại nơi làm việc; 4) Tuyên truyền, phổ biến, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho lao động nữ; 5) Trang cấp đầy đủ các phương tiện bảo vệ cá nhân cho lao động nữ khi thực hiện công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại; 6) Thực hiện các chế độ bảo hộ, chăm sóc sức khỏe lao động nữ, các chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

Thứ hai, Lao động nữ có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Việc xác định nghĩa vụ như trên giúp người sử dụng lao động và lao động nữ biết để hiểu và thực hiện đúng trách nhiệm của mình trong vấn đề an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đây cũng là cơ sở pháp lý để xác định nghĩa vụ, trách nhiệm của từng bên khi xảy ra các sự cố về an toàn, vệ sinh lao động. Có ý kiến nhận định: “Mấu chốt của công tác bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động là trách nhiệm của lao động nữ vốn là chủ thể tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất. Chính bản thân lao động nữ phải nhận thức rõ và tuân thủ các quy định về an toàn vệ sinh lao động và nội quy lao động. Các quy định này chủ yếu để bảo vệ lao động nữ, do đó, chính họ phải nhận thức rõ và chủ động tự bảo vệ mình trước khi yêu cầu người sử dụng lao động bảo vệ. Trường hợp người sử dụng lao động đã làm tốt việc trang bị, thiết lập điều kiện, môi trường làm việc quy chuẩn, đảm bảo an toàn mà lao động nữ không chịu tuân thủ nội quy an toàn thì họ cũng phải chịu trách nhiệm” [14].

3. Những vấn đề pháp lý đặt ra khi triển khai thi hành các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về bảo hộ lao động đối với lao động nữ tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam và kiến nghị giải pháp hoàn thiện

3.1. Những vấn đề pháp lý đặt ra khi triển khai thi hành các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam và kiến nghị giải pháp hoàn thiện

Theo điều tra của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2021) thì tỷ lệ doanh nghiệp huy động làm thêm giờ tại một số khu công nghiệp trên địa bàn TP. Hà Nội là 51%. Điển hình tại Khu công nghiệp Bắc Thăng Long, lao động nữ phải cố tăng giờ làm thêm để tăng thêm thu nhập, nhưng lại ảnh hưởng trầm trọng đến sức khỏe của họ, bởi để đáp ứng công việc, lao động nữ phải đứng làm việc liên tục trong thời gian dài vì tính chất làm việc theo dây chuyền công nghiệp. Kết quả đã khiến lao động nữ thêm căng thẳng, dẫn đến mệt mỏi, mất sức, giảm sức khỏe khiến hiệu suất làm việc sụt giảm và tăng thêm những nguy cơ về tai nạn lao động, chưa kể đến việc người phụ nữ còn phải chăm lo gia đình sau giờ làm và việc này cũng sẽ bị ảnh hưởng không ít vì việc quá sức khi đi làm. Bởi vậy, thực tế hiện nay nhiều doanh nghiệp thuộc

các ngành xây dựng, may mặc, giày da... áp dụng việc khoán công việc cho lao động nữ phải đảm bảo về sản lượng được khoán, còn thời gian thì người sử dụng lao động không tính đến, vậy nếu có phát sinh về thời gian làm việc thì lao động nữ cũng không được hưởng chế tài gì. Nghiêm trọng hơn, thời gian nghỉ cho con bú của lao động nữ cũng bị lạm dụng hoặc việc không thực thi giảm giờ làm việc trong một ngày cho những trường hợp trước khi nghỉ hưu 01 năm.

Trong thực tế, thanh tra Sở LĐ-TB&XH đã từng ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính về lao động đối với Công ty TNHH Nhựa Good View tại khu công nghiệp Giang Điền, Thanh tra đã chỉ ra một số sai sót. Cụ thể: năm 2023, Công ty Nhựa Good View huy động 220 người lao động làm thêm giờ, số giờ làm thêm vượt quá 300 giờ/người/năm (từ 301-1.261 giờ/người/năm) theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 theo đó, tại KLTT số 04/KL-TTr. Còn tại KLTT số 05/KL-TTr, Thanh tra Sở LĐ-TB&XH tỉnh Đồng Nai cũng chỉ ra một số sai sót tại Công ty TNHH Samtec Việt Nam (Công ty Samtec, 100% vốn đầu tư nước ngoài) với tổng số lao động đang làm việc tại thời điểm thanh tra là 576 người. Theo KLTT, trong năm 2023, Công ty Samtec huy động 570 người lao động làm thêm giờ, trong đó có 201 người lao động làm thêm giờ vượt quá thời gian (trên 300 giờ/người/năm) quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019. Trong 2 tháng đầu năm 2024, Công ty Samtec huy động 472 người lao động làm thêm giờ, số giờ làm thêm bình quân là 55 giờ/người/2 tháng [7]. Việc làm thêm giờ, về nguyên tắc là phải dựa trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên, có nghĩa là phải được sự đồng ý của lao động nữ, tuy nhiên trong thực tế, theo kết quả khảo sát của Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, 50% số người lao động không muốn tăng thời gian làm thêm; chỉ có 36% người lao động muốn tăng thu nhập nhờ làm thêm giờ, còn lại là khó trả lời. Về lý do mong muốn làm thêm giờ, theo một số lao động nữ chia sẻ, tuy làm thêm giờ có mệt nhưng họ vẫn thích làm thêm giờ, vì nếu ở nhà thì vừa không được thêm lương mà vẫn phải tốn tiền ăn như thường. Điều này là do khi tăng ca, công nhân được cấp bữa ăn trưa và ăn tối nên tiết kiệm thêm chút tiền.

Khắc phục các bất cập khi triển khai thi hành các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về thời gian làm việc, nghỉ ngơi đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, theo tác giả trong thời gian tới nhà làm luật có thể cân nhắc hoàn thiện theo hướng như sau:

Thứ nhất, quy định chi tiết về tháng mang thai của lao động nữ.

Việc áp dụng quy định liên quan đến “tháng” mang thai của lao động nữ như Điểm a Khoản 1 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 về việc lao động nữ “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” thì sẽ không phải làm đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa cho các doanh nghiệp. Hiện nay việc cơ sở xác định “tháng” mang thai chưa được cụ thể nên dẫn đến việc áp dụng không thống nhất

giữa các doanh nghiệp, theo đó có doanh nghiệp áp dụng từ tuần 25, doanh nghiệp khác áp dụng từ tuần 26 hoặc 27. Vì vậy, cần bổ sung quy định “mang thai từ tháng thứ 07” chi tiết sang “tuần thai kỳ” hoặc hướng dẫn thống nhất cách xác định “tháng mang thai” để thực hiện thống nhất, phù hợp với các kết luận của các bệnh viện khi khám định kỳ, từ đó có cơ chế nghỉ ngơi, nghỉ thai sản đúng thời gian, đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ.

Thứ hai, bổ sung hướng dẫn chi tiết quy định về thời gian nghỉ hành kinh đối với lao động nữ.

Quy định về thời gian làm việc ở Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 về nghỉ hành kinh cần phải được hướng dẫn chi tiết cụ thể hơn vì hiện nay vẫn còn rất nhiều vướng mắc. Theo đó, mặc dù là quyền của người lao động, song lao động nữ cần phải chủ động thông báo đối với người sử dụng lao động để được hưởng quyền lợi của mình vì người sử dụng lao động không thể chủ động được về thông tin nên nếu lao động nữ không thông báo thì coi như người lao động không có nhu cầu hưởng quyền. Theo Báo cáo tổng kết thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, quy định lao động nữ được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh, nghỉ 01 giờ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được đa số doanh nghiệp cho rằng là quy định lạc hậu, không phù hợp với thực tế, không có tính khả thi (vì người lao động ngại thông báo và người sử dụng lao động cũng rất khó sắp xếp cho nghỉ) sản xuất kinh doanh doanh nghiệp (sản xuất theo dây chuyền, 1 người nghỉ là cả chuyền ảnh hưởng), điều kiện kinh doanh tại khu công nghiệp (vì nhà ở xa khu công nghiệp nên nếu có nghỉ sớm cũng không thể về nhà được) và làm cản trở cơ hội việc làm của lao động nữ. Để giải quyết vấn đề này, có thể tham khảo pháp luật của Indonesia, theo đó, Điều 81 Luật Lao động 2003 Indonesia quy định: “Lao động nữ nếu cảm thấy đau trong thời kì kinh nguyệt và nói cho người sử dụng lao động biết sẽ không phải đi làm trong ngày đầu tiên và ngày thứ hai bị hành kinh [3]”. Quy định này rõ ràng có khả năng thực thi cao hơn nhiều so với quy định của pháp luật Việt Nam khi đã nêu rõ việc lao động nữ phải thông báo thì mới được nghỉ. Đồng thời chúng ta cũng thấy rằng thời gian nghỉ hành kinh quy định trong pháp luật Indonesia cũng rõ ràng hơn hẳn so với pháp luật Việt Nam vì thực tế cho thấy, việc nghỉ 30 phút tại nơi làm việc là rất khó kiểm soát vì phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khác nhau. Phải chăng pháp luật Việt Nam cũng nên chuyển sang nghỉ theo ngày thay vì nghỉ theo phút, theo giờ đối với lao động nữ trong thời kì kinh nguyệt, thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Đây là điều mà các nhà làm luật cần phải thảo luận thêm và hoàn thiện trong các văn bản pháp luật trong lĩnh vực lao động trong tương lai.

3.2. *Những vấn đề pháp lý đặt ra khi triển khai thi hành các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam và kiến nghị giải pháp hoàn thiện*

Trong quá trình điều tra, khảo sát tình hình thực hiện quan hệ lao động trong các doanh nghiệp tại thành phố Hà Nội năm 2022, báo cáo từ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội cho thấy, các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các lĩnh vực: Xây dựng, điện, giao thông và trong khu công nghiệp là các doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Các lỗi vi phạm chủ yếu: không kiểm tra, tu sửa máy móc định kỳ, không kiểm định thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trước khi đưa vào sử dụng, không huấn luyện an toàn vệ sinh lao động. Số lượng người lao động được huấn luyện về công tác an toàn, vệ sinh lao động đạt tỷ lệ thấp so với tốc độ chuyển dịch cơ cấu lao động và còn nhiều người lao động chưa được tập huấn. Thực trạng về môi trường, điều kiện lao động và việc thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động như trên chính là nguyên nhân dẫn đến nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với người lao động [4].

Bên cạnh đó, công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm chưa được coi trọng dẫn đến nhiều vụ ngộ độc ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng và sức khỏe của người lao động. Theo kết quả của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong Báo cáo chuyên đề Chính sách làm thêm giờ năm 2019 cho thấy khẩu phần ăn mỗi ngày của công nhân chỉ đáp ứng được 90% nhu cầu dinh dưỡng và năng lượng cho lao động nam, 70% cho lao động nữ, chất lượng bữa ăn thấp, cơ cấu không cân đối, 72% là chất bột đường, nghèo đạm, béo, thừa hóa chất bảo quản, gây ảnh hưởng đến sức khỏe lao động nữ như: bị suy dinh dưỡng, hao mòn sức khỏe và ảnh hưởng đến chất lượng lao động [6]. Trung bình mỗi năm xảy ra 17 vụ ngộ độc thực phẩm từ các bếp ăn tập thể, điển hình tại khu công nghiệp Quang Minh (Hà Nội), hàng trăm công nhân đã đau bụng, vật vã phải nhập viện cấp cứu sau bữa ăn sáng tập thể tại công ty gồm các món bún gà, bún bò, dưa hấu, v.v. hay là vụ ngộ độc của hơn 100 công nhân của một công ty trong khu công nghiệp Chương Mỹ sau khi dùng bữa trưa thì bị đau bụng, ói mửa phải nhập viện cấp cứu bởi món canh rau ngót nhiễm khuẩn lỵ [6].

Khắc phục các bất cập khi triển khai thi hành các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; theo tác giả trong thời gian tới nhà làm luật có thể cân nhắc hoàn thiện theo hướng như sau:

Thứ nhất, về điều kiện vệ sinh lao động và môi trường làm việc.

Theo tác giả thì không nên quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019 một cách quá chi tiết về điều kiện cơ sở vật chất (phòng vệ sinh nữ, phòng tắm nữ, phòng hút và trữ sữa mẹ...) mà chỉ cần quy định doanh nghiệp có nghĩa vụ đảm bảo có khu vực vệ sinh nữ, nam, đủ nước sạch và đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh. Quy định như vậy thì phù hợp với điều kiện thực tế của doanh nghiệp và có tính khả thi. Điều này sẽ khiến doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí mà vẫn đảm bảo sự an toàn, sạch sẽ cho lao động nữ. Đã có rất nhiều doanh nghiệp sản xuất công nghiệp nhẹ có xây dựng nhà tắm với trang thiết bị hiện đại nhưng “bỏ hoang” vì công nhân

không có nhu cầu. Vì thế, cần phải làm rõ việc xây dựng nhà tắm thực sự cần thiết cho một số nhóm doanh nghiệp trong một số lĩnh vực nhất định mà không nên bắt buộc cho mọi doanh nghiệp.

Ngoài ra, về việc buồng hút trử sữa cũng cần xem xét để có quy định phù hợp với hoàn cảnh thực tế của từng doanh nghiệp. Kinh phí để lắp đặt cabin vắt sữa có trị giá từ 800-1.200 USD/cabin trong khi nhu cầu của lao động nữ chưa được khảo sát chắc chắn. Tương tự như vậy, hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho công nhân có con nhỏ và khuyến khích xây nhà trẻ, mẫu giáo là quy định cần thiết, đáp ứng bức thiết của chị em công nhân hiện nay. Nhưng xây dựng nhà trẻ gần khu công nghiệp cần chi phí lớn, bản thân các doanh nghiệp dù muốn đóng góp xây dựng nhưng khả năng tài chính không cho phép. Vấn đề này cần có sự tiếp sức từ Nhà nước, xã hội và doanh nghiệp để cùng thực hiện. Thực tiễn các doanh nghiệp có vốn đầu tư của nước ngoài vào Việt Nam không lâu nên có xu hướng thuê các cơ sở hạ tầng “tạm bợ” hoặc tìm mọi cách giảm thiểu các chi phí nên họ không quan tâm đến nhu cầu của lao động nữ [14].

Thứ hai, về điều kiện an toàn lao động.

Một là, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các văn bản hướng dẫn Luật An toàn, vệ sinh lao động cần thiết phải có một hệ thống quản lý thống nhất an toàn, vệ sinh lao động, do một Bộ, thường là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì. Tại một số quốc gia, các tổ chức nghiên cứu, đào tạo, huấn luyện và triển khai hoạt động an toàn, vệ sinh lao động được cấp kinh phí hoạt động chủ yếu từ Quỹ bảo hiểm tai nạn lao động. Chính phủ chỉ cấp kinh phí cho hoạt động quản lý như thanh tra, kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý nhà nước. Đây là một kinh nghiệm mà Việt Nam có thể áp dụng để giảm đầu tư từ ngân sách nhà nước, tăng tính xã hội hóa các hoạt động an toàn, vệ sinh lao động.

Hai là, đề xuất sửa đổi bổ sung quản lý tổ chức bộ máy quản lý an toàn, vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Quy định rõ ràng hơn trách nhiệm đối với người sử dụng lao động xây dựng và hoàn thiện hệ thống phân định trách nhiệm về công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở; Quy định rõ ràng hơn nội dung, nhiệm vụ tham mưu, giúp việc cho người sử dụng lao động trong việc tổ chức thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động tại cơ sở sản xuất, kinh doanh của bộ phận an toàn, vệ sinh lao động, bộ phận y tế doanh nghiệp; Quy định rõ ràng hơn việc Hội đồng bảo hộ lao động ở doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh là tổ chức phối hợp, tư vấn về hoạt động an toàn, vệ sinh lao động và bảo đảm quyền được tham gia và kiểm tra giám sát về công tác an toàn, vệ sinh lao động của tổ chức công đoàn và nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng bảo hộ lao động [13].

Ba là, cần xem xét và mở rộng quy định của Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015 về đối tượng áp dụng và phạm vi điều chỉnh, cần bao quát tới tất cả các đối tượng lao động có quan hệ lao động. Tuy nhiên, việc mở rộng đối tượng này cũng cần được nghiên cứu có lộ trình để bảo đảm tính khả thi của luật.

Nội dung điều chỉnh cần đầy đủ, bao trùm cả nội dung về cải thiện điều kiện lao động gắn an toàn, vệ sinh lao động với bảo vệ môi trường và biến đổi khí hậu; vấn đề xã hội hóa công tác an toàn, vệ sinh lao động và cơ chế huy động nguồn lực cho công tác an toàn, vệ sinh lao động; trách nhiệm của doanh nghiệp và các đối tượng liên quan; các chế độ chính sách đối với người lao động trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động; đào tạo, huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động; cơ chế giám sát, chế tài xử phạt nghiêm minh và đủ để luật được thực hiện nghiêm minh.

4. Kết luận

Lao động nữ có những đặc thù về thể trạng, sức khỏe, sinh lý và tâm lý. Do đó, để đảm bảo về bảo hộ lao động cho lao động nữ pháp luật lao động cần có những quy định riêng về bảo hộ lao động đối với lao động nữ nhằm: bảo đảm về sức khỏe, thể trạng cho lao động nữ, phục hồi sức khỏe và tinh thần cho lao động nữ, cải thiện bảo hộ lao động cho lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động [13].

Nhờ nhận thức được về vai trò của nguồn nhân lực, đặc điểm đặc thù của lao động nữ và tầm quan trọng của bảo hộ lao động trong lao động, pháp luật lao động Việt Nam cũng giống như pháp luật quốc tế và nhiều nước trên thế giới đều đề ra những quy định riêng cho lao động nữ, bao gồm những quy định về bảo hộ lao động của lao động nữ. Với việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2019 cho thấy hệ thống chính sách và pháp luật về bảo hộ lao động đối với lao động nữ ngày càng được hoàn thiện hơn, tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc chăm lo, cải thiện, đảm bảo bảo hộ lao động phù hợp cho lao động nữ. Nhờ đó, trong thời gian qua, nước ta đã đạt được nhiều thành tích đáng kể trong công tác thực thi các quy định về bảo hộ lao động của lao động nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đặng Thị Thom (2016), *"Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam"*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
2. Hồ Thanh Vân (2017), *"Bảo vệ quyền của Lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam"*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2018), *"Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012"*, Hà Nội.
4. Nguyễn Đình Kiên (2022), *"Pháp luật về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi và thực tiễn thi hành tại Công ty TNHH Minh Dũng"*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội.

5. Trần Thị Thuý Lâm (2021), *“Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019”*, Nxb. Lao động.
6. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, *Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi, tháng 10/2019 – Báo cáo chuyên đề Chính sách làm thêm giờ*, ngày 12/9/2019.
7. Quang Phương, Đồng Nai: Xử phạt hai doanh nghiệp vì huy động công nhân làm thêm vượt số giờ quy định, truy cập tại: <https://daibieunhandan.vn/dong-nai-xu-phat-hai-doanh-nghiep-vi-huy-dong-cong-nhan-lam-them-vuot-so-gio-quy-dinh-10338533.html>, truy cập tháng 05/2025.
8. Trịnh Hải Ngân (2020), *“Bảo vệ lao động nữ theo quy định của pháp luật lao động từ thực tiễn tại các Khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Giang”*, Luận văn Thạc sĩ, trường Đại học Mở Hà Nội.
9. Nguyễn Thị Thanh Phượng (2017), *“Bảo vệ lao động nữ trong pháp luật lao động từ thực tiễn tỉnh Ninh Bình”*, Luận văn Thạc sĩ, Viện Đại Học Mở Hà Nội.
10. Lê Bích Ngọc (2018), *“Bảo đảm quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn các Khu công nghiệp tỉnh Bắc Ninh”*, Luận văn Thạc sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
11. Nguyễn Thị Cách (2021), *“Pháp luật về lao động nữ – Thực trạng và kiến nghị”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội.
12. Lại Thị Tố Uyên (2020), *“Bảo hộ lao động đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn các doanh nghiệp ở thành phố Hà Nội”*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
13. Võ Thị Trúc Mai (2018), *“Pháp luật lao động về an toàn, vệ sinh lao động đối với lao động nữ, qua thực tiễn tại các Khu công nghiệp tỉnh Quảng Trị”*, Luận văn Thạc sĩ, trường Đại học Luật, Đại học Huế.
14. Lê Anh Tuấn (2020), *“Pháp luật về an toàn vệ sinh lao động và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Hà Nam”*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, trường Đại học Mở Hà Nội, tr.31.