

Pháp luật Việt Nam về quyền của lao động nữ

Đỗ Đức Minh*, Nguyễn Phương Uyên**

Nhận ngày 9 tháng 8 năm 2021. Chấp nhận đăng ngày 4 tháng 11 năm 2021.

Tóm tắt: Ở Việt Nam, quyền con người, quyền công dân được Hiến pháp và pháp luật ghi nhận và bảo vệ, trong đó có quyền của phụ nữ nói chung, quyền của lao động nữ nói riêng. Bảo đảm quyền của lao động nữ là một trong những nguyên tắc quan trọng của pháp luật lao động, được ghi nhận trong hiến pháp, các đạo luật chuyên ngành và văn bản dưới luật có liên quan. Pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ lao động nữ với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động nhằm bảo vệ sức lao động, quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của lao động nữ trên các phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi,... Trong thời gian qua, Việt Nam đã xây dựng một khung pháp lý vững chắc về quyền của lao động nữ, thể hiện nỗ lực bảo vệ quyền của lao động nữ ngày càng tốt hơn.

Từ khóa: Quyền của lao động nữ, pháp luật, Việt Nam.

Phân loại ngành: Luật học

Abstract: In Vietnam, human rights and citizens' rights are recognised and protected by the Constitution and laws, including women's rights in general and female workers' rights in particular. Ensuring the rights of female workers is one of the important principles of the labor law, which is recognised in the constitution, specialised laws and relevant sub-law documents. Vietnam's laws recognise and protect female employees as human rights defenders in the labor field in order to protect the labor force, legitimate rights and interests of female employees in various aspects, namely employment, occupation, income, life, health, honour, dignity, the need for rest, etc. In recent years, Vietnam has built a solid legal framework on the rights of female workers, demonstrating efforts to better protect the rights of female workers.

Keywords: Rights of female workers, law, Vietnam.

Subject classification: Jurisprudence

1. Mở đầu

Nhằm bảo đảm, bảo vệ, thúc đẩy quyền của phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng trong việc hưởng thụ các quyền cơ bản của con người, trước hết là bảo đảm cho phụ nữ

* Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.

Email: ducminhtuho@gmail.com

** Công ty Cổ phần Giáo dục MT.

Email: np.u1128@gmail.com

được sống an toàn, tự do, bình đẳng, phát triển bền vững, Việt Nam đã gia nhập và phê chuẩn hai công ước quan trọng là Tuyên ngôn thế giới về quyền con người năm 1948 (UDHR) và Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ năm 1979 (CEDAW). Với tư cách là một thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và là quốc gia đặc biệt quan tâm vấn đề bình đẳng giới trong lao động, Nhà nước Việt Nam đã ký kết các Công ước số 111 (1958) về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, Công ước số 100 (1951) về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau. Việt Nam cũng 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 hệ thống pháp luật quốc gia.

2. Lao động nữ và quyền của lao động nữ

2.1. Lao động nữ

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. Chiếm hơn một nửa trong xã hội nhưng phụ nữ lại là đối tượng dễ bị tổn thương và chịu nhiều thiệt thòi nhất về sức khỏe, giáo dục, đào tạo, cơ hội việc làm và những nhu cầu khác. “Ở Việt Nam, phụ nữ chiếm 50,2% dân số và 47,3% lực lượng lao động cả nước” (Hương Giang, 2021) và có mặt trên hầu hết các lĩnh vực lao động sản xuất. Phụ nữ giữ vai trò quan trọng đối với nền kinh tế, là nguồn nhân lực to lớn góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, ngày càng khẳng định rõ nét vị trí của mình trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và đóng góp tích cực vào công cuộc xây dựng, phát triển đất nước.

Quyền lao động trước hết là quyền con người (quyền hợp pháp), liên quan đến quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Quyền của phụ nữ là tập hợp những khả năng pháp luật mỗi quốc gia công nhận cho người phụ nữ được hưởng, được làm và được đòi hỏi. Lao động nữ có đầy đủ các quyền của người lao động liên quan đến điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động, thông qua “các quyền việc làm, tiền lương, an toàn lao động, hoạt động công đoàn, an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm nói riêng” (Lê Thị Hoài Thu, 2013, tr.12). Tuy nhiên, lao động nữ có những đặc thù, thể hiện ở chỗ: (i) Ngoài việc phải thực hiện các nghĩa vụ người lao động giống như đồng nghiệp nam, lao động nữ còn đảm nhiệm thiên chức làm mẹ và chịu trách nhiệm chính trong chăm sóc gia đình. Phụ nữ Việt Nam từ lâu đã mang trên vai một gánh nặng kép “giỏi việc nước, đảm việc nhà”; (ii) Do đặc tính về giới và tâm sinh lý nên phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng luôn là đối tượng yếu thế cần được bảo vệ.

Với những đặc thù này, khi xét đến quyền của phụ nữ và quyền của lao động nữ ngoài những quy định chung thì cần có những quy định riêng nhằm bảo đảm tối thiểu theo tiêu chuẩn của luật nhân quyền quốc tế. Điều đó cũng có nghĩa là: ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân, trong đó có quyền lao động và được bảo vệ, bảo đảm

cuộc sống; tham gia quan hệ lao động, lao động nữ còn được ghi nhận những quyền đặc thù riêng, được bảo đảm cả trên phương diện luật pháp và trong thực tế. Tính đặc thù trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ là tôn trọng, bảo vệ, thực hiện, thúc đẩy quyền bình đẳng và quyền ưu tiên dành cho nữ giới. Vì vậy, trong xã hội hiện đại xu hướng phát triển của luật quốc tế về quyền con người đang ngày càng tăng và mở rộng quyền bình đẳng cho phụ nữ. Ở Việt Nam, quyền của phụ nữ trong các bản hiến pháp và các văn bản pháp luật đều thể hiện rõ 2 yếu tố căn bản là “bình đẳng và ưu tiên”. Từ Hiến pháp đầu tiên năm 1946, Nhà nước Việt Nam đã quan tâm đến quyền của phụ nữ, rút ngắn khoảng cách phân biệt đối xử, “đàn bà ngang quyền với đàn ông” (Hiến pháp 1946, Điều thứ 9). Quy định này tạo tiền đề, 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.

2.2. Quyền của lao động nữ

Quyền của lao động nữ là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ căn cứ vào yếu tố đặc thù của giới; là khả năng pháp lý mà nhà nước thừa nhận và quy định cho lao động nữ có chú ý đến đặc thù về giới trong lĩnh vực lao động, việc làm và các vấn đề liên quan, được nhà nước bảo đảm thực hiện; được hệ thống hóa trong Luật Lao động, Luật Việc làm trong nước và quốc tế. Đó cũng là khả năng xử sự mà pháp luật cho phép lao động nữ được tiến hành hay là thước đo hành vi được phép của chủ thể lao động nữ trong quan hệ lao động với mục đích thỏa mãn lợi ích của mình và được bảo đảm bởi nghĩa vụ pháp lý của người sử dụng lao động hoặc nhà nước; là bộ phận cấu thành và có vai trò quan trọng trong hệ thống các quyền của con người, quyền của lao động nữ được thừa nhận như một giá trị xã hội, được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Lao động nữ có đầy đủ các quyền của người lao động nhưng trọng tâm nhất vẫn là nhóm quyền đặc trưng gắn liền với những đặc điểm về giới và tâm sinh lý của phụ nữ. Quyền của lao động nữ là quyền riêng biệt (quyền làm mẹ), xuất phát từ chức năng tái sản xuất mà chỉ lao động nữ mới có. Quyền của lao động nữ được thể hiện ở nhiều phương diện của đời sống xã hội, đặc biệt là ở mối quan hệ với người sử dụng lao động để tránh khỏi sự bóc lột, sự đối xử bất công từ người sử dụng lao động. Tuy nhiên, quyền của lao động nữ là một phạm trù pháp lý có giới hạn, bởi lẽ trong một quan hệ pháp luật cụ thể thì quan hệ lao động bao giờ cũng tương ứng với nghĩa vụ của người sử dụng và ngược lại. Vì vậy, để đảm bảo hài hòa quyền và nghĩa vụ của các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật thì bên cạnh việc thực hiện các quyền mà pháp luật quy định cho mình, lao động nữ còn phải thực hiện các nghĩa vụ nhằm đáp ứng quyền của các chủ thể đối tác trong cùng quan hệ pháp luật.

3. Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam

Bảo đảm quyền của lao động nữ là một trong những nguyên tắc quan trọng của pháp luật lao động, được ghi nhận trong hiến pháp, các đạo luật chuyên ngành và văn bản dưới luật có liên quan. Đó là tổng thể các nhóm quyền khác nhau để bảo đảm hài hòa vai trò

của lao động nữ, được quy định để tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển mọi tiềm năng nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống của họ, bao gồm các quyền sau đây:

3.1. Quyền bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương, không bị phân biệt đối xử

Bình đẳng nam - nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình là nguyên tắc cơ bản và nhất quán của pháp luật Việt Nam. Việc bảo vệ quyền và lợi ích của lao động nữ, trước hết là quyền bình đẳng với lao động nam không nằm ngoài yêu cầu đó. Pháp luật hướng tới đảm bảo cho gần một nửa lực lượng lao động của Việt Nam là nữ giới có thể nhận được thành quả xứng đáng cho những đóng góp của mình, thông qua giải quyết các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Thực hiện nhiệm vụ này, hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung, pháp luật lao động nói riêng đã có những đóng góp quan trọng trong việc hoàn thiện cơ sở pháp lý nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền của lao động nữ. Hiến pháp năm 2013 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” (Hiến pháp 2013, Điều 26). Đồng thời, thể hiện sự quan tâm, bảo vệ quyền và lợi ích của người phụ nữ trong đời sống gia đình, Hiến pháp cũng nhấn mạnh: “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật. Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội” (Hiến pháp 2013, Điều 16).

Từ những quy định của các Hiến pháp, nhiều nội dung tiến bộ về quyền của người lao động được Nhà nước ban hành để cập nhật quy định cụ thể về quyền của lao động nữ. Luật Bình đẳng giới năm 2006 (Luật số 73/2006/QH11) quy định nguyên tắc bình đẳng giới trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, biện pháp bảo đảm bình đẳng giới, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, gia đình, cá nhân trong thực hiện bình đẳng. Luật này khẳng định: “Mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình” (Luật Bình đẳng giới, 2006, Điều 4).

Đồng thời, trên cơ sở nội luật hóa các quy định của pháp luật quốc tế về bình đẳng giới, Luật Bình đẳng giới khẳng định các nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế và trong lĩnh vực lao động; quy định nam và nữ phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về công việc, tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Nguyên tắc bình đẳng giới giữa nam - nữ được áp dụng từ khi bắt đầu tuyển dụng, thời gian làm việc cho đến khi chấm dứt việc làm. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới cả trong lĩnh vực kinh tế và lĩnh vực lao động, hướng tới mục tiêu xóa bỏ khoảng cách giới về cơ hội việc làm cho nam, nữ. Luật khẳng định: “Nam, nữ bình đẳng trong việc thành lập doanh nghiệp, tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh, quản lý doanh nghiệp, bình đẳng trong việc tiếp cận thông tin, nguồn vốn, thị trường và nguồn lao động” (Luật Bình đẳng giới, 2006, Điều 12, khoản 1) và “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác. Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn

chức danh” (Luật Bình đẳng giới, 2006, Điều 13, khoản 1, 2). Để thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, luật quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm: “a/ Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động; b/ Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ; c/ Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các hóa chất độc hại” (Luật Bình đẳng giới, 2006, Điều 13, khoản 3). Quy định này góp phần bảo đảm lao động nữ không bị loại bỏ khỏi những cơ hội việc làm và là biện pháp thể hiện xu thế tiến bộ trong tiếp cận và giải quyết vấn đề bình đẳng giới.

Là công cụ pháp lý quan trọng hàng đầu trong điều chỉnh quan hệ lao động, Bộ luật Lao động năm 2019¹ (Luật số 45/2019/QH14) đã có những quy định cụ thể về bình đẳng trong bảo đảm việc làm, bình đẳng về tiền lương, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ. 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; được “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” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 5, khoản 1, điểm a). Để bảo vệ nguyên tắc bình đẳng giới, bảo vệ lao động nữ, bộ luật quy định các hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động, như “Phân biệt đối xử trong lao động. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 8, khoản 1, 2); khẳng định nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam: “Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 95, khoản 1).

Đặc biệt, Bộ luật Lao động đã dành riêng một chương “Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới” (Bộ luật Lao động, 2019, Chương X, từ Điều 135 đến Điều 142). Bộ luật khẳng định chính sách của nhà nước đối với lao động nữ là: “Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới... Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà... Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế...” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 135, khoản 1, 2, 4). Để bảo vệ quyền của lao động nữ, bộ luật còn quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động: “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” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 136, khoản 1, 2). Ngoài ra, căn cứ theo Điều 169, Bộ luật Lao động 2019, từ ngày 01/01/2021, khoảng cách giới trong tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ sẽ được thu hẹp. Thay vì khoảng cách tuổi nghỉ hưu của hai giới là 5 năm như trước đây, khoảng cách sẽ được giảm dần xuống còn 2 tuổi. Việc cho phép phụ nữ nghỉ hưu muộn hơn sẽ giúp họ có cơ hội để khẳng định mình trong sự nghiệp như nam giới.

¹ Bộ luật Lao động được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021: gồm 17 chương, 220 điều.

Trên cơ sở những nội dung cơ bản được sửa đổi, bổ sung đưa vào Bộ luật Lao động năm 2019, Chính phủ đã ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 4/12/2020 hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/02/2021) quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Nghị định dành 01 chương quy định về “lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới” (Chính phủ, 2020, Chương IX, từ Điều 74 đến Điều 84), ghi nhận quyền làm việc bình đẳng của người lao động, quy định trách nhiệm tổ chức thực hiện chính sách đối với lao động nữ và bình đẳng giới.

3.2. Quyền được bảo đảm thời gian làm việc, nghỉ ngơi, chăm sóc sức khỏe; các quyền về thai sản và bảo hiểm xã hội

Để bảo đảm sức khỏe sinh sản và nuôi con nhỏ, pháp luật lao động quy định cụ thể thời gian làm việc và ngành nghề đối với lao động nữ. Cụ thể như sau: “Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong một số trường hợp, như: mang thai từ tháng 07 hoặc từ tháng 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý. 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 hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 137, khoản 1, 2)².

Một trong những điểm mới nổi bật trong Bộ luật Lao động là quy định người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật. Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 137, khoản 3).

Bộ luật Lao động cũng bổ sung nhiều chính sách quy định về chăm sóc, bảo đảm sức khỏe, bảo vệ thai sản và bảo vệ lao động nữ tại nơi làm việc. Pháp luật quy định: Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 137, khoản 4).

² Trước đây tại Điều 155 Bộ luật Lao động năm 2012, quy định trên chỉ áp dụng với lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07. Quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung việc làm độc hại, nguy hiểm và trường hợp làm nghề, công việc ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

Lao động nữ mang thai có quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động khi có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Người lao động phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động. Thời gian tạm hoãn tối thiểu bằng thời gian do cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Nếu không có chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên có thể tự thỏa thuận (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 138). Những quy định của pháp luật lao động về chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ được Chính phủ quy định chi tiết tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Điều 80) về việc khám sức khỏe định kỳ, khám thai, được nghỉ trong thời gian “đèn đỏ” (mỗi ngày 30 phút) và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (mỗi ngày 60 phút) để cho con bú, vắt sữa, nghỉ ngơi,...

Cùng với Bộ luật Lao động, Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 (Luật số 84/2015/QH13) cũng quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc khám sức khỏe và điều trị bệnh nghề nghiệp cho người lao động “hàng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe ít nhất một lần cho người lao động; đối với người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần. Khi khám sức khỏe theo quy định (...), lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp phải được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động trước khi bố trí làm việc và trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc, trừ trường hợp đã được Hội đồng y khoa khám giám định mức suy giảm khả năng lao động. Người sử dụng lao động tổ chức khám sức khỏe cho người lao động, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp tại cơ sở khám bệnh, chữa bệnh bảo đảm yêu cầu, điều kiện chuyên môn kỹ thuật. Người sử dụng lao động đưa người lao động được chẩn đoán mắc bệnh nghề nghiệp đến cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ điều kiện chuyên môn kỹ thuật để điều trị theo phác đồ điều trị bệnh nghề nghiệp” (Luật An toàn vệ sinh lao động, 2015, Điều 21).

Về thời gian hưởng chế độ khám thai, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2015 (Luật số 71/2006/QH11) quy định: “Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai năm lần, mỗi lần một ngày; trường hợp ở xa cơ sở y tế hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ hai ngày cho mỗi lần khám thai. Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản quy định (...) tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần” (Luật Bảo hiểm xã hội, 2014, Điều 32). 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 (trợ cấp khi sinh con hoặc nuôi con nuôi). Người lao động hưởng chế độ thai sản được nghỉ làm mà vẫn được hưởng chế độ trợ cấp thai sản. Luật này cũng quy định rõ trong thời gian người lao động nghỉ thai sản vẫn được hưởng chế độ thai sản với mức hưởng bằng 100% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội của sáu tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản được tính

là thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Thời gian này người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội (Luật Bảo hiểm xã hội, 2014, Điều 35).

Quyền nghỉ thai sản của lao động nữ cũng được ghi nhận trong Bộ luật Lao động, theo đó thời gian được nghỉ và các chế độ về thai sản được quy định như sau: Trong thời gian sinh con, lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng; trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 01 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. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền của lao động nữ, pháp luật cũng quy định lao động nữ có thể trở lại làm việc trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, khi đã nghỉ ít nhất 04 tháng, nhưng phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không gây ảnh hưởng tới sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Đặc biệt, lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 139).

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật Lao động mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 140). Đây là quy định mới, bổ sung quy định về việc không bị cắt giảm tiền lương, lợi ích so với trước khi nghỉ³.

Về trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai: “Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, lao động nữ được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 141). Pháp luật cũng bảo đảm thu nhập và đời sống cho người lao động hay lao động nữ thông qua chế độ bảo hiểm thai sản. Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành đảm bảo phụ nữ được hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, thất nghiệp, mất sức lao động. Lao động nữ được hưởng các chế độ khám thai (nghỉ việc có hưởng lương trợ cấp); nghỉ việc hưởng lương trợ cấp sinh đẻ bằng 100% tiền lương; dưỡng sức sau khi sinh nếu sức khỏe yếu. Cụ thể, người lao động được hưởng chế độ thai sản khi thuộc một trong các trường hợp, như: “a/ Lao động nữ mang thai; b/ Lao động nữ sinh con; c/ Lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ (Đặc biệt, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội);

³ Trước đây tại Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định bảo đảm việc làm cũ cho người lao động khi trở lại làm việc nhưng không đề cập gì thêm về chế độ lương và lợi ích của người lao động.

d/ Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi; đ/ Lao động nữ đặt vòng tránh thai, người lao động thực hiện biện pháp triệt sản; e/ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội có vợ sinh con. Người lao động quy định tại các điểm b, c và d khoản 1 Điều này phải 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” (Luật Bảo hiểm xã hội, 2014, Điều 31, khoản 1).

3.3. Bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất ở nơi làm việc phù hợp và phòng, chống quấy rối tình dục

Bảo đảm điều kiện về cơ sở vật chất và môi trường làm việc thuận lợi, an toàn là một yếu tố quan trọng bảo đảm quyền cho lao động nữ. Khi điều kiện cơ sở vật chất được bảo đảm, phù hợp, an toàn với sức khỏe, lao động nữ sẽ phát huy được tối đa khả năng sáng tạo, tăng năng suất lao động, yên tâm, tập trung vào công việc. Trên quan điểm đó, nhà nước khẳng định chính sách: “Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình... Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 135, khoản 3, 5). Đồng thời, pháp luật cũng quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc “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” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 136, khoản 3, 4); được đảm bảo môi trường lao động an toàn, lành mạnh. Cụ thể hóa những quy định của Bộ luật Lao động 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết các điều kiện cơ sở vật chất ở nơi làm việc của lao động nữ, về: “Phòng vắt, trữ sữa mẹ”, “Nhà trẻ, lớp mẫu giáo”, “Tăng cường phúc lợi và cải thiện điều kiện làm việc”,... Cụ thể như sau: “Phòng vắt, trữ sữa mẹ là một không gian riêng tư, không phải buồng tắm hay buồng vệ sinh; có nguồn điện, nước, bàn, ghế, tủ lạnh bảo đảm vệ sinh, quạt hoặc điều hòa; bố trí ở vị trí thuận tiện sử dụng, được che chắn khỏi sự xâm phạm, tầm nhìn của đồng nghiệp và công cộng để lao động nữ có thể cho con bú hoặc vắt, trữ sữa” (Chính phủ, 2020, Điều 76). “Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế... b) Xây dựng cơ sở văn hóa, thể thao, y tế, nhà ở và các cơ sở vật chất khác phục vụ người lao động tại nơi có nhiều lao động” (Chính phủ, 2020, Điều 79).

Ngoài những quyền về kinh tế - xã hội thì lao động nữ còn có quyền bất khả xâm phạm về tình dục, quyền được bảo vệ với tư cách là người mẹ mà không bị coi là phân biệt đối xử. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc thực chất đã xuất hiện từ lâu trong môi trường làm việc tại Việt Nam, tuy nhiên do sợ mất việc làm và ngại mất thể diện nên phần lớn nạn nhân thường im lặng bỏ qua, xem đó là việc bình thường; có người muốn tố cáo nhưng không biết cách thức vì các văn bản pháp lý hướng dẫn về thủ tục giải quyết và trách nhiệm pháp lý và các biện pháp xử phạt thiếu rõ ràng. Kết quả nghiên cứu về quấy rối

tình dục tại nơi làm việc do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và ILO thực hiện năm 2012 đã nhận định quấy rối tình dục đang trở nên phổ biến và đó là thách thức xã hội cần giải quyết. Vì vậy, không chỉ tại Việt Nam mà nhiều nước trên thế giới cũng coi quấy rối tình dục như một vấn đề nghiêm trọng mà người lao động có thể gặp phải ở nơi làm việc. Trước đây, Bộ luật Lao động năm 2012 ra đời đã đánh dấu sự điều chỉnh của pháp luật về vấn đề này thông qua việc đưa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào danh mục những hành vi bị nghiêm cấm. Trên cơ sở đó, người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người sử dụng lao động có hành vi quấy rối tình dục với người lao động. Tuy nhiên Bộ luật Lao động 2012 chưa định nghĩa được thế nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cũng như các chế tài riêng cho hành vi này.

Lần đầu tiên khái niệm về “quấy rối tình dục” được đưa vào Bộ luật Lao động 2019 và hành vi quấy rối tình dục nơi làm việc được giải thích như sau: “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi cố tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 3, khoản 9). Ngoài ra, pháp luật lao động cũng khẳng định có chính sách “phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 135, khoản 1) và bảo đảm người lao động được đảm bảo “không bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 5, khoản 1, điểm a). Trên tinh thần đó, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp “bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 35, khoản 2, điểm d). Pháp luật cũng quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ “xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc” (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 6, khoản 1, điểm d). Nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, Bộ luật Lao động còn bổ sung quy định người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Bộ luật Lao động, 2019, Điều 125, khoản 2).

Cụ thể hóa nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP tiếp tục làm rõ thế nào là quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quy định của người sử dụng lao động về phòng chống quấy rối tình dục và trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Chính phủ, 2020, Điều 79). Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định: chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan, hình thức xử lý kỷ luật người vi phạm, người tố cáo sai; quy định về bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả; bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong nội quy lao động hoặc bằng phụ lục ban hành kèm theo nội quy lao động; về trách nhiệm, nghĩa vụ phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc của người sử dụng lao động và người lao động (Chính phủ, 2020, Điều 85, 86).

3.4. Nhận xét

Trong những năm qua, hệ thống văn bản pháp luật, chính sách của Việt Nam từng bước được hoàn thiện theo hướng bảo đảm quyền cho lao động nữ, nâng cao vai trò, vị thế của phụ nữ trong gia đình và ngoài xã hội, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia và thụ hưởng bình đẳng vào lĩnh vực lao động. Nhiều chính sách được ban hành mang tính đột phá, nội dung bảo đảm quyền cho lao động nữ đã được lồng ghép trong rất nhiều chiến lược, chương trình, chính sách đã được ban hành. Việc nâng cao quyền năng kinh tế của phụ nữ, coi trọng phụ nữ trong lao động, sản xuất và làm chủ doanh nghiệp là một trong những ưu tiên hàng đầu trong sự nghiệp bảo đảm quyền con người ở Việt Nam.

Pháp luật Việt Nam ghi nhận và bảo vệ lao động nữ với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động, nhằm bảo vệ sức lao động, quyền, lợi ích chính đáng, hợp pháp của lao động nữ trên các phương diện như: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi,... Tuy nhiên, thực tiễn thi hành pháp luật lao động cũng 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. 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. Đặc biệt là lao động nữ làm việc tại các khu công nghiệp, các doanh nghiệp. Họ đã và đang đối diện với rất nhiều khó khăn, thách thức, nhất là những bất cập trong vấn đề tiền lương, thu nhập, đời sống văn hóa tinh thần, điều kiện chăm sóc con, sức khỏe sinh sản. Lao động nữ cũng chiếm đa số trong những việc làm dễ bị tổn thương, đặc biệt là công việc gia đình. Thực tế, tại Việt Nam cũng như ở các nước đang phát triển, phụ nữ vẫn tiếp tục là lực lượng chính cấu thành nhóm lao động nghèo, có thu nhập thấp hơn, dễ trở thành nạn nhân của tình trạng thiếu việc làm hoặc thất nghiệp. Điều kiện làm việc của lao động nữ nhìn chung cũng bấp bênh hơn nam giới. Trình độ tay nghề kém, ít có cơ hội được nâng cao tay nghề cũng một phần là do “gánh nặng kép” của lao động nữ, khi vừa phải làm việc vừa chịu trách nhiệm chăm lo cho gia đình. Gần đây, đại dịch Covid-19 không chỉ làm gia tăng những bất bình đẳng vốn hiện hữu trong thị trường lao động Việt Nam mà còn tạo nên những bất bình đẳng mới. Trên thực tế, phụ nữ vẫn bị xâm phạm về quyền, nhất là đối tượng nữ làm việc tại các khu công nghiệp, vì vậy việc bảo đảm quyền của lao động nữ là vô cùng cấp thiết trong bối cảnh hiện nay.

Việt Nam là một đất nước có ảnh hưởng sâu sắc bởi tư tưởng Nho giáo với chế độ gia đình phụ hệ đi đôi với tư tưởng nam quyền cực đoan đã “hằn sâu” vào trong tâm trí người Việt qua nhiều thế hệ. Mặc dù đã đạt được nhiều tiến bộ về bình đẳng giới và cuộc đấu tranh xóa bỏ khoảng cách nam giới và nữ giới đang dần được thu hẹp, nhưng do những quan niệm sai lệch về giới, phân biệt giới vẫn tồn tại nên lao động nữ vẫn là đối tượng dễ bị tổn thương. Với đặc thù về giới và quan niệm “trọng nam khinh nữ”, lao động nữ vẫn luôn gặp nhiều thách thức, yếu thế, dễ bị xâm phạm quyền lợi. Đó là những lực cản cần được nhận diện và xử lý để đảm bảo quyền của người lao động và quyền của lao động nữ trong thời gian tới.

4. Kết luận

Bảo đảm quyền của lao động nữ là một trong những nguyên tắc quan trọng của pháp luật Việt Nam, được ghi nhận trong Hiến pháp, Luật Lao động, Luật Bình đẳng giới, Luật An toàn vệ sinh lao động và các văn bản có liên quan. Là nền tảng và giữ vai trò nòng cốt của hệ thống pháp luật lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 được sửa đổi, đánh dấu sự thay đổi trong cách tiếp cận từ bảo vệ lao động nữ đến trao quyền cho phụ nữ, thúc đẩy thực hiện bình đẳng giới (đảm bảo quyền đối với mọi người lao động, cả nữ và nam); hướng tới đảm bảo phụ nữ có thể nhận được thành quả xứng đáng cho những đóng góp của mình, thông qua giải quyết các vấn đề liên quan đến bình đẳng giới và phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Bộ luật cũng được xem là một bước hoàn thiện chính sách đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới với nhiều quy định về quyền lợi của lao động nữ và chính sách nhằm phát huy vai trò của lao động nữ.

Tài liệu tham khảo

1. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
2. Chính phủ (2020), “Nghị định số 145/2020/NĐ-CP” <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.
3. Hương Giang (2021), “Agribank đồng hành cùng phụ nữ Việt Nam thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội đất nước”, <https://www.agribank.com.vn/wcm/connect/AGBank/ve-agribank/tin-tuc/dong-hanh-cung-tam-nong/Agribank-dong-hanh-cung-phu-nu-Viet-Nam-thuc-day-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-dat-nuoc?cmpntid=4609e0f6-4eae-4d19-b071-2eb05022c487&srv=cmpnt&source=library>, truy cập ngày 25/8/2021.
4. Quốc hội (1946), “Hiến pháp năm 1946”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/hien-phap-1946-viet-nam-dan-chu-cong-hoa-36134.aspx?v=d>, truy cập ngày 25/8/2021.
5. Quốc hội (2006), “Luật Bình đẳng giới (Luật số 73/2006/QH11)”, <https://thukyluat.vn/vb/luat-binh-dang-gioi-2006-73-2006-qh11-3dfa.html>, truy cập ngày 25/8/2021.
6. Quốc hội (2013), “Hiến pháp năm 2013”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.
7. Quốc hội (2014), “Luật bảo hiểm xã hội (Luật số 58/2014/QH13)”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.
8. Quốc hội (2015), “Bộ luật Dân sự (Luật số 91/2015/QH13)”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-dan-su-2015-296215.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.
9. Quốc hội (2015), “Luật An toàn vệ sinh lao động (Luật số 84/2015/QH13)”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-2015-281961.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.
10. Quốc hội (2019), “Bộ luật Lao động (Bộ luật số 45/2019/QH14)”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>, truy cập ngày 25/8/2021.

