



Tổ Liên đoàn
Lao động Việt Nam



ILO/Japan
Multi-Bilateral
Programme



Funded by the
European Union

Chính sách

**ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ
PHÒNG CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TẠI NƠI LÀM VIỆC VÀ
PHÒNG NGỪA LAO ĐỘNG TRẺ EM
THÔNG QUA THƯƠNG LƯỢNG, ĐÀM PHÁN VÀ
KÍ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**



MỤC LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	1
I. GIỚI THIỆU.....	2
II. NHỮNG CHÍNH SÁCH CƠ BẢN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ, PHÒNG CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ PHÒNG NGỪA LAO ĐỘNG TRẺ EM	4
1. Những chính sách cơ bản về quyền của lao động nữ	5
2. Phòng chống phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.....	22
3. Những quy định về phòng ngừa lao động trẻ em	26
III. BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÒNG CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, LAO ĐỘNG TRẺ EM TRONG QUÁ TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG, ĐÀM PHÁN VÀ KÍ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ.....	35
1. Những thông tin cơ bản về đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp	36
2. Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong tham gia đối thoại, thương lượng và kí kết TULĐTT về những vấn đề liên quan đến lao động nữ và trẻ em trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể	38
3. Nội dung cơ bản trong đối thoại, thương lượng và kí kết TULĐTT về những vấn đề liên quan đến lao động nữ	45
IV. GIẢI ĐÁP MỘT SỐ TÌNH HUỐNG CỤ THỂ	48

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CHXHCHN:	Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa
BLLĐ:	Bộ luật Lao động
BĐG:	Bình đẳng giới
BHXH:	Bảo hiểm xã hội
BHYT:	Bảo hiểm y tế
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
NLĐ:	Người lao động
TLTT:	Thương lượng tập thể
TƯLĐTT:	Thỏa ước lao động tập thể
KHHGD:	Kế hoạch hóa gia đình

I. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh Việt Nam đang tiến hành hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng, năm 2021 cũng là năm đất nước ta phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt, đại dịch Covid 19 đã tác động đến mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động – việc làm. Việc biết và thực hiện tốt các quyền của lao động nữ có ý nghĩa quan trọng, góp phần ổn định, phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội sau đại dịch.

Bộ luật lao động 2019 (BLLĐ) có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 với nhiều quy định mới liên quan đến quyền của lao động nữ và người chưa thành niên về các quyền của người lao động, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, tổ chức đại diện của người lao động v.v... Cùng với các đạo luật khác như Hiến pháp, Luật bình đẳng giới, Luật phòng, chống bạo lực gia đình v.v..., Bộ luật lao động đã góp phần quan trọng, tạo nên khung pháp lý đồng bộ về quyền của lao động nữ và người chưa thành niên. Để các quyền này được thực hiện hiệu quả trên thực tế, đòi hỏi các tổ chức, cá nhân trong quan hệ lao động, đặc biệt là lao động nữ, người chưa thành niên cần được tiếp cận và hiểu rõ các quy định này.

Việt Nam đã gia nhập 25 công ước của ILO, trong đó có 7/8 công ước cơ bản, gồm: Công ước số 98 năm 1949 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể, Công ước số 100 năm 1951 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, Công ước số 111 năm 1958 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, Công ước số 138 năm 1973 về tuổi (lao động) tối thiểu, Công ước số 182 năm 1999 về những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, Công ước số 29 năm 1930 về lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, Công ước số 105 năm 1957 về xóa bỏ lao động cưỡng bức. Hầu hết các công ước đều đề cập đến các quyền của lao động nữ và bảo vệ trẻ em, đồng thời được thể chế hóa trong các quy định của Bộ luật lao động năm 2019. Mới đây, ILO đã thông qua Công ước số 190 năm 2019 về chấm dứt bạo lực và quấy rối. Đây là công ước quan trọng, cần được tuyên truyền, nâng cao nhận thức trong cộng đồng và tiến tới phê chuẩn tại Việt Nam để việc bảo vệ quyền của lao động nữ ngày càng hiệu quả hơn.

Với mục tiêu nhằm nâng cao nhận thức của lao động nữ tại các doanh nghiệp về chính sách đối với lao động nữ, chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm

phán và kí kết thỏa ước lao động tập thể, góp phần hỗ trợ lao động nữ chủ động phát hiện các hành vi vi phạm và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình trong quan hệ lao động khi có tranh chấp lao động xảy ra, đồng thời giảm thiểu những khó khăn người lao động phải đối mặt do ảnh hưởng của dịch Covid 19, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với Văn phòng ILO tại Việt Nam biên soạn và phát hành cuốn **“Cẩm nang về chính sách đối với lao động nữ, phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm phán và kí kết thỏa ước lao động tập thể”**. Tài liệu được thiết kế dưới dạng cẩm nang, nhỏ gọn, dễ hiểu, dễ dàng tra cứu, in màu, gồm nội dung và một số hình ảnh minh họa để lao động nữ dễ dàng tiếp cận và sử dụng.

Trong quá trình biên soạn chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót, rất mong nhận được ý kiến đóng góp của cán bộ, đoàn viên công đoàn để tài liệu tiếp tục được hoàn thiện, đáp ứng được yêu cầu, mục tiêu đã đề ra.

II. NHỮNG CHÍNH SÁCH CƠ BẢN VỀ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ, PHÒNG CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ PHÒNG NGỪA LAO ĐỘNG TRẺ EM



1. Những chính sách cơ bản về quyền của lao động nữ



Bạn có ý định chuẩn bị hồ sơ ứng tuyển vào vị trí nhất định trong cơ quan/đơn vị/doanh nghiệp. Bạn muốn biết mình sẽ được hưởng những quyền, lợi ích gì khi tham gia vào quan hệ lao động; làm thế nào để đảm bảo tốt nhất cho khởi đầu và phát triển của mình, vừa bảo vệ được bản thân, vừa hỗ trợ đồng nghiệp không bị xâm phạm về quyền khi có tranh chấp lao động xảy ra?



Các quyền cơ bản:

- ✓ Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam quy định: “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật” (Điều 16 Khoản 1); “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” và “Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới” (Điều 26).
- ✓ Công ước ILO số 111 coi mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên giới tính, có tác động triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ may hoặc về đối xử trong việc làm hoặc nghề nghiệp là phân biệt đối xử, cần được loại bỏ (Điều 1 Khoản 1 Điểm a).
- ✓ Người lao động (NLĐ) có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp (Điều 5 Khoản 1 Điểm a BLLĐ).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ Người sử dụng lao động (NSDLĐ) có trách nhiệm 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 (Điều 136 Khoản 1 BLLĐ).
- ✓ NSDLĐ có trách nhiệm 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 (Điều 136 Khoản 2 BLLĐ).

Do đó, cả nam và nữ đều có những quyền lợi và nghĩa vụ ngang nhau, được bảo đảm thực hiện các quyền này khi tham gia vào mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm.

Pháp luật lao động (quốc gia và quốc tế) giúp bạn biết ngoài những quyền lợi chung mà người lao động được hưởng, lao động nữ có 5 nhóm quyền là những quyền đặc thù như sau:

a, Quyền đảm bảo bình đẳng về tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến

**** Trong lĩnh vực tuyển dụng***

Ngoài các quy định chung bảo đảm quyền lợi cho tất cả người lao động ngay từ quá trình tuyển dụng, để khắc phục tình trạng bất bình đẳng về tuyển dụng giữa nam và nữ trong lĩnh vực lao động, việc làm, nhà nước quy định áp dụng một số biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động như sau:



Các quyền cơ bản:

- ✓ Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng (Điều 13 Luật BĐG).
- ✓ Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động (Điều 13 Khoản 3 Điểm a Luật BĐG).
- ✓ Nữ được quyền lựa chọn trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam; ưu tiên nữ trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam (Điều 19 Khoản 1 Điểm đ, e, Luật BĐG).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ NSDLĐ không được áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, không được từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính (Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP).

- ✓ NSDLĐ không được áp dụng các quy định trong tuyển dụng như: Bắt buộc phải đặt cọc tiền, bản gốc các loại bằng cấp hoặc giấy tờ tùy thân, yêu cầu lao động nữ thử thai trước khi ứng tuyển, viết bản cam kết không mang thai, sinh con trong một khoảng thời gian nhất định, ưu tiên lao động người địa phương...
- ✓ Khuyến khích NSDLĐ ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn (Điều 78 Khoản 3 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

Như vậy, khi lao động có đủ điều kiện về tiêu chuẩn, độ tuổi, trình độ chuyên môn... mà công việc cần thì dù là nam hay nữ cũng đều được tuyển dụng vào vị trí tương ứng. Nếu vi phạm có thể bị xử phạt, ví dụ, nếu NSDLĐ áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ, có thể bị xử phạt tới 10.000.000đ (**Điều 8 Nghị định số 2009/55/NĐ-CP ngày 2009/6/10 quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới**). Mức phạt này đang được nghiên cứu tăng lên trong thời gian tới.

(Lưu ý: Mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử (Điều 1 khoản 2 Công ước ILO số 111), ví dụ: quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, đặc biệt là lao động nữ mang thai, các 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 v.v...).

* **Trong lĩnh vực đào tạo**



Các quyền cơ bản:

- ✓ NLĐ được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình (Điều 59 Khoản 1 BLLĐ).

- ✓ Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng; bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo; bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ (Điều 14 Luật BĐG).
- ✓ Sau khi được tuyển dụng, lao động nữ được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực hoặc học nghề, nâng cao trình độ, nghề nghiệp để đáp ứng yêu cầu công việc (Điều 13 Khoản 3, Luật BĐG và Điều 5 Khoản 1 Điểm a BLLĐ).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ NSDLĐ không được thu học phí học nghề, tập nghề; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp; Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng (Điều 61 BLLĐ).

Pháp luật nghiêm cấm hành vi lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật (Điều 8 Khoản 4 BLLĐ).

Đối với hành vi vận động, ép buộc có tổ chức nhiều người nghỉ học vì lý do giới tính hoặc từ chối tuyển sinh đối với người có đủ điều kiện vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng vì lý do giới tính sẽ bị phạt từ 5.000.000 – 10.000.000đ. Hành vi quy định tuổi đào tạo, tuổi tuyển sinh khác nhau giữa nam và nữ bị phạt từ 10.000.000 – 20.000.000đ (Điều 9 Khoản 2,3 Nghị định 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới).

Tổ chức và cá nhân vi phạm buộc phải khôi phục quyền lợi hợp pháp của người bị xâm hại và phải yêu cầu sửa đổi, hủy bỏ hoặc đề nghị cơ quan có thẩm quyền hủy bỏ các quy định về tuổi đào tạo, tuyển sinh có định kiến giới, phân biệt đối xử về giới đã vi phạm nêu trên (Điều 9 Khoản 4 Nghị định 55/2009/NĐ-CP).

***Đảm bảo bình đẳng về thăng tiến**



Các quyền cơ bản:

- ✓ Nhà nước quy định nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý, lãnh đạo của cơ quan, tổ chức (Điều 11 Khoản 4 Luật BĐG) hoặc 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 (Điều 13 Khoản 2 Luật BĐG).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ Các cơ quan, tổ chức cần bảo đảm nam, nữ bình đẳng trong việc làm, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm và hưởng phúc lợi (Điều 34 Luật BĐG).
- ✓ NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến... cho NLĐ (Nghị định số 55/2009/NĐ-CP).

Hành vi không thực hiện hoặc cản trở việc bổ nhiệm nam, nữ vào cương vị quản lý, lãnh đạo hoặc các chức danh chuyên môn vì định kiến giới **bị coi là hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới** (Điều 40 Luật BĐG). Hành vi này có thể bị phạt tiền từ 3.000.000đ đến 5.000.000 (Điều 6 Khoản 4 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP). Mức phạt này đang được nghiên cứu tăng lên trong thời gian tới.

b, Quyền đảm bảo việc làm, thu nhập

*** Quyền đảm bảo về việc làm**

Đảm bảo việc làm cho NLĐ trong đó có lao động nữ là nhiệm vụ được nhà nước đặc biệt quan tâm. NLĐ được làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp, được làm việc cho bất

kỳ NSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm (Điều 10 BLLĐ). Đặc biệt, quy định về trách nhiệm của nhà nước và của NSDLĐ đối với lao động nữ như sau:

Trách nhiệm của Nhà nước:

- ✓ Có biện pháp tạo việc làm cho 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; có chính sách 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 (Điều 135 Khoản 3, Khoản 5 BLLĐ).
- ✓ Khuyến khích NSDLĐ 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 (Điều 135 Khoản 2 BLLĐ).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ Có trách nhiệm bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong bố trí, sắp xếp việc làm, chi trả tiền lương và các chế độ khác cho lao động nữ (Điều 136 Khoản 1 BLLĐ).
- ✓ Phải đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho NLĐ.
- ✓ Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.
- ✓ Không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với NLĐ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Trường hợp HĐLĐ 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 (Điều 137 Khoản 3 BLLĐ).
- ✓ Bảo đảm việc làm cũ cho lao động nữ trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản 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 NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (Điều 140 BLLĐ).



* **Quyền đảm bảo về thu nhập**



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau (Khoản 3 Điều 90 BLLĐ).
- ✓ Hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức trả lương khác nhau cho những NLĐ có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính là hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới (Điều 40 Khoản 3 Điểm c Luật BĐG).

Nếu NSDLĐ vi phạm quy định, có thể bị phạt tiền từ 3.000.000đ đến 5.000.000 (Khoản 4 Điều 6 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP). Mức phạt này đang được nghiên cứu tăng lên trong thời gian tới.

NLĐ có quyền hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với NSDLĐ; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể (Điều 5 Khoản 1 Điểm b BLLĐ)

NSDLĐ phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho NLĐ và phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLĐ, không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLĐ; không được ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định (Điều 94 BLLĐ).

NLĐ được trả tiền lương làm thêm giờ, làm việc ban đêm, tiền thưởng, tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo quy định tại BLLĐ và *Nghị định 145/2020/NĐ-CP*.

c, Quyền đảm bảo điều kiện làm việc

NLĐ được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; có quyền từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc (Điều 5 Khoản 1 Điểm b BLLĐ). NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan (Điều 105 Khoản 3 BLLĐ).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ NSDLĐ có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc; Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc (Điều 134, 136 BLLĐ).
- ✓ 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 NSDLĐ biết thì được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi (Điều 137 Khoản 2 BLLĐ).
- ✓ Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động (Điều 137 Khoản 4 BLLĐ).

- ✓ Nhà nước khuyến khích NSDLĐ:
 - Tạo điều kiện để lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Thời gian nghỉ để vắt, trữ sữa mẹ do NLĐ thỏa thuận với NSDLĐ
 - Lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của NSDLĐ. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc (Điều 76, 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).
- ✓ NSDLĐ có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động (Điều 137 Khoản 4 BLLĐ).

d, Quyền bảo vệ thai sản khi mang thai, sinh con và nuôi con

Đây là quyền đặc thù của lao động nữ để lao động nữ thực hiện tròn bổn phận, chức năng làm mẹ của mình.



Các quyền cơ bản:

- ✓ Lao động nữ nếu đáp ứng đủ điều kiện khi sinh con được nghỉ thai sản mà vẫn hưởng nguyên lương.
- ✓ Lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi (Điều 122 Khoản 4 Điểm d BLLĐ).
- ✓ Lao động nữ 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 (Điều 137 Khoản 4 BLLĐ).



Người sử dụng lao động phải làm gì để bảo đảm quyền cho lao động nữ?

- ✓ NSDLĐ không được sử dụng NLĐ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây: a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý (Điều 137 Khoản 1 BLLĐ).

*** Đối tượng hưởng chế độ thai sản gồm:**

- ✓ Lao động nữ mang thai
- ✓ Lao động nữ sinh con
- ✓ Lao động nữ mang thai hộ và nhờ mang thai hộ
- ✓ Người nhận nuôi con nuôi
- ✓ Lao động nam
- ✓ NLĐ thực hiện các biện pháp KHHGD

*** Điều kiện hưởng chế độ thai sản**

Lao động nữ sinh con, mang thai hộ và nhờ mang thai hộ, người nhận con nuôi 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.

*** Quyền lợi hưởng khi mang thai**

- ✓ **Được nghỉ việc để đi khám thai:** Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai **05 lần, mỗi lần 01 ngày**; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ **02 ngày** cho mỗi lần khám thai. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần (Điều 32 Luật BHXH).

Khuyến khích NSDLĐ tạo điều kiện cho lao động nữ đang mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định (Điều 80 Khoản 2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

✓ *Được khám sức khỏe định kỳ:* Lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành (Điều 80 Khoản 1 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

✓ *Được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ:*

Lao động nữ mang thai nếu 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 thì có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

Trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ thì phải thông báo cho NSDLĐ kèm theo 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.

Trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, thời gian tạm hoãn do NLĐ thỏa thuận với NSDLĐ nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ (Điều 138 BLLĐ).

✓ *Nghỉ chế độ khi thực hiện các biện pháp tránh thai:*

Theo Điều 33,37 Luật BHXH, lao động nữ được nghỉ (tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần) trong các trường hợp sau:

Sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý		Thực hiện biện pháp tránh thai	
10 ngày	Thai dưới 5 tuần tuổi	07 ngày	Lao động nữ đặt vòng tránh thai
20 ngày	Thai từ 5-13 tuần tuổi		
40 ngày	Thai từ 13-25 tuần tuổi	15 ngày	NLĐ thực hiện biện pháp triệt sản (Cả nam và nữ)
50 ngày	Thai trên 25 tuần tuổi		

* **Quyền lợi hưởng khi sinh con**

(Quy định tại Điều 34 Luật BHXH)

- ✓ Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

Thời gian nghỉ	Trường hợp được nghỉ
06 tháng	Nghỉ trước và sau khi sinh con
Tối đa không quá 02 tháng	Nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh
Thêm 01 tháng hoặc nhiều hơn	Sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 1 tháng

- ✓ Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:

Thời gian nghỉ	Trường hợp được nghỉ
05 ngày làm việc	Nghỉ thông thường
07 ngày làm việc	Khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi
10 ngày làm việc	Trường hợp vợ sinh đôi
03 ngày làm việc	Sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm
14 ngày làm việc	Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật

- ✓ Thời gian hưởng chế độ thai sản tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.
- ✓ Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản của lao động nam được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.
- ✓ Trường hợp chỉ có mẹ tham gia BHXH hoặc cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ. Trường hợp mẹ tham gia BHXH nhưng không đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản mà chết thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

- ✓ Trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe để chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.
- ✓ Trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia BHXH mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của mẹ.

*** Chế độ thai sản của lao động nữ mang thai hộ và người mẹ nhờ mang thai hộ** (Điều 35 Luật BHXH)

- ✓ Lao động nữ mang thai hộ được hưởng chế độ khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý và chế độ khi sinh con cho đến thời điểm giao đứa trẻ cho người mẹ nhờ mang thai hộ nhưng không vượt quá thời gian quy định nêu trên. Trong trường hợp kể từ ngày sinh đến thời điểm giao đứa trẻ mà thời gian hưởng chế độ thai sản chưa đủ 60 ngày thì người mang thai hộ vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi đủ 60 ngày tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.
- ✓ Người mẹ nhờ mang thai hộ được hưởng chế độ thai sản từ thời điểm nhận con cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi.

*** Thời gian hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi** (Điều 36 Luật BHXH): Người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 06 tháng tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản thì chỉ cha hoặc mẹ được nghỉ việc hưởng chế độ.

*** Trường hợp sau khi sinh con**, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian theo quy định của chế độ nghỉ thai sản; thời gian này không tính vào thời gian nghỉ việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động (Điều 34 Khoản 3 Luật BHXH)

*** Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi** (Điều 38 Luật BHXH)

Lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi thì được trợ cấp một lần cho mỗi con bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng lao động nữ sinh con hoặc tháng người lao động nhận nuôi con nuôi.

Trường hợp sinh con nhưng chỉ có cha tham gia BHXH thì cha được trợ cấp một lần bằng 02 lần mức lương cơ sở tại tháng sinh con cho mỗi con.

*** *Mức hưởng chế độ thai sản*** (Điều 39 Luật BHXH)

- ✓ Mức hưởng một tháng bằng 100% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản. Trường hợp người lao động đóng BHXH chưa đủ 06 tháng thì mức hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng của các tháng đã đóng BHXH;
- ✓ Mức hưởng một ngày được tính bằng mức hưởng chế độ thai sản theo tháng chia cho 24 ngày;
- ✓ Mức hưởng chế độ khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi được tính theo mức trợ cấp tháng, trường hợp có ngày lễ thì mức hưởng một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 30 ngày.
- ✓ Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng được tính là thời gian đóng BHXH, NLĐ và NSDLĐ không phải đóng BHXH.

*** *Lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con*** (Điều 40 Luật BHXH)

- ✓ Lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con khi có đủ các điều kiện sau đây:
 - Sau khi đã nghỉ hưởng chế độ ít nhất được 04 tháng;
 - Phải báo trước và được NSDLĐ đồng ý.
- ✓ Ngoài tiền lương của những ngày làm việc, lao động nữ đi làm trước khi hết thời hạn nghỉ sinh con vẫn được hưởng chế độ thai sản cho đến khi hết thời hạn quy định tại khoản 1 hoặc khoản 3 Điều 34 của Luật này.

*** *Dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản***

- ✓ Lao động nữ ngay sau thời gian hưởng chế độ thai sản trong khoảng thời gian 30 ngày đầu làm việc mà sức khỏe chưa phục hồi thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 05 ngày đến 10 ngày.

Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe bao gồm cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Trường hợp có thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ cuối năm trước chuyển tiếp sang đầu năm sau thì thời gian nghỉ đó được tính cho năm trước.

- ✓ Số ngày nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe do NSDLĐ và Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định, trường hợp đơn vị sử dụng lao động chưa thành lập công đoàn cơ sở thì do NSDLĐ quyết định. Thời gian nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe được quy định như sau:

Thời gian nghỉ	Đối tượng được nghỉ
Tối đa 10 ngày	Đối với lao động nữ sinh một lần từ hai con trở lên
Tối đa 07 ngày	Đối với lao động nữ sinh con phải phẫu thuật
Tối đa 05 ngày	Đối với các trường hợp sinh con khác

- ✓ Mức hưởng chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản một ngày bằng 30% mức lương cơ sở.

*** Chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau** (Điều 27 Luật BHXH)

Thời gian hưởng chế độ khi con ốm đau trong một năm cho mỗi con được tính theo số ngày chăm sóc con tối đa là 20 ngày làm việc nếu con dưới 03 tuổi; tối đa là 15 ngày làm việc nếu con từ đủ 03 tuổi đến dưới 07 tuổi. Thời gian này tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần.

e, Quyền gia nhập, tham gia hoạt động công đoàn và các đoàn thể

Quyền công đoàn là quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ, đoàn viên công đoàn và quyền của tổ chức công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của cơ quan có thẩm quyền (Điều 4 Luật Công đoàn).



Các quyền cơ bản:

- ✓ NLĐ là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn (Điều 5 Luật Công đoàn).
- ✓ NLĐ có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật (Điều 5 BLLĐ).

Công đoàn là gì?

- ✓ Điều 1 Luật Công đoàn “Công đoàn là tổ chức chính trị-xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam”.
- ✓ Nguyên tắc tổ chức và hoạt động công đoàn (Điều 6, Luật Công đoàn):
 - Công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện, tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ.
 - Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Quyền và trách nhiệm của Công đoàn (Điều 10 Luật Công đoàn)

Công đoàn có quyền và nghĩa vụ đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ, cụ thể:

Hướng dẫn	✓ Hướng dẫn, tư vấn cho NLĐ về quyền, nghĩa vụ của NLĐ khi giao kết, thực hiện HĐLĐ, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.
Đại diện	✓ Đại diện cho tập thể NLĐ thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện TỬLĐTT.
Tham gia	✓ Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.
Đối thoại	✓ Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của NLĐ.
Tư vấn pháp luật	✓ Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho NLĐ.
Giải quyết tranh chấp	✓ Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

Kiến nghị	✓ Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLĐ hoặc của NLĐ bị xâm phạm.
Khởi kiện	✓ Đại diện cho tập thể NLĐ khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLĐ bị xâm phạm; đại diện cho NLĐ khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ bị xâm phạm và được NLĐ uỷ quyền.
Tham gia tố tụng	✓ Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể NLĐ và cá nhân NLĐ.
Tổ chức đình công	✓ Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Trách nhiệm của NSDLĐ:

NSDLĐ phải trao đổi, tham khảo ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở trong các trường hợp sau:

- ✓ Trao đổi ý kiến khi xây dựng phương án sử dụng lao động. Phương án sử dụng lao động phải được thông báo công khai cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua (Đ44 BLLĐ).
- ✓ Tham khảo ý kiến khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động. Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (Đ93 BLLĐ).
- ✓ Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của phụ nữ (Khoản 2 Điều 138 BLLĐ và Khoản 2 Điều 78 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

2. Phòng chống phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc



a. Phòng chống phân biệt đối xử

- ✓ Hiến pháp nước CHXHCN Việt Nam: “Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội” (Điều 16 Khoản 2).
- ✓ Công ước số 100 của ILO thúc đẩy nguyên tắc trả công bình đẳng cho những công việc có giá trị như nhau, các mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới tính; bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau (Điều 1, 2).
- ✓ Tuyên bố của ILO năm 1998 về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động; Tuyên bố ba bên về các Nguyên tắc liên quan đến các Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội kêu gọi các doanh nghiệp góp phần thúc đẩy sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

- ✓ NLĐ có quyền không bị phân biệt đối xử tại nơi làm việc (Điều 5 BLLĐ).
- ✓ Phân biệt đối xử trong lao động một trong các hành vi bị nghiêm cấm theo quy định của BLLĐ (Điều 8).

Theo Công ước số 111 của ILO, có 7 vấn đề chia thành 4 nhóm thường dẫn đến phân biệt đối xử:

- ✓ Chủng tộc, màu da, nguồn gốc dân tộc và xã hội.
- ✓ Giới tính và những vấn đề liên quan đến giới tính.
- ✓ Quan điểm tư tưởng.
- ✓ Những vấn đề khác gồm HIV/AIDS, tuổi tác, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, xu hướng tình dục, và tham gia các hoạt động hoặc là thành viên tổ chức công đoàn.

Theo pháp luật Việt Nam, phân biệt đối xử về giới tại nơi làm việc là một dạng niềm tin hay thái độ cho rằng một giới là kém giá trị hơn giới còn lại, từ đó có sự phân công lao động, đối xử và đãi ngộ bất công bằng, không hợp lý đối với 2 giới trong hoàn cảnh cả 2 giới đều có cùng 1 điều kiện, khả năng như nhau.

Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động để bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử (Điều 3 BLLĐ).

- ✓ Điều 16 về văn hóa giao tiếp ở công sở của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Điều 19 về những việc viên chức không được làm của Luật Viên chức năm 2010 cũng quy định về nội dung này nhằm ngăn ngừa và chấm dứt những hành vi, lời nói được coi là xúc phạm danh dự và nhân phẩm của người khác tại nơi làm việc.
- ✓ Luật Công đoàn quy định hành vi phân biệt đối xử và các hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, tham gia và tổ chức hoạt động công đoàn cũng được coi là hành vi phân biệt đối xử và bị cấm.

Trách nhiệm của NSDLĐ:

- ✓ Với những quy định bảo đảm quyền bình đẳng trong việc làm nêu trên, các doanh nghiệp phải quy định rằng việc tuyển dụng, sắp xếp công việc, đào tạo và cơ hội thăng tiến của nhân viên ở mọi cấp sẽ chỉ dựa trên yếu tố trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm.
- ✓ Đội ngũ quản lý doanh nghiệp và người lao động phải rà soát lại thông lệ tuyển dụng và việc làm khác để phát hiện bất cứ cơ sở phân biệt đối xử nào có thể dẫn đến tình trạng đối xử với một số người tìm việc hoặc người lao động kém thuận lợi hơn những người khác vì những lý do không liên quan đến năng lực của người đó hoặc yêu cầu vốn có của công việc.

b. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có 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 (Điều 3 BLLĐ).

Điều này có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

- Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

- ✓ Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;
- ✓ Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;
- ✓ Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

- **Nơi làm việc** là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung cấp và địa điểm khác do NSDLĐ quy định (Điều 84 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

- Người lao động phải làm gì?

- ✓ Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- ✓ Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục;
- ✓ Ngăn cản, tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 86 Khoản 2 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

- Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở phải làm gì?

- ✓ Tham gia xây dựng, thực hiện, giám sát việc thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- ✓ Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho NLĐ bị quấy rối tình dục, NLĐ đang bị khiếu nại, bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục;
- ✓ Tuyên truyền, phổ biến, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 86 Khoản 3 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

- **Khuyến khích NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở** lựa chọn nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể (Điều 86 Khoản 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP).

3. Những quy định về phòng ngừa lao động trẻ em

Từ khi thành lập (năm 1919), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã thông qua nhiều văn bản pháp luật quốc tế đề cập đến việc phòng ngừa và giảm thiểu lao động trẻ em, trong đó có ba công ước chính hỗ trợ cho nhau đó là: Công ước số 138 của ILO quy định các độ tuổi lao động tối thiểu, qua đó phòng ngừa, giảm thiểu tình trạng trẻ em phải lao



động từ sớm và phải làm các công việc nặng nhọc, độc hại; Công ước số 182 của ILO yêu cầu các quốc gia phải thực hiện ngay những biện pháp thích hợp để xoá bỏ mọi hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất, qua đó đặt ra những ưu tiên trong hoạt động phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em; Công ước về quyền trẻ em của Liên hợp quốc xác định một hệ thống quyền của trẻ em, bao gồm quyền được bảo vệ không bị bóc lột sức lao động.

Tuổi lao động tối thiểu theo Công ước 138 của ILO:

Tuổi lao động tối thiểu	Tuổi tối thiểu áp dụng chung cho mọi quốc gia	Tuổi tối thiểu ngoại lệ
Tuổi tối thiểu chung (Điều 2)	Không được dưới 15 tuổi	Không dưới 14 tuổi (cho các nước đang phát triển)
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (Điều 3)	Không được dưới 18 tuổi	Không dưới 16 tuổi (Nhưng an toàn và phẩm hạnh của các em phải được đảm bảo)
Tuổi tối thiểu áp dụng với các công việc nhẹ nhàng (Điều 7)	13 - 15 tuổi	12-14 tuổi (cho các nước đang phát triển)

Những hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất thể hiện ở 4 nhóm (Điều 3 Công ước 182), đó là:

- ✓ Mọi hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ, như buôn bán trẻ em, gán nợ, lao động khổ sai, lao động cưỡng bức, bao gồm tuyển mộ cưỡng bức hoặc bắt buộc trẻ em để phục vụ trong các cuộc xung đột vũ trang;
- ✓ Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em làm mại dâm, tham gia sản xuất văn hóa phẩm khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm;
- ✓ Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em tham gia các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt là hoạt động sản xuất và buôn bán các chất ma túy như đã được xác định trong các điều ước quốc tế có liên quan;
- ✓ Sử dụng trẻ em trong những công việc mà tính chất và hoàn cảnh làm việc có thể xâm hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của trẻ em.

- Công ước của Liên Hợp quốc về quyền trẻ em, 1989

Công ước của Liên Hợp quốc về quyền trẻ em (CRC) được thông qua năm 1989 đã quy định những quyền lợi cơ bản của trẻ em. Điều khoản trong CRC được quan tâm nhiều nhất đối với cuộc đấu tranh chống tình trạng lao động trẻ em là Điều 32.

1. Các quốc gia công nhận quyền của trẻ em được bảo vệ khỏi sự bóc lột về kinh tế và làm những công việc được cho là nguy hiểm hoặc ảnh hưởng đến việc học hành của các em hoặc gây hại đến sức khỏe cũng như sự phát triển về thể chất, tinh thần, trí tuệ, đạo đức hay xã hội của các em.
2. Các quốc gia sẽ tiến hành những biện pháp pháp lý, hành chính, xã hội và giáo dục để bảo đảm việc thực hiện điều này.

a, Lao động trẻ em là gì

Trong pháp luật Việt Nam, các văn bản pháp luật quy định cụ thể như sau:

* **Trẻ em** là người dưới 16 tuổi. (Điều 1, Luật trẻ em, 2016).

* **Người chưa thành niên** là người chưa đủ 18 tuổi (Điều 2 Khoản 1 Bộ luật dân sự, 2015).

Gắn với khái niệm “người chưa thành niên” là khái niệm “lao động chưa thành niên”.

Lao động chưa thành niên là NLD chưa đủ 18 tuổi (Điều 143 Khoản 1 BLLĐ, 2019).

* Lao động trẻ em

Lao động trẻ em là công việc khiến trẻ em mất đi tuổi thơ, tiềm năng và nhân cách, và có ảnh hưởng xấu tới sự phát triển về thể chất và tinh thần của trẻ, bao gồm cả việc cản trở khả năng đến trường¹. Nó bao gồm những công việc nguy hiểm và gây hại cho trẻ em về mặt tinh thần, thể chất, xã hội hay đạo đức; và cản trở việc học tập của trẻ do lấy đi của các em cơ hội học tập; buộc các em phải nghỉ học sớm; hay buộc các em phải kết hợp việc học với làm việc nặng nhọc và trong nhiều giờ (ILO).

Căn cứ vào pháp luật quốc tế và quốc gia, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xác định lao động trẻ em như sau: “Lao động trẻ em” được hiểu là trẻ em và người chưa thành niên làm các công việc trái quy định pháp luật về lao động, tham gia lao động mà hoạt động lao động đó cản trở hoặc tác động tiêu cực đến sự phát triển thể chất, trí tuệ, nhân cách và sự phát triển toàn diện của các em².

b, Các tiêu chí xác định lao động trẻ em

Việt Nam đã phê chuẩn Công ước số 138 và 182 của ILO và nội dung của hai công ước này đã được chuyển hóa vào các điều khoản của Bộ luật Lao động 2019 và các văn bản pháp luật có liên quan. Căn cứ trên các chuẩn mực lao động quốc tế và quy định pháp luật trong nước, có thể xác định trẻ em và người chưa thành niên là lao động trẻ em nếu vi phạm bất kỳ một tiêu chí nào trong những tiêu chí sau đây:

Tiêu chí thứ nhất – Độ tuổi và số giờ làm việc.

Theo các Công ước quốc tế và Điều 146 Bộ luật Lao động 2019, thời gian tham gia làm việc và hoạt động kinh tế đối với trẻ em và người chưa thành niên được giới hạn theo ngày và theo tuần cùng với nhóm tuổi như sau:

1 Công ước Liên hợp quốc về Quyền Trẻ em do Đại hội đồng Liên hiệp quốc thông qua ngày 20/11/1989 và Việt Nam đã phê chuẩn ngày 28 tháng 2 năm 1990, xác định: “Trẻ em là những người dưới 18 tuổi, trừ phi pháp luật quốc gia quy định tuổi thành niên sớm hơn” (Điều 1).

Công ước của ILO số 182, thông qua năm 1999 về Nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất mà Việt Nam đã phê chuẩn tháng 11 năm 2000, xác định “Trong Công ước này, thuật ngữ “trẻ em” sẽ áp dụng cho tất cả những người dưới 18 tuổi” Điều 2.

2 Bộ LĐTB&XH, Tài liệu tập huấn về phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE (Dành cho giảng viên), 2018

Đủ 15 đến dưới 18 tuổi	Không quá 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần (mọi công việc, trừ công việc vi phạm tiêu chí thứ ba và tiêu chí thứ tư)
Dưới 15 tuổi	Không quá 4 giờ/ngày và 20 giờ/tuần (đồng thời thỏa mãn tiêu chí loại công việc và nơi làm việc theo nhóm tuổi)

Tiêu chí thứ hai – Loại công việc và nơi làm việc (theo nhóm tuổi)

Việc sử dụng trẻ em và người chưa thành niên làm việc được giới hạn theo loại công việc và nơi làm việc theo ba nhóm tuổi như sau:

Đủ 15 – dưới 18 tuổi	Cấm sử dụng người lao động chưa thành niên trong nhóm tuổi này làm các loại Công việc quy định tại Khoản 1, và các Nơi làm việc quy định tại Khoản 2, Điều 147 Bộ Luật Lao động 2019, với Danh mục chi tiết tại Phụ lục III và Phụ lục VI, Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH
Đủ 13 – dưới 15 tuổi	Chỉ được làm những công việc nhẹ theo danh mục theo quy định tại Phụ lục II, Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH.
Dưới 13 tuổi	Chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3, Điều 145, Bộ luật Lao động 2019 (các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh và tiêu chí thứ nhất (độ tuổi và số giờ làm việc).

Tiêu chí thứ ba – Nơi làm việc: Là những nơi bị cấm như: Dưới nước, dưới lòng đất, trong đường hầm, công trường xây dựng, cơ sở giết mổ gia súc, quán bar, vũ trường...

Tiêu chí thứ tư – Điều kiện làm việc: Tiếp xúc với các loại hóa chất độc hại hoặc phóng xạ, các yếu tố gây bệnh truyền nhiễm, tư thế làm việc gò bó, địa hình làm việc dốc đứng, môi trường làm việc ồn ào....

c. Hậu quả của lao động trẻ em

Lao động trẻ em mặc dù có thể giúp trẻ và gia đình giải quyết một số nhu cầu vật chất cấp thiết trước mắt, song sẽ để lại những tác hại to lớn và lâu dài.

Cụ thể, lao động trẻ em không chỉ tác động tiêu cực đến đời sống và sự phát triển của bản thân trẻ, mà còn tác động đến gia đình, cộng đồng và quốc gia nơi trẻ sinh sống.

* Tác động tiêu cực của lao động trẻ em đến bản thân trẻ:



Về thể chất: Do còn non nớt và thiếu kinh nghiệm, trẻ em dễ bị tổn thương thể chất hơn người lớn. Ví dụ, khi phải mang vác các vật nặng hoặc làm việc trên cao, dưới nước... trẻ em dễ bị tai nạn dẫn tới bị thương, bị tàn tật, hoặc có thể tử vong. Đặc biệt, khi trẻ em phải làm các công việc không được luật pháp cho phép, những rủi ro về sức khỏe rất nghiêm trọng. Những trẻ em đi làm xa gia đình có thể bị kẻ xấu lôi kéo làm những việc phi pháp hoặc bị lạm dụng, xâm hại, bị mua bán.



Về tâm lý: Nhiều trường hợp, đặc biệt các tình huống lao động trẻ em tồi tệ nhất như phải làm nô lệ hoặc nô dịch; tham gia xung đột vũ trang; làm mại dâm; sản xuất, vận chuyển ma túy... hậu quả tâm lý gây ra cho lao động trẻ em có thể rất nặng nề như: suy giảm lòng tự tôn; thiếu tự tin, khó hòa nhập xã hội; có thái độ bạo lực, trầm cảm, thậm chí có ý định tự hủy hoại bản thân...



Về nhận thức: Nhiều trường hợp, công việc mà trẻ phải làm có thể ảnh hưởng xấu đến sự phát triển về trí tuệ và xã hội của trẻ. Ví dụ: trẻ em phải lao động khi độ tuổi còn quá nhỏ, hoặc phải làm việc nhiều giờ, trong môi trường khắc nghiệt, bị kiểm soát chặt chẽ như phải lao động gán nợ trong gia đình, phải làm việc ở nơi khai thác khoáng sản phi pháp, làm công nhân trong các xưởng sản xuất trái phép v.v... thường bị suy giảm khả năng tiếp thu, thực hành tri thức mới và gặp khó khăn trong giao tiếp xã hội.



Về giáo dục và phát triển kỹ năng: Lao động trẻ em tác động tiêu cực đến việc hưởng thụ quyền học tập của trẻ. Ví dụ, trẻ em phải làm việc nặng nhọc hoặc nhiều thời gian thường phải bỏ học sớm hoặc giảm khả năng tiếp thu trong quá trình học tập, từ đó thành tích học tập bị sút giảm, bị thụt lùi so với bạn bè và gặp khó khăn trong việc hòa nhập vào môi trường học tập.

Trẻ em bắt đầu làm việc quá sớm bỏ lỡ các cơ hội để phát triển các kỹ năng cần thiết để chuẩn bị một tương lai tốt hơn cho chính mình, không có đủ những kỹ năng cần thiết để có một công việc thỏa đáng. Điều này tác động tiêu cực tới tương lai của chính các em và tiếp tục tạo ra vòng quay của nghèo đói và lao động trẻ em.

* Tác động tiêu cực của lao động trẻ em với gia đình, cộng đồng và quốc gia:



Trong phạm vi gia đình: Lao động trẻ em góp phần làm gia tăng tình trạng nghèo đói, thất nghiệp trong gia đình và ở cộng đồng: Do trẻ phải nghỉ học sớm để lao động, không được giáo dục và đào tạo những kĩ năng nghề nghiệp cần thiết, vì thế khi trưởng thành khó tìm được công việc ổn định với mức lương cao. Việc làm bấp bênh và thu nhập thấp dẫn đến nghèo đói, thất nghiệp trong các gia đình và cộng đồng có lao động trẻ em.



Trong phạm vi quốc gia: Lao động trẻ em tạo ra những trở ngại lớn cho sự phát triển của quốc gia, do tác động tiêu cực đến chất lượng nguồn nhân lực. Một quốc gia mà lao động trẻ em còn phổ biến sẽ có chất lượng nguồn nhân lực thấp, trong đó lao động phổ thông (lao động chân tay) là chủ yếu. Trong bối cảnh nền kinh tế thế giới đang quá độ lên kinh tế tri thức, các quốc gia có lao động phổ thông chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu nguồn nhân lực sẽ khó trở thành một nước phát triển, giàu mạnh.



Trong phạm vi thương mại quốc tế: Trong xu hướng tiến tới thương mại tự do, cạnh tranh công bằng, việc kiểm soát chuỗi cung ứng trong sản xuất hàng hóa là vấn đề được nhiều tổ chức quốc tế, nhiều quốc gia quan tâm. Khi phát hiện có yếu tố lao động trẻ em trong chuỗi cung ứng của một sản phẩm/hàng hóa nào đó, họ sẽ không nhập hàng hóa, dẫn tới có thể làm giảm việc làm và những thiệt hại về kinh tế của một số ngành, lĩnh vực có liên quan đến xuất nhập khẩu hàng hóa.



Trong phạm vi toàn cầu: Lao động trẻ em có thể gây ảnh hưởng xấu tới hình ảnh và uy tín của quốc gia liên quan đến việc cam kết thực hiện các tiêu chuẩn quốc tế. Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, yêu cầu các quốc gia phải tuân thủ pháp luật quốc tế trong đó có vấn đề lao động trẻ em.

d, Trách nhiệm phòng ngừa lao động trẻ em của NLĐ, NSDLĐ và tổ chức công đoàn

* ***Người lao động có trách nhiệm gì?***

- ✓ Tạo môi trường sống tốt nhất cho trẻ em để các em được nuôi dưỡng, chăm sóc, yên tâm học tập, phát triển cả về thể chất lẫn tinh thần.



- ✓ NLD là cha, mẹ, người giám hộ, người nuôi dưỡng không được bắt trẻ em làm công việc gia đình quá sức, quá thời gian, ảnh hưởng đến việc học tập, vui chơi, giải trí và sự phát triển của trẻ em.
- ✓ Không sử dụng trẻ em để mua, bán, vận chuyển hàng hóa, hàng giả, hàng trốn thuế, tiền tệ trái phép
- ✓ Không dụ dỗ, lôi kéo, ép buộc trẻ em bỏ học, nghỉ học.
- ✓ Không ép buộc trẻ em đi lang thang kiếm sống; lợi dụng trẻ em lang thang để trục lợi.
- ✓ Không tổ chức, ép buộc, cho thuê, cho mượn, sử dụng trẻ em để xin ăn.
- ✓ Không đưa hình ảnh của trẻ em vào sản phẩm văn hóa, thông tin, truyền thông có nội dung khiêu dâm, bạo lực, kinh dị (Quy định tại Nghị định 144/2013/NĐ-CP).

Nếu hành vi vi phạm cấu thành tội hình sự sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật hình sự 2017.

*** Người sử dụng lao động có trách nhiệm gì khi sử dụng lao động chưa thành niên?**

- ✓ Quan tâm chăm sóc NLD về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động

- ✓ Phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.
- ✓ Phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề (Điều 144 BLLĐ).
- ✓ Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, NSDLĐ phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến thời gian học tập của người chưa đủ 15 tuổi; Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng; Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi.
- ✓ Chỉ được tuyển dụng và sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo quy định tại Điều 143 Khoản 3 của Bộ luật Lao động.
- ✓ Không được tuyển dụng và sử dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (Điều 145 BLLĐ)
- ✓ Không được sử dụng NLD từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi làm các công việc gây tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa thành niên như mang vác nặng, tiếp xúc với hóa chất độc hại, làm việc dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; Công trường xây dựng; Cơ sở giết mổ gia súc; Sòng bạc, quán bar... (Điều 147 BLLĐ).
- ✓ 90% doanh nghiệp đặc biệt doanh nghiệp vừa và nhỏ, hợp tác xã, 70% hợp tác xã, hộ gia đình, đặc biệt hợp tác xã, hộ gia đình trong các làng nghề cần được tập huấn các kiến thức, kỹ năng về phòng ngừa, phát hiện, hỗ trợ, can thiệp giảm thiểu lao động trẻ em (Quyết định 782/QĐ-TTg).

*** Tổ chức Công đoàn có trách nhiệm gì?**

Quyết định 782 ngày 27/5/2021 của thủ tướng Chính Phủ: *“Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tổ chức truyền thông, giáo dục, tư vấn pháp luật, chính sách về lao động trẻ em cho cán bộ, đoàn viên, người chưa thành niên, trẻ em tham gia lao động”*.

Công đoàn Việt Nam xác định lao động trẻ em là vấn đề của quan hệ lao động tại nơi làm việc, với vai trò là tổ chức đại diện cho NLD bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp chính đáng của NLD, Công đoàn luôn quan tâm đến nhiệm vụ phòng ngừa, giảm thiểu lao động trẻ em

- **Trong công tác xây dựng pháp luật:** Chủ động tham gia phối hợp với các bộ, ngành trong công tác xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, trong đó đặc biệt chú trọng trong quá trình xây dựng, sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật liên quan đến lao động trẻ em; chủ trì trong các buổi thương lượng, ký kết hợp đồng lao động, giám sát thực hiện thỏa ước lao động, đưa nội dung, quy định của pháp luật về bảo vệ trẻ em, đặc biệt quan tâm đến lao động trẻ em vào các điều khoản hợp đồng lao động, thỏa ước lao động.

Các cấp công đoàn ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn nhiệm vụ trọng tâm, chủ đề hoạt động liên quan đến tháng hành động vì trẻ em, ngày gia đình Việt Nam đến công đoàn các cấp, giúp cho đoàn viên công đoàn hiểu rõ được tầm quan trọng của công tác bảo vệ, chăm sóc, giáo dục trẻ em góp phần giảm thiểu lao động trẻ em.

- **Trong công tác thực thi pháp luật:** Tuyên truyền, vận động đoàn viên công đoàn, NSDLĐ về chính sách pháp luật liên quan đến lao động trẻ em; triển khai các hoạt động truyền thông, cụ thể tại các nhà văn hóa, khu tập thể của công nhân lao động, các khu công nghiệp, khu chế xuất; quan tâm đến những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, nhằm trang bị cho đoàn viên công đoàn nữ có kiến thức, kỹ năng nuôi dạy con, giúp cho chị em tự biết bảo vệ con em mình, không để trẻ em tham gia lao động sớm.

- **Tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, chế độ đối với người lao động,** đặc biệt các khu công nghiệp, khu chế xuất, nơi có đông lao động; phát hiện sớm vi phạm luật lao động, vi phạm các quy định về sử dụng lao động trẻ em... Có những thông báo, đề nghị kịp thời đến những cơ quan chức năng có thẩm quyền xử lý các tổ chức và cá nhân vi phạm theo quy định. Hỗ trợ con em công nhân lao động có hoàn cảnh khó khăn, giúp trẻ em được đến trường, ngăn ngừa trẻ em tham gia lao động sớm.

III. BẢO VỆ QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ VÀ PHÒNG CHỐNG PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ, LAO ĐỘNG TRẺ EM TRONG QUÁ TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG, ĐÀM PHÁN VÀ KÍ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ



1. Những thông tin cơ bản về đối thoại, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp

a, Đối thoại tại nơi làm việc

Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động, hoặc với tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi (Điều 63 BLLĐ).

Nội dung của đối thoại tại nơi làm việc bao gồm:

- ✓ Các vấn đề về tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- ✓ Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;
- ✓ Điều kiện làm việc; yêu cầu của các bên đối với nhau cũng như bất kể vấn đề gì mà các bên quan tâm.
- ✓ Ngoài ra, khi có 07 vụ việc sau đây xảy ra, NSDLĐ phải đối thoại theo vụ việc với phía NLĐ, gồm:
 1. Xây dựng Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc của NLĐ;
 2. Cho thôi việc đối với NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
 3. Xây dựng phương án sử dụng lao động trong trường hợp cho thôi việc nhiều người do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp...;
 4. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;
 5. Xây dựng Quy chế thưởng;
 6. Xây dựng Nội quy lao động;
 7. Tạm đình chỉ công việc NLĐ khi xem xét kỷ luật lao động.

Đối thoại tại nơi làm việc được coi như “chìa khóa” giải quyết các vấn đề trong quan hệ lao động, làm tăng mức độ hài lòng trong công việc, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, ngăn ngừa tranh chấp lao động, đình công.

b, Thương lượng tập thể

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là tổ chức đại diện người lao động với một bên là người sử dụng lao động (hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động) nhằm mục đích sau:

- ✓ Xác lập điều kiện lao động (như tiền lương, thưởng, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi...);
- ✓ Quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng mối quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định.

Nội dung thương lượng tập thể: Các bên có thể tiến hành lựa chọn một hoặc nhiều nội dung như:

- ✓ Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- ✓ Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- ✓ Các biện pháp bảo đảm việc làm (VD: Loại HĐLĐ đối với từng loại lao động hoặc công việc; các chế độ trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp ngừng việc có lợi hơn cho NLĐ; ưu tiên việc ký lại HĐLĐ mới khi HĐLĐ xác định thời hạn cũ hết hạn...);
- ✓ Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;
- ✓ Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
- ✓ Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
- ✓ Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hàng năm; phòng chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc và LĐTE;
- ✓ Nội dung khác mà các bên quan tâm.

c, Thỏa ước lao động tập thể

Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

Nội dung thỏa ước lao động tập thể không hoàn toàn trùng với nội dung thương lượng tập thể mà chỉ bao gồm những nội dung đã thương lượng thành, không trái với quy định của pháp luật và khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật. Ngoài ra, nội dung thỏa ước phải có trên 50% người lao động (đối với thỏa ước doanh nghiệp, nhóm doanh nghiệp) hoặc trên 50% thành viên ban lãnh đạo các tổ chức đại diện người lao động (thỏa ước ngành, nhóm doanh nghiệp) biểu quyết tán thành.

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm: thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong tham gia đối thoại, thương lượng và kí kết TULĐTT về những vấn đề liên quan đến lao động nữ và trẻ em trong quá trình đối thoại, thương lượng tập thể

2.1. Tổ chức nào được đại diện

a, Đại diện đối thoại

- ✓ Thành phần tham gia đối thoại bên phía NLĐ:
 - Do Công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (nếu có) cử ra.
 - Do người lao động không tham gia là thành viên của tổ chức nào (công đoàn cơ sở, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp) cử ra.

(Người lao động không tham gia tổ chức nào sẽ lựa chọn ra nhóm đại diện đối thoại cho mình. Nhóm đại diện này cử thành viên tham gia đối thoại).

- ✓ Số lượng, thành phần: Xác định dựa trên các căn cứ về điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng người lao động và các yếu tố bình đẳng giới, nhưng phải đảm bảo số lượng như sau:

Số lượng	Quy mô lao động của doanh nghiệp
Ít nhất 3 người	Doanh nghiệp có dưới 50 lao động
Ít nhất từ 04 – 08 người	Doanh nghiệp có từ 50 đến dưới 150 lao động
Ít nhất từ 09 – 13 người	Doanh nghiệp có từ 150 đến dưới 300 lao động
Ít nhất từ 14 – 18 người	Doanh nghiệp có từ 300 đến dưới 500 lao động
Ít nhất từ 19 – 23 người	Doanh nghiệp có từ 500 đến dưới 1000 lao động
Ít nhất 24 người	Doanh nghiệp có từ 1000 lao động trở lên

- ✓ Đảm bảo bình đẳng giới và sự tham gia của đại diện lao động nữ: Khi xác định thành phần, cơ cấu, số lượng nhóm đại diện người lao động tham gia đối thoại, nhất thiết phải có một tỷ lệ nhất định đại diện lao động nữ (thường là cán bộ công đoàn) trong thành phần tham gia đối thoại. Cán bộ đại diện cho lao động nữ ngoài các kỹ năng, chuyên môn cần thiết về pháp luật lao động và công đoàn còn cần nắm vững những quy định về bình đẳng giới, chế độ chính sách cho lao động nữ để có tiếng nói đại diện, bảo vệ quyền lợi cho lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.
- ✓ Ngoài ra, khi đối thoại, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia. Khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ, nhất thiết phải lấy ý kiến tất cả lao động nữ hoặc đại diện của họ.

b, Đại diện thương lượng tập thể

Tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là:

- ✓ Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp) đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong DN theo quy định của Chính phủ (trường hợp chỉ có 01 tổ chức CĐCS hoặc tổ chức của NLD tại doanh nghiệp).
- ✓ Trường hợp tại doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở cùng đạt tỷ lệ tối thiểu thì tổ chức có nhiều thành viên nhất có quyền yêu cầu thương lượng.
- ✓ Trường hợp tại doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở nhưng không có tổ chức nào đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu thì các tổ chức có quyền kết hợp với nhau để đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu theo quy định để yêu cầu thương lượng tập thể.



2.2. Quy trình tiếp nhận ý kiến, nguyện vọng của lao động nữ

Lao động nữ có thể phản ánh những bất bình, khiếu nại hoặc để đạt nguyện vọng, ý kiến với người quản lý trực tiếp, lãnh đạo công ty, phòng tổ chức nhân sự, BCH CĐCS thông qua các hoạt động:

- ✓ Họp quản đốc/công nhân;
- ✓ Họp tổ công đoàn; họp tổ, nhóm nữ công;
- ✓ Hòm thư góp ý, đường dây nóng, phiếu thăm dò ý kiến, khảo sát trực tuyến;
- ✓ Tại các buổi gặp gỡ, tiếp công nhân...

Trách nhiệm của lao động nữ khi trình bày ý kiến: trung thực, rõ ràng nội dung sự việc với thái độ hợp tác, tránh căng thẳng đối đầu ngay từ đầu. Nếu thông tin cần bảo mật, lao động nữ có thể lựa chọn hình thức viết đơn, phản ánh riêng. Đối với vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của mình hoặc tập thể lao động, lao động nữ nên phản ánh với BCH CĐCS.

Trách nhiệm của BCH Công đoàn: Lao động nữ có thể ngại bày tỏ những vấn đề mà họ cho là khó nói. Do vậy, BCH Công đoàn cần mở rộng nhiều hình thức để lao động nữ có cơ hội bày tỏ nguyện vọng một cách thoải mái hơn như: Người lắng nghe là cán bộ ban nữ công hoặc đại diện cho lao động nữ ở doanh nghiệp; tổ chức các cuộc tiếp xúc riêng với lao động nữ, gắn với sinh hoạt ngày 8/3, 20/10; thăm hỏi, gặp gỡ công nhân nữ tại nhà

trợ v.v... Trường hợp lao động nữ không phản ánh trực tiếp với công đoàn cơ sở thì cán bộ công đoàn phải chủ động, theo dõi nắm bắt thông tin để hỗ trợ kịp thời.

Các công việc cụ thể của Ban chấp hành Công đoàn trong giải quyết ý kiến, nguyện vọng của lao động nữ như sau:

- ✓ **Tiếp nhận ý kiến:** Người tiếp nhận ý kiến cần lắng nghe, ghi chép đầy đủ nội dung phản ánh. Nếu những ý kiến liên quan đến quyền và lợi ích của NLĐ như: hợp đồng lao động, tiền lương, thu nhập, xử lý kỷ luật lao động... thì hướng dẫn NLĐ gửi đề nghị giải quyết lên phòng ban có chức năng (thường là phòng hành chính, nhân sự). Nếu BCH Công đoàn tiếp nhận thì vào sổ hồ sơ và xác minh thông tin, tìm phương án bảo vệ tốt nhất cho NLĐ.
- ✓ **Xác minh, kiểm tra, xử lý thông tin:** Những thông tin có thể giải quyết được ở cấp phòng, ban, phân xưởng thì cần được xác minh, trả lời, giải quyết kịp thời.
- ✓ Chuyển vụ việc đến lãnh đạo công ty giải quyết:

Trường hợp lao động nữ không đồng tình cách cách giải quyết hoặc vượt quá thẩm quyền ở cấp phòng, ban, phân xưởng thì thông tin cần được NLĐ (hoặc BCH CĐCS đại diện) chuyển đến lãnh đạo công ty để xem xét giải quyết.

Hình thức chuyển: bằng văn bản đề xuất giải quyết, đề nghị làm việc, phản ánh tại các cuộc họp giao ban, họp định kỳ giữa công đoàn và quản lý.

Thông thường giám đốc/phòng nhân sự sẽ tiến hành xác minh; trao đổi, gặp gỡ trực tiếp với NLĐ, những người có liên quan trước khi ra quyết định giải quyết.

- ✓ **Thời hạn giải quyết:** đơn khiếu nại sẽ được giải quyết theo quy định của pháp luật. NSDLĐ có văn bản trả lời trong thời hạn 30 ngày đối với vụ việc thông thường, 45 ngày nếu vụ việc phức tạp.
- ✓ **Đưa vụ việc ra đối thoại, thương lượng tập thể:** Nếu BCH CĐCS thấy vấn đề cần phải đưa ra đối thoại, thương lượng tập thể thì tổng hợp để đề nghị đối thoại, thương lượng tập thể theo quy định của pháp luật.

Quá trình giải quyết, lao động nữ cần tìm sự hỗ trợ từ cán bộ công đoàn, được tổ chức công đoàn hỗ trợ cán bộ tư vấn pháp lý nếu cần thiết. Công đoàn cơ sở phải đứng về phía người lao động, tìm phương án bảo vệ tốt nhất cho NLĐ.

2.3. Quy trình đối thoại, thương lượng và kí kết TULĐTT

a, Các bước cơ bản về đối thoại tại nơi làm việc

Bước 1. Xác định nội dung đối thoại	<p>1. Xác định nội dung đối thoại: Tập trung phản ánh những vấn đề về thực hiện chế độ chính sách nói chung, lao động nữ tại doanh nghiệp nói riêng như: chế độ nghỉ thai sản, hỗ trợ chi trả tiền gửi trẻ, mẫu giáo; khám sức khỏe, lắp đặt phòng vắt trữ sữa, phòng chống quấy rối tình dục, chăm sóc sức khỏe sinh sản; đối xử bình đẳng trong tuyển dụng, bố trí công việc, tiền lương, học tập, trong cơ hội thăng tiến v.v...</p> <p>2. Năm bắt, thu thập thông tin NLĐ: Trường hợp NLĐ không phản ánh đến BCH công đoàn cơ sở mà phản ánh đến bộ phận quản lý thì công đoàn cơ sở cần năm bắt, thu thập thông tin, gặp gỡ, tư vấn cho NLĐ để hướng dẫn họ đồng ý để công đoàn cơ sở đại diện cho họ trong đối thoại.</p> <p>3. Tổng hợp, thống nhất nội dung đối thoại và gửi cho NSDLĐ.</p> <p>4. Đại diện NLĐ và NSDLĐ thống nhất thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại: NSDLĐ có trách nhiệm bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất cần thiết để tổ chức cuộc đối thoại tại nơi làm việc.</p>
Bước 2: Tổ chức phiên đối thoại	<p>1. Trình bày nội dung đối thoại: Đại diện BCH công đoàn cơ sở trình bày nội dung đối thoại, các căn cứ pháp lý, khó khăn, vướng mắc và những kiến nghị đề xuất của NLĐ.</p> <p>2. NSDLĐ nêu những vấn đề cần đối thoại từ phía doanh nghiệp (nếu có).</p> <p>3. Trao đổi, thảo luận: NSDLĐ và NLĐ trao đổi về những vấn đề được nêu.</p> <p>Trong quá trình đối thoại, NLĐ tham gia đối thoại và các thành viên đại diện cho NLĐ cần thể hiện tinh thần phối hợp, hợp tác, chia sẻ nhưng cũng phải quyết liệt mạnh mẽ, tìm cách giải quyết vấn đề. Công đoàn cơ sở phải thể hiện rõ vai trò đại diện NLĐ, đứng về phía NLĐ, không làm trung gian hoặc đứng cả hai vai.</p> <p>4. Lập biên bản đối thoại có chữ ký của các thành phần tham gia đối thoại.</p>

Bước 3: Thông báo kết quả	Chậm nhất 03 ngày kể từ khi kết thúc đối thoại, công đoàn cơ sở thông báo kết quả đối thoại tới NLD; NSDLĐ có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại.
--------------------------------------	---

b, Quy trình thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT

Để tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó có các nội dung về lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới, BCH CĐCS và lao động nữ phải chủ động thực hiện các bước cơ bản sau:

Bước 1. Đề xuất thương lượng và ký kết	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trên cơ sở ý kiến của NLD và tình hình doanh nghiệp, BCH CĐCS đề xuất với lãnh đạo doanh nghiệp về việc thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT (nếu doanh nghiệp chưa có TULĐTT) hoặc sửa đổi, bổ sung TULĐTT. ✓ NSDLĐ không được từ chối đề nghị thương lượng tập thể.
Bước 2. Chuẩn bị thương lượng	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Thành lập bộ phận đàm phán, thương lượng tập thể (tổ thương lượng) của đại diện NLD, cần bố trí thành phần đại diện cho lao động nữ, ban nữ công của Công đoàn cơ sở (nếu có). ✓ BCH CĐCS xây dựng kế hoạch và dự kiến nội dung thương lượng tập thể, trong đó có những nội dung liên quan đến lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới; thu thập thông tin của doanh nghiệp; lấy ý kiến NLD... ✓ Trong quá trình chuẩn bị, lao động nữ cần tham gia tích cực, trực tiếp nêu các vấn đề thương lượng, cùng BCH CĐCS xác định rõ mục tiêu, lựa chọn, cân nhắc nội dung đề xuất thương lượng mang lại hiệu quả cao nhất. Những lao động nữ am hiểu nội dung TLTT cần tích cực tham gia, hình thành lực lượng nòng cốt để tạo dư luận, giúp BCH CĐCS nắm thông tin, vận động NLD khác theo định hướng nội dung thương lượng đã dự kiến. ✓ Xây dựng và gửi dự thảo TULĐTT tới NSDLĐ; thống nhất với NSDLĐ về thời gian, địa điểm tổ chức thương lượng tập thể.

<p>Bước 3: Tổ chức các phiên TLTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Các bên đưa ra những đề xuất, yêu cầu, nhượng bộ lẫn nhau về vấn đề thương lượng. ✓ Thời gian thương lượng tập thể: 90 ngày, kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. ✓ Trong quá trình thương lượng, lao động nữ phải nắm được đầy đủ thông tin, diễn biến; tham gia tích cực các hoạt động tạo sự đồng thuận và hậu thuẫn cho BCH CĐCS thương lượng tập thể như: thảo luận cách thức thương lượng, xử lý vấn đề khi bị NSDLĐ từ chối; hỗ trợ thương lượng như: thảo luận, nhắn tin, mặc áo công đoàn, ký đơn tập thể v.v... ✓ Công đoàn cơ sở phải đứng về phía tập thể NLĐ và đại diện cho tập thể NLĐ, không làm trung gian, cầu nối. ✓ Kết thúc mỗi phiên TLTT, các bên phải lập biên bản thương lượng tập thể, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. ✓ BCH CĐCS công bố công khai, rộng rãi biên bản thương lượng tập thể.
<p>Bước 4. Lấy ý kiến NLĐ</p>	<p>Căn cứ kết quả TLTT, BCH CĐCS gửi văn bản triển khai lấy ý kiến NLĐ kết quả TLTT.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nếu trên 50% tổng số NLĐ đồng ý thì tiến hành ký kết TỰLĐTT. ✓ Nếu bằng hoặc dưới 50% tổng số NLĐ đồng ý thì có thể tiếp tục thương lượng.
<p>Bước 5. Tổ chức ký kết và gửi TỰLĐTT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lễ ký kết có thể được tổ chức riêng hoặc lồng ghép với một số hoạt động khác của doanh nghiệp. ✓ Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày TỰLĐTT được ký kết, NSDLĐ phải gửi bản TỰLĐTT đã ký kết đến Sở Lao động - Thương binh và xã hội nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính. Gửi 01 bản để báo cáo Công đoàn cấp trên.
<p>Bước 6. Phổ biến TỰLĐTT</p>	<p>Sau khi hoàn thành việc ký kết và đăng ký TỰLĐTT, BCH CĐCS phối hợp với NSDLĐ phổ biến nội dung TỰLĐTT tới toàn thể NLĐ, cán bộ quản lý các cấp trong doanh nghiệp để thực hiện và giám sát việc thực hiện TỰLĐTT.</p>

3. Trong đối thoại, thương lượng và kí kết TULĐTT cần có những nội dung cơ bản nào liên quan đến lao động nữ?

Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ nghĩa là tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ bình đẳng với lao động nam trong các hoạt động tạo ra việc làm trong quá trình tham gia quan hệ lao động. Quy định này nhằm đảm bảo việc làm cho lao động nữ, tránh sự phân biệt đối xử với lao động nữ trong vấn đề việc làm.

Đối thoại, thương lượng tập thể nên tập trung vào những nội dung sau nhằm hướng có lợi hơn cho lao động nữ:

3.1. Về cơ chế tuyển dụng, đào tạo, tiền lương được đảm bảo bình đẳng

- ✓ Thực hiện chính sách tuyển dụng công bằng, không phân biệt giới tính (không đề cập đến giới tính trong quảng cáo tuyển dụng; không tìm hiểu về khả năng làm việc ngoài giờ, tình trạng hôn nhân, tình trạng sinh đẻ, không được yêu cầu thử thai đối với ứng viên nữ...vv).
- ✓ Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng lao động nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện tiêu chuẩn làm công việc hợp với cả nam và nữ; ưu tiên tái ký hợp đồng lao động đối với lao động nữ khi hợp đồng lao động hết hạn.
- ✓ Thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ được tính vào thâm niên công tác để thực hiện các chế độ lương, thưởng, phụ cấp, đào tạo và cơ hội thăng tiến; xác định tỷ lệ nữ trong cơ cấu lãnh đạo từ cấp phòng, ban, phân xưởng... trở lên.
- ✓ Chế độ đào tạo thêm nghề dự phòng cho lao động nữ phù hợp với đặc điểm cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ.
- ✓ Thực hiện các chế độ trợ cấp như: trợ cấp đi lại, nhà ở, thâm niên, nuôi con nhỏ, hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo...

3.2. Về môi trường làm việc

- ✓ Cung cấp đầy đủ thông tin cho người lao động về những công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.
- ✓ Chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật.

- ✓ Doanh nghiệp đầu tư cơ sở văn hóa, thể thao, y tế, nhà ở phục vụ cho NLĐ.
- ✓ Xây dựng các chương trình phổ biến kiến thức về chăm sóc sức khỏe ở nhiều giai đoạn khác nhau cho toàn bộ công nhân lao động và thêm những chương trình hướng đến lao động nữ từ lúc trong độ tuổi sinh sản, hôn nhân, mang thai, nuôi con nhỏ...
- ✓ Bắt buộc có phòng vắt sữa đối với doanh nghiệp sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên và khuyến khích doanh nghiệp có dưới 1.000 lao động nữ lắp đặt phòng vắt, trữ sữa.
- ✓ Khám sức khỏe định kỳ (mức khám, thời gian khám, nơi khám, danh mục khám, khám phụ khoa cho lao động nữ), khám phát hiện bệnh nghề nghiệp.
- ✓ Thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh của lao động nữ nhiều hơn, linh hoạt hơn so với quy định của pháp luật (30 phút/ngày, tối thiểu 03 ngày) mà vẫn được hưởng lương.

3.3. Về thực hiện chính sách thai sản

- ✓ Lao động nữ trong thời gian mang thai: Chấp hành tốt nội quy lao động được tái ký HĐLĐ khi hết hạn; không trừ tiền chuyên cần; phát thẻ ưu tiên không cần xếp hàng khi ăn cơm hoặc nghỉ sớm để ăn cơm, ra về sớm so với lao động khác; thêm khẩu phần ăn cho phụ nữ mang thai; cung cấp ghế ngồi, chỗ nghỉ trưa...; được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định; khám thai hưởng nguyên lương; được nghỉ thai sản sớm trước 1 tháng vẫn hưởng nguyên lương. Được bố trí công việc hợp với tuổi thai, được đi làm hành chính khi mang thai đến tháng thứ 5 và được bố trí ngồi làm việc.
- ✓ Lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi: Được nghỉ chăm con bổ sung cho vợ/chồng từ 1 đến 3 tháng nếu có nhu cầu (ngoài chế độ nghỉ thai sản trung bình 6 tháng cho lao động nữ); Thời gian nghỉ để cho con bú, vắt trữ sữa mẹ nhiều hơn, linh hoạt hơn so với quy định của pháp luật (60 phút/ngày) mà vẫn được hưởng lương.
- ✓ Áp dụng thời gian làm việc linh hoạt và/ hoặc địa điểm làm việc linh hoạt cho lao động nữ trong vòng 1 đến 2 năm sau khi sinh.
- ✓ Cam kết bảo đảm việc làm cũ cho lao động nữ khi trở lại làm việc sau khi hết thời gian nghỉ thai sản.

- ✓ Thực hiện nội quy lao động: chưa xử lý kỷ luật, giảm mức xử lý kỷ luật, thời gian kỷ luật, thời giờ làm việc đối với một số trường hợp đặc biệt như lao động nữ trong thời kỳ thai sản, nuôi con nhỏ...

3.4. Về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

- ✓ Cơ chế giám sát: Loại bỏ hết những tài liệu mang tính khiêu dâm, đồi trụy hoặc những tài liệu gây tổn hại đến danh dự, nhân phẩm của người khác hoặc ngụ ý, ám chỉ tình dục tại nơi làm việc; Thường xuyên giám sát việc thực thi các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục và các quy trình giải quyết về quấy rối tình dục; Khu vực làm việc có đủ ánh sáng và có hệ thống giám sát điện tử...vv.
- ✓ Tổ chức ít nhất 01 lần/năm tuyên truyền kiến thức, nâng cao nhận thức cho người lao động về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- ✓ Quy trình giải quyết khiếu nại, kiến nghị: Xây dựng quy trình không chính thức và quy trình chính thức để giải quyết khiếu nại/tổ cáo.
- ✓ Các hình thức kỷ luật khi vi phạm; các hình thức khen thưởng...

3.5. Về phòng ngừa lao động trẻ em

- ✓ Lao động dưới 18 tuổi được đào tạo nghề và kỹ năng miễn phí trong 6 tháng, kết hợp vừa học và làm trong nhà máy và được nhận lương đầy đủ bao gồm thời gian học nghề. Được ký kết hợp đồng lao động chính thức sau thời gian học nghề, tập nghề.
- ✓ Xây dựng môi trường làm việc an toàn, thân thiện loại bỏ nguy cơ gây tổn thương cho lao động chưa thành niên.
- ✓ Quản lý hồ sơ nhân sự và lưu trữ đầy đủ đối với lao động dưới 18 tuổi.

IV. GIẢI ĐÁP MỘT SỐ TÌNH HUỐNG CỤ THỂ



Câu hỏi 1: Công ty Cổ phần ABC tuyển nhân viên làm việc tại công ty. Chị H đến nộp hồ sơ xin vào làm, nhưng chị bị công ty từ chối vì chị là nữ, làm việc một thời gian rồi sinh con, nuôi con nhỏ ảnh hưởng đến công việc. Chị H muốn biết hành vi của công ty bị xử phạt vi phạm hành chính như thế nào?

Trả lời:

Điều 8 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới quy định như sau:

1. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc chênh lệch về mức tiền lương, tiền công của những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính.

2. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau đây:

a) Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới hoặc đối với các nghề nghiệp đặc thù theo quy định của pháp luật;

b) Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ.

3. Biện pháp khắc phục hậu quả:

Buộc khôi phục lại quyền lợi hợp pháp đã bị xâm hại đối với hành vi quy định tại khoản 1 nêu trên.

Như vậy, căn cứ quy định nêu trên, hành vi của Công ty Cổ phần ABC sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính, mức xử phạt từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng.

Câu hỏi 2: Chị A đang làm việc tại Công ty xuất nhập khẩu. Chị luôn hoàn thành tốt mọi công việc được giao, công ty không đề bạt bổ nhiệm làm Trưởng phòng với lý do chị là nữ, tuổi còn trẻ. Chị A muốn biết bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động được pháp luật quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định **bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động** như sau:

1. 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.
2. 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.
3. Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm:
 - 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 chất độc hại.

Như vậy, bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động được pháp luật quy định như trên, chị A nghiên cứu để thực hiện yêu cầu của mình.

Câu hỏi 3: Tôi là một công nhân lao động tại nhà máy may X. Thời gian gần đây có một đồng nghiệp nam thường xuyên gửi cho tôi những hình ảnh gợi cảm có yếu tố tình dục cả ban ngày và buổi tối, làm bản thân tôi cảm thấy rất khó chịu, tôi đã đề nghị đồng nghiệp nam không được gửi những hình ảnh như vậy cho tôi nữa, nhưng hành động đó vẫn tiếp diễn. Tôi xin hỏi: Hành vi đó có được gọi là quấy rối tình dục nơi làm việc không?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ- CP, ngày 14/12/2020 quy định.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc:

1. Quấy rối tình dục quy định tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật Lao động có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối

quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

2. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc bao gồm:

- a) Hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục;
- b) Quấy rối tình dục bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục;
- c) Quấy rối tình dục phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

3. Nơi làm việc là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định.

Như vậy, theo quy định trên thì đây là hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp đồng lao động và và không cần báo trước theo quy định tại Khoản 2 Điều 35 BLLĐ.

Câu hỏi 4: Chị A làm việc tại Công ty X đã được 3 năm. Hiện tại chị đã mang thai 2 tháng nhưng đi khám thai bác sỹ chỉ định chị A phải nghỉ ngơi và nên nằm tại chỗ để dưỡng thai vì tiếp tục làm việc sẽ khó giữ được thai nhi. Vậy chị A có quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động với Công ty X hay không?

Trả lời: Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

1. Lao động nữ mang thai nếu 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 thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo 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.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Theo đó, chị A hoàn toàn có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ với công ty X để bảo vệ thai nhi theo thời gian do cơ sở khám, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định. Sau thời gian này nếu muốn tiếp tục đi làm chị A có thể thỏa thuận với NSDLĐ về thời gian tiếp tục quay trở lại làm việc.

Câu hỏi 5: Người lao động đang hưởng chế độ thai sản có được hưởng chính sách hỗ trợ đối với người lao động chấm dứt HĐLĐ nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp và hỗ trợ thêm đối với lao động nuôi con dưới 6 tháng tuổi theo quy định tại Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg không?

Trả lời: Người lao động đang hưởng chế độ thai sản (nhưng không phải là chính sách hỗ trợ theo Nghị quyết số 68/NQ-CP và Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg) nếu đáp ứng đủ điều kiện theo Khoản 1, 2 Điều 21 Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg (Đang tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc tại tháng liền kề trước thời điểm người lao động chấm dứt hợp đồng lao động và chấm dứt hợp đồng lao động trong thời gian từ ngày 01 tháng 5 năm 2021 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2021 nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp) được hưởng chính sách hỗ trợ đối với người lao động chấm dứt HĐLĐ nhưng không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp và được hưởng chính sách hỗ trợ thêm đối với lao động nuôi con dưới 6 tuổi.

Câu hỏi 6: Tôi được hưởng mức quyền lợi thai sản như thế nào?

Trả lời: Quyền lợi được tóm tắt như sau:

Các trường hợp	Mức hưởng	Ví dụ
Khám thai	Tối đa 5 lần x mức hưởng theo ngày (bằng mức hưởng theo tháng chia cho 24 ngày)	Nếu mức lương bình quân đóng BHXH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng và bạn nghỉ khám thai 5 lần mỗi lần 01 ngày, bạn sẽ nhận: $5 \times 5.000.000 / 24 = 1,042,000$ đồng
Sinh con	100% mức bình quân tiền mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.	Nếu mức lương bình quân đóng BHXH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng, bạn sẽ nhận: $6 \times 5.000.000 = 30.000.000$ đồng
Nhận con nuôi	100% mức bình quân tiền mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản (số ngày tính từ khi nhận con nuôi đến khi trẻ đủ 6 tháng tuổi)	Nếu lương đóng BH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng, và bạn nhận nuôi 1 đứa trẻ 2 tháng tuổi, bạn sẽ nhận: $4 \times 5.000.000 = 20.000.000$ đồng
Sẩy thai, nạo thai, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý	100% mức bình quân tiền mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.	Nếu mức lương bình quân đóng BH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng, và bạn nạo thai 20 tuần, bạn sẽ nhận $40 \times 5.000.000 / 30 = 6.667.000$ đồng
Tránh thai	100% lương tháng đóng BH trung bình của 6 tháng đóng trước khi nghỉ sinh cho số ngày được nghỉ	Nếu mức lương bình quân đóng BHXH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng, và bạn triệt sản, bạn sẽ nhận: $15 \times 5.000.000 / 30 = 2.500.000$ đồng

Các trường hợp	Mức hưởng	Ví dụ
Nam nghỉ thai sản	100% mức bình quân tiền mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 06 tháng trước khi nghỉ việc hưởng chế độ thai sản	Nếu mức lương bình quân đóng BHXH của bạn là 5.000.000 đồng/ tháng, và vợ bạn sinh mổ 1 bé, bạn sẽ nhận: $7 \times 5.000.000/24 = 1.458.000$ đồng
Trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi	2 tháng lương cơ sở cho mỗi đứa trẻ trả cho bố hoặc mẹ tham gia BHXH	Tại tháng 12/2021, trợ cấp này là $1.490.000 \times 2 = 2.980.000$ đồng/trẻ

Lưu ý: một số mức hưởng theo ngày tính bằng mức hưởng theo tháng chia cho 24 hoặc 30, tùy quy định cụ thể

Câu hỏi 7: Quyền lợi dưỡng sức, phục hồi sức khỏe (DSPHSK) sau thai sản là gì?

Trả lời: Người lao động được hưởng chế độ thai sản có thể nghỉ dưỡng trong 5-10 ngày, trong khoảng thời gian 30 ngày sau khi trở lại làm việc nếu sức khỏe vẫn chưa hồi phục.

Các trường hợp	Thời gian hưởng DSPHSK, bao gồm cả ngày nghỉ, ngày lễ	Mức hưởng	Ví dụ với lương cơ sở là 1,490,000 đồng/tháng
Sinh đôi trở lên	10 ngày	Mức hưởng 01 ngày = 30% lương cơ sở	620,833 đồng
Sinh mổ	7 ngày		434,583 đồng
Khác	5 ngày		310,417 đồng

Câu hỏi 8: NLD đã chấm dứt HĐLĐ (không còn làm việc ở doanh nghiệp hoặc đang ở quê) sẽ nhận tiền hỗ trợ theo Nghị quyết 116 bằng cách nào?

- ✓ Người lao động đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội cấp tỉnh hoặc cấp huyện nơi người lao động có nhu cầu nhận hỗ trợ theo Mẫu số 04 – Quyết định 28/2021/QĐ-TTg ngày 1/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ. Thời hạn tiếp nhận đề nghị hỗ trợ chậm nhất đến hết ngày 20 tháng 12 năm 2021.

- ✓ Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đề nghị hỗ trợ của người lao động, cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả tiền hỗ trợ cho người lao động, thời gian hoàn thành chậm nhất vào ngày 31 tháng 12 năm 2021. Khuyến khích chi trả thông qua tài khoản ngân hàng của người lao động.

Trường hợp không chi trả hỗ trợ, cơ quan bảo hiểm xã hội thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Câu hỏi 9: Làm thế nào để nhận diện lao động trẻ em?

Trả lời: Không phải công việc nào do trẻ em thực hiện cũng đều coi là LĐTE. Hàng ngày, có rất nhiều người dưới 18 tuổi vẫn đang làm những công việc phù hợp với các quy định của pháp luật Quốc tế và trong nước nên không bị coi là LĐTE. Bởi vậy, việc nhận diện LĐTE là quan trọng đối với những người tham gia vào hoạt động phòng ngừa và giảm thiểu LĐTE và có liên quan đến sử dụng lao động là người chưa thành niên, trong đó có đội ngũ cán bộ Công đoàn cơ sở.

Dựa trên luật pháp Quốc tế (Công ước số 138 và số 182 của ILO) và các quy định luật pháp của Việt Nam, có bốn (4) nhóm tiêu chí để nhận diện LĐTE, gồm:

1. Độ tuổi và thời giờ làm việc (Điều 146 BLLĐ)

Người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi: Không được quá 4 giờ/ngày và 20 giờ/tuần. Không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (từ sau 22h đến 6h sáng ngày hôm sau).

Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi: Không được quá 8 giờ/ngày và 40 giờ/tuần. Có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề, công việc theo quy định của Bộ LĐTBXH.

2. Loại công việc: các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm

Loại công việc tham gia lao động được giới hạn theo 3 nhóm tuổi (đồng thời thỏa mãn tiêu chí về thời giờ làm việc theo nhóm tuổi) quy định tại *Khoản 3 Điều 145, Khoản 1, Điều 147 Bộ luật Lao động năm 2019, Phụ lục II và Phụ lục III của Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH*

3. Nơi làm việc

Nơi làm việc bị cấm như: Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm; Công trường xây dựng; Cơ sở giết mổ gia súc; Sông bạc, quán

bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp; điểm kinh doanh xổ số, dịch vụ trò chơi điện tử;

4. Điều kiện làm việc:

Tiếp xúc với các yếu tố vệ sinh môi trường lao động không đạt quy chuẩn, tiêu chuẩn vệ sinh cho phép theo quy định của pháp luật hiện hành: điện từ trường, rung, ồn, nhiệt độ, bụi silic, bụi không chứa silic, bụi bông, bụi amiăng; Tiếp xúc với các loại chất, tia phóng xạ; bức xạ bởi tia X và các tia có hại khác không đạt quy chuẩn, tiêu chuẩn vệ sinh cho phép theo quy định của pháp luật hiện hành; Tiếp xúc với các yếu tố gây bệnh truyền nhiễm; Thời gian làm việc trên 04 giờ/ngày trong không gian làm việc gò bó, chật hẹp, công việc có khi phải quỳ gối, nằm, cúi khom; Trên giá cao hay dây treo cao hơn 3 m so với mặt sàn làm việc; Địa hình đồi núi dốc trên 30°.

** Các hình thức LĐTE tối tệ nhất*

Điều 3 Công ước 182 của ILO quy định bốn (04) nhóm hình thức lao động tối tệ nhất đối với trẻ em cần nghiêm cấm và hành động khẩn cấp xóa bỏ gồm:

- a. Mọi hình thức nô lệ hay tương tự nô lệ như buôn bán và vận chuyển trẻ em, gán nợ và lao động nô lệ và lao động cưỡng bức trong đó có tuyển mộ cưỡng bức trẻ em tham gia vào các xung đột vũ trang;
- b. Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào hoạt động mại dâm, sản xuất các sản phẩm phim ảnh khiêu dâm hoặc biểu diễn khiêu dâm;
- c. Sử dụng, dụ dỗ hoặc lôi kéo trẻ em vào các hoạt động bất hợp pháp, đặc biệt vào mục đích sản xuất và vận chuyển chất ma túy như được nêu tại các hiệp định quốc tế;
- d. Những công việc mà tính chất hoặc các điều kiện của nó có thể xâm hại đến sức khỏe, an toàn và đạo đức của trẻ.

Câu hỏi 10: Để phòng ngừa và xóa bỏ lao động trẻ em trong doanh nghiệp, công ty chúng tôi phải làm gì?

Trả lời: Công ty có thể thực hiện các hành động sau để xóa bỏ lao động trẻ em ở nơi làm việc:

- Tuân thủ các quy định về độ tuổi tối thiểu trong luật pháp quốc gia và xem xét các tiêu chuẩn quốc tế trong trường hợp quy định trong luật quốc gia không đầy đủ.
- Áp dụng các cơ chế thỏa đáng và có cơ sở để xác minh tuổi khi tuyển dụng.

- Lưu giữ hồ sơ chính xác và cập nhật của mọi nhân viên.
- Khi phát hiện thấy trẻ em dưới độ tuổi lao động hợp pháp tại nơi làm việc, hãy áp dụng biện pháp để giúp các em ra khỏi công việc đó và
- Trong phạm vi có thể, hãy giúp đưa em đó ra khỏi nơi làm việc và giúp gia đình trẻ tiếp cận các dịch vụ phù hợp cũng như các phương án thay thế khả thi.
- Tác động tới các nhà thầu phụ, nhà cung cấp và các đối tác kinh doanh khác để cùng nhau phòng chống nạn lao động trẻ em, đưa các điều khoản cam kết không sử dụng lao động trẻ em vào các hợp đồng.
- Xem xét các cách thức xây dựng năng lực phòng chống lao động trẻ em cho các đối tác kinh doanh, chẳng hạn như tiến hành đào tạo và áp dụng ưu đãi.
- Ấn định mức lương cho người lao động trưởng thành để họ có thể hỗ trợ gia đình của mình mà không phải phụ thuộc vào thu nhập của trẻ.
- Các công ty cũng có thể muốn đóng góp, khi có thể, vào các nỗ lực xóa bỏ lao động trẻ em của cộng đồng nói chung và giúp đưa trẻ em ra khỏi công việc để tiếp cận với giáo dục chất lượng và bảo trợ xã hội, bao gồm:
 - Hợp tác với các công ty khác, hiệp hội ngành và tổ chức của người sử dụng lao động để xúc tiến một cách tiếp cận toàn ngành trong giải quyết vấn đề lao động trẻ em cũng như xây dựng cầu nối với các bên liên quan như tổ chức của người lao động, các cơ quan thực thi pháp luật, thanh tra lao động và các tổ chức khác.
- Thành lập hoặc tham gia một lực lượng hoặc ủy ban đặc biệt về lao động trẻ em trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp địa phương, tiểu bang hoặc quốc gia. Hỗ trợ xây dựng Kế hoạch Hành động Quốc gia phòng chống lao động trẻ em coi đó là một phần chính sách chủ chốt và các cơ chế thể chế để phòng chống lao động cưỡng bức ở cấp quốc gia.
- Trong phạm vi ảnh hưởng của bạn, hãy tham gia các chương trình phòng ngừa và tái hòa nhập dành cho những người đã từng phải lao động trẻ em bằng cách cung cấp các cơ hội giáo dục, phát triển kỹ năng và đào tạo nghề.
- Nếu có thể, hãy tham gia các chương trình quốc gia và quốc tế, bao gồm các chiến dịch truyền thông, và phối hợp với chính quyền địa phương và quốc gia, các tổ chức của người lao động và những người khác.

Câu hỏi 11: Do ảnh hưởng dịch bệnh Covid - 19, Công ty tôi thực hiện làm việc theo mô hình “3 tại chỗ” (sản xuất tại chỗ - ăn tại chỗ - nghỉ tại chỗ). Do hoàn cảnh gia đình có con nhỏ cần mẹ chăm sóc nên tôi không thể đi làm theo thông báo được và phải nghỉ việc. Xin hỏi quyền lợi của tôi trong thời gian nghỉ việc này sẽ được giải quyết như thế nào?

Trả lời: Trường hợp này, doanh nghiệp đã cố gắng tổ chức, duy trì sản xuất trong điều kiện lao động đặc thù, người lao động nghỉ việc cũng không do lỗi của mình. Do vậy, NLĐ cần đề nghị doanh nghiệp (hoặc thông qua công đoàn cơ sở) để giải quyết quyền lợi của mình theo một trong các phương án sau:

- ✓ Phương án 1: Doanh nghiệp cho người lao động ngừng việc và trả lương ngừng việc cho người lao động. Ngoài được doanh nghiệp trả lương ngừng việc, người lao động còn được hỗ trợ chính sách ngừng việc khi có đủ các điều kiện theo Quyết định số 23/2021/QĐ-TTg ngày 07/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch Covid - 19.
- ✓ Phương án 2: Thống nhất với người lao động tạm hoãn hợp đồng lao động hoặc hai bên thỏa thuận nghỉ không hưởng lương. Trường hợp này, NLĐ không được hưởng lương.

Hai bên thống nhất phương án phù hợp, trong đó, phương án ngừng việc (nhất là đối với NLĐ nữ không làm việc “3 tại chỗ” do có con nhỏ) là lựa chọn tốt nhất. Việc nghỉ không lương chỉ nên tính đến khi doanh nghiệp thực sự khó khăn mà NLĐ cần chia sẻ.

Do tình hình dịch bệnh diễn biến khó lường, NLĐ cũng nên đề xuất công đoàn cơ sở có phương án để bảo vệ việc làm, nhất là đối với lao động đang nuôi con nhỏ nếu xảy ra tình huống doanh nghiệp gặp khó khăn phải thu hẹp sản xuất, cắt giảm lao động.

Câu 12: Xin hỏi, doanh nghiệp không ký tiếp hợp đồng lao động với lao động nữ đang mang thai khi hợp đồng lao động cũ hết hạn thì có vi phạm pháp luật không? Phải làm gì để giữ được việc làm trong trường hợp này?

Trả lời: Theo quy định tại Điều 34 Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động chấm dứt khi hết thời hạn hợp đồng. Do vậy, khi hợp đồng lao động hết hạn, việc chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp với NLĐ là không vi phạm

pháp luật (trừ trường hợp NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp).

Tuy nhiên, để bảo vệ việc làm cho lao động nữ trong thời gian mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi, Bộ luật Lao động 2019 có quy định: “Khi hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ đang mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, thì doanh nghiệp phải ưu tiên ký hợp đồng lao động mới”. Do vậy, NLĐ cần đề nghị trực tiếp (hoặc thông qua công đoàn cơ sở) xây dựng cụ thể chế độ ưu tiên này trong các văn bản nội bộ của doanh nghiệp. Trong đó, nên đưa nội dung tái ký HĐLĐ cho lao động nữ trong thời gian mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi hết hạn hợp đồng vào nội dung thương lượng tập thể để ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp, đảm bảo sự cam kết lâu dài của doanh nghiệp đối với lao động nữ.

Câu 13: Tôi là lao động nữ, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, hiện nay, công ty tôi thực hiện chủ trương sắp xếp, cắt giảm các phòng, ban và nhân sự. Tôi được thông báo thuộc danh sách dôi dư, bị cho nghỉ việc. Xin hỏi, công ty cho nghỉ việc với tôi có đúng không?

Trả lời: Trường hợp này doanh nghiệp thực hiện cắt giảm nhân sự do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động, nếu ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người, công ty phải thực hiện các bước sau:

Xây dựng phương án sử dụng lao động, gồm: (1) Số lượng và danh sách người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động được đào tạo lại để tiếp tục sử dụng, người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; (2) Số lượng và danh sách người lao động nghỉ hưu; (3) Số lượng và danh sách người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động; (4) Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động và các bên liên quan trong việc thực hiện phương án sử dụng lao động; (5) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

- ✓ Lấy ý kiến BCH công đoàn cơ sở (nếu có) về phương án sử dụng lao động.
- ✓ Tổ chức đối thoại với NLĐ.
- ✓ Thông báo công khai phương án cho NLĐ biết trong thời gian 15 ngày kể từ ngày được thông qua.
- ✓ Thông báo đến Sở LĐ - TB XH việc cho thôi việc với NLĐ (30 ngày trước khi cho thôi việc đối với NLĐ).

Khi thực hiện cắt giảm nhân sự do thay đổi cơ cấu, tổ chức lại lao động, Công ty phải lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tiến hành đối thoại với người lao động khi xây dựng phương án sử dụng lao động. Trong quá trình đối thoại với NSDLĐ, NLĐ cần trực tiếp (hoặc thông qua công đoàn cơ sở) để nghị doanh nghiệp xác định các trường hợp ưu tiên lao động nữ mang thai, nuôi con dưới 12 tháng tuổi...khi sắp xếp lại vị trí việc làm. Nếu đã thực hiện đầy đủ các thủ tục, quy trình nêu trên mà doanh nghiệp vẫn không sắp xếp được việc làm và cho NLĐ nghỉ việc thì Công ty phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ.

Câu 14: Trong quá trình chuẩn bị thương lượng tập thể và ký kết TULĐTT, phía công ty có đưa vào dự thảo TULĐTT nội dung quy định khuyến khích công nhân nữ vào làm việc sau 2 năm mới sinh con, nói là khuyến khích nhưng cũng không thấy ghi cụ thể thế nào; công nhân không đi làm thêm giờ đầy đủ trong tháng thì không hưởng trợ cấp chuyên cần, cuối năm sẽ đánh giá thi đua. Chúng tôi thấy bản khoản nhưng không biết phải làm như thế nào?

Trả lời: Nội dung thỏa ước lao động không được trái quy định của pháp luật, khuyến khích có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật.

Những quy định công ty đưa ra nêu trên theo có xu hướng bất lợi cho NLĐ, nhất là lao động nữ, vì ảnh hưởng đến quyền tự quyết về số con và khoảng cách giữa các lần sinh con của người lao động được quy định trong Luật Hôn nhân gia đình; có dấu hiệu vi phạm sự tự nguyện của NLĐ trong việc làm thêm ngoài giờ được quy định trong Bộ luật Lao động.

Do vậy, trước hết, BCH công đoàn cơ sở có trách nhiệm trao đổi, thương lượng đối với NSDLĐ để loại bỏ những quy định đó ra khỏi TULĐTT.

NLĐ cũng cần đồng hành với BCH công đoàn cơ sở để không đồng tình đưa những quy định có tính chất bất lợi hoặc có dấu hiệu vi phạm pháp luật vào nội dung thỏa ước lao động tập thể.

Câu 15: Cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh không đồng tình cho công đoàn cơ sở thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể với NSDLĐ về tiền lương ngừng việc vì cho rằng từng người lao động phải thỏa thuận với doanh nghiệp, như vậy có đúng không?

Trả lời: Khoản 3 Điều 99 Bộ luật Lao động quy định về tiền lương ngừng việc, nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động

hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc.

Các doanh nghiệp có hàng ngàn người lao động khi có sự cố ngừng việc thì không thể thỏa thuận tiền lương ngừng việc với từng người lao động. Mặt khác, nếu thỏa thuận với từng người lao động thì sẽ có người thỏa thuận được mức cao, có người thỏa thuận được mức thấp (vì yếu thế hơn) nên không đảm bảo công bằng khi trả lương ngừng việc.

Điều 67 Bộ luật Lao động quy định, các bên thương lượng có thể lựa chọn một hoặc nhiều nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể, như: tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác,... hoặc nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Căn cứ các quy định trên, cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh không chấp thuận cho công đoàn cơ sở thương lượng về tiền lương ngừng việc là không đúng. Hành vi này còn có dấu hiệu can thiệp, thao túng vào hoạt động thương lượng tập thể, vi phạm tinh thần Công ước 98 về của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể.

Câu 16: Ai là đại diện cho lao động nữ khi cần lấy ý kiến của họ?

Trả lời: Ở nơi có công đoàn cơ sở, ban nữ công thuộc BCH công đoàn cơ sở là đại diện cho lao động nữ.

Trường hợp trong doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (công đoàn cơ sở, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp), việc xác định đại diện lao động nữ trong hoạt động đối thoại nên được thực hiện khi chọn cử thành viên đại diện đối thoại của người lao động trong doanh nghiệp. Khi đó, cần có tỷ lệ phù hợp đại diện của lao động nữ trong cơ cấu thành phần đại diện đối thoại phía người lao động do các tổ chức đại diện (công đoàn, tổ chức của NLĐ ngoài công đoàn, nhóm đại diện NLĐ không thuộc tổ chức nào) cử ra.

Tùy trường hợp, trước khi quyết định những vấn đề có liên quan đến lao động nữ, NSDLĐ phải lấy ý kiến của đại diện lao động nữ hoặc tất cả lao động nữ trong doanh nghiệp.

Câu 17: Ở Công ty tôi, các chế độ của NLĐ đang thực hiện tại DN đều tốt hơn so với quy định của pháp luật và được quy định ở các văn bản nội

bộ khác của công ty. Do vậy, công ty không muốn ký kết thỏa ước lao động tập thể? Xin hỏi có cần thiết và bắt buộc phải có TULĐTT không?

Trả lời: Thỏa ước lao động tập thể không mang tính bắt buộc, nhưng pháp luật khuyến khích trên tinh thần tự nguyện, thiện chí. Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp đồng ý tăng lương, tăng các khoản phụ cấp nhưng lại không muốn đưa vào thỏa ước lao động tập thể vì họ không muốn cam kết lâu dài.

Việc công ty có TULĐTT là cần thiết vì:

- ✓ Thể hiện sự quan tâm, ghi nhận của NSDLĐ đối với sự đóng góp của NLĐ vào sự phát triển của DN. NLĐ sẽ thấy được sự chăm lo, trách nhiệm của DN, gắn bó hơn với DN, góp phần giúp DN tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận, phát triển bền vững.
- ✓ Điều hòa lợi ích; giúp giảm mâu thuẫn, xung đột và tranh chấp thông qua thống nhất chế độ đối với những NLĐ cùng một vị trí, công việc trong DN.
- ✓ Giúp DN ổn định lực lượng lao động, hạn chế tình trạng nhảy việc của NLĐ, giúp giảm thiểu chi phí tuyển dụng lao động, thu hút được nhiều lao động chất lượng cao. Mặt khác, với chế độ, chính sách tốt, DN sẽ có lợi thế so với các DN khác trong cùng ngành nghề, cùng địa bàn, giúp thuận lợi hơn trong việc tuyển dụng lao động với trình độ, kỹ thuật tốt.
- ✓ Tạo dựng hình ảnh DN có trách nhiệm xã hội, nâng cao uy tín với khách hàng và chính quyền địa phương; được khách hàng đánh giá cao, đặc biệt đối với các khách hàng là nhãn hàng, tập đoàn xuyên quốc gia thì TULĐTT là một trong những tiêu chuẩn đánh giá việc ký kết hợp đồng hoặc tiếp tục thực hiện hợp đồng.

Câu 18: Hoạt động thương lượng tập thể là của BCH công đoàn cơ sở có phải không? NLĐ làm gì trong quá trình thương lượng?

Trả lời: Thương lượng tập thể không phải chỉ là việc của BCH công đoàn cơ sở. BCH Công đoàn cơ sở đại diện cho NLĐ để thương lượng, đàm phán, thỏa thuận với doanh nghiệp các nội dung có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật, mối quan hệ của các bên, cách thức thực hiện Do vậy, trong quá trình thương lượng, cần có sự đồng hành chặt chẽ của BCH công đoàn cơ sở và NLĐ.

- ✓ BCH Công đoàn cần lắng nghe và tập hợp tối đa ý kiến NLD; thường xuyên trao đổi, thảo luận cùng NLD để chọn ra những nội dung, phương án thương lượng phù hợp nhất; Tổ chức các hoạt động tạo sự đồng thuận của người lao động....
- ✓ NLD cần tích cực tham gia ý kiến; tham gia các hoạt động hậu thuẫn cho quá trình thương lượng, như: thảo luận xử lý vấn đề nào đó khi bị NSDLĐ từ chối, thảo luận chiến lược thương lượng, hành động hỗ trợ thương lượng như: nhắn tin ủng hộ, mặc áo công đoàn, dán poster, ký đơn tập thể....
- ✓ TỰLĐTT chỉ được ký kết khi có trên 50% NLD biểu quyết tán thành.

Câu 19: Tôi không nắm rõ lắm về tình hình doanh nghiệp cũng như các quy định của pháp luật, nên khi công đoàn lấy ý kiến đề xuất nội dung thương lượng, tôi không biết bày tỏ thế nào?

Trả lời: Có thể xuất phát từ tâm lý e dè, hoặc NLD cũng chưa hiểu rõ mình có quyền lợi gì? nên đề xuất nội dung gì khi thương lượng tập thể?... Vì vậy, khi đề xuất nội dung thương lượng tập thể, thông thường BCH CĐCS sẽ khảo sát ý kiến, nguyện vọng của NLD, lập danh sách những nguyện vọng theo thứ tự được nhiều NLD quan tâm. Lúc này, NLD nên:

- ✓ Mạnh dạn bày tỏ ý kiến, mong muốn của mình về các vấn đề như: tiền lương, các chế độ trợ cấp, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện lao động..., hoặc những đề xuất cho hoạt động của doanh nghiệp, cách thức giải quyết, vận hành công việc thuận lợi hơn.
- ✓ Trao đổi, hỏi BCH công đoàn cơ sở về:
 - Tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.
 - Những quy định của pháp luật về chế độ chính sách cho NLD để có thông tin đối chiếu.
 - Kết quả thực hiện TỰLĐTT (nếu đã ký kết) hoặc việc thực hiện chế độ, chính sách đối với NLD tại DN (nếu chưa ký kết TỰLĐTT).
 - Thông tin về TỰLĐTT của các DN cùng ngành nghề, quy mô, địa bàn, cạnh tranh (nếu có) để có thêm thông tin.

Hãy khắc phục tâm lý e dè, nhiệt tình tham gia và đề xuất khi có sự gợi mở, mạnh dạn trao đổi những vấn đề mình chưa hiểu rõ với BCH công đoàn cơ sở để có những đề xuất, lựa chọn phù hợp nhất.

Câu 20: Ở Công ty tôi, người lao động đề xuất nhiều nội dung thương lượng tập thể nhưng không đạt được như mong muốn, chúng tôi thấy không hài lòng thì nên làm gì tiếp theo?

Trả lời: Không phải cuộc đàm phán thương lượng nào NSDLĐ cũng chấp nhận tất cả các đề nghị từ phía CĐCS. BCH công đoàn cơ sở khi trao đổi, lấy ý kiến NLD để xây dựng phương án TLTT cũng xác định những nội dung nào là quan trọng, cần phải đạt được; những nội dung ít quan trọng hơn có thể không thương lượng thành hoặc có sự nhượng bộ. Vì vậy, sau khi thương lượng tập thể mà không đạt kết quả như NLD mong muốn, để NLD thấu hiểu, chia sẻ và tiếp tục ủng hộ, đồng hành với BCH CĐCS trong quá trình TLTT nói riêng, thông thường, công đoàn sẽ phải làm một số hoạt động:

- ✓ Công khai kết quả TLTT (biên bản TLTT hoặc tóm tắt các nội dung thương lượng được, không thương lượng được) tới toàn thể NLD bằng nhiều hình thức phù hợp: gửi về tổ công đoàn, họp toàn thể NLD, gửi thư điện tử...
- ✓ Trường hợp cần thiết, công đoàn cơ sở sẽ tiếp xúc NLD, thông tin, giải thích với NLD về kết quả thương lượng, để NLD hiểu và chia sẻ những khó khăn trong TLTT và của cả DN.
- ✓ Lấy ý kiến NLD về dự thảo TỬLĐTT (bao gồm những nội dung mà các bên đã thương lượng được), nếu trên 50% NLD đồng tình thì sẽ tiến hành ký kết thỏa ước lao động tập thể.
- ✓ Đối với những nội dung chưa thương lượng được, BCH công đoàn cơ sở và tập thể lao động cần kiên trì, tiếp tục bàn bạc, đề ra các giải pháp, khung thời gian tiếp tục thương lượng những vấn đề còn lại trong thời gian tới.

Trường hợp thương lượng tập thể không thành (các bên không đạt được thỏa thuận chung trong thời gian thương lượng), công đoàn cơ sở có thể tổ chức đình công gây áp lực để NSDLĐ chấp thuận những đề nghị từ phía NLD. Cần lưu ý, việc tổ chức đình công phải tuân thủ trình tự, thủ tục được quy định tại các Điều 200, Điều 201, Điều 202 Bộ luật Lao động.

Ấn phẩm được thực hiện với sự hỗ trợ của Liên minh Châu Âu và Chính phủ Nhật Bản. Nội dung của ấn phẩm do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam chịu trách nhiệm và không phản ánh quan điểm của Liên minh Châu Âu và Chính phủ Nhật Bản.

