



ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
THAI NGUYEN UNIVERSITY

ISSN 1859 - 2171

TẠP CHÍ
KHOA HỌC & CÔNG NGHỆ
JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

SỐ ĐẶC BIỆT CHÀO MỪNG 87 NĂM THÀNH LẬP HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI - NHÂN VĂN - KINH TẾ
SOCIAL SCIENCES - HUMANITIES - ECONOMICS

Tập 172, số 12/2, 2017

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI – NHÂN VĂN – KINH TẾ

Mục lục	Trang
Hà Xuân Hương - Thân phận người phụ nữ trong dân ca trữ tình sinh hoạt Tày, Thái	3
Ngô Thị Thu Trang - Một số biện pháp nâng cao năng lực sử dụng từ Hán Việt cho học sinh phổ thông	9
Nguyễn Thị Hà, Vũ Thị Hồng Hoa - Nâng cao tỷ lệ nữ trong các cơ quan dân cử	15
Nguyễn Thu Hà, Nguyễn Thị Mai Hương, An Thị Thư, Nguyễn Thị Hồng - Phát triển chuẩn mực kế toán Việt Nam theo hướng chuẩn mực kế toán quốc tế	21
Nguyễn Thị Hòa - Sử dụng tuyển tập “Những lá thư thời chiến Việt Nam” trong giáo dục lịch sử	27
Nguyễn Thị Xuân Thu, Phạm Ngọc Duy - Những tác động của việc sử dụng sơ đồ ngữ nghĩa đối với khả năng ghi nhớ từ vựng tiếng Anh chuyên ngành của sinh viên trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp – Đại học Thái Nguyên	33
Vũ Kiều Hạnh, Hoàng Thị Cương - Nghiên cứu kỹ năng đọc của sinh viên năm thứ 2 tại trường Đại học Nông Lâm – Đại học Thái Nguyên, cơ sở để thiết kế các hoạt động rèn luyện tăng cường	39
Nguyễn Thị Thu Hương - Bảo vệ quyền nhân thân cho lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam	45
Nguyễn Thị Thắm - Hành trình tìm kiếm hạnh phúc của nhân vật nữ trong <i>Những nẻo đường đời và những bản tình ca khác</i> của Le Clézio	51
Lê Thị Lưu, Trần Bảo Ngọc, Bùi Thanh Thủy và cộng sự - Nhận thức của sinh viên cử nhân điều dưỡng về môi trường giáo dục tại trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên bằng bảng hỏi DREEM	57
Bùi Thị Minh Hà, Nguyễn Hữu Thọ - Nhận thức của nông hộ về biến đổi khí hậu và tác động của biến đổi khí hậu tới sản xuất chè - Trường hợp nghiên cứu: Vùng chè Tân Cương thành phố Thái Nguyên	63
Dương Thanh Tinh, Trần Văn Quyết, Nguyễn Ngọc Lý, Nguyễn Việt Dũng - Giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số thông qua phát triển chuỗi liên kết tiêu thụ các sản phẩm từ cây quế tại huyện Văn Yên, tỉnh Yên Bái	69
Nguyễn Thu Nga, Đỗ Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Diệu Hồng - Sử dụng hàm Cobb - Douglas tuyến tính để đánh giá hiệu quả kinh doanh của các ngân hàng Việt Nam	75
Phùng Thanh Hoa, Bùi Thị Thanh Thủy - Tác động của kinh tế thị trường đến nông thôn Việt Nam hiện nay	81
Hoàng Thị Mỹ Hạnh, Sombath Kingbounkai - Quá trình di cư của người Việt đến Lào và định cư tại tỉnh Luangprabang nước CHDCND Lào	87
Vi Thị Phương - Sử dụng báo chí vào công cuộc xây dựng nền văn hóa mới ở Việt Nam, nhìn từ góc độ tạp chí <i>Tao Đàn</i> (1939)	93
Nguyễn Thị Minh Loan - Đề xuất mô hình tập huấn dạy đặt câu hỏi trong kỹ năng đọc hiểu	99
Nguyễn Thị Bích Ngọc - Đánh giá nội dung và việc giảng dạy học phần bút ngữ tiếng Anh trung cao cấp 2 tại Khoa Ngoại ngữ, Đại học Thái Nguyên xét từ góc độ sinh viên	105
Nguyễn Mai Linh, Trần Minh Thành, Dương Thị Hồng An - Kết hợp sử dụng hồ sơ học tập (Portfolio) và thuyết trình nhóm trong dạy và học các khóa học tiếng Anh chuyên ngành tiếp cận hậu phương pháp luận	111
Trần Thị Kim Hoa - Phát triển năng lực sử dụng từ tiếng Việt cho học sinh tiểu học người dân tộc thiểu số qua các bài tập về từ	117
Trần Tú Hoài - Một số nội dung cơ bản của chính sách phát triển giảng viên qua thực tiễn tại trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên	121
Phạm Thị Huyền, Vũ Thị Thủy - Rèn luyện phong cách làm việc quần chúng của người cán bộ theo phong cách Hồ Chí Minh	127

Tổng Thị Phương Thảo - Bảo vệ quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ theo pháp luật lao động Việt Nam	131
Lương Thị Hạnh - Vai trò của phụ nữ dân tộc thiểu số trong xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Bắc Kạn	137
Nguyễn Thị Thanh Hà, Nguyễn Thị Thu Hiền - Một số vấn đề về việc xây dựng lối sống mới cho sinh viên Việt Nam hiện nay	143
Hồ Lương Xinh, Nguyễn Thị Yến, Nguyễn Thị Giang, Lưu Thị Thùy Linh, Bùi Thị Thanh Tâm, Nguyễn Mạnh Thắng - Xác suất cải thiện thu nhập của hộ nông dân sau thu hồi đất nông nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên	149
Đinh Ngọc Lan, Đoàn Thị Thanh Hiền, Dương Tuấn Việt - Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sản xuất và tiêu thụ miến dong tại huyện Nguyên Bình- tỉnh Cao Bằng	155
Đỗ Thị Hà Phương, Chu Thị Hà, Nguyễn Thị Giang, Dương Xuân Lâm - Tác động của vốn xã hội và công nghệ thông tin đến dự định chia sẻ tri thức và hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ giảng viên tại Đại học Thái Nguyên	161
Nguyễn Thị Hiền Thương, Dương Thị Thu Hoài, Cù Ngọc Bắc, Kiều Thu Hương, Vũ Thị Hải Anh - Sự tham gia của người dân trong việc thực hiện các tiêu chí cơ sở hạ tầng - chương trình xây dựng nông thôn mới tại huyện Phú Lương, tỉnh Thái Nguyên	169
Vũ Bạch Diệp, Mai Việt Anh - Huy động vốn cho phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, thực trạng và một số giải pháp	175
Nguyễn Thị Ngọc Anh, Hoàng Huyền Trang - Thiết kế và sử dụng các trò chơi học tập nhằm nâng cao hiệu quả dạy học môn khẩu ngữ cao cấp cho sinh viên Trung Quốc tại Khoa Ngoại ngữ, Đại học Thái Nguyên	181
Trần Thị Yến, Khổng Thị Thanh Huyền - Những lỗi về câu thường gặp trong bài viết tiếng Anh học thuật của sinh viên Việt Nam chuyên ngành tiếng Anh: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp	187
Hà Thị Thanh Hoa, Chu Thị Kim Ngân, Dương Thị Thúy Hương - Mức độ hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ mạng di động Vinaphone tỉnh Thái Nguyên	193
Vũ Thị Loan, Vũ Thị Hậu - Vai trò của giá cổ phiếu đối với dự báo khó khăn tài chính doanh nghiệp: Mô hình SVM	199
Hồ Thị Mai Phương, Hoàng Thị Tú, Trần Nguyệt Anh - Thiết kế và tổ chức trò chơi học tập trong hình thành biểu tượng toán học sơ đẳng cho trẻ mẫu giáo	205
Đồng Thị Hồng Ngọc, Nguyễn Quỳnh Hoa, Nguyễn Thị Thu Hường, Hoàng Thanh Hải, Nguyễn Thị Thu Hằng - Ứng dụng mô hình logistic xếp hạng tín dụng doanh nghiệp xây dựng niềm yết tại Việt Nam	211
Hà Thị Hòa, Hồ Ngọc Sơn - Phân tích chuỗi giá trị qua các kênh tiêu thụ sản phẩm Sơn tra tại Yên Bái	219

BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ KHI MANG THAI, SINH CON VÀ NUÔI CON NHỎ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Tống Thị Phương Thảo*

Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Nữ giới là bộ phận quan trọng trong hệ thống lao động nhằm tạo ra của cải vật chất và giá trị tinh thần thúc đẩy sự tiến bộ của thế giới. Lao động nữ mang những đặc tính về sức khỏe, tâm sinh lý riêng mà chỉ bản thân họ mới có. Quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ đã được pháp luật đảm qua các quyền: Về việc làm, bảo hiểm xã hội, nghỉ thai sản, kỷ luật lao động. Kết quả nghiên cứu đã khẳng định về cơ bản, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ đã được bảo vệ có hiệu quả bằng các quy định của pháp luật, bên cạnh đó vẫn còn sai phạm. Nghiên cứu cũng đã đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả pháp luật về bảo vệ nhóm quyền này của lao động nữ.

Từ khóa: Bảo vệ, quyền, lao động nữ, người sử dụng lao động, mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Cùng với xu thế hội nhập của kinh tế Việt Nam, lao động nữ (LĐN) đã có những đóng góp tích cực thúc đẩy sự tiến bộ xã hội. Tuy nhiên những quy luật cạnh tranh khốc liệt, cùng với quan niệm cổ hủ về vị trí, vai trò của người phụ nữ trong xã hội và những đặc điểm khác biệt về sức khỏe, giới tính, thể lực và đặc điểm riêng về giới nên quyền lợi của LĐN nhìn chung vẫn còn gặp nhiều khó khăn cần được hỗ trợ bằng các quy định đặc thù của pháp luật.

Quyền, lợi ích hợp pháp của LĐN những năm gần đây đã có nhiều cải thiện đáng kể nhưng về cơ bản quy định về bảo vệ quyền LĐN khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ còn thiếu tính linh hoạt, nhiều quy định chưa được thực hiện triệt để, hơn nữa trong quá trình thực hiện một số quy định vẫn còn những thiếu sót, chưa phù hợp với thực tiễn gây ảnh hưởng tới quyền lợi LĐN cần được nghiên cứu.

Bài viết tập trung đi sâu, tìm hiểu những quy định của pháp luật về quyền của phụ nữ khi sinh con và nuôi con nhỏ để thấy được thực trạng các quy định pháp luật về vấn đề này từ đó đề xuất những giải pháp khắc phục những thiếu sót của pháp luật. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp tiếp cận dựa trên quyền, bên cạnh đó còn sử dụng các phương pháp

nghiên cứu khoa học truyền thống như: Phương pháp so sánh, phân tích, tổng hợp và phương pháp thống kê.

QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG NỮ, QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

Về mặt tự nhiên, phụ nữ khi sinh ra đã gặp nhiều trở ngại về sức khỏe so với nam giới. Khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, người phụ nữ sẽ phải chịu nhiều những thay đổi về cơ thể, tâm lý cũng như khả năng lao động làm ảnh hưởng đến sức khỏe, tâm sinh lý của họ. Điều này vô hình chung đã hạn chế quyền được tham gia lao động bình đẳng với nam giới. Ngày nay vị thế của LĐN được nâng cao và vai trò của họ đã được xã hội thừa nhận. Tuy nhiên trong suy nghĩ, nhiều người sử dụng lao động (NSDLĐ) vẫn cho rằng nam giới có khả năng tiếp cận và thực hiện công việc tốt hơn nữ giới, nhất là những công việc nặng. Một số doanh nghiệp và các cơ quan nhà nước khi đăng tin tuyển dụng trên các thông tin đăng tuyển việc làm trên mạng xã hội, nhiều doanh nghiệp còn chú thích rõ chỉ tuyển lao động nam với lý do yêu cầu công việc nên không tuyển LĐN, hoặc số lượng LĐN đã đủ nên không tuyển. Mặc dù thực tế cho thấy LĐN hoàn toàn có thể làm các công việc này, có khi còn làm tốt hơn nam giới. [3, tr.21]

LĐN mang những đặc tính về sức khỏe, tâm sinh lý riêng mà chỉ bản thân họ mới có, điều

* Tel: 0915526456; Email: phamhuyen2084@gmail.com

đó tạo nên sự khác biệt giữa lao động nam và LĐN. Về mặt sinh học LĐN là người có “giới tính nữ”, chỉ có người phụ nữ mới có thiên chức làm mẹ, khả năng mang thai và sinh con; xét về mặt pháp lý thì LĐN là người làm công ăn lương, khi tham gia quan hệ lao động được xác định là người lao động khi họ có đầy đủ năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động.

Có thể hiểu LĐN là người lao động có giới tính nữ, có khả năng lao động, làm việc theo Hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của NSDLĐ.

Quan niệm về bất bình đẳng giới đã tồn tại hàng ngàn năm qua nên để xóa bỏ không phải đơn giản. Chính những đặc trưng riêng về xã hội cùng những bất cập còn tồn tại làm cản trở NLD trong tiến trình giải phóng bản thân, năng lực để đóng góp cho xã hội. Vì vậy, cần bảo vệ quyền của LĐN để đảm bảo sự phân công hợp lý LĐN trong các ngành nghề, giúp họ vươn lên làm chủ cuộc sống của chính mình.

Bên cạnh quyền khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ thì pháp luật còn ghi nhận các nhóm quyền khác của LĐN như nhóm quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử (về việc làm, đào tạo lao động, tuyển dụng, sử dụng lao động, giờ làm việc, giờ nghỉ ngơi), đảm bảo điều kiện làm việc phù hợp với LĐN, đảm bảo về tiền lương, tuổi nghỉ hưu... Các quy định này được ghi nhận lần đầu trong Bộ luật Lao động năm 1994 (Đã sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007) và được sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện trong các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012; bên cạnh đó quyền của LĐN còn được ghi nhận và bảo vệ trong rất nhiều văn bản luật và dưới luật có liên quan.

Quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ theo pháp luật Lao động Việt Nam

Về việc làm

Khi LĐN lấy chồng và thực hiện thiên chức mang thai, nuôi con của mình thì Nhà nước, xã hội cũng như NSDLĐ không được sa thải, chấm dứt quan hệ lao động mà cần phải tạo điều kiện giúp đỡ họ. Khoản 3 Điều 155 Bộ luật lao động 2012 (BLLĐ) quy định: “SDLĐ

không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với LĐN vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...”. Có thể nói, quy định này của pháp luật vừa có ý nghĩa trong việc bảo vệ thiên chức của LĐN, vừa có ý nghĩa trong việc bảo đảm sự bình đẳng giới; tránh tình trạng vì thực hiện thiên chức của mình mà LĐN bị mất việc làm.

Khi kết thúc thời gian nghỉ thai sản, LĐN được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của BLLĐ; trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (khoản 6, Điều 158).

Quy định về đảm bảo việc làm cho NLD nữ sau khi nghỉ thai sản là chế tài buộc NSDLĐ phải thực hiện. Thực tế, NSDLĐ cố tình thực hiện sai quy định của pháp luật bằng những hình thức lách luật như ký kết hợp đồng lao động ngắn hạn với LĐN để dễ chấm dứt hợp đồng khi LĐN sinh con... Theo kết quả khảo sát tại bốn tỉnh Quảng Nam, Phú Yên, Bình Định, Khánh Hòa năm 2011 có tới 80% số doanh nghiệp vi phạm, riêng tỉnh Khánh Hòa có khoảng 20.000 lao động làm việc từ 3 tháng trở lên nhưng chưa được ký hợp đồng lao động, trong đó có đến 80% là LĐN [2, tr. 25]. Sở dĩ có tình trạng trên một phần là do LĐN kém hiểu biết các quy định của pháp luật, nhưng phần lớn nguyên nhân là do NSDLĐ cố tình lách luật vì lợi ích của doanh nghiệp.

Về Bảo hiểm xã hội

Pháp luật quy định LĐN sinh con và nhận con nuôi dưới 4 tháng tuổi phải đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận con nuôi mới được hưởng trợ cấp thai sản. Quy định này gây khó khăn đối với LĐN cho trường hợp chưa đóng BHXH đủ 6 tháng trong vòng 12 tháng mà trước đó có thời gian dài đã đóng BHXH. Hoặc LĐN cũng có nhiều năm đóng BHXH nhưng đến khi mang thai thì hết hạn hợp đồng lao động và NSDLĐ không có nhu cầu tuyển tiếp. Lúc này, họ không thể tiếp tục quan hệ lao động và đóng đủ 6 tháng nên chế độ thai

sản cũng sẽ không được hưởng. Để khắc phục khó khăn này, Luật BHXH 2014 đã có những quy định về điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con đối với LĐN khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền được nói lòng hơn so với quy định của pháp luật hiện hành. Với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh. Quy định này tạo điều kiện cho những người vì lý do bệnh lý phải nghỉ việc dưỡng thai vẫn có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con, vừa hạn chế được tình trạng trục lợi chế độ thai sản.

Nhìn chung, qua một thời gian dài thi hành chế độ BHXH đối với LĐN ở Việt Nam, các quy định pháp luật đã tương thích và phù hợp với đặc điểm riêng của LĐN ở các chế độ khác nhau. Tỷ lệ LĐN tham gia BHXH tăng nhanh đã bổ sung một lượng lớn số thu BHXH cho quỹ BHXH, việc giải quyết chế độ chi trả BHXH cho LĐN được thực hiện đầy đủ, kịp thời đáp ứng được yêu cầu và nguyện vọng của đông đảo NLĐ. Để đạt được những kết quả này, một mặt nhận thức của NLĐ nữ về tầm quan trọng của BHXH đã được cải thiện ở mức đáng kể, mặt khác Đảng và Nhà nước ta đã nỗ lực rất lớn để nội luật hóa một số quy định của công ước quốc tế phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam, đồng thời pháp luật BHXH cũng đã đưa ra những chính sách phù hợp tác động tới nhận thức NLĐ, giúp họ tin tưởng, yên tâm khi tham gia BHXH.

Tình trạng các doanh nghiệp nợ đọng, chây ì nghĩa vụ đóng BHXH hoặc chế độ BHXH không được thanh toán kịp thời cho người LĐN vẫn còn diễn ra. Theo thống kê của BHXH Hải Phòng, tính đến ngày 30/4/2014, toàn thành phố có 842 đơn vị nợ đọng BHXH từ 4 tháng trở lên với số tiền hơn 313 tỷ đồng [4, tr.37]. Nguyên nhân là nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, một số doanh nghiệp phải hoạt động cầm chừng, dẫn đến không có khả năng đóng BHXH đúng

hạn song cũng không ít doanh nghiệp cố tình chây ì để chiếm dụng... gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ.

Nghỉ thai sản

Theo quy định Điều 157 BLLĐ, đối với trường hợp sinh con, thời gian LĐN được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng, trường hợp sinh đôi trở lên thì mỗi con, LĐN được nghỉ thêm 1 tháng, khoảng thời gian này LĐN được hưởng chế độ thai sản theo quy định. Ngoài ra, để đảm bảo quyền làm mẹ, pháp luật cũng cho phép LĐN được nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với NSDLĐ, thời gian nghỉ này không bị giới hạn miễn là có sự đồng ý của NSDLĐ. Ngược lại, pháp luật cũng cho phép LĐN đi làm trở lại trước thời hạn nghỉ thai sản nếu có nhu cầu nhưng phải đảm bảo sức khỏe cho LĐN và ít nhất LĐN đã nghỉ tối thiểu 4 tháng.

Bên cạnh đó, LĐN mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà LĐN phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

Tại khoản 1 Điều 157 BLLĐ 2012 quy định: “Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 2 tháng”. Đồng thời, trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của NLĐ và được NSDLĐ đồng ý, LĐN có thể trở lại làm việc khi đã được nghỉ ít nhất 4 tháng, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do NSDLĐ trả, LĐN vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH. Và theo Luật BHXH 2014 thì lao động nam đang đóng BHXH có vợ sinh con sẽ được hưởng chế độ thai sản theo Điều 31, 34, đây cũng là điểm mới phù hợp với xu hướng toàn cầu, khuyến khích người cha tham gia chăm sóc con nhiều hơn khi con chào đời...

Điều 159 BLLĐ 2012 đã quy định “Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút

thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi, LĐN được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH”, đồng thời tại Điều 27 Luật BHXH năm 2014 quy định thời gian nghỉ, thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 3 tuổi, tối đa 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi. Trong trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH nếu một người đã hết thời gian hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau thì người kia được hưởng chế độ theo quy định.

Kỷ luật lao động

Việc xử lý kỷ luật là quyền của NSDLĐ khi NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật, tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của họ. Nhưng trong thời gian người LĐN có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà LĐN bị xử lý kỷ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lý cũng như thu nhập của họ.

Khoản 1 Điều 124 BLLĐ 2012 quy định: “Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm”. Tuy nhiên, khoản 4 Điều 123 BLLĐ 2012 lại quy định: Không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ đang trong thời gian “LĐN có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”. Cụ thể hóa điều này, Điều 29 Nghị định của Chính phủ số 05/2015/NĐ-CP đã quy định: “1. NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.” Điều đó có nghĩa dù người LĐN có hành vi vi phạm kỷ luật (kể cả mức bị sa thải) thì khi LĐN đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi cũng không bị xử lý kỷ luật.

Song cũng cần lưu ý rằng NLĐ chỉ không bị xử lý kỷ luật nếu họ đang trong thời gian đã nêu chứ không phải họ sẽ không bị xử lý kỷ luật. Khi LĐN hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, NSDLĐ vẫn có quyền xử lý kỷ luật đối với họ. Điều 9 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy

định: “Khi hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, mà thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động, nhưng tối đa không quá 60 ngày, kể từ ngày hết thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.” Điều này là hợp lý bởi không thể vì bảo vệ LĐN mà không xử lý vi phạm đối với họ, sẽ dẫn đến tình trạng lạm dụng, không chấp hành kỷ luật của LĐN gây xáo trộn trật tự trong doanh nghiệp và gây ra sự bất bình đẳng về giới.

Các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ

Biện pháp bồi thường thiệt hại

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, 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 LĐN 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 quy định tại Điều 48 BLLĐ 2012 “NSDLĐ 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 LĐN và LĐN cũng đồng ý, thì ngoài khoản 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 LĐN 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 LĐN.

Biện pháp xử lý vi phạm hành chính

Tại Nghị định 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 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.

Biện pháp giải quyết tranh chấp

Khi xảy ra các tranh chấp lao động giữa cá nhân người LĐN với NSDLĐ thì trước hết các bên phải thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp để giải quyết tranh chấp. Nếu tiến hành thương lượng, hòa giải không thành thì một trong hai bên có quyền khởi kiện tới các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Theo Điều 201 BLLĐ 2012 thì các tranh chấp cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước rồi mới yêu cầu tòa án giải quyết.

MỘT SỐ KIẾN NGHỊ BẢO ĐẢM THỰC HIỆN QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ KHI MANG THAI, SINH CON VÀ NUÔI CON NHỎ

Nhìn chung, các quy định của BLLĐ về bảo vệ quyền của LĐN khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ khá đầy đủ nhưng hầu hết các quy định còn khó thực thi trên thực tế bởi nhiều quy định chưa cụ thể, không có chế tài áp dụng, chưa phù hợp với khả năng của doanh nghiệp. Do đó, nghiên cứu xin đưa ra một số kiến nghị sau:

Theo khoản 4 Điều 154 BLLĐ thì NSDLĐ có nghĩa vụ: “Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho LĐN”. Vấn đề này hiện nay chưa được hiện thực hóa bởi các văn bản pháp lý chưa đi sâu vào quy định riêng cho đối tượng trẻ em ở lứa tuổi dưới 36 tháng, mà chủ yếu là những quy định chung cho lứa tuổi mầm non. Đến nay trên phạm vi cả nước có hơn 10 triệu NLĐ đang làm việc trong doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế, với trên 2 triệu công nhân làm việc tại khu công nghiệp, trong đó gần 70% là LĐN. Lao động

chủ yếu từ 18 – 40 tuổi, nhu cầu gửi trẻ trong độ tuổi mẫu giáo là rất lớn, trong khi đó hệ thống nhà trẻ mẫu giáo tại khu công nghiệp chưa được quan tâm đúng mức. LĐN chủ yếu phải gửi con ở các nhà trẻ tư nhân hoặc nhóm trẻ, cơ sở mầm non tư thục, tận dụng nhà dân làm phòng giữ trẻ.[1, tr.42]

Nên bỏ quy định về việc NSDLĐ phải lắp đặt phòng vắt sữa, phòng trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của LĐN và khả năng của NSDLĐ theo quy định tại Nghị định số 85/2015/NĐ - CP ngày 01/10/2015. Nếu áp dụng quy định này trong điều kiện hiện đại thì việc lắp đặt phòng vắt sữa, trữ sữa mẹ là hết sức tiến bộ, thể hiện tính nhân văn sâu sắc, giúp người LĐN vừa thực hiện tốt thiên chức làm mẹ vừa thực hiện chức năng tái sản xuất sức lao động. Tuy nhiên, trên thực tế thì quy định này khó khả thi bởi không phải doanh nghiệp nào cũng làm được điều này, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp có ít LĐN đang trong thời kỳ cho con bú. Một số doanh nghiệp cũng lắp đặt theo quy định nhưng chỉ làm cho có, không đạt tiêu chuẩn về cơ sở vật chất cần thiết dẫn tới tình trạng chất lượng sữa không được bảo quản đúng quy trình, gây ảnh hưởng tới sức khỏe của trẻ nhỏ. Thực tế việc bố trí phòng vắt sữa tại các công ty, xí nghiệp có LĐN nuôi con nhỏ đã được Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam kêu gọi, phát động từ năm 2012. Tuy nhiên đến tháng 8-2015 trên cả nước chỉ mới có 70 phòng vắt sữa được bố trí tại công ty, xí nghiệp [1, tr.52]. Ngoài ra, việc lắp đặt này phụ thuộc vào điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhưng điều kiện này ra sao thì Nghị định 85/2015 vẫn chưa quy định rõ.

Pháp luật cần bổ sung quy định về thời gian nghỉ chăm sóc con ốm đau của LĐN đối với trường hợp trẻ bị bệnh cần thời gian chăm sóc, điều trị dài ngày. Theo quy định của pháp luật thì khoảng thời gian pháp luật cho phép LĐN nghỉ việc để chăm sóc con là 15 đến 20 ngày tùy thuộc vào độ tuổi của trẻ; tuy nhiên qua quá trình thực thi thì thời gian trên là quá ngắn đối với các trẻ mắc bệnh cần điều trị dài ngày. Thiết nghĩ, việc quy định thời gian nghỉ

đối với chế độ chăm sóc con ốm đau cần căn cứ vào tình trạng của đứa trẻ, mà trong đó đối với trường hợp mắc bệnh cần điều trị dài ngày thì thời gian hưởng BHXH cần phải dài hơn các trường hợp ốm đau thông thường khác.

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu có thể thấy chính sách ưu đãi đối với LĐN khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ đã mang lại những hiệu quả tích cực, tiến bộ và toàn diện về mọi mặt. Với những đặc điểm về tâm - sinh lý, đặc biệt là với thiên chức làm mẹ thì quyền của LĐN cần được bảo vệ.

BLLĐ 2012 ra đời đã góp phần khắc phục những hạn chế của pháp luật về bảo vệ quyền của LĐN. Tuy nhiên qua thực tiễn thực hiện lại phát sinh những vấn đề mới cần điều chỉnh do đó nghiên cứu đã đề xuất một số định hướng để nâng cao hiệu quả bảo vệ LĐN khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ. Khi

hoàn thiện pháp luật thì phải có sự điều hòa lợi ích giữa LĐN với lợi ích của NSDLĐ dựa trên sự thỏa thuận và bình đẳng với nhau, đảm bảo được lợi ích của các bên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Giang (2015), *Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sỹ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Nguyễn Hiền Phương (2014), “Bảo vệ quyền làm mẹ trong pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Luật học*, số 6, tr.25.
3. Đặng Thị Thom (2015), “Bảo vệ quyền lao động nữ theo Pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Tòa án nhân dân kỳ II*, số 6, tr.21.
4. Phương Anh (2014), *Các doanh nghiệp nợ Bảo hiểm xã hội hơn 7.957 tỉ đồng*, <http://nld.com.vn/cong-doan/cac-doanh-nghiep-no-bhxh-hon-7957-ti-dong20140919213640857.htm>, ngày truy cập 12/07/2017.

SUMMARY

PROTECT THE RIGHTS OF WOMEN WORKERS DURING PREGNANCY, CHILDBIRTH AND CHILD REARING ACCORDING TO VIETNAMESE LABOR LAW

Tong Thi Phuong Thao*

Univesity of Technology - TNU

Women are an important part of the labor system to create material wealth and spiritual values that promote the progress of the world. Female workers have their own physiological and psychophysical characteristics. Women workers in pregnancy, childbirth and child feeding are guaranteed by law through the following rights: Employment, social insurance, maternity leave, labor discipline. The results of the study have basically affirmed that the rights of women workers during pregnancy, childbirth and child raising have been effectively protected by law, and there are still some violations. The study also proposed some solutions to improve the legal effectiveness of this group of women workers.

Key words: *Protect, the right, female workers, employer, pregnant, birth, raising children.*

Ngày nhận bài: 01/9/2017; Ngày phản biện: 09/10/2017; Ngày duyệt đăng: 16/10/2017

* Tel: 0915526456; Email: phamhuyen2084@gmail.com

SOCIAL SCIENCE – HUMANITIES – ECONOMICS

Content	Page
Ha Xuan Huong - Women's situations in Thai and Tay's folk songs	3
Ngo Thi Thu Trang - Some measures that need to be implemented to enhance students' ability in terms of using Sino – Vietnamese words	9
Nguyen Thi Ha, Vu Thi Hong Hoa - Enhancing the proportion of female in people's elected bodies	15
Nguyen Thu Ha, Nguyen Thi Mai Huong, An Thi Thu, Nguyen Thi Hong - Developing vietnamese accounting standards towards international accounting standards	21
Nguyen Thi Hoa - Using collection "Vietnam wartime letters" in historical education	27
Nguyen Thi Xuan Thu, Pham Ngoc Duy - Effects of using semantic mapping on ESP vocabulary retention of the students at University of Technology – Thai Nguyen University	33
Vu Kieu Hanh, Hoang Thi Cuong - English reading skill of the second-year students at University of Agriculture and Forestry – Thai Nguyen University: basis for enhancement activities	39
Nguyen Thi Thu Huong - Protection of personal rights for juvenile labor in Vietnam law	45
Nguyen Thi Tham - The journey to search for happiness of female characters in the short stories <i>Cœur brûlé et autres romances</i> of Le Clézio	51
Le Thi Luu, Tran Bao Ngoc, Bui Thanh Thuy et al - The bachelor of nursing students' perception of educational environment at University of Medicine and Pharmacy - Thai Nguyen University by DREEM questionnaire	57
Bui Thi Minh Ha, Nguyen Huu Tho - Awareness of household on climate change and its effectiveness on tea cultivation: a case study in Tan Cuong tea area, Thai Nguyen city	63
Duong Thanh Tinh, Tran Van Quyet, Nguyen Ngoc Ly, Nguyen Viet Dung - Employment creation potential for ethnic minorities through value chain development of cinnamon products in the northern mountainous region of Vietnam - a case study of Van Yen district, Yen Bai province	69
Nguyen Thu Nga, Do Thi Tuyen Mai, Nguyen Thi Dieu Hong - Applying Cobb-Douglas linear function to measure the efficiency of Vietnam commercial banks	75
Phung Thanh Hoa, Bui Thi Thanh Thuy - The impact of market economy on rural Viet Nam at present	81
Hoang Thi My Hanh, Sombath Kingbounkai - The migration process of Vietnamese to Laos and location in Luangprabang province of Laos	87
Vi Thi Phuong - Using press to the new construction of building culture in Vietnam, look at the <i>Tao Dan</i> magazine (1939)	93
Nguyen Thi Minh Loan - A proposed model for question generation instruction in reading comprehension	99
Nguyen Thi Bich Ngoc - English written proficiency – upper intermediate 2 (EWU241): students' evaluation of the course content and teaching activities at the School of Foreign Languages, Thai Nguyen University	105
Nguyen Mai Linh, Tran Minh Thanh, Duong Thi Hong An - Portfolio development and group presentation for ESP courses toward postmethod	111
Tran Thi Kim Hoa - Developing the ability of using Vietnamese for ethnic minority elementary school pupils through vocab exercises	117
Tran Tu Hoai - The main points of "lecturers development" policy that were taken in University of Education – Thai Nguyen University	121
Pham Thi Huyen, Vu Thi Thuy - Training the working style manner of cadres following Ho Chi Minh's style	127

Tong Thi Phuong Thao - Protect the rights of women workers during pregnancy, childbirth and child rearing according to Vietnamese labor law	131
Luong Thi Hanh - The role of ethnic minority women in building new rural areas in Bac Kan province	137
Nguyen Thi Thanh Ha, Nguyen Thi Thu Hien - Some issues on building new ways of life for Vietnamese students nowadays	143
Ho Luong Xinh, Nguyen Thi Yen, Nguyen Thi Giang, Luu Thi Thuy Linh, Bui Thi Thanh Tam, Nguyen Manh Thang - Probability of improving farmer household income after agricultural land acquisition at industrial zones in Thai Nguyen province	149
Dinh Ngoc Lan, Doan Thi Thanh Hien, Duong Tuan Viet - Analyzing factors effect to production and consumption of canna in Nguyen Binh district - Cao Bang province	155
Do Thi Ha Phuong, Chu Thi Ha, Nguyen Thi Giang, Duong Xuan Lam - Investigating the effects of social capital and information technology on knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior among employees in Thai Nguyen University	161
Nguyen Thi Hien Thuong, Duong Thi Thu Hoai, Cu Ngoc Bac, Kieu Thu Huong, Vu Thi Hai Anh - Research the contribution of cityzens to implement the imfrastructure criteria for new rural program in Phu Luong district, Thai Nguyen province	169
Vu Bach Diep, Mai Viet Anh - Some solutions for mobilizing capital for small and medium enterprises developing Thai Nguyen city	175
Nguyen Thi Ngoc Anh, Hoang Huyen Trang - Designing and using learning games in order to increase the effective teaching in oral advanced proficiency for chinese students at School of Foreign Languages, Thai Nguyen University	181
Tran Thi Yen, Khong Thi Thanh Huyen - Common sentence problems in academic writing committed by Vietnamese students of English: situation, causes and solutions	187
Ha Thi Thanh Hoa, Chu Thi Kim Ngan, Duong Thi Thuy Huong - The satisfaction of customers on the quality of Vinaphone mobile network service of Thai Nguyen province	193
Vu Thi Loan, Vu Thi Hau - The role of market stock price as a financial distress predictor: SVM model	199
Ho Thi Mai Phuong, Hoang Thi Tu, Tran Nguyet Anh - Design and organization of learning games in elementary school mathematical symbols for elementary school children	205
Dong Thi Hong Ngoc, Nguyen Quynh Hoa, Nguyen Thi Thu Huong, Hoang Thanh Hai, Nguyen Thi Thu Hang - Application of logistic models in rating credit of listed construction enterprices in Vietnam	211
Ha Thi Hoa, Ho Ngoc Son - Values chain analysis through consumption channels of Son tra in Yen Bai province	219