

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ - THỰC TRẠNG VÀ PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN

TS. NGUYỄN HỮU CHÍ *

1. Thực trạng các quy định của pháp luật lao động đối với lao động nữ

1.1. Các quy định trong lĩnh vực việc làm

Chính sách việc làm là một trong những chính sách cơ bản nhất của mỗi quốc gia nhằm góp phần đảm bảo an toàn, ổn định và phát triển xã hội. Chính sách này nhằm đảm bảo có đủ việc làm cho tất cả những ai cần và mong muốn có việc làm, mọi người có quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, mọi sự phân biệt trong đó có sự phân biệt trên lĩnh vực giới là không được phép. Chính sách việc làm phải tính đến giai đoạn, mức độ phát triển kinh tế và mối quan hệ song phương giữa mục tiêu việc làm và các mục tiêu kinh tế-xã hội của quốc gia.

Các quy định của Bộ luật lao động sửa đổi về chính sách việc làm đối với lao động nữ tập trung ở Điều 5, Điều 109, Điều 110, Điều 113 và tại Điều 4 Nghị định của Chính phủ số 23/CP ngày 18/4/1996 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ và một số thông tư hướng dẫn của Bộ lao động-thương binh và xã hội và Bộ y tế. Có thể có một số nhận xét về những hạn chế của các quy định nói trên như sau:

- Các quy định về vấn đề này còn mang

tính chung chung, nó gần với những tuyên bố về chính sách của Nhà nước hơn là các quy định pháp luật. Vì thế, việc xác định trách nhiệm pháp lí với chủ thể cụ thể thông qua các quy định này là không dễ dàng. Ví dụ: Khoản 1 Điều 109 Bộ luật lao động quy định: "*Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên*"... hoặc khoản 2 Điều 109 quy định: "*Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện lao động*"...

- Về đào tạo, theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Bộ luật lao động sửa đổi, Nghị định số 23/CP quy định doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo nghề dự phòng ngoài nghề người lao động nữ đang làm để tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động nữ trong công việc, tìm kiếm việc làm. Quy định này là ưu đãi rất lớn đối với lao động nữ, đặc biệt trong bối cảnh khan hiếm việc làm, cung cầu lao động mất cân đối nghiêm trọng ở nước ta. Tuy nhiên, quy định này trong thực tế hầu như không được thực hiện, ngay cả ở những doanh nghiệp nhà

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

nước có quy mô lớn, việc đào tạo (nếu có) chủ yếu chỉ đặt ra với mục đích nhằm nâng cao tay nghề, chuyên môn người lao động nữ đang đảm nhiệm. Có thể giải thích thực trạng này bởi những lí do sau đây:

+ *Thứ nhất*, mối quan tâm của doanh nghiệp và người lao động về đào tạo thường chỉ là những công việc liên quan đến chuyên môn của người lao động, của doanh nghiệp. Vì vậy, họ chú ý nhiều hơn đến việc cập nhật, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề hơn là đào tạo thêm nghề mới. Hơn nữa, pháp luật không quy định việc đào tạo nghề dự phòng cho người lao động nữ đạt trình độ nào, vì vậy chắc rằng nếu doanh nghiệp có thực hiện quy định này cũng chỉ dừng ở mức độ đào tạo những công việc với trình độ giản đơn và trong trường hợp này việc đào tạo nghề dự phòng trở nên hình thức, lãng phí bởi không có khả năng tạo ưu thế cạnh tranh việc làm mới cho người lao động nữ trong thị trường lao động còn nhiều bất trắc.

+ *Thứ hai*, theo quy định tại khoản 1 Điều 110 Bộ luật lao động sửa đổi thì trách nhiệm đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ là trách nhiệm của cơ quan nhà nước nhưng trong các văn bản hướng dẫn lại quy định: "*Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải chủ động nghiên cứu những nghề mà người lao động không thể làm liên tục cho đến tuổi nghỉ hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ*" (Điều 4 Nghị định số 23/CP) và "*Tự chi phí bằng kinh phí của doanh nghiệp từ quỹ dự phòng mất việc làm*", trong khi quỹ này được lập từ

lợi nhuận còn lại của đơn vị sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ với Nhà nước. Điều này cũng có nghĩa là nếu doanh nghiệp kinh doanh không có lãi hoặc lãi ít thì cũng không thể lập được quỹ này và như vậy khi không hoặc chưa có quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm thì cũng không thể có kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Như vậy, với khả năng tài chính của các doanh nghiệp nước ta (nhất là khu vực dân doanh) còn rất hạn chế, việc đảm bảo được các quyền lợi cho người lao động đã rất khó khăn vì thế việc thực hiện quy định nói trên xem ra như một sự "xa xỉ" về tài chính với họ (mặc dù có sự quy định ưu đãi về tài chính của Nhà nước với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng tác dụng rất hạn chế). Mặt khác, pháp luật không quy định chế tài nào đối với doanh nghiệp, đơn vị không thực hiện đúng quy định nói trên.

- Điều 113 Bộ luật lao động sửa đổi quy định NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại và đồng thời quy định cũng trong điều luật này là nếu đang sử dụng lao động nữ làm công việc nói trên thì phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động sang làm việc khác. Quy định này chỉ có thể chấp nhận được trong thời kì Bộ luật lao động mới có hiệu lực (năm 1995) như là giải pháp tình thế cho sự chuyển tiếp giữa thực tế và các yêu cầu mới của pháp luật và phải có sự ấn định về lộ trình thời gian, ít nhất là trong văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên, việc thực hiện Bộ luật lao động đã được 14 năm mà Bộ luật lao

động sửa đổi vẫn giữ nguyên quy định nói trên là có sự mâu thuẫn: Một mặt cấm NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm những công việc pháp luật cấm, mặt khác lại dường như thừa nhận việc sử dụng lao động nữ làm những công việc này.

Với những lí do chính nói đến ở trên, chưa kể đến nhận thức của lãnh đạo doanh nghiệp, của chính lao động nữ làm cho ý tương tốt đẹp trong quy định nói trên trở nên hình thức nếu không muốn nói rằng trong thực tế nó không được thực hiện và xem ra các bên liên quan coi đó như sự đương nhiên. Phai chăng ở đây có sự mâu thuẫn giữa mong muốn của nhà làm luật với thực tiễn đời sống kinh tế? Có lẽ cần tiếp cận vấn đề này trong sự cân bằng với rất nhiều các vấn đề tương quan.

1.2. Các quy định về tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động, tiền lương

- Trong lĩnh vực tuyển dụng lao động các quy định ưu đãi lao động nữ thể hiện ở khoản 1, 2 Điều 111 Bộ luật lao động sửa đổi, Điều 2 Nghị định 23/CP, Thông tư số 16/BLDTB&XH ngày 5/9/1996. Tuy nhiên, trong thực tế các quy định nói trên hầu như không được thực hiện, vì những nguyên nhân chính sau đây:

+ *Thứ nhất*, cơ chế pháp lí để kiểm soát vấn đề trên trong thực tế là không có, vì vậy lao động nữ dù biết doanh nghiệp vi phạm quy định nói trên nhưng cũng không biết khiếu nại đến tổ chức, cơ quan nào giai quyết. *Ví dụ*: Theo quy định, NSDLĐ phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó có đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm

công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần. Trong trường hợp nhiều người cùng có đủ các điều kiện để tuyển dụng thì lao động nữ được ưu tiên tuyển dụng. Nếu có sự vi phạm nói trên, người lao động nữ sẽ khiếu nại đến đâu, có thể khởi kiện đến toà án không và liệu kết quả giải quyết có đem lại quyền lợi thực sự cho người lao động như quy định của pháp luật không?

+ *Thứ hai*, hoạt động kinh doanh trong thị trường luôn đề cao, mục tiêu lợi nhuận, trong khi đó chi phí cho lao động nữ lại thường lớn hơn từ 10% - 15% so với chi phí cho lao động nam. Vì vậy nếu không có các quy định đủ mạnh, không có sự ưu đãi hấp dẫn thì quy định nói trên sẽ mãi chỉ là mong muốn tốt đẹp được ghi nhận trong văn bản pháp luật.

- Các quy định trong pháp luật hợp đồng lao động thể hiện sự ưu đãi của pháp luật với lao động nữ được ghi nhận ở điểm e khoản 1 Điều 37, khoản 3 Điều 111, Điều 112 Bộ luật lao động sửa đổi và Điều 10 Nghị định số 23/CP. Từ thực tế áp dụng cho thấy các quy định nói trên có ba vấn đề chính cần lưu ý làm rõ thêm:

+ *Thứ nhất*, theo quy định tại khoản 3 Điều 111 Bộ luật lao động sửa đổi: "... Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lí kỉ luật lao động, trì hoãn thời hiệu doanh nghiệp chấm dứt hoạt động". Trong quy định nói trên, việc kéo dài thời hiệu xem

xét kí luật lao động khi người lao động có thai, nghỉ thai sản... là có lợi cho NSDLĐ do đó quy định ở Chương X có lẽ không phản ánh đúng mục đích ưu đãi, bảo vệ lao động nữ. Nên chăng quy định vấn đề này ở chương khác của Bộ luật.

+ *Thứ hai*, theo quy định, khi kí kết hợp đồng lao động, ngoài những nội dung chủ yếu do Bộ luật lao động sửa đổi quy định, các bên có quyền thoả thuận những nội dung khác không trái pháp luật. Thực tế cho thấy nhất là với lao động nữ, NSDLĐ thường yêu cầu một số thoả thuận khác bất lợi như làm thêm giờ, kiêm nhiệm thoả thuận liên quan đến việc lấy chồng, sinh con... và việc xác định tính hợp pháp của các thoả thuận trên trong quan hệ cụ thể cũng còn những quan niệm khác nhau. Vì vậy, về phương diện pháp lí cần thiết phải quy định thoả thuận như thế nào là đúng hay trái pháp luật trong hợp đồng lao động.

+ *Thứ ba*, theo quy định tại điểm e Điều 37 Bộ luật lao động sửa đổi thì người lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi họ có thai mà công việc đang làm ảnh hưởng đến sự phát triển bình thường của thai nhi theo chỉ định của thầy thuốc. Trong trường hợp này nên chăng trước hết để các bên thoả thuận chuyển người lao động nữ sang làm công việc khác phù hợp, không ảnh hưởng đến thai nhi. Nếu không bố trí được công việc phù hợp thì quy định đây là trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động cho đến khi người lao động nữ sinh con nghỉ hết thời hạn quy định lại tiếp tục trở lại làm việc. Việc quy định như vậy đảm bảo

quyền lợi cho người lao động một cách toàn diện hơn so với việc chỉ quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì đồng nghĩa với vấn đề này là họ sẽ bị mất việc làm. Do đó, nếu xảy ra trường hợp trên, người lao động nữ dễ chấp nhận việc tiếp tục làm công việc cũ mặc dù biết là ảnh hưởng đến sức khỏe hơn là sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. như thế, việc quy định để ưu đãi, bảo vệ lao động nữ lại trở nên mất ý nghĩa.

- Các quy định về tiền lương thể hiện sự ưu đãi đối với lao động nữ được quy định tại khoản 1 Điều 111 Bộ luật lao động sửa đổi và Điều 18 Nghị định của Chính phủ số 114/CP ngày 31/12/2002 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tiền lương. Nói chung các quy định về tiền lương với lao động nữ là tương đối đầy đủ, thể hiện sự quan tâm của Nhà nước, xã hội với lao động nữ. Tuy nhiên, trong thực tế mức lương bình quân của lao động nữ thường thấp hơn nam giới. Nguyên nhân của hiện tượng này nhìn chung không phải do sự bất cập của quy định pháp luật mà trước hết là do trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ của nữ thường thấp hơn nam vì cơ hội học tập, phần đầu của họ bị chi phối bởi các thiên chức khác. Ngoài ra, còn do các nguyên nhân khác về hoàn cảnh gia đình, đặc điểm văn hoá, truyền thống dân tộc, điều kiện kinh tế-xã hội chung chưa cho phép, buộc người lao động nữ phải bỏ qua những cơ hội thăng tiến và thu nhập. Do đó, luôn có thực tế là cùng được tuyển dụng, đào tạo như nhau nhưng sau khoảng 7 - 10 năm là người

lao động nữ có thu nhập thấp hơn nam giới vì hạn chế về đào tạo và cơ hội thăng tiến.

1.3. Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- Các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi với lao động nữ ngoài các quy định chung tại Chương VII còn bao gồm các quy định nhằm bảo vệ lao động nữ tại Điều 115 Bộ luật lao động sửa đổi, Điều 13 Nghị định của Chính phủ số 195/CP ngày 31/12/1994 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Trong các quy định nói trên có chế độ người 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 mà vẫn hưởng đủ lương (khoản 3, Điều 115 Bộ luật lao động sửa đổi). Trong thực tế quy định này rất khó thực hiện khi đơn vị sử dụng nhiều lao động và sự kiện nói trên xảy ra cùng một lúc với nhiều người, đặc biệt khi doanh nghiệp sản xuất theo dây chuyền, hoặc trả lương theo sản phẩm tập thể. Do đó, nếu nhìn nhận đây là chức năng có tính đặc thù của lao động nữ (sinh sản, nuôi con) nên chăng quy định những trường hợp này thuộc nội dung của chế độ bảo hiểm xã hội (chế độ thai sản) và các chi phí liên quan do bảo hiểm xã hội chi trả, không nên để doanh nghiệp chi trả và tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp như hiện nay. Như vậy, vừa đảm bảo cho lao động nữ có khả năng được hưởng quyền lợi thực tế và cũng không ảnh hưởng đến quyền lợi của doanh nghiệp.

1.4. Vấn đề ưu đãi doanh nghiệp, đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ

Doanh nghiệp khi sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng một số ưu đãi nhất định do pháp luật quy định như vay vốn với lãi suất thấp, được hỗ trợ kinh phí một lần không hoàn lại từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm, xét giảm thuế... Tuy nhiên, trong thực tế rất ít doanh nghiệp quan tâm đến vấn đề này điều đó cho thấy các quy định nói trên ít nhiều có sự bất cập làm hạn chế ý nghĩa của các quy định pháp luật. Có thể giải thích vấn đề này thông qua một số lí do sau đây:

- Thủ tục hưởng ưu đãi khá phức tạp cho cả doanh nghiệp lẫn cơ quan nhà nước hữu quan (phải lập hồ sơ theo các tiêu chí do pháp luật quy định trình sở lao động, thương binh và xã hội phê chuẩn, thủ tục giảm thuế chỉ áp dụng với doanh nghiệp có lãi, sổ sách kế toán đầy đủ, rõ ràng trong nhiều năm liền...).

- Các khoản chi phí cho lao động nữ cũng phải tính vào chi phí sản xuất (Thông tư số 79/BTC ngày 6/11/1997) làm đội giá thành, giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp.

- Theo quy định: "*Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ*". Ở đây, liệu có thể coi là "ưu tiên" khi khoản chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc của lao động nữ được lấy từ vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp? Vì vốn sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp đều phải vay và trả lãi, do vậy doanh nghiệp phải tính đến hiệu quả kinh tế giữa việc đầu tư cải

thiện điều kiện lao động nữ so với các khoản cần đầu tư khác của doanh nghiệp. Do đó, sự lựa chọn để ưu đãi cho lao động nữ thật không dễ dàng.

2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động về lao động nữ

Như đã trình bày, các quy định pháp luật về lao động nữ đã đề cập một cách khá toàn diện và nhiều mặt về quan hệ lao động. Các chế độ, chính sách được quy định đối với lao động nữ có tính ưu việt cao thể hiện sự quan tâm của Nhà nước, xã hội với lao động nữ. Tuy nhiên, từ thực tế thực hiện cho thấy các quy định về lao động nữ còn thiếu tính khả thi. Có rất nhiều nguyên nhân để giải thích cho thực trạng này của pháp luật về lao động nữ song có thể chỉ ra một số hạn chế chung sau đây của pháp luật về lao động nữ:

- Một số quy định còn mang tính chất như là tuyên bố chính sách hơn là quy phạm pháp luật, vì vậy hiện thực hoá là rất hạn chế.

- Nhiều quy định chưa phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội của đất nước, cũng như khả năng tài chính của doanh nghiệp vì vậy còn mang tính hình thức. Các biện pháp ưu đãi với lao động nữ chủ yếu thông qua việc xác định trách nhiệm của doanh nghiệp, dẫn đến việc doanh nghiệp không muốn nhận lao động nữ vì coi như "gánh nặng". Đây là vấn đề xã hội của nền kinh tế thị trường, do đó phải là trách nhiệm của rất nhiều bên và nó phải phù hợp với điều kiện kinh tế của xã hội cũng như của doanh nghiệp.

- Các thiết chế pháp lý tương ứng để đảm bảo thực hiện các quy định của pháp luật về lao động nữ còn rất hạn chế (biện pháp chế

tài, giải quyết tranh chấp...) vì vậy ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả điều chỉnh.

Trên cơ sở đó chúng tôi có một số kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về lao động nữ như sau:

- Bộ luật lao động, trong Chương X nêu những nội dung mang nặng tính quan điểm, chủ trương, đạo lý hơn là tính pháp lý như: "chuyên dân", "khuyến khích", "quan tâm", "hỗ trợ"... Do vậy cần quy định có tính mạnh mẽ hơn như: "cấm", "phải", "không được"... tránh tình trạng quyền lợi chỉ là "trên giấy".

- Sau khi Bộ luật lao động ra đời, đến nay đã có Luật bảo hiểm xã hội, Luật bình đẳng giới, Pháp lệnh dân số đây là những vấn đề cần được cụ thể hóa trong Bộ luật lao động nhằm đảm bảo tính đồng bộ và liên thông của cả hệ thống pháp luật.

- Một số nội dung của Bộ luật lao động cần bổ sung, sửa đổi cụ thể:

- + Khoản 2 Điều 111: "... NSDLĐ phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần". Nếu đã phù hợp thì không cần phải ưu tiên do vậy, cần sửa lại là: Khi NSDLĐ nhận lao động vào làm việc, nếu nam và nữ cùng đủ tiêu chuẩn như nhau thì ưu tiên tuyển chọn lao động nữ.

- + Khoản 1 Điều 113: "... NSDLĐ không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con, theo danh mục do Bộ lao động - thương binh và xã hội và Bộ y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khoẻ, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc".

Bộ luật lao động có hiệu lực từ năm 1995 đến nay đã 14 năm nhưng vẫn tồn tại quy định: "Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nặng nhọc độc hại... phải có kế hoạch đào tạo nghề..."

Nếu như vậy, vô hình chung chúng ta vẫn chấp nhận sự tồn tại của doanh nghiệp đang sử dụng lao động nữ làm công việc nặng nhọc độc hại mà Luật quy định không được sử dụng, vẫn đồng tình để "chuyển dần". Do vậy cần bỏ về thứ 2 từ đoạn: "*Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ... phải giảm bớt thời giờ làm việc.*"

: Điều 114: Thời gian nghỉ thai sản 4 - 6 tháng là ngắn so với nhiều nước trên thế giới, nhất là khi Việt Nam gia nhập WTO, khi nhiều doanh nghiệp thực hiện bộ quy tắc ứng xử trong doanh nghiệp... Trong điều kiện hiện nay, phụ nữ muốn tham gia nhiều công tác xã hội, bình đẳng với nam giới, không sinh đẻ nhiều, đẻ ít con, dành thời gian chăm sóc con cái, giữ gìn sức khoẻ bản thân, nhất là trong cơ chế thị trường đang sàng lọc lao động, và lại trước đây trong điều kiện kinh tế khó khăn hơn nước ta vẫn quy định cho lao động nữ nghỉ thai sản 6 tháng. Do vậy Điều 114 nên sửa là: "Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh

con, cộng lại từ 6 đến 8 tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh...". Vấn đề này có thể quy định theo hướng là lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường được nghỉ thai sản 6 tháng. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, lao động là người tàn tật, lao động trong lực lượng vũ trang, lao động làm việc nơi xa xôi hẻo lánh (khu vực III, IV... được nghỉ thai sản 8 tháng).

+ Khoản 2 Điều 118: Trong số thanh tra viên lao động phải có tỉ lệ thích đáng nữ thanh tra viên.

Tương tự như vậy, để đảm bảo quyền lợi người lao động nữ khi có tranh chấp xảy ra thì cần có tỉ lệ nữ thích đáng trong thành viên hội đồng hoà giải lao động cơ sở ở cả bên đại diện NSDLĐ và bên đại diện người lao động (ban chấp hành công đoàn cơ sở).

+ Theo quy định của Bộ luật lao động, người làm việc trong điều kiện bình thường nghỉ hàng năm 12 ngày; người làm công việc nặng học, độc hại, nguy hiểm là 14 ngày; người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 16 ngày...

Nên quy định chế độ nghỉ hàng năm của lao động nữ là 14 ngày (trong điều kiện lao động bình thường) vì phụ nữ sức khoẻ yếu hơn nam giới, mặt khác còn gánh nặng công việc gia đình và nuôi con nên cần có thời gian nghỉ dài hơn để phục hồi sức khoẻ, đóng góp nhiều hơn cho sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp./.