

BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ XOÁ BỎ MỌI HÌNH THỨC PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VỚI PHỤ NỮ VÀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

TS. ĐỖ NGÂN BÌNH*

1. Khái quát về việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong Công ước quốc tế về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW)

Ngày 18/12/1979, Công ước quốc tế về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) được Đại hội đồng Liên hợp quốc phê chuẩn. Ngày 3/9/1981, sau khi được nước thứ 20 thông qua, Công ước này bắt đầu có hiệu lực với tư cách là một văn kiện quốc tế tổng hợp nhất về quyền của phụ nữ. Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên trên thế giới tham gia Công ước này (ngày 19/3/1982). Tuân thủ quy định của Công ước, trong suốt những năm qua, Việt Nam đã tích cực tổ chức thực hiện và hoàn thành các báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện Công ước tại Việt Nam.

Nội dung của CEDAW về cơ bản đề cập việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ trên nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống, nhằm từng bước xoá bỏ sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ. Cụ thể là đảm bảo quyền của phụ nữ khi tham gia lãnh đạo các cơ quan nhà nước, quyền bầu cử, quyền bình đẳng trong giáo dục, việc làm, dân sự, kinh doanh, hôn nhân và gia đình... Một trong những vấn đề được CEDAW đặc biệt quan tâm là đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm.

Nội dung của việc đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm chủ yếu được đề cập tại Điều 11 của CEDAW như sau:

"1. Các nước tham gia Công ước phải làm mọi biện pháp thích hợp để xoá bỏ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực việc làm nhằm đảm bảo những quyền như nhau trên cơ sở bình đẳng nam nữ, đặc biệt là:

a. Quyền làm việc là quyền không thể chối bỏ của mọi con người;

b. Quyền được hưởng các cơ hội làm việc như nhau, bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng lao động;

c. Quyền tự do lựa chọn ngành nghề và việc làm, quyền được thăng tiến, bảo đảm việc làm, mọi phúc lợi, điều kiện làm việc và quyền được theo học chương trình đào tạo, bổ túc nghiệp vụ, kể cả các lớp dạy nghề, đào tạo nghiệp vụ cao cấp và định kỳ;

d. Quyền được hưởng thù lao như nhau, bao gồm cả phúc lợi, được đối xử như nhau khi làm những việc có giá trị ngang nhau cũng như được đối xử như nhau trong việc đánh giá chất lượng công việc;

e. Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội,

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

đặc biệt trong các trường hợp về hưu, thất nghiệp, đau ốm, tàn tật, tuổi già và các tình trạng mất khả năng lao động khác cũng như quyền được nghỉ phép có hưởng lương;

f. Quyền được bảo vệ sức khoẻ và bảo đảm an toàn lao động, kể cả bảo vệ chức năng sinh sản.

2. Với mục đích ngăn chặn sự phân biệt đối xử với phụ nữ vì lí do hôn nhân hay sinh đẻ, bảo đảm cho phụ nữ thực sự có quyền làm việc, các nước tham gia Công ước phải áp dụng các biện pháp thích hợp nhằm:

a. Ngăn chặn và trừng phạt hành vi sa thải phụ nữ vì lí do có thai, nghỉ đẻ hoặc kết hôn;

b. Áp dụng chế độ nghỉ đẻ vẫn hưởng lương hoặc được hưởng các phúc lợi xã hội tương đương mà không bị mất việc làm cũ, mất thâm niên hay các phụ cấp xã hội;

c. Khuyến khích việc cung cấp những dịch vụ xã hội cần thiết để hỗ trợ những người đã có con có thể kết hợp nghĩa vụ gia đình với trách nhiệm công tác và tham gia sinh hoạt xã hội, đặc biệt đẩy mạnh việc thiết lập và phát triển hệ thống nhà trẻ, trường mẫu giáo;

d. Có chế độ bảo vệ đặc biệt dành cho phụ nữ trong thời kì mang thai làm những loại công việc độc hại...".

Những quy định của CEDAW về việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, việc làm và bảo hiểm xã hội là cơ sở pháp lí quan trọng cho các quốc gia thành viên của Liên hợp quốc ban hành các văn bản pháp luật trong nước về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Trên cơ sở đó, tạo tiền đề cho việc bảo vệ quyền lợi của phụ nữ nói chung bởi vị thế

của người phụ nữ trong công việc sẽ ảnh hưởng đến vị thế của họ trong xã hội và trong gia đình.

2. Cụ thể hóa các quy định về bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo CEDAW trong pháp luật lao động Việt Nam

Về cơ bản, sự cụ thể hoá và vận dụng linh hoạt các quy định của CEDAW trong pháp luật lao động Việt Nam được thể hiện ở những khía cạnh sau đây:

2.1. Bảo vệ quyền làm việc và học nghề của lao động nữ

Do những đặc thù về tâm sinh lí, sức khoẻ, lại phải gánh trách nhiệm nặng nề với vai trò là người vợ, người mẹ trong gia đình nên phụ nữ thường gặp phải những khó khăn khi tham gia quan hệ lao động với tư cách là người lao động. Đặc biệt, trong điều kiện kinh tế thị trường với quy luật cạnh tranh khốc liệt, với tình trạng cung lao động lớn hơn nhiều so với cầu lao động hiện nay ở Việt Nam, vấn đề việc làm luôn là mối lo thường trực của mỗi người phụ nữ. Để giúp phụ nữ có nhiều cơ hội bình đẳng như nam giới trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm, Bộ luật lao động (được sửa đổi, bổ sung năm 2002) đã đưa ra những quy định như sau:

Khoản 1 Điều 5: "Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo".

Khoản 1 Điều 109: "Nhà nước đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người lao động, tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp

dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà”.

Các quy định nêu trên được cụ thể hoá trong các văn bản dưới luật như Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 hướng dẫn một số điều của Bộ luật lao động về lao động nữ; Thông tư 03/LĐT BXH ngày 13/1/1997 hướng dẫn Nghị định 23/CP với các quy định như:

Điều 3 (Nghị định số 23/CP): *“Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp, người sử dụng lao động chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố trí lao động nữ theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ”.*

Những quy định nói trên đã thực sự tạo cho phụ nữ Việt Nam cơ hội để có thể thực hiện quyền tự do lựa chọn việc làm. Để giúp các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ có thêm thuận lợi để mở rộng sản xuất, tạo ngày càng nhiều việc làm cho lao động nữ, pháp luật Việt Nam (Điều 5, Điều 8 Nghị định số 23/CP) đưa ra các chính sách ưu đãi đặc biệt với các doanh nghiệp này như:

+ Được vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm;

+ 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;

+ Hưởng chính sách ưu đãi xét giảm thuế lợi tức để chi thêm chế độ cho lao động nữ...

Câu hỏi đặt ra là liệu với những thuận lợi

như trên về mặt chính sách, pháp luật, lao động nữ Việt Nam đã thực sự có những cơ hội bình đẳng như lao động nam khi tìm kiếm việc làm hay chưa? Theo Báo cáo quốc gia lần thứ hai về tình hình thực hiện Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ thì: *“Mặc dù Nhà nước đã có nhiều biện pháp nhằm bảo đảm cho phụ nữ có cơ hội có việc làm song trên thực tế, tình hiệu quả và sức cạnh tranh của lao động nữ còn thấp trên thị trường. Một số đơn vị, cá nhân sử dụng lao động nữ có thái độ ngại tuyển dụng lao động nữ, việc làm của phụ nữ thiếu ổn định”.* Cũng theo báo cáo này (tại tr.70), tỉ lệ thất nghiệp của lao động nữ trong độ tuổi lao động là 55%.

Để khắc phục tình trạng này, phụ nữ không thể thụ động trông chờ vào sự giúp đỡ bên ngoài, mà phải chủ động học nghề và nâng cao tay nghề, tự khẳng định mình và giá trị sức lao động của mình trong nền kinh tế thị trường để buộc chủ sử dụng lao động phải có cách nhìn khác về lao động nữ khi tuyển dụng cũng như trả công lao động. Trong lĩnh vực học nghề và đào tạo nghề, Nhà nước cũng đã có những quy định rất cụ thể nhằm tạo điều kiện giúp lao động nữ như sau:

Khoản 1 Điều 110 Bộ luật lao động quy định: *“Các cơ quan nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm, người lao động nữ có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lí và chức năng làm mẹ của phụ nữ”.*

Điều 4 Nghị định số 23/CP quy định: *“Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải*

chủ động nghiên cứu những nghề mà người lao động nữ không thể làm việc liên tục cho đến tuổi nghỉ hưu, lập kế hoạch đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ”.

Điều b khoản 1 Điều 3 Nghị định số 02/2001/NĐ-CP quy định: *“Doanh nghiệp đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ được Chính phủ khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi”.*

Khoản 3 Điều 32 Nghị định số 02/2002/NĐ-CP quy định: *“Người học nghề là nữ, trong quá trình thực hiện hợp đồng học nghề mà có thai, nếu có giấy chứng nhận của y tế cấp huyện trở lên về việc thực hiện hợp đồng học nghề sẽ bị ảnh hưởng xấu đến thai nhi, thì khi chấm dứt hợp đồng học nghề không phải bồi thường phí dạy nghề, sau thời gian nghỉ thai sản, nếu có nguyện vọng và đủ điều kiện thì được tiếp tục theo học”.*

Như vậy, lao động nữ bên cạnh những quyền lợi giống như lao động nam còn được hưởng những ưu đãi nhất định trong học nghề và đào tạo. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng giúp lao động nữ nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề nhằm tăng cơ hội tìm kiếm việc làm hoặc tìm kiếm những việc làm tốt hơn trên thị trường lao động. Điều này cũng phù hợp với quy luật giá trị trong việc mua bán hàng hoá sức lao động, thể hiện ở chỗ những người có giá trị sức lao động cao sẽ dễ dàng bán sức lao động cao với giá cao và có vị trí làm việc tốt.

2.2. Quyền lợi của lao động nữ trong việc kí kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động

Cụ thể hoá các quy định tại Điều 11 của CEDAW về việc tuyển chọn và sử dụng lao

động cũng như ngăn ngừa các hành vi sa thải lao động nữ vì lí do có thai, nghỉ đẻ hoặc kết hôn (Điều 11.1.c và Điều 11.2.a), pháp luật Việt Nam cũng đưa ra các quy định về việc bảo vệ quyền của lao động nữ trong quá trình kí kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Khoản 1 và 2 Điều 111 Bộ luật lao động quy định:

“1... Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng lao động.

2. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận lao động 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”.

Đặc biệt, tại Điều 39 và Điều 111 Bộ luật lao động quy định rõ về việc người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (bao gồm cả hình thức sa thải người lao động) vì lí do người đó kết hôn, có thai hay nuôi con nhỏ. Đây là quy định được đánh giá là phù hợp, góp phần tích cực trong việc hạn chế tình trạng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tuỳ tiện đối với lao động nữ, nhất là ở những đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ (như may mặc, giày da, dịch vụ hàng không...).

Về vấn đề này, Công ước quốc tế số 111 của ILO về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (năm 1960) cũng ghi nhận nguyên tắc: mọi người không phân biệt chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo... đều có cơ may về đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, trên cơ sở không có sự ưu đãi hay biệt đãi vì bất kì lí do gì. Pháp luật Việt Nam cũng tiếp cận vấn đề bảo vệ quyền lợi

của lao động nữ trong việc kí kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động với quan niệm tương tự. Có thể nói, so với nhiều nước trên thế giới, Việt Nam đã có những ưu đãi đặc biệt đối với lao động nữ trong tuyển chọn và sử dụng lao động xét dưới góc độ chính sách, pháp luật. Nhưng thực trạng kí kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động trong thực tiễn hiện nay ở Việt Nam lại cho thấy những hình ảnh trái ngược: cơ hội kí hợp đồng của lao động nữ thấp hơn nhiều so với lao động nam, nhiều cơ quan đơn vị khi thông báo tuyển dụng lao động nói rõ chỉ tuyển lao động nam, nhiều nơi khi kí kết hợp đồng, lao động nữ bị buộc phải cam kết sẽ tự nguyện chấm dứt hợp đồng khi có thai, vẫn diễn ra khá phổ biến trình trạng lao động nữ bị mất việc làm khi có thai hoặc sinh con (đặc biệt là ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh).

Đây là những tàn dư nặng nề của quan niệm trọng nam, khinh nữ trong lễ giáo phong kiến Việt Nam, là vấn đề mà mỗi lao động nữ phải đối mặt khi tham gia thị trường lao động. Để khắc phục tình trạng này không thể chỉ trông chờ vào chính sách, pháp luật của Nhà nước mà quan trọng hơn là mỗi lao động nữ phải tự vươn lên hoàn thiện chính mình, tự bảo vệ mình trước những quy luật khắc nghiệt của kinh tế thị trường.

2.3. Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong việc trả lương

Được đánh giá là một trong những quy định thiết thực nhất, điểm d Điều 1 của CEDAW đã thực sự tạo tiền đề quan trọng để các quốc gia thành viên ban hành các quy định về việc trả lương bình đẳng cho lao động nữ. Văn bản pháp luật trong nước nếu

quy định phải nâng cao hay hạ thấp mức lương của lao động nữ so với lao động nam khi làm những công việc như nhau, có hiệu quả công việc ngang nhau đều là sự đi ngược với quan điểm trả công bình đẳng của CEDAW. Nhằm khắc phục tình trạng đó, Nhà nước Việt Nam quy định rõ như sau:

“... Lao động nữ và nam làm việc như nhau thì tiền lương ngang nhau” (Điều 63 Hiến pháp năm 1992).

“Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về nâng bậc lương và trả công lao động” (Điều 111 Bộ luật lao động).

Như vậy, nếu xét ở khía cạnh bình đẳng giới trong việc trả lương cho người lao động thì chúng ta đã có thể yên tâm với cơ chế, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước. Nhưng nếu tiếp cận vấn đề này dưới góc độ thực tiễn thực hiện thì chúng ta vẫn chưa thấy có những tín hiệu khả quan. Theo Báo cáo độc lập của Tổ chức nông nghiệp và lương thực Liên hợp quốc (FAO) năm 2002 với chủ đề: “Khác biệt giới trong nền kinh tế chuyển đổi ở Việt Nam” đã khẳng định một thực tế là: “lương thực tế trung bình một giờ mà phụ nữ Việt Nam kiếm được chỉ bằng 78% số lương mà lao động nam kiếm được. Trong khi phụ nữ và nam giới dành thời gian như nhau cho công việc tạo ra thu nhập nhưng phụ nữ phải mất thời gian gấp đôi để làm việc nhà hay làm công việc nội trợ mà không được thù lao”. Đây là một thực tế đáng lo ngại mà để khắc phục được đòi hỏi phải có sự hỗ trợ tổng lực từ bên ngoài, cùng với ý thức tự vươn lên của người phụ nữ.

2.4. Đảm bảo các điều kiện lao động

thuận lợi cho lao động nữ

Quyền được làm việc trong điều kiện lao động thuận lợi, hạn chế đến mức thấp nhất các nguy cơ dẫn đến tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp là quyền đương nhiên của mọi người lao động khi tham gia quá trình lao động. Nhưng đối với phụ nữ, đây càng là vấn đề cần được đặc biệt coi trọng bởi liên quan đến chức năng làm vợ, làm mẹ của họ. Do ý thức được vấn đề này và nhằm cụ thể hoá Điều 111.1.f và Điều 111.2.d của CEDAW, Nhà nước Việt Nam đã đưa ra các quy định sau:

“1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, độc hại, 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 xã hội và Bộ y tế ban hành.

2. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ bất kỳ độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước” (Điều 113 Bộ luật lao động).

“... Nơi sử dụng lao động nữ phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ” (Điều 116 Bộ luật lao động).

Vướng mắc cơ bản để tạo điều kiện cho các quy định này triển khai có hiệu quả trong thực tế là vấn đề kinh phí. Chi phí cho công tác bảo hộ lao động trong một đơn vị sử dụng lao động là không nhỏ, làm tăng chi phí đầu vào của sản xuất và giảm giá trị thặng dư ở đầu ra, từ đó làm giảm lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp do phải tăng giá thành sản phẩm và kéo theo đó là sự sụt giảm về lợi nhuận của chủ sử dụng lao động.

Vì thế, đa số các doanh nghiệp đều tìm cách cắt giảm chi phí cho vấn đề này hoặc tăng thời gian làm việc để bù vào khoản chi phí này. Do đó, điều kiện lao động nói chung, điều kiện lao động của phụ nữ nói riêng ở Việt Nam cũng đang có những vấn đề đáng báo động. Những nguy cơ tiềm ẩn của tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong các doanh nghiệp đang ngày càng gia tăng. Điều đó không những ảnh hưởng đến sức khoẻ lao động của phụ nữ mà còn ảnh hưởng đến sức khoẻ sinh sản của họ. Theo số liệu điều tra của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (10/2000) về điều kiện lao động trong các doanh nghiệp: chỉ có khoảng 30.2% người lao động nữ ít phải tiếp xúc với các yếu tố nguy hiểm, độc hại trong quá trình lao động (như: nóng, ẩm, ồn, rung, hoá chất, phóng xạ...). Như vậy, nguy cơ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hay ảnh hưởng đến chức năng sinh sản luôn đe dọa đời sống của đa số lao động nữ. Đây cũng là vấn đề cần khắc phục để thực hiện tốt CEDAW tại Việt Nam.

2.5. Bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội

Khi nói đến vấn đề thực hiện bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ, người ta thường hình dung đến vấn đề bảo đảm chế độ bảo hiểm thai sản (là một chế độ tương đối đặc thù thường áp dụng khi lao động nữ sinh con hay nhận nuôi con sơ sinh). Trong thực tế, vấn đề bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ cần được hiểu rộng hơn, bao gồm cả chế độ bảo hiểm thai sản, chế độ nghỉ chăm sóc con ốm, chế độ bảo hiểm tai nạn lao động/bệnh nghề nghiệp, chế độ hưu trí và chế độ tử tuất.

Về vấn đề này, có thể tham khảo Bộ luật lao động các điều về nghỉ có hưởng bảo hiểm xã hội; các điều 107, 125, 127, 143 về chế độ đối với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Điều 144 về chế độ đối với lao động nữ khi sinh con; Điều 145 về bảo hiểm hưu trí...

Quyền được hưởng bảo hiểm xã hội của lao động nữ cũng được quy định tại Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 về việc ban hành Điều lệ bảo hiểm xã hội; Nghị định 01/2003/NĐ-CP ngày 9/1/2003 sửa đổi Nghị định 12/CP.

Nhìn chung, do được sự quản lý thống nhất của cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam và chính sách ưu đãi của Nhà nước, nên việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ ở Việt Nam được thực hiện khá tốt. Đây là nhân tố tích cực cần được phát huy để cùng với các chính sách khác góp phần thiết thực trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ nói chung

3. Một số nhận xét và kiến nghị

Có thể nói, với những nỗ lực không ngừng của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, Việt Nam đã đạt được những kết quả đáng kể trong việc ban hành và thực hiện các chính sách, pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trên nhiều phương diện (giải quyết việc làm, học nghề, trả lương, bảo hiểm xã hội...). Bộ luật lao động Việt Nam, Nghị định số 23/CP, Nghị định số 12/CP... là những văn bản quan trọng, tạo tiền đề pháp lý cho việc thực thi các hoạt động tích cực nhằm bảo vệ lao động nữ trong cơ chế thị trường. Đây cũng là những văn bản thể hiện sự cụ thể hoá CEDAW trong điều kiện thực tế của Việt Nam.

Tuy nhiên, để làm tốt hơn nữa việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ, khắc phục những nhân tố chủ quan hoặc khách quan mang lại những bất lợi cho phụ nữ trong quá trình làm việc, cần lưu ý một số vấn đề sau đây:

Thứ nhất, xoá bỏ những định kiến về sự phân biệt nam nữ trong tuyển chọn và sử dụng lao động. Muốn vậy, ngoài công tác tuyên truyền, phổ biến và vận động đối với người sử dụng lao động, cần tích cực vận động lao động nữ có gắng học tập, rèn luyện, trau dồi chuyên môn, tay nghề. Làm được điều đó là tự nâng cao giá trị sức lao động của mình trong cuộc cạnh tranh khắc nghiệt để có được việc làm trên thị trường lao động hiện nay.

Thứ hai, có cơ chế thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm thật sự nghiêm minh đối với những doanh nghiệp không đảm bảo điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật lao động, đặc biệt công tác thanh tra an toàn và vệ sinh lao động cần được coi trọng và triển khai sát sao hơn ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ để bảo vệ quyền bảo hộ lao động của phụ nữ.

Thứ ba, xem xét sửa đổi một số chế độ bảo hiểm xã hội theo hướng góp phần bảo vệ tốt hơn quyền lợi của lao động nữ như: Tăng độ tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ làm công tác khoa học (bằng với lao động nam) để họ có thêm thời gian cống hiến cho xã hội; quy định mức trợ cấp thai sản cao hơn để bù đắp chi phí sinh hoạt gia tăng và hỗ trợ những khó khăn phát sinh khi nữ lao động sinh con; tăng thời gian nghỉ có hưởng lương đối với lao động nữ khi ốm đau hay khi thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá gia đình./.