

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

DƯƠNG THỊ HẢI YẾN

BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ
TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2023

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

DƯƠNG THỊ HẢI YẾN

**BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ
TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ
Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Ngành: Luật Hiến pháp và Luật hành
chính Mã số: 9.38.01.02**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các kết quả nêu trong Luận án là chính xác và trung thực. Các số liệu, thông tin trong luận án có xuất xứ rõ ràng và được trích dẫn tài liệu tham khảo đầy đủ.

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

NGHIÊN CỨU SINH

Dương Thị Hải Yến

LỜI CẢM ƠN

Trong suốt quá trình học tập và hoàn thành luận án này, tôi đã nhận được sự hướng dẫn, giúp đỡ quý báu của các thầy giáo, cô giáo, gia đình, bạn bè và đồng nghiệp. Đặc biệt, với lòng biết ơn sâu sắc, tôi xin được gửi lời cảm ơn người hướng dẫn khoa học: đã tận tâm và luôn động viên, khuyến khích, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình thực hiện Luận án.

Tôi xin bày tỏ lời cảm ơn chân thành tới các Thầy giáo, Cô giáo tại Học viện Khoa học xã hội, Hội đồng đánh giá các cấp đã giảng dạy, góp ý, chỉ bảo và hỗ trợ những kiến thức cũng như tài liệu quý báu cho tôi trong quá trình học tập, nghiên cứu và hoàn thành đề tài nghiên cứu.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến cơ quan đã tạo điều kiện và giúp đỡ tôi trong thời gian tôi thực hiện Luận án.

Qua đây, tôi cũng xin được cảm ơn gia đình tôi đã luôn bên cạnh, đồng hành và chia sẻ cùng tôi trên suốt chặng đường học tập và nghiên cứu. Cảm ơn bạn bè đã nhiệt tình giúp đỡ, động viên tôi trong hành trình thực hiện Luận án này.

Hà Nội, ngày tháng năm 2023

NGHIÊN CỨU SINH

Dương Thị Hải Yến

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ	
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	11
1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án.....	11
1.2. Nhận xét về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu.....	22
1.3. Giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu.....	25
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1.....	27
Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ	
LAO ĐỘNG DI TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ.....	28
2.1. Khái niệm, đặc điểm, vai trò bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.....	28
2.2. Nội dung bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.....	37
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.....	57
2.4. Kinh nghiệm của một số nước về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.....	64
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	68
Chương 3: THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI	
TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY.....	69
3.1. Tình hình về nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.....	69
3.2. Thực trạng ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.....	83
3.3. Thực trạng hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.....	102

3.4.	Thực trạng các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.....	115
3.5.	Nguyên nhân của thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.....	119
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....		121
Chương 4: QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI.....		122
4.1.	Quan điểm tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới.....	122
4.2.	Những giải pháp cụ thể tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới.....	128
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4.....		148
KẾT LUẬN.....		149
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....		151
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....		152

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

AAV	Actionaid Việt Nam - Tổ chức quốc tế chống đói nghèo tại Việt Nam
ASEAN	Association of South East Asian Nations - Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
ASXH	An sinh xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
Bộ LĐ - TB & XH	Bộ lao động - thương binh và xã hội
BLLĐ	Bộ luật lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
ILO	International Labour Organization - Tổ chức lao động quốc tế
IOM	International Organization for Migration - Tổ chức di cư quốc tế
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
QCN	Quyền con người

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Thứ tự bảng	Nội dung	Trang
Bảng 3.1	Số liệu về di cư trong nước từ năm 2016 đến năm 2021	69
Bảng 3.2	Tỷ lệ có việc làm của lao động di cư từ năm 2016 đến năm 2021	72
Bảng 3.3	Số lượng và phân bố người di cư thất nghiệp từ năm 2016 đến năm 2021	74

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong những năm qua, quá trình đô thị hóa ở Việt Nam đã và đang diễn ra mạnh mẽ. Dân số ở các vùng thành thị cụ thể ở các thành phố lớn cũng tăng lên đáng kể, số dân tại Hà Nội là hơn 8 triệu người, Thành phố Hồ Chí Minh xấp xỉ 9 triệu người [68; tr.9,35]. Một trong những nguyên nhân tạo nên thực trạng đó là sự gia tăng của dòng người di chuyển từ các địa phương khác về thành thị. Theo số liệu của Tổng cục thống kê năm 2021, số người di cư từ 15 tuổi trở lên là 892,7 nghìn người, trong đó 53,6% là phụ nữ và phần lớn là di chuyển từ nông thôn đến thành thị với tỷ lệ 65,7%. Trong tổng số người di cư thì có tới 76,0% tham gia vào lực lượng lao động với tỷ lệ nữ giới chiếm 71,3% [77; tr.50]. Như vậy, có thể nhận thấy, mục đích chủ yếu của lao động di cư đến thành thị là để lao động, tìm kiếm việc làm, trong đó, lao động nữ chiếm ưu thế về số lượng hơn so với lao động nam. Di chuyển lao động từ nông thôn đến thành thị góp phần đa dạng hóa phương thức sinh kế, tăng thu nhập, giảm hộ nghèo cũng như đáp ứng nhu cầu lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của nơi đến. Do đó, di trú trong nước đã trở thành một vấn đề phát triển, có ý nghĩa quan trọng đối với cả nông thôn và thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Di cư nông thôn - thành thị mang lại nhiều cơ hội nhưng cũng có nhiều thách thức đối với lao động di trú và gia đình của họ. Khi đến thành thị để tìm kiếm việc làm và làm việc, với vị thế là những người lao động (NLĐ) nhập cư thì cả lao động nam và lao động nữ đều phải chịu những khó khăn và rủi ro nhất định. Thế nhưng, so với nam giới, lao động nữ di trú lại dễ gặp phải những bất lợi trong cuộc sống và công việc hơn, xuất phát từ tình trạng dễ bị tổn thương của họ. Thực tế hiện nay, lao động nữ di trú vẫn bị phân biệt đối xử trong công việc, đời sống tại thành thị, sự bất bình đẳng giữa lao động nhập cư và lao động tại chỗ, giữa lao động nam và lao động nữ. Trước hết, họ sẽ phải đối mặt với những khó khăn của lao động di trú nói chung như vấn đề về chất lượng cuộc sống, tiếp cận các chính sách an sinh xã hội (ASXH), tiếp cận thông tin, về chăm sóc sức khỏe, vấn đề nhà ở, học tập của con cái, hạn chế việc hưởng thụ các quyền cơ bản như quyền chính trị, hạn chế trong

quyền tham gia, thậm chí cả quyền lao động khi đi tuyển dụng [11; tr.43]. Bên cạnh đó, là phụ nữ, họ còn phải đối mặt với những rủi ro như bị xâm phạm tình dục, bị bóc lột, do khó khăn về kinh tế nên dễ bị dụ dỗ vào các con đường tệ nạn xã hội. Những khó khăn còn xuất hiện trong công việc và cả trong đời sống sinh hoạt. Trong công việc, tình trạng không ký kết hợp đồng lao động (HĐLĐ) hoặc có ký kết HĐLĐ nhưng với thời hạn ngắn diễn ra phổ biến. Do đó, những quyền lợi của NLĐ rất khó được bảo đảm. Ngoài ra, thời gian nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động cũng rất hạn chế. Trong đời sống sinh hoạt, họ phải chịu các chi phí cao về giá điện, nước, ... Vì thế, khó khăn lại càng chồng chất khó khăn và nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chính là nhóm xã hội đang phải chịu sự tổn thương kép cần có sự quan tâm đặc biệt.

Tuy nhiên, trên thực tế hiện nay, trong cả thể chế pháp luật và hoạt động của các chủ thể bảo đảm vẫn còn chưa chú trọng đúng mức tới đối tượng lao động di trú nói chung và nữ lao động di trú trong nước nói riêng đặc biệt là lao động di trú làm việc tự do, không có HĐLĐ. Quan điểm của chính quyền nơi đến vẫn xem lực lượng lao động di cư là nguyên nhân chính dẫn đến sức ép về hạ tầng cơ sở hay tạo ra các tệ nạn xã hội cần phải có các biện pháp hạn chế. Chính quyền địa phương nơi đi lại bỏ sót họ trong các chính sách tạo cơ hội việc làm, thu nhập và giữ vững cuộc sống gia đình khi lao động di cư quay trở về. Ngoài ra, tại Việt Nam hiện nay vẫn chưa giải quyết triệt để được mâu thuẫn giữa một bên là sức ép đối với thành thị của việc di cư lao động với một bên là bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Các chính sách và quy định pháp luật chưa xem đối tượng lao động di trú trong nước là nhóm lao động đặc thù như các nhóm lao động khác để có những bảo đảm đặc biệt. Các chính sách hỗ trợ cho nhóm xã hội này chủ yếu là trong những trường hợp cấp bách như dịch bệnh, thiên tai chứ không có tính dài hơi như vấn đề hỗ trợ nguồn vốn ưu đãi hay chính sách ASXH với nhóm lao động đặc thù. Do đó, việc bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay vẫn chưa được chú trọng ở mức thỏa đáng.

Mặt khác, các công trình nghiên cứu liên quan đến lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị vẫn còn ít ỏi, nếu có cũng tập trung đến lao động di cư trong nước nói chung hoặc nghiên cứu thực trạng thụ hưởng quyền tại thành thị và đưa ra những khuyến nghị để bảo đảm quyền của lao động di trú trong nước. Sự hạn chế trong các luận cứ khoa học dẫn đến việc đánh giá thực trạng thực hiện quyền của nữ lao động di trú sẽ không đầy đủ, từ đó, những giải pháp đưa ra cũng thiếu đi những cơ sở quan trọng.

Vì vậy, việc làm sáng tỏ được mặt lý luận về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay cùng với những giải pháp thiết thực để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được thụ hưởng các quyền trên thực tế, làm giảm tính tổn thương của nhóm xã hội này là rất cần thiết trong bối cảnh hiện nay. Đó cũng là lý do nghiên cứu sinh lựa chọn đề tài: ***“Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay”*** để nghiên cứu và thực hiện luận án tiến sĩ Luật học chuyên ngành Luật Hiến pháp và Luật hành chính.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu của luận án

Mục đích nghiên cứu của luận án là xây dựng các luận cứ khoa học về lý luận cũng như thực tiễn bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay và đề xuất các phương hướng, giải pháp phù hợp để lao động nữ di trú được thụ hưởng các quyền một cách tốt nhất trên thực tế. Từ đó, hạn chế được sự phân biệt đối xử, tạo lập sự bình đẳng trong công việc, đời sống tại thành thị, làm giảm bớt được tính tổn thương của nhóm xã hội này.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Để đạt được mục đích trên, luận án có các nhiệm vụ nghiên cứu như sau:

Thứ nhất, tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan đến bảo đảm quyền nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, từ đó rút ra những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu trong luận án.

Thứ hai, phân tích và làm sáng tỏ các vấn đề lý luận về bảo đảm quyền nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ ba, phân tích, đánh giá thực trạng ghi nhận quyền, thực trạng hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền và các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Thứ tư, đề xuất các phương hướng và các giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong giai đoạn tới.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu của luận án

Xuất phát từ mục đích nghiên cứu, luận án có đối tượng nghiên cứu như sau:

Một là, các vấn đề lý luận về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam.

Hai là, các quy định của pháp luật Việt Nam liên quan đến bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Ba là, hoạt động của các chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Bốn là, các biện pháp bảo vệ quyền và các yếu tố ảnh hưởng đến bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu của luận án

Về giới hạn nghiên cứu của luận án:

- Thứ nhất, luận án tiếp cận “nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam” dưới góc độ chuyên ngành Luật hiến pháp và luật hành chính.

- Thứ hai, lao động di trú trong nước bao gồm cả lao động nam và lao động nữ nhưng tác giả chỉ nghiên cứu lao động nữ.

Về giới hạn nội dung của luận án:

Luận án tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật Việt Nam, tổ chức thực hiện pháp luật và các biện pháp bảo đảm liên quan đến những quyền cơ bản nhất, gắn liền với đặc trưng cũng như tính dễ bị tổn thương của lao động nữ di trú. Mặc dù,

lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có rất nhiều quyền cần bảo đảm nhưng tác giả chỉ tập trung nghiên cứu quyền làm việc và quyền hưởng ASXH. Bởi mục đích di chuyển nơi cư trú của lao động nữ là việc làm, thu nhập, đồng thời, tại nơi đến là nơi nhập cư, lao động nữ di trú cần phải được đảm bảo cả các yếu tố về đời sống, sức khỏe một cách tối thiểu. Quyền làm việc tạo ra thu nhập, quyền hưởng ASXH tạo ra các giá trị tái tạo lại sức lao động và khi hai quyền này được đảm bảo thì sẽ tạo ra những điều kiện cần thiết cho việc thụ hưởng các quyền khác cho lao động nữ di trú.

Về không gian và thời gian:

Mặc dù có bốn dòng di chuyển của lao động di trú trong nước: Thành thị - Thành thị, Thành thị - Nông thôn, Nông thôn - Nông thôn, Nông thôn - Thành thị nhưng luận án chỉ tập trung nghiên cứu lý luận và thực trạng của bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam, trong khoảng thời gian từ năm 2010 đến nay. Bên cạnh đó, xuất phát từ tính tương đồng của Việt Nam về bối cảnh cũng như xu hướng của dòng di cư nông thôn đến thành thị của Trung Quốc và Ấn Độ, do đó, tác giả lựa chọn hai quốc gia này để có sự so sánh và rút ra những kinh nghiệm trong quá trình bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu của luận án

4.1. Phương pháp luận của luận án

- Luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử.

- Hệ tư tưởng lý luận của luận án là chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật, về QCN; quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về QCN.

- Luận án sử dụng học thuyết về quyền tự nhiên, quyền pháp lý, lý luận về QCN, bao gồm quan niệm, đặc điểm; nội dung quyền, các cơ chế bảo đảm QCN; các điều kiện ảnh hưởng đến bảo đảm QCN và biện pháp bảo đảm QCN trong đó có quyền của NLD, quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương.

- Một số lý thuyết về quyền của phụ nữ như các lý thuyết về giới và bình đẳng giới.

- Lý thuyết xã hội học pháp luật, Luật học so sánh để làm sáng tỏ những vấn đề lý luận, thực tiễn về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Những phương pháp luận khoa học đó được vận dụng nghiên cứu trong toàn bộ các nội dung của chuyên đề để làm sáng tỏ những vấn đề cần nghiên cứu.

4.2. Hướng tiếp cận nghiên cứu đề tài

Quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị liên quan đến nhiều lĩnh vực, vì vậy, luận án được thực hiện dựa trên những cách tiếp cận nghiên cứu cụ thể như sau:

Hướng tiếp cận đa ngành và liên ngành: Quyền của nữ lao động di trú được nghiên cứu tiếp cận từ góc độ đa ngành, liên ngành, bao gồm: Khoa học luật (chủ đạo là Luật Hiến pháp và Luật Hành chính), khoa học phát triển (để thấy rõ vai trò của đảm bảo quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đến sự phát triển của hệ thống ASXH, phát triển của thị trường lao động, phát triển nhận thức của xã hội với nhóm xã hội dễ bị tổn thương), nhân học (để thấy rõ khả năng, vị trí, vai trò của nữ lao động di trú đối với sự phát triển kinh tế, xã hội), văn hoá học (để thấy tính phụ thuộc của việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là chịu tác động sâu sắc của các điều kiện xã hội, văn hóa, hệ tư tưởng và nhận thức của mỗi quốc gia). Từ đó, có cái nhìn toàn diện để đánh giá một cách khách quan và đầy đủ về mặt lý luận của đối tượng nghiên cứu. Ngoài ra, hướng tiếp cận này nhằm nhận diện rõ bản chất, tầm quan trọng của bảo đảm quyền nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, xác định được các yếu tố kinh tế, văn hoá, ... tác động tới việc bảo đảm đó.

Hướng tiếp cận dựa trên quyền: Quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là quyền không thể tách rời với QCN nói chung do đó đặt ra tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Hướng tiếp cận này để thấy rõ quan điểm hướng tới sự cân bằng của cả hai yếu tố nội dung và cách thức thực thi quyền con người. Điều đó có nghĩa là phương pháp

này không chỉ quan tâm tới việc đạt được những mục tiêu đề ra, mà còn chú trọng tới những quy trình, thủ tục thực hiện để đạt được những mục tiêu đó. Phương pháp tiếp cận dựa trên QCN quan tâm đến cả kết quả lẫn quá trình thực hiện chính sách có liên quan đến QCN, với mục đích làm cho chủ thể quyền vừa được tham gia, vừa được hưởng lợi từ chính sách, qua đó hỗ trợ sự tham gia tích cực của người dân vào quá trình phát triển. Do đó, hướng tiếp cận này sẽ đạt tới mục đích bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

- *Hướng tiếp cận kinh tế học pháp luật*: Đây là hướng tiếp cận theo tư duy pháp lý kinh tế đặc biệt trong lĩnh vực xây dựng đến tổ chức thực thi pháp luật. Trong lĩnh vực xây dựng pháp luật, tư duy pháp lý kinh tế đặt ra yêu cầu việc xây dựng chính sách, pháp luật phải trải qua quy trình đánh giá tác động kinh tế - xã hội để chứng minh tính hiệu quả về kinh tế - xã hội của chính sách, pháp luật ấy. Trong lĩnh vực áp dụng, thực thi pháp luật, tư duy pháp lý kinh tế đòi hỏi việc thiết kế cơ chế thực thi pháp luật phải đáp ứng yêu cầu đạt được mục đích đề ra cao nhất nhưng với mức chi phí cho xã hội là thấp nhất. Pháp luật được xây dựng trên cơ sở tư duy pháp lý kinh tế sẽ đáp ứng tốt hơn các yêu cầu về phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt với vai trò của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị với sự phát triển kinh tế, xã hội; các chính sách, pháp luật đề ra cũng phải cân nhắc tới vấn đề kinh tế, xã hội nên đây là hướng tiếp cận phù hợp với mục đích nghiên cứu.

4.3. Phương pháp nghiên cứu của luận án

- *Phương pháp hệ thống*: Trên cơ sở tập hợp, hệ thống ở mức đầy đủ các công trình nghiên cứu đã được công bố liên quan đến quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị và bảo đảm các quyền đó, luận án sẽ đánh giá và kế thừa có chọn lọc để đưa ra những khái niệm, đặc điểm, thực trạng, kết luận và giải pháp tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Phương pháp này cũng giúp cho việc trình bày các vấn đề, nội dung nghiên cứu một cách trình tự, bố cục hợp lý, chặt chẽ, tương ứng về nội dung giữa các chương.

- *Phương pháp phân tích, tổng hợp*: Trên cơ sở phân tích tài liệu có liên quan đến đề tài luận án, tác giả sẽ tổng hợp, đánh giá được thành tựu và hạn chế của các công

trình đó từ đó kế thừa và đặt ra những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu. Bên cạnh đó, phương pháp này sử dụng để xác định các vấn đề lý luận cũng như đánh giá về thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú, nguyên nhân của thành tựu, hạn chế của thực trạng đó làm cơ sở cho những giải pháp ở Chương 4.

- *Phương pháp thống kê*: Phương pháp này được sử dụng trong chương 1 và 3 của luận án nhằm tập hợp, đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài và thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

- *Phương pháp nghiên cứu thứ cấp*: Phương pháp thực hiện thông qua việc tổng hợp, phân tích các tài liệu thứ cấp: Văn bản pháp luật, các báo cáo khoa học, công trình nghiên cứu; báo cáo của các cơ quan nhà nước, chính quyền địa phương; các tổ chức chính trị - xã hội, ... làm cơ sở thực tiễn cho việc đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

- *Phương pháp nghiên cứu phỏng vấn*: Phương pháp thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp với các chuyên gia pháp lý, đặc biệt là các nhà khoa học nghiên, giảng dạy cứu chuyên sâu về QCN, chuyên gia về lao động, ASXH; kết hợp với phương pháp quan sát nhằm xây dựng cơ sở lý luận và nhận thức sâu hơn về thực tiễn bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Phương pháp này được sử dụng trong toàn bộ luận án để phát hiện, luận giải thuyết phục về các nội dung liên quan đến chủ đề luận án.

- *Phương pháp so sánh luật học* được sử dụng nhằm đối chiếu chuẩn mực quốc tế với chuẩn mực quốc gia về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị; so sánh để thấy mức độ nội luật hóa các chuẩn mực quốc tế về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị trong pháp luật Việt Nam; mức độ kế thừa và phát triển các quy định của Hiến pháp về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị qua các lần sửa đổi, so sánh với quy định pháp luật tại một số quốc gia, ... Từ đó, định hướng các quan điểm và giải pháp tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Phương pháp này được sử dụng trong các chương 2, 3, 4 của luận án.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Thứ nhất, luận án làm rõ được tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ hai, luận án cung cấp những vấn đề lý luận mới về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm: khái niệm, đặc điểm, vai trò, nội dung bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Luận án xác định được những cơ sở khoa học của việc ghi nhận quyền, hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền và các biện pháp bảo vệ những quyền đặc trưng nhất của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ ba, luận án cung cấp những thông tin về thực trạng pháp luật của Việt Nam hiện nay về ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thông qua rà soát, đánh giá, tìm ra các nguyên nhân của thực trạng các quy định từ Hiến pháp, các văn bản Luật và văn bản dưới Luật.

Thứ tư, luận án làm rõ bức tranh thực trạng về tổ chức thực hiện các quy định pháp luật và các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Đóng góp mới mang tính trọng tâm của nội dung này là những phân tích, đánh giá, nhận định thực trạng cũng như chỉ ra được nguyên nhân của thực trạng về tổ chức thực hiện các quy định pháp luật và các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Thứ năm, luận án xây dựng và đề xuất các quan điểm, các giải pháp tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận của luận án

Kết quả nghiên cứu của Luận án là sự đóng góp vào lý luận về quyền và bảo đảm quyền của NLD di trú trong nước nói chung, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng. Đồng thời, góp phần hình thành tư duy đầy đủ hơn về quyền của lao động nữ di trú trong nước nói riêng, của nhóm xã hội dễ bị tổn thương nói

chung, nâng cao nhận thức về trách nhiệm của các chủ thể trao quyền, chủ thể thụ hưởng quyền ở Việt Nam hiện nay.

Những kết luận trong Luận án có thể góp phần vào việc nghiên cứu sửa đổi, bổ sung hệ thống pháp luật về QCN, quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương cũng như xác lập cơ sở khoa học cho việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật, tăng cường hiệu quả các hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian sắp tới.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn của Luận án

Luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo đối với các nhà hoạch định chính sách, các nhà lập pháp, các nhà quản lý và các nhà hoạt động xã hội liên quan đến quyền của lao động di trú trong nước, quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương hay quyền của lao động nữ trong khu vực phi chính thức, ...

Luận án cũng có thể là tài liệu tham khảo trong hoạt động nghiên cứu và đào tạo lĩnh vực khoa học chính trị và khoa học pháp lý ở các cơ sở đào tạo chuyên luật và không chuyên luật.

7. Cấu trúc của luận án

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề liên quan đến luận án

Chương 2: Những vấn đề lý luận về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam

Chương 3: Thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Chương 4: Quan điểm và giải pháp tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án

1.1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến những vấn đề lý luận về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị

- Về khái niệm di trú, lao động di trú

Cuốn *Di dân quốc tế bản chất, xu hướng vận động và định hướng chính sách quản lý*, của Doãn Hùng chủ biên, Nhà xuất bản chính trị quốc gia năm 2013 [27] đồng nhất di dân, di trú và di cư dưới hai nghĩa. Theo nghĩa rộng di dân, di trú và di cư được hiểu đồng nhất với khái niệm “sự vận động của dân cư”, là sự chuyển dịch bất kỳ của con người trong một không gian và thời gian nhất định. Theo nghĩa hẹp, di dân, di trú và di cư được hiểu là quá trình di chuyển của con người gắn liền với sự thay đổi chỗ ở thường xuyên nhưng cố định của họ, bên cạnh những thay đổi vị trí, môi trường từ nơi đi tới nơi đến trong một khoảng thời gian nhất định nào đó.

Cuốn *Bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2021 của Phạm Thị Thuý Nga (chủ biên) [39] đã tiếp cận khái niệm di cư là sự thay đổi nơi cư trú của con người, từ đơn vị lãnh thổ này tới một lãnh thổ khác trong một khoảng thời gian nhất định. Đồng thời, trước khi đưa ra khái niệm lao động di cư nội địa thì quan điểm của tác giả phải phân biệt “lao động di cư nội địa” và “lao động di trú” của Công ước số 97 về lao động di trú năm 1949 của ILO.

Luận văn Thạc sĩ Luật học *Bảo đảm quyền của lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam* của Nguyễn Thị Thanh Trâm năm 2014 [59] đã chỉ ra lao động di cư là những lao động di chuyển ra khỏi đơn vị hành chính lãnh thổ nơi sinh sống để làm việc tại đơn vị hành chính lãnh thổ mới, trong một thời gian tương đối

dài. Lao động di cư từ nông thôn ra thành phố là những lao động di chuyển từ nông thôn ra thành phố trong một khoảng thời gian nhất định. Là một quá trình di chuyển từ khu vực kém phát triển hơn đến khu vực phát triển hơn.

Luận văn Thạc sĩ Luật học *Hoàn thiện pháp luật về quyền của người lao động di trú ở Việt Nam* của Bùi Thị Hòa năm 2014 [24] đã đưa ra quan niệm về di trú và đồng nhất giữa di trú và di cư đều có nghĩa là đến ở nơi khác. Tuy nhiên, di trú mang tính tạm thời ở nơi khác, còn khái niệm di cư mang tính dứt khoát, đi ở nơi khác.

Bài viết *Tổng quan về lao động di cư trong nước và những thách thức đặt ra ở Việt Nam* ở Kỷ yếu hội thảo: Vấn đề pháp luật đặt ra với lao động di cư – Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc ngày 28/11/2017, trong khuôn khổ hợp tác giữa trường Đại học Luật Hà Nội và trường Luật – Đại học Văn Nam của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí [10] cho rằng lao động di cư trong nước là người di chuyển từ địa phương này sang địa phương khác trong một thời gian nhất định với mục đích lao động, làm việc. Bên cạnh đó, bài viết cũng đã chỉ ra các cách phân loại lao động di cư trong nước. Phân loại dựa trên cấp hành chính và địa bàn dân cư bao gồm: Di cư từ khu vực nông thôn đến nông thôn; Di cư từ khu vực nông thôn đến thành thị; Di cư từ khu vực thành thị đến nông thôn; Di cư từ khu vực thành thị đến thành thị. Phân loại dựa trên độ tuổi và giới tính của người di cư và phân loại theo vị trí việc làm của người lao động di cư.

Cuốn *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội* năm 2011 của Tổ chức Actionaid – Tổ chức Tổ chức quốc tế chống đói nghèo tại Việt Nam [64] đã phân ra thành hai loại lao động di cư: Lao động di cư làm việc tự do và Lao động di cư làm việc theo hợp đồng với người sử dụng lao động (NSDLĐ).

- *Về đặc điểm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị:*

Cuốn *Bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam* của Phạm Thị Thuý Nga chủ biên, Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2021 [39] đã khẳng định ba đặc điểm chính của lao động di cư nội địa nói chung bao gồm: Lao động di cư nội địa có những đặc điểm của nhóm yếu thế, dễ bị tổn thương, dễ bị lợi dụng; Số lao động trẻ thường chiếm tỷ lệ cao trong tổng số lao động di cư nội địa;

Lao động di cư nội địa gặp khó khăn trong cuộc sống tại nơi đến, đặc biệt là nhóm lao động di cư nội địa thuộc khu vực phi chính thức.

Cuốn *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam* năm 2010 của Tổ chức Liên Hợp Quốc tại Việt Nam [66] đã khẳng định: Trong khi người di cư đã có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển kinh tế của Việt Nam, nhiều người di cư đã sống và làm việc trong những điều kiện khiến họ trở thành một nhóm người đặc biệt dễ bị tổn thương. Trong nhiều trường hợp, sự dễ bị tổn thương này xuất phát từ việc không có khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ bản và điều kiện sống không đầy đủ; bị đối xử khác biệt trên thị trường lao động và từ những định kiến xã hội đối với họ. Theo nhiều cách, so với người không di cư, mặc dù những người di cư có thu nhập cao hơn sau khi di cư, họ vẫn dễ bị tổn thương về mặt kinh tế và xã hội hơn và ít được bảo vệ hơn.

Cũng theo Bài viết *Tổng quan về lao động di cư trong nước và những thách thức đặt ra ở Việt Nam* của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí [10], trong dòng di cư nói chung, lao động di cư cũng là nhóm người dễ bị tổn thương và bị lạm dụng cũng như chịu ảnh hưởng của các sự kiện trong đời sống kinh tế xã hội.

Bài viết *Chất lượng cuộc sống của thanh niên di cư đến Hà Nội làm việc trong khu vực phi chính thức*, Việt Nam học - Kỷ yếu hội thảo quốc tế lần thứ tư của Ths. Bùi Thị Hạnh - PGS.TS. Nguyễn Thị Thiêng [23] khẳng định: Tính dễ bị tổn thương của lao động di cư thể hiện ở các khía cạnh: Tính dễ bị tổn thương trong công việc, tính dễ bị tổn thương trong tiếp cận dịch vụ công và tính dễ bị tổn thương trong đời sống sinh hoạt

Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài cấp Bộ: *Quyền con người ở Việt Nam từ nhận thức lý luận đến hành động thực tiễn năm 2010* do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ nhiệm [87] cho rằng: Sự tham gia không đầy đủ, trạng thái tách rời hoặc ở bên lề xã hội của nhóm di cư là một trong những điều kiện tạo ra và duy trì sự bất bình đẳng dai dẳng về xã hội trong đời sống xã hội nên tính dễ bị tổn thương của người di cư càng nhận diện rõ.

Báo cáo phân tích sâu của Bộ An ninh nội địa Hoa Kỳ số 130 về *Xu hướng di cư nội địa và trao quyền cho phụ nữ ở Pakistan giai đoạn 2012 - 2018* [99] đề cập đến những đặc điểm cơ bản của phụ nữ di cư nội địa trong giai đoạn 2012 - 2018 bao gồm các đặc điểm chính: Chịu sự bất bình đẳng tại nơi đến; Thực hiện những công việc chủ yếu không đòi hỏi về trình độ; gặp những khó khăn về tiếp chính sách đối với người yếu thế. Đặc biệt, chính quyền và người dân nơi nhập cư vẫn có những cách nhìn tiêu cực về nhóm phụ nữ di cư nội địa.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Tiếp cận đối tượng người lao động nói chung dưới góc độ QCN, phải kể đến công trình của Viện khoa học xã hội Việt Nam: Bộ sách về quyền con người được triển khai trong khuôn khổ dự án “Diễn đàn giáo dục về quyền con người” do GS.TS. Võ Khánh Vinh chủ biên và Cuốn *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người* do PGS.TS. Nguyễn Đăng Dung và PGS.TS Vũ Công Giao, Lê Khánh Tùng đồng chủ biên [13]. Đây là hai công trình đưa ra quan điểm và lý luận về quyền con người nói chung và các quyền con người cụ thể trong đó có các quyền tự do cư trú, quyền làm việc, quyền hưởng an sinh xã hội, Hai công trình khẳng định tính phổ biến, đặc thù và đưa ra giới hạn của quyền con người làm cơ sở để luận án có hướng tiếp cận đúng đắn.

Cuốn chuyên khảo *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam* của tác giả Lê Thị Hoài Thu chủ biên [57] đã chỉ ra được các quyền cơ bản của người lao động nói chung như quyền có được làm việc, quyền được đối xử công bằng trong làm việc, ...

Cuốn *Bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2021 của Phạm Thị Thuý Nga (chủ biên) [39] đã xác định nội dung quyền của lao động di cư nội địa bao gồm: Quyền an sinh xã hội cụ thể là quyền được bảo đảm thu nhập, quyền được bảo vệ và chăm sóc sức khỏe, quyền được trợ giúp trong các hoàn cảnh khó khăn, quyền được tiếp cận các dịch vụ

xã hội cơ bản; Quyền về điều kiện sống bảo đảm; Quyền về điều kiện làm việc bảo đảm an toàn, vệ sinh; Quyền không bị phân biệt đối xử trên thị trường lao động.

Bài tạp chí *Trao đổi về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp* của Bùi Huyền - Tạp chí dân chủ và pháp luật số 10 – 2011 [28], đề cập một số quyền cụ thể của lao động nữ như: quyền bình đẳng về cơ hội lựa chọn việc làm, quyền bình đẳng về thu nhập, quyền hưởng an sinh xã hội, ...

Báo cáo phân tích sâu của Bộ An ninh nội địa Hoa Kỳ số 130 về *Xu hướng di cư nội địa và trao quyền cho phụ nữ ở Pakistan giai đoạn 2012 – 2018* [99] cũng chỉ ra cơ hội được trao quyền của phụ nữ di cư nội địa tập trung vào những quyền dễ bị xâm hại tại nơi nhập cư như quyền được bảo đảm về lao động, tiền gửi, quyền tiếp cận chính sách như nhóm người yếu thế được hỗ trợ khác, ...

Thứ ba, các công trình nghiên cứu về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

- *Về khái niệm bảo đảm quyền:*

Luận án tiến sĩ Luật học *Bảo đảm quyền của người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay* của Nguyễn Thu Trang năm 2021 [58] đã xác định bảo đảm quyền là việc nhà nước và các chủ thể có trách nhiệm khác thiết lập, thực hiện, tuân thủ những điều kiện hay hoạt động cần thiết để chủ thể quyền được tôn trọng, thực hiện và hưởng thụ đầy đủ các quyền, lợi ích tự nhiên, chính đáng của họ.

Luận án tiến sĩ Luật học *Bảo đảm quyền tố cáo của công dân theo pháp luật Việt Nam* hiện nay của Đặng Thị Kim Ngân năm 2021 [40] cho rằng bảo đảm quyền là việc xác định và áp dụng các biện pháp, cách thức do Nhà nước tạo ra để công dân thực hiện quyền trên thực tế và bảo vệ công dân khi thực hiện quyền đó.

- *Về nội dung bảo đảm quyền*

Cuốn *Cơ chế bảo đảm và bảo vệ quyền con người* của Nhà xuất bản Khoa học xã hội năm 2011 do GS.TS Võ Khánh Vinh [89] chủ biên nhận định cơ chế bảo đảm, bảo vệ quyền con người được hiểu là tổng thể các thể chế, thiết chế do cộng đồng thế giới, khu vực và các quốc gia tạo lập nên để thúc đẩy quyền con người trên thực tế cuộc sống.

Cuốn chuyên khảo *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam* của tác giả Lê Thị Hoài Thu chủ biên [57] cũng nhìn nhận bảo đảm quyền của người lao động dưới góc độ bảo đảm quyền con người, trên bình diện các quy định pháp luật và hoạt động của cơ quan nhà nước.

Cuốn *Bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam*, Nhà xuất bản khoa học xã hội năm 2021 của Phạm Thị Thuý Nga (chủ biên) [39] đã phân tích những nội dung của bảo đảm pháp lý ở các khía cạnh: Việc ghi nhận đầy đủ, chính xác của pháp luật về quyền của lao động di cư nội địa; Bộ máy bảo đảm thực hiện quyền của lao động di cư nội địa và cơ chế để bảo vệ quyền của lao động di cư nội địa.

Luận văn Thạc sĩ Luật học *Bảo đảm quyền của lao động di cư từ nông thôn ra thành phố ở Việt Nam* của Nguyễn Thị Thanh Trâm năm 2014 [59] đã đưa ra những nội dung của bảo đảm quyền của lao động di cư từ nông thôn ra thành phố bao gồm: Bảo đảm quyền tự do việc làm; Bảo đảm quyền thu nhập và đời sống; Bảo đảm an toàn tính mạng, nhân phẩm, danh dự và nhân cách của người lao động.

Cuốn sách *Giới và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp: Đó là một vấn đề bền vững* của trường kinh doanh Harvard Business [102] đưa ra quan điểm: Khi phụ nữ tham gia lao động và nắm vai trò lãnh đạo doanh nghiệp thì những đóng góp của họ cũng tốt hơn doanh nghiệp chỉ toàn lãnh đạo nam do đó buộc phải tạo là cơ chế bảo đảm quyền của lao động nữ.

Bài viết *Phụ nữ di cư trong biên giới: Động lực di cư trong nước và giới ở Ghana của Mariama Awumbila*, Tạp chí địa lý Ghana số 7(2) năm 2015 [111] đã chỉ ra được những giá trị về kinh tế của việc di cư trong biên giới quốc gia sẽ lớn hơn rất nhiều những tác động tiêu cực mà chính quyền nơi đến thường cáo buộc với đối tượng này. Nghiên cứu cũng khẳng định, việc di cư là tất yếu và trong chính sách cũng như hoạt động của các tổ chức phải ghi nhận nỗ lực và những vai trò của lực lượng phụ nữ di cư.

Về các biện pháp cơ bản bảo vệ người lao động có nhiều biện pháp nhưng chủ yếu là ba biện pháp: biện pháp bồi thường thiệt hại, biện pháp xử phạt và biện pháp

xét xử là khẳng định của các công trình nghiên cứu: Luận án tiến sĩ Luật học – Học viên khoa học xã hội năm 2011 của Phạm Công Bảy: *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam* [4]; Giáo trình *Luật Lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản công an nhân dân năm 2013 do TS. Lưu Bình Nhưỡng chủ biên [44],...

Bài viết *Phụ nữ di cư trong biên giới: Động lực di cư trong nước và giới ở Ghana của Mariama Awumbila*, Tạp chí địa lý Ghana số 7(2) năm 2015 [111] đã chỉ ra được những giá trị về kinh tế của việc di cư trong biên giới quốc gia sẽ lớn hơn rất nhiều những tác động tiêu cực mà chính quyền nơi đến thường cáo buộc với đối tượng này. Nghiên cứu cũng khẳng định, việc di cư là tất yếu và trong chính sách cũng như hoạt động của các tổ chức phải ghi nhận nỗ lực và những vai trò của lực lượng phụ nữ di cư.

- Về các yếu tố ảnh hưởng đến bảo đảm quyền

Các nghiên cứu như Luận án *Quyền giáo dục ở Việt Nam hiện nay* của Trịnh Như Quỳnh [52], Luận án *Bảo đảm quyền của người khuyết tật ở Việt Nam hiện nay* của Nguyễn Thu Trang [58] cũng đã chỉ ra những điều kiện tác động đến việc bảo đảm quyền bao gồm: điều kiện chính trị, thể chế pháp lý, giáo dục, kinh tế, văn hoá nhân quyền, nhận thức, ...

Ngoài ra, một số công trình nghiên cứu về vấn đề bảo đảm quyền của lao động di trú trong nước tại Trung Quốc và Ấn Độ như: *Cải thiện chính sách an sinh xã hội cho lao động di cư trong nước* của ILO tại Trung Quốc [104]; *Đảm bảo thu nhập tối thiểu ở các thành phố của Trung Quốc* của Chen S., Ravallion M., và Wang Y [98]; *Nghiên cứu về di cư trong nước – một số vấn đề về chính sách* của C. Annie Jane – Tạp chí nghiên cứu ứng dụng Ấn Độ năm 2016 [96]; *Hoà nhập xã hội của người di cư tại Ấn Độ* của Marina Faetanini, Rukmini Tankha năm 2013 [110], ...

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, các công trình nghiên cứu về thực trạng ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Bài viết *Pháp luật lao động Việt Nam và việc bảo vệ quyền con người* của Phạm Thị Thúy Nga trong cuốn “Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học” năm 2010 do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên [86] đã liệt kê các quyền cơ bản của người lao động được ghi nhận tại các văn bản quy phạm pháp luật Việt Nam về lĩnh vực lao động.

Cuốn *Thực hiện các công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế tại Việt Nam cơ hội và thách thức* năm 2014 của TS. Phạm Trọng Nghĩa [41] đã đánh giá các quy định pháp luật lao động Việt Nam về xóa bỏ phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bảo vệ lao động nữ, bình đẳng tiền công giữa lao động nam và lao động nữ, ...

Cuốn *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội* của Tổ chức Actionaid - Tổ chức Tổ chức quốc tế chống đói nghèo tại Việt Nam [64] đã đánh giá khung pháp lý về bảo đảm lao động nữ di cư trong nước như: Việt Nam chưa có bất kỳ chính sách đáng kể gì mang tính đặc thù đối với đối tượng di cư trong nước.

Đề cập đến việc ghi nhận của pháp luật bảo đảm các quyền cụ thể của nữ lao động nói chung trong đó bao gồm nữ lao động từ nông thôn đến thành thị như quyền có việc làm của Luận án tiến sĩ Luật học (2016) – Học viện khoa học xã hội của Đặng Thị Thơm: *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam* [56] đã tập hợp và đánh giá các quy định về lao động nữ theo các nhóm quyền như: quyền bình đẳng về thu nhập, cơ hội việc làm; quyền làm mẹ, quyền nhân thân.

Cuốn *Toàn cầu hoá và tương lai của Luật lao động*, John D.R.Craig and S.Micael Liynk [108] đã đề cập đến các quy định không phân biệt đối xử buộc thôi việc khi lao động nữ trong giai đoạn mang thai và bảo đảm quyền của lao động nữ khi quay trở lại làm việc sau thời gian nghỉ sinh, ...

Báo cáo tóm tắt rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội - chương trình quyền lao động của OXFAM tại Việt Nam năm 2015 - Nhà xuất bản Hồng Đức [45] đã đưa ra khá chi tiết về những rào cản trong các quy định pháp luật của Việt Nam bảo đảm quyền an sinh xã hội của lao động di cư như: Nghị định 95/2013/NĐ-CP quy định xử phạt đối với các trường hợp vi phạm các quy định về lao động và bảo BHXH là quá thấp khiến NSDLĐ sẵn

sàng chấp nhận xử phạt hơn là thực hiện các nghĩa vụ về đóng BHXH, người lao động di cư rất khó đạt đủ bốn điều kiện hưởng BHTN, quy định về nơi đăng ký khám chữa bệnh ban đầu của BHYT bắt cập đối với lao động di cư ,...

Bài viết “Những rào cản pháp lý khi thực hiện bảo hiểm y tế đối với lao động di cư phi chính thức tại Việt Nam”, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 617, 2020 của tác giả Nguyễn Thanh Huyền đã đánh giá và chỉ ra những vướng mắc pháp lý khi thực hiện chế độ BHYT cho lao động di cư thuộc khu vực phi chính thức ở Việt nam hiện nay.

Bài viết “An sinh xã hội cho lao động di cư ở Việt Nam: Thực trạng và những vấn đề đặt ra”, Tạp chí Nghiên cứu gia đình & giới, 2020, số 02 - tr.43-57 của Đoàn Kim Thắng. Bài viết khẳng định, lao động di cư thuộc nhóm dễ tổn thương, khó tiếp cận các chính sách, pháp luật của Nhà nước nói chung và ASXH nói riêng. Nhóm đối tượng này cũng gặp nhiều bất lợi khi sống tại các thành phố lớn với mức phí sinh hoạt cao, cuộc sống thiếu các điều kiện thiết yếu, ... Bản thân lao động di cư cũng còn nhiều hạn chế về nhận thức, thiếu hụt về chính sách và khung pháp lý, đồng thời các rào cản về tiếp cận các dịch vụ xã hội khiến cho người di cư dễ rơi vào những rủi ro nhất định.

Thứ hai, các công trình nghiên cứu về thực trạng thực hiện quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Cuốn *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội* năm 2011 của Tổ chức Actionaid - Tổ chức Tổ chức quốc tế chống đói nghèo tại Việt Nam [64] đã đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di cư trong nước thông qua những số liệu khẳng định tính dễ bị tổn thương của nhóm xã hội này trong từng khía cạnh tiếp cận cụ thể: Tình trạng bất cập trong ký kết hợp đồng lao động, công việc không ổn định, cường độ làm việc cao, chế độ đãi ngộ còn nhiều bất cập, đối xử ngược đãi tại nơi làm việc; Khó khăn trong việc tiếp cận với chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, dịch vụ giáo dục và y tế; Điều kiện sinh hoạt: nhà ở, sử dụng điện, sử dụng nước chưa được bình đẳng với người tại thành thị, hạn chế trong hòa nhập cộng đồng.

Cuốn *Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam: thực trạng, xu hướng và những khác biệt* của Tổng cục thống kê năm 2010 [70] cũng đánh giá thực trạng di cư với điều kiện sống, với giáo dục và với điều kiện nhà ở.

Cuốn *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam* năm 2010 của Tổ chức Liên Hợp Quốc tại Việt Nam [66] đã chỉ ra: Người di cư gặp bất lợi hơn với người không di cư về thu nhập, sự bất bình đẳng trong tìm kiếm việc làm giữa lao động nữ và nam, dễ bị lạm dụng tình dục, ...

Ngoài ra, dưới góc độ nghiên cứu quyền của nữ lao động di trú với quyền đặc thù là quyền làm việc và quyền liên quan đến quyền làm việc thì các luận án, bài báo, bài tạp chí sau đã đề cập đến thực trạng phân biệt đối xử về giới trong điều kiện tuyển dụng, về thu nhập giữa nam lao động và nữ lao động hay tính bất bình đẳng trong công việc nơi nhập cư, chế độ nghỉ ngơi hay mức sống không đảm bảo: Luận án tiến sĩ Luật học *Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam* năm 2016 của Trần Thị Tuyết Nhung [43]; *Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ*, Tạp chí Luật học, số 5 – 2012 của TS. Hoàng Thị Minh [37]; *Bình đẳng giới trong các quảng cáo tuyển dụng trên báo in* năm 2011 của Viện nghiên cứu về xã hội, kinh tế và môi trường [81]; ... Bài viết *Tác động của dịch covid19 tới lao động di cư tại khu vực phi chính thức (nghiên cứu trường hợp Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh)* của Lê Phương Hoà [25] cũng chỉ ra thu nhập giảm sút cũng như không có thu nhập của lao động nữ di cư trong khu vực phi chính thức trong thời gian giãn cách xã hội cũng như sau giãn cách vì đại dịch covid.

Về thực trạng bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe của lao động di cư trong nước chưa được chú trọng được đánh giá tại cuốn *Thực trạng di cư trong nước và những vấn đề cần ưu tiên trong chăm sóc sức khỏe*, kỷ yếu hội thảo: Chăm sóc sức khỏe người di cư ở Việt Nam thực trạng và giải pháp do Viện khoa học lao động xã hội chủ trì [79]. Việc hạn chế trong tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe của người di cư được đánh giá trong Cuốn *Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: các kết quả chủ yếu* của Tổng cục thống kê phối hợp với Quỹ dân số Liên hợp quốc [71].

Ngoài ra, cuốn sách Di cư và đô thị hoá của Tổng cục thống kê cũng chỉ ra những khó khăn mà lao động di cư đang gặp phải trong cuộc tổng Điều tra dân số và nhà ở năm 2019 [69].

1.1.3. Những công trình nghiên cứu về giải pháp tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Cuốn *Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: các kết quả chủ yếu* của Tổng cục thống kê, cuốn *Di cư và đô thị hoá* của Tổng cục thống kê [71] cũng chỉ ra những khó khăn mà lao động di cư đang gặp phải, trong cuộc tổng Điều tra dân số và nhà ở năm 2019 cũng đã đưa ra một số khuyến nghị về mặt chính sách, thể chế pháp lý cũng như trách nhiệm của nhà nước và xã hội trong việc cải thiện mức sống, tạo công việc ổn định cũng như được thụ hưởng các chính sách về ASXH, ... cho người di cư.

Bài viết *Tổng quan về lao động di cư trong nước và những thách thức đặt ra ở Việt Nam* ở Kỳ yếu hội thảo: Vấn đề pháp luật đặt ra với lao động di cư - Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc ngày 28/11/2017, trong khuôn khổ hợp tác giữa trường Đại học Luật Hà Nội và trường Luật – Đại học Văn Nam của PGS.TS Nguyễn Hữu Chí [10] đã đưa ra một số đề xuất và gợi ý chính sách để hạn chế bớt một số khó khăn của di cư như: Xây dựng đồng bộ các chính sách an sinh xã hội hỗ trợ người di cư ở nơi đến; Cải cách, đổi mới thủ tục hành chính về cư trú, hộ khẩu; Chính sách nhà ở cho người di cư; Nâng cao điều kiện và khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội cho người lao động di cư; Cần xây dựng một mạng lưới xã hội dân sự một cách thực chất, hiệu quả để hỗ trợ người di cư, ...

Bài viết *Lao động nữ di cư ở Việt Nam những năm gần đây*, Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội, 2020, số 6, tr.29-36 của các tác giả Bùi Thị Hồng, Lại Thị Thanh Bình. Bài viết khẳng định nhu cầu bảo vệ lao động nữ di cư, nhấn mạnh yêu cầu làm tăng khả năng tiếp cận thông tin của lao động nữ. Để bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ di cư, cần phát huy tốt hơn vai trò của các tổ chức đại diện của lao động nữ nói chung, các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp và toàn xã hội.

Ngoài ra, Công trình nghiên cứu *Các rào cản pháp lý trong việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động di cư nội địa và một số*

khuyến nghị, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 632, 2020, trang 2-4 của đồng tác giả Nguyễn Thanh Huyền và Phạm Thị Thuý Nga đã chỉ ra những rào cản pháp lý và các kiến nghị hoàn thiện pháp luật nhằm khắc phục các rào cản đó, nhằm thực hiện tốt các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đối với lao động di cư nội địa.

Bài viết *Tác động của di cư trong nước đến sức khỏe của người di cư nông thôn: Bằng chứng từ dữ liệu theo chiều dọc ở Trung Quốc*. Lu, H., Kandilov, I. T., & Zhu, R. (2020). Tạp chí Nghiên cứu Phát triển 56 (4) năm 2020 [109] đã phân tích những khó khăn, những yếu tố tác động tới sức khỏe của người di cư tại nơi đến từ đó khuyến nghị một số giải pháp nhằm bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe tại nơi đến của người di cư nội địa.

Ngoài ra, nghiên cứu của tổ chức di cư thế giới IMO *Di cư từ nông thôn ra thành thị ở các nước đang phát triển* - Tài liệu nghiên cứu chính sách 9662 do Harris Selod và Forhad Shilpi thực hiện năm 2021 [114] là một công trình nghiên cứu khá bài bản về những vấn đề cơ bản của di cư từ nông thôn đến thành thị ở các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam dưới góc độ xem xét dữ liệu, việc cập nhật dữ liệu di cư tại các quốc gia và đưa ra một số kết luận về biện pháp bảo đảm và gợi ý một số chính sách nhất định. Theo đó, các quốc gia đang hạn chế về mặt thu thập dữ liệu về di cư nội địa, thiếu các biện pháp bảo đảm quyền cho người di cư nội địa cũng như họ đang phải chịu rào cản chính sách khi di cư như rào cản liên quan đến tự do đi lại, quyền sở hữu đất đai tại nơi đến, tiếp cận chính sách tín dụng, ... Vì vậy, cần xây dựng các biện pháp tương ứng với những hạn chế đó.

1.2. Nhận xét về tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án và những vấn đề luận án tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Nhận xét về tình hình nghiên cứu liên quan đến luận án

Từ các công trình nghiên cứu, các chuyên khảo, bài viết hội thảo, tạp chí, ... được đề cập đến ở phần trên đã có những nghiên cứu nhất định trên mỗi phương diện về quyền của lao động nữ nói chung, đối tượng lao động di cư trong nước và nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị nói riêng. Điều đó cũng góp phần giúp cho

tác giả nghiên cứu đề tài “*Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*” một cách toàn diện và sâu sắc hơn.

Các tác giả đều nhìn nhận lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam là nhóm xã hội dễ bị tổn thương nhất thiết cần sự bảo trợ của xã hội vì vừa gặp những khó khăn chung của lao động nữ gặp phải, vừa phải đối mặt nhiều khó khăn hơn với vị trí yếu thế khi di cư. Đồng thời đã đánh giá được thực trạng thụ hưởng quyền, các rào cản pháp lý cũng như thực tiễn khiến nhóm xã hội này chưa được đảm bảo trên thực tế như quyền làm việc, quyền hưởng an sinh xã hội. Từ đó, các tác giả cũng gặp nhau ở sự tương đồng đưa ra những kết luận, kiến nghị vừa xây dựng khung pháp lý, vừa xây dựng chính sách và coi trọng thúc đẩy vai trò của chính quyền nơi đến để nữ lao động di trú nông thôn đến thành thị được bảo đảm quyền. Tuy nhiên, số lượng công trình nghiên cứu một cách trực tiếp là lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị còn hạn chế, chủ yếu vẫn là lao động nữ nói chung hoặc lao động di cư trong nước nói chung. Do vậy, các công trình vẫn chưa nghiên cứu đối tượng này một cách toàn diện. Có công trình đã nghiên cứu trực tiếp đến nữ lao động di trú thì chỉ đi sâu về tổng hợp, phân tích số liệu và đưa ra đánh giá về việc bảo đảm quyền chứ không đưa ra được cơ sở lý luận làm cơ sở khoa học cho việc đánh giá đó. Do đó, việc đánh giá thực trạng cũng chưa thực sự đầy đủ dưới góc độ nhìn nhận quyền của nữ lao động di trú là quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương có những quyền đặc thù, riêng biệt.

Việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mới chỉ được các tác giả khai thác ở một hoặc một số quyền nhất định chưa đánh giá được tổng thể các quyền trên bình diện chung hoặc có liệt kê được các quyền nhưng chỉ là những thống kê mang tính gợi mở cho những đánh giá thực trạng hoặc khuyến nghị về mặt pháp lý, chính sách. Hay có một số công trình có đưa ra được những lý giải về mặt lý luận thì phần đánh giá thực trạng đặc biệt về các quy định pháp luật là những quy định trong các văn bản hiện nay đã hết hiệu lực hoặc hết hiệu lực một phần, từ đó dẫn đến chưa đánh giá được tổng thể các văn bản quy phạm pháp luật tại thời điểm hiện nay. Những các công trình trên nghiên cứu về lao động di cư nội địa dưới nhiều góc

độ khác nhau, trong đó chủ yếu là dưới góc độ kinh tế, xã hội. Các công trình nghiên cứu dưới góc độ pháp lý rất hạn chế. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách tổng thể về bảo đảm trên các phương diện ghi nhận quyền, tổ chức thực hiện quyền, biện pháp bảo đảm quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay nói chung và lao động nữ di cư nội địa nói riêng. Đặc biệt, việc triển khai nghiên cứu bảo đảm pháp lý thực hiện quyền của lao động di cư nội địa dưới góc tiếp cận liên ngành luật học và tiếp cận quyền là có tính mới và hết sức cần thiết.

1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Tác giả sẽ kế thừa có chọn lọc những kết quả nghiên cứu của các công trình, bài viết hội thảo, bài tạp chí đã được đề cập ở tình hình nghiên cứu những vấn đề như nhìn nhận, tiếp cận nữ lao động di trú dưới góc độ nhóm xã hội dễ bị tổn thương, cách thức điều tra, đánh giá số liệu về thực trạng, tham khảo các khuyến nghị, đề xuất trên phương diện về mặt pháp lý và thể chế để bảo đảm quyền cho nhóm xã hội này. Trên cơ sở đó, tác giả cũng đặt ra những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu ở công trình luận án tiến sĩ của mình.

Trước hết, về phương diện tiếp cận đối tượng nghiên cứu, tác giả sẽ nhìn nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị dưới góc độ là QCN mà cụ thể là quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương, sẽ bao gồm các quyền nói chung và những quyền đặc thù nhất liên quan chặt chẽ đến đối tượng này như: quyền làm việc, quyền hưởng ASXH bao gồm quyền được chăm sóc sức khỏe, quyền tiếp cận và được trợ giúp, quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm. Từ đó, khẳng định việc cần thiết của cơ chế bảo đảm quyền đặc thù với nội dung, biện pháp bảo đảm phù hợp. Với cách tiếp cận này sẽ làm sáng tỏ được những vấn đề lý luận, làm cơ sở khoa học cho những nhận định, đánh giá về sau. Theo đó, tác giả sẽ luận giải một cách có căn cứ về xác lập nội dung bảo đảm, các điều kiện cũng như các biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Đồng thời, tác giả nghiên cứu trên cơ sở tổng thể các chính sách, hoạt động của các cơ quan nhà nước, các ngành luật có liên quan đến từng nhóm quyền cụ thể làm cơ sở cho việc tăng

cường bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Luận án sẽ tập trung sâu vào đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị trên ba phương diện: thực trạng các quy định pháp luật Việt Nam, thực trạng hoạt động của các chủ thể bảo đảm quyền và thực trạng các biện pháp bảo đảm quyền làm cơ sở hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện nay về bảo đảm quyền của nhóm xã hội này. Trên cơ sở đó, luận án sẽ tìm ra những nguyên nhân chủ yếu của thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Từ những nghiên cứu về mặt lý luận cũng như thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay, tác giả sẽ đề xuất những giải pháp mang tính định hướng và những giải pháp sát thực, khả thi nhất để tăng cường bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay chú trọng hoàn thiện các quy định pháp luật có liên quan đến đối tượng nghiên cứu.

1.3. Giả thuyết nghiên cứu và câu hỏi nghiên cứu

1.3.1. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu toàn bộ luận án: Hiện nay, chưa thống nhất và xây dựng được quan điểm và các giải pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay một cách chặt chẽ, trực tiếp và cụ thể.

Tác giả sử dụng các giả thuyết nghiên cứu trong luận án như sau :

- Hiện nay, có nhiều quan điểm khác nhau về bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Do vậy, cần phải có một cách hiểu thống nhất để nhận diện được bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị.

- Việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay còn nhiều bất cập, chưa đảm bảo được nguyên tắc không phân biệt đối xử trên thị trường lao động.

- Hệ thống pháp luật và chủ thể thực hiện bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mặc dù đã dần được hoàn thiện, đáp ứng một phần nhu cầu của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nhưng trước sự biến đổi của

xã hội đã bộc lộ ra một số điểm hạn chế như quy định thiếu cụ thể, không khả thi; chủ thể bảo đảm quyền chưa hiệu quả, thiếu sự phối hợp, do đó, quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị chưa thực sự được bảo đảm.

1.3.2. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu xuyên suốt toàn bộ Luận án : Tại sao và phải làm như thế nào để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay được bảo đảm các quyền một cách tốt nhất?

Để đạt được mục đích nghiên cứu đó, NCS sẽ tập trung trả lời được các câu hỏi cụ thể như sau :

Thứ nhất, Quan niệm như thế nào về lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị? Lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có đặc điểm gì khác biệt so với lao động nam di trú từ nông thôn đến thành thị? Nhận thức về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị? Cần có những phương thức bảo đảm cụ thể như thế nào đối với quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị?

Thứ hai, Vì sao phải bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bằng pháp luật cũng như phải chú trọng đến việc tổ chức thực hiện pháp luật? Những căn cứ và điều kiện nào để thúc đẩy việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay?

Thứ ba, Tính tất yếu của hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam? Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay?

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Các công trình nghiên cứu đến vấn đề bảo đảm QCN nói chung, quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng đã phần nào giải mã được một số lập luận về tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền cho nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong đó có quyền của lao động nữ di trú trong nước. Các công trình nghiên cứu đã có những đánh giá khách quan và sâu sắc về thực trạng thụ hưởng quyền của lao động di trú trong nước nói chung, lao động nữ di trú nói riêng làm cơ sở gợi mở những chính sách, quy định cũng như trách nhiệm của nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội trong việc tạo ra những điều kiện tốt nhất để nhóm xã hội này có thể được thụ hưởng quyền một cách tốt nhất trên thực tế. Đây là những nguồn tài liệu quý báu cho việc nghiên cứu cũng như việc hoạch định chính sách.

Tuy nhiên, các công trình mới chủ yếu dừng lại ở những đánh giá vai trò quan trọng của nữ lao động di trú trong đối với sự phát triển, chú trọng đánh giá thực trạng thụ hưởng mà chưa chú trọng tới việc đưa ra những lý luận làm cơ sở cho việc đánh giá cũng như chưa tiến hành rà soát để nhìn nhận đầy đủ về thể chế pháp lý điều chỉnh việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Và đây chính là những vấn đề mà tác giả sẽ tiếp tục nghiên cứu trong luận án để đạt được mục tiêu của đề tài luận án đã đặt ra.

Các giả thuyết nghiên cứu đã tạo cơ sở để luận án đặt ra và trả lời những câu hỏi nghiên cứu. Việc giải quyết các câu hỏi nghiên cứu sẽ tạo ra những kết quả nghiên cứu để luận án đạt được mục đích là hiện thực hoá các quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Theo đó, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có đầy đủ các QCN trong đó có những quyền đặc thù gắn với tính dễ bị tổn thương cần có sự quan tâm đặc biệt từ chính sách của Đảng, sự ghi nhận của các quy định pháp luật cũng như nghĩa vụ tôn trọng của các chủ thể khác đối với việc thụ hưởng quyền của nhóm xã hội này.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ

2.1. Khái niệm, đặc điểm và vai trò của bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

2.1.1. Khái niệm về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

2.1.1.1. Khái niệm di trú và lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

- Khái niệm di trú

Trước khi tiếp cận khái niệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cần làm rõ được khái niệm di trú. Theo các hiểu thông thường, *Di trú là sự thay đổi nơi cư trú cố định kể cả trong nước và ra nước ngoài*. Nhưng cũng có nghiên cứu lại coi *Di trú là sự thoát ly (rời tách) khỏi cộng đồng sống, hay Giá trị hệ thống dựa trên đó con người/cộng đồng người lựa chọn nơi cư trú* là tiêu chí chủ yếu nhận dạng quá trình di trú [60]. Mặc dù, có nhiều khái niệm khác nhau nhưng nhìn chung các khái niệm này đều chỉ ra điểm cốt lõi của di trú tức là có sự dịch chuyển nơi cư trú. Bên cạnh thuật ngữ di trú, trong các tài liệu nghiên cứu hiện nay còn có sự xuất hiện các thuật ngữ cũng có bản chất tương đương và thường xuyên có sự sử dụng một cách lẫn lộn, khó phân biệt, đó là “di dân” và “di cư”. Ngay cả từ điển Tiếng Việt sự phân biệt này cũng không được rõ ràng. Theo đó, “di trú” có nghĩa là: (1) dời đến ở nơi khác, “di cư” có nghĩa là dời đến ở một miền hay một nước khác để sinh sống, (2) như di trú [84].

Trong các cuộc điều tra về lao động, việc làm ở Việt Nam thì di cư được định nghĩa là *Sự thay đổi nơi cư trú của con người, từ đơn vị lãnh thổ này đến đơn vị lãnh thổ khác trong một khoảng thời gian nhất định* [92; tr.49]. Về thuật ngữ di dân. Theo nghiên cứu của IMO tại Việt Nam thì đồng nhất khái niệm di dân và di cư bởi theo tiếng Anh cả di dân và di cư đều là *migration*. Tuy nhiên, có nghiên cứu lại khẳng định: *Di dân là sự dịch chuyển cơ học của dân cư* [12; tr.8]. Khái niệm này

cho rằng bất kể bất cứ sự chuyển động nào của con người trong không gian gắn với sự thay đổi theo vị trí của lãnh thổ cũng được coi là di dân. Có nghiên cứu lại cho rằng: *Di dân là một hiện tượng di chuyển trong không gian của con người từ một đơn vị hành chính này đến một đơn vị hành chính khác, kèm theo sự thay đổi chỗ ở thường xuyên trong khoảng thời gian di dân xác định* [12; tr.9]. Nghĩa là dân cư di chuyển ra khỏi giới hạn hành chính trong một khoảng thời gian xác định được xem là di dân. Tuy nhiên, các khái niệm này chưa đề cập đến nguyên nhân để dịch chuyển nơi cư trú là tự cá nhân hay có chủ trương.

Theo quan điểm của tác giả thì “di trú”, “di dân” và “di cư” đều có bản chất là sự dịch chuyển nơi cư trú hay nơi sinh sống thường xuyên đến một nơi khác kể cả qua biên giới của một quốc gia, hay trong một quốc gia. Nhưng riêng về thuật ngữ “di dân” thường được sử dụng khi việc dịch chuyển đó là do sự tác động của một chủ thể khác là chính quyền hay nói cách khác có gắn liền với yếu tố chính trị mà không phải là ý chí của những người thực hiện việc dịch chuyển nơi sinh sống. Chủ thể di dân bao gồm số lượng lớn người dân. Ví dụ: Chính sách di dân đến vùng kinh tế mới. Còn di trú hay di cư đều chỉ sự dịch chuyển nhưng là do tự quyết, chủ động không phải do nhà nước có chủ trương. Chủ thể của di trú hay di cư có thể là một cá nhân hoặc nhóm người. Do đó, trong đề tài, tác giả không phân biệt di trú và di cư mà sử dụng đồng nhất hai thuật ngữ này. Theo tác giả di trú được định nghĩa như sau:

“Di trú (di cư) là sự dịch chuyển mang tính tự quyết từ đơn vị hành chính này đến đơn vị hành chính khác trong một quốc gia hay qua biên giới quốc gia, kèm theo là sự thay đổi nơi cư trú của một người hay một nhóm người vì nhiều mục đích khác nhau. Trong đó, nơi cư trú là nơi sinh sống thường xuyên”.

- Khái niệm lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Hiện nay, mục đích chủ yếu của người di trú là thay đổi nơi cư trú để làm việc, nhằm mưu sinh hoặc tăng thu nhập và theo cách hiểu thông thường những người đó được gọi là lao động di trú. Tuy nhiên, nếu theo cách hiểu này sẽ có rất nhiều đối tượng được coi là lao động di trú trong đó có cán bộ, công chức làm việc tại các cơ quan Nhà nước. Từ khái niệm di trú là sự dịch chuyển nơi cư trú theo ý chí của

chính người di trú nhưng có khi sự dịch chuyển của cán bộ, công chức đến làm việc tại một nơi mới có thể do quyết định của Nhà nước mà không phải là ý chí của người di trú. Mặt khác, thông thường NLD được hiểu là người làm việc tự do hoặc làm việc theo HĐLĐ. Như vậy, các đối tượng nêu trên rõ ràng không phải là NLD bởi làm việc theo chế độ bầu cử hoặc bổ nhiệm. Ở Việt Nam đối tượng viên chức cũng làm việc theo chế độ hợp đồng nhưng một phần vẫn được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước và sự dịch chuyển đôi lúc cũng do quyết định của Nhà nước. Do vậy, tác giả cho rằng, những đối tượng làm việc được hưởng ngân sách từ Nhà nước thì không phải là lao động di trú mà là người di trú.

Lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chính là lao động di trú nội địa trong nước nên cần phân biệt rõ khái niệm lao động di trú từ nông thôn đến thành thị với lao động di trú theo Công ước số 97 Công ước về người lao động di trú (xét lại năm 1949 , ngày có hiệu lực: 22/1/1952) ghi nhận lao động di trú là lao động dịch chuyển từ nước này sang nước khác [39; tr.15].

Do đó, theo quan điểm của tác giả: *“Lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là người thực hiện việc thay đổi nơi cư trú từ đơn vị hành chính này đến đơn vị hành chính khác trong quốc gia hoặc qua biên giới quốc gia trong một thời gian nhất định với mục đích lao động, làm việc, trừ cán bộ, công chức, viên chức”*. Trong đó, Nông thôn là phần lãnh thổ không thuộc nội thành, nội thị các thành phố, thị xã, thị trấn được quản lý bởi cấp hành chính cơ sở là ủy ban nhân dân xã [68; tr.3]. Thành thị là phần lãnh thổ thuộc nội thành, nội thị các thành phố, thị xã, thị trấn được quản lý bởi cấp hành chính là ủy ban nhân dân phường, thị trấn.

Lao động di trú phân ra thành hai loại: Lao động di trú làm việc tự do và Lao động di trú làm việc theo hợp đồng với NSDLĐ. Trong đó: Lao động di trú làm việc tự do là lao động di trú làm việc không có HĐLĐ với NSDLĐ và thường làm việc ở khu vực phi chính thức tức là khu vực mà ở đó các hoạt động của NLD và các đơn vị kinh tế không theo luật hoặc thông lệ, không được tổ chức một cách chính thức [64, tr.29]. Ví dụ: người bán hàng rong, người chờ việc ở chợ lao động, ...

Lao động di trú làm việc theo hợp đồng là lao động di trú làm việc có HĐLĐ với NSDLĐ thường được xem là ở khu vực chính thức tức là khu vực mà các hoạt động của NLĐ, NSDLĐ và các đơn vị kinh tế theo luật, thông lệ, được tổ chức một cách chính thức và được pháp luật điều chỉnh. Ví dụ: công nhân làm việc trong các doanh nghiệp.

2.1.1.2. Khái niệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải được trao các quyền thì mới đặt ra vấn đề bảo đảm quyền. Dưới góc độ pháp lý, quyền của NLĐ (trong đó có quyền của lao động nữ di trú) phải được đảm bảo như QCN [55; tr.27]. Việc nghiên cứu và đưa ra khái niệm về bảo đảm QCN nói chung và bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng có vai trò quan trọng trong việc xác định cách thức, nội dung của việc bảo đảm quyền, lợi ích của nữ lao động di trú. Đồng thời cũng là cơ sở để xác định sự khác biệt giữa bảo đảm quyền của nữ lao động di trú với các đối tượng khác.

Trước hết là khái niệm bảo đảm. Thuật ngữ “bảo đảm” theo cách hiểu thông thường là cam đoan rằng chắc chắn thực hiện được một vấn đề nào đó. Theo định nghĩa trong Từ điển Tiếng Việt, “bảo đảm” có nghĩa là: *tạo điều kiện để chắc chắn giữ gìn được, hoặc thực hiện được, hoặc có những gì cần thiết* [84; tr.38]. Từ điển Luật học diễn giải về bảo đảm như sau: *Nhà nước có trách nhiệm bảo đảm cho các quyền công dân đã được ghi trong các đạo luật phải được thực thi phải tạo điều kiện cho công dân hưởng các quyền đó. Trường hợp có sự vi phạm đến các quyền của công dân thì phải áp dụng các biện pháp để loại trừ. Các bộ công chức nhà nước phải chịu trách nhiệm trước pháp luật trong trường hợp họ không hành động để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân* [16; tr.49]. Thuật ngữ bảo đảm được sử dụng phổ biến trên rất nhiều lĩnh vực, tuy nhiên, dưới góc độ pháp lý về QCN thì bảo đảm chính là tạo ra các điều kiện chắc chắn việc hưởng thụ các quyền lợi có được của chủ thể.

Trong pháp lý, còn các thuật ngữ tương tự hay được sử dụng là bảo hộ và bảo vệ. Tuy nhiên, cần phân biệt rõ các thuật ngữ này để đánh giá cũng như xây dựng cơ chế bảo đảm quyền một cách đầy đủ nhất.

Trước hết là thuật ngữ “bảo hộ”. Thuật ngữ bảo hộ thường được sử dụng trong cụm từ “bảo hộ công dân”. Bảo hộ là thuật ngữ có gốc từ Hán Việt, “bảo” là giữ gìn, “hộ” nghĩa là che chở, như vậy bảo hộ là giữ gìn, che chở [21; tr.46]. Theo từ điển Tiếng Việt, bảo hộ là che chở, không để bị tổn thất [47; tr.63]. Tuy nhiên, tiếp cận dưới góc độ pháp lý, bảo hộ được hiểu là ngăn ngừa các nguy cơ xâm hại đến quyền của chủ thể. Như vậy, nội hàm của bảo đảm rộng hơn bao gồm các điều kiện để thực hiện quyền bằng các biện pháp nhất định, nghĩa là cũng bao hàm cả ngăn ngừa các nguy cơ xâm phạm quyền.

Tiếp theo là thuật ngữ bảo vệ. Khái niệm “bảo vệ” được định nghĩa trong Từ điển tiếng Việt có nghĩa là *chống lại mọi sự xâm phạm để giữ cho luôn luôn được nguyên vẹn* [84; tr.38]. Như vậy, có thể thấy, khái niệm bảo đảm có nội hàm rộng hơn khái niệm bảo vệ. Bảo đảm bao hàm bảo vệ, còn bảo vệ là một hình thức bảo đảm khi có hành vi xâm phạm xảy ra. Khi QCN bị vi phạm hoặc có nguy cơ bị vi phạm thì Nhà nước phải có biện pháp để bảo vệ cho nó được nguyên vẹn, khôi phục lại hiện trạng ban đầu của nó, nhưng đối với bảo đảm, ngoài việc bảo vệ các quyền đó thì Nhà nước phải tiến hành nhiều biện pháp khác để các QCN chắc chắn thực hiện được [59; tr.41]. Do đó, bảo vệ chỉ đặt ra khi có sự xâm phạm còn bảo đảm bao hàm cả ghi nhận và bảo vệ quyền.

Tóm lại, theo tác giả: “*Bảo đảm là tạo ra các điều kiện để chủ thể thực hiện quyền, bảo hộ là ngăn ngừa sự xâm phạm quyền còn bảo vệ là chống lại sự xâm phạm quyền*”.

Bảo đảm QCN nói chung là những hoạt động những công việc tạo ra các điều kiện tiền đề cần thiết làm cho quyền của chủ thể được thực hiện đầy đủ. Là sự vận hành của yếu tố khách quan công bố, ghi nhận về mặt pháp lý về các quyền hoặc bảo đảm QCN là việc tôn trọng, bảo vệ và thúc đẩy QCN. Có quan điểm lại đồng nhất bảo đảm QCN với thực hiện QCN nói cách khác là việc hiện thực hóa

quyền trên thực tiễn. Tuy nhiên, theo quan điểm của tác giả, những khái niệm này chưa đầy đủ, bởi việc hiện thực hóa quyền trên thực tiễn hay ghi nhận, tôn trọng, bảo vệ là chưa đủ mà cần có một cơ chế, cách thức thực hiện hay cần thiết những điều kiện khác. Đồng thời, nếu chỉ ghi nhận về mặt pháp lý mà Nhà nước không tạo ra các điều kiện khác như kinh tế, giáo dục, ... hay sự đồng bộ trong hoạt động của các thiết chế thì rất khó để chủ thể quyền hưởng thụ các quyền của mình một cách đầy đủ trên thực tế. Từ đó, bảo đảm QCN theo cách hiểu thông thường sẽ là việc cam đoan rằng chắc chắn QCN được thực hiện. Theo tiếp cận góc độ pháp lý thì: *Bảo đảm QCN chính là việc nhà nước tạo ra các điều kiện để chủ thể có thể hưởng các quyền và lợi ích hợp pháp của mình thông qua việc ghi nhận quyền, tổ chức thực hiện quyền và những biện pháp bảo vệ quyền nhất định.*

Vẫn có quan điểm đồng nhất bảo đảm quyền và bảo vệ quyền như việc định nghĩa: Bảo vệ quyền của lao động nữ là việc pháp luật lao động ghi nhận các quyền của lao động nữ trong quan hệ lao động và các biện pháp bảo đảm việc thực hiện các quyền của lao động nữ [20, tr.9]. Tuy nhiên, như đã phân tích ở phần phân biệt khái niệm bảo đảm, bảo vệ và bảo hộ cũng với khái niệm bảo đảm quyền nói chung tác giả đưa ra khái niệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị như sau:

“Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam là việc Nhà nước tạo ra các điều kiện để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được hưởng các nội dung quyền của mình thông qua việc ghi nhận quyền, hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền và những biện pháp bảo vệ quyền nhất định”.

Như vậy, nội hàm khái niệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm các vấn đề: ghi nhận quyền, chủ thể bảo đảm quyền và những biện pháp bảo vệ quyền.

2.1.2. Đặc điểm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có những đặc điểm cơ bản sau:

- *Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mục đích là để mưu sinh*

Hiện nay, khi mục đích của lao động di trú khá đa dạng, có thể muốn hòa nhập vào đời sống thành thị, lao động để tăng kỹ năng làm việc, nâng cao tay nghề, lao động để thay đổi môi trường sống, phát triển các mối quan hệ thậm chí là tìm kiếm bạn đời, ... nhưng chủ yếu mục đích của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là mưu sinh, cải thiện cuộc sống bởi xuất phát từ hoàn cảnh kinh tế khó khăn không đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình [64].

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thường có hoàn cảnh gia đình khó khăn và chịu áp lực lớn về vật chất và tinh thần

Nữ lao động di trú sinh sống tại vùng nông thôn là nơi kinh tế còn gặp khó khăn, số lượng công việc có thu nhập để đảm bảo công việc không nhiều chủ yếu là công việc đồng áng, tăng gia sản xuất. Chính vì vậy rất khó đảm bảo được cuộc sống của bản thân cũng như gia đình. Mặt khác, tại các vùng nông thôn vẫn còn tồn tại hệ tư tưởng cũ của phong kiến đặc biệt là trọng nam khinh nữ nên phần lớn nữ lao động ở nông thôn có vị thế yếu thế và phụ thuộc theo ý chí của những người nam giới trong gia đình. Họ bị hạn chế về học hành, giao lưu xã hội, phải làm việc quần quật từ sáng tới tối và cũng là lao động trụ cột trong gia đình. Đối với những phụ nữ nông thôn đã kết hôn thì còn phải chịu áp lực nặng nề hơn, bởi bên cạnh làm việc tạo thu nhập họ còn phải lo toan việc nhà, chăm sóc con cái mà ít có sự chia sẻ do tính gia trưởng vẫn còn hiện hữu tại các gia đình ở nông thôn. Bên cạnh đó, nguy cơ không bảo đảm được hạnh phúc gia đình khi người phụ nữ di cư cũng sẽ xảy ra nên vừa kiếm tiền vừa phải giữ gìn hạnh phúc gia đình tại nơi đi cũng là áp lực lớn về cả vật chất lẫn tinh thần mà phụ nữ di cư phải gánh chịu.

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị làm việc tự do thường có trình độ học vấn thấp và lao động ở mức phổ thông

Cũng xuất phát từ hoàn cảnh kinh tế khó khăn, chịu áp lực từ hệ tư tưởng phong kiến cũ vẫn còn tồn tại nên nữ lao động ở nông thôn thường bị hạn chế về trình độ học vấn từ đó dẫn đến kỹ năng lao động chỉ dừng lại ở mức phổ thông. Mặt khác, cũng do đặc thù ở vùng nông thôn, các loại hình của việc làm cũng không đa dạng và chủ yếu vẫn là việc đồng áng nên ít có cơ hội tiếp cận đa dạng các loại lao động

đòi hỏi kỹ năng cao hơn. Đồng thời khả năng nhận thức được các quyền hoặc nhờ người khác can thiệp khi bị xâm hại quyền cũng hạn chế. Mặt khác, từ nhận thức và trình độ cũng như gặp sự phân biệt tại thành thị dẫn đến thiếu tự tin trong các hoạt động xã hội hoặc tham gia các tổ chức tại nơi đến.

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chủ yếu làm nghề tự do hoặc công nhân không đòi hỏi kỹ năng cao về tay nghề.

Từ đặc điểm trình độ học vấn thấp và tay nghề mới chỉ dừng lại ở mức phổ thông cũng như sự phù hợp về đặc tính của giới nữ nên nữ lao động di trú chỉ có sự lựa chọn những công việc không đòi hỏi kỹ năng cao như các công việc tự do: bán hàng rong, người giúp việc tại gia đình, hàng quán, ... hoặc công nhân không đòi hỏi cao về tay nghề tại các khu công nghiệp.

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chịu nhiều tổn thương, dễ bị xâm hại, dễ bị phân biệt đối xử trong mọi lĩnh vực

Đây chính là đặc điểm quan trọng của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Tính dễ bị tổn thương, dễ bị xâm hại xuất phát từ vị trí yếu thế của lao động di trú nói chung và so với nam giới thì mức độ dễ bị tổn thương, dễ xâm hại của nữ giới lại cao hơn do đặc trưng về giới nữ như sức khỏe, khả năng tự vệ yếu hơn. Và đặc biệt với đặc trưng của nữ lao động nông thôn là tính nhút nhát, cam chịu, chưa tiếp xúc nhiều với đời sống thành thị thì lại càng dễ bị tổn thương, xâm hại và bị phân biệt đối xử. Đồng thời, sự tham gia không đầy đủ, trạng thái tách rời hoặc ở bên lề xã hội của nhóm di cư là một trong những điều kiện tạo ra và duy trì sự bất bình đẳng dai dẳng về xã hội trong đời sống xã hội nên tính dễ bị tổn thương càng được nhận diện rõ [87; tr.181]. Tính dễ bị tổn thương, xâm hại và dễ bị phân biệt đối xử của nhóm xã hội này thể hiện ở các khía cạnh: Công việc; Tiếp cận dịch vụ công và trong đời sống sinh hoạt bởi ít nhiều sẽ có sự phân biệt giữa người nhập cư và người thành thị tại nơi đến, giữa lao động nam và lao động nữ, và có vị trí yếu thế hơn hẳn so với NSDLĐ.

Từ những đặc điểm về nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có thể rút ra những đặc điểm cơ bản về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị như sau:

Thứ nhất, Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chính là bảo đảm quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương. Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mang đặc điểm dễ bị tổn thương, dễ bị xâm hại. Do đó, bảo đảm quyền của nữ lao động di trú chính là bảo đảm quyền của nhóm người dễ bị tổn thương. Xác định được đặc điểm này giúp cho các cơ quan, tổ chức và các chủ thể khác trong xã hội nhận thức được tầm quan trọng của các quy định, các chính sách liên quan đến nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, từ đó chú trọng các cách thức, các biện pháp để hiện thực hóa các quyền của nhóm xã hội này.

Thứ hai, Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú có nội dung quyền khá rộng. Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trước hết là con người, trong quan hệ lao động họ là người lao động, về giới tính là nữ đồng thời lại rời khỏi nơi cư trú tới thành thị để làm việc. Do đó, nội dung quyền của nữ lao động di trú khá rộng, bởi ở khía cạnh nào họ cũng cần được bảo đảm. Tuy nhiên, dưới góc độ nghiên cứu của tác giả chỉ tập trung nghiên cứu bảo đảm những quyền đặc trưng cụ thể: Bảo đảm quyền làm việc và Bảo đảm quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Thứ ba, Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được thực hiện bởi một cơ chế đồng bộ cùng những biện pháp nhất định. Bảo đảm quyền chỉ đạt được hiệu quả khi có một hệ thống pháp luật ghi nhận quyền cũng như sự tôn trọng của các chủ thể khác trong xã hội. Để đảm bảo được những quyền đó được thực thi trong cuộc sống thì phải có sự quản lý, giám sát tránh những tác động tiêu cực trong quá trình thụ hưởng quyền của chủ thể quyền. Đồng thời, khi các quyền đó của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bị xâm hại thì hệ thống pháp luật cũng như hoạt động của các cơ quan phải đưa ra và sử dụng các biện pháp để ngăn chặn và xử lý như biện pháp xử phạt, truy cứu trách nhiệm hình sự, ...

2.1.3. Vai trò bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có vai trò to lớn không chỉ tác động tích cực đến chủ thể thụ hưởng thụ quyền mà còn đối với vấn đề kinh tế, xã hội của đất nước.

- Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị tạo cơ sở pháp lý vững chắc để chủ thể quyền có thể thụ hưởng quyền một cách trọn vẹn trên thực tế, tạo động lực làm việc cho nữ lao động di trú tại thành thị. Khi được bảo đảm quyền, nữ lao động di trú không bị đối xử bất bình đẳng trong công việc, được tạo mọi điều kiện trong công việc cũng như trong cuộc sống, được tiếp cận các dịch vụ công, được thụ hưởng các quyền về an sinh xã hội,... Bảo đảm quyền sẽ làm giảm bớt tính dễ bị tổn thương của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

- Bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị góp phần tạo nên sự phát triển về kinh tế, xã hội của đất nước. Lao động di cư nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam nói riêng là một nguồn nhân lực cần thiết trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đặc biệt ở các vùng thành thị. Do đó, khi các quyền của họ được bảo đảm sẽ tạo ra một nguồn nhân lực chất lượng tạo năng suất lao động cao. Đồng thời, các vấn đề xã hội của lao động nữ di trú tại nơi đến cũng sẽ được đảm bảo, tạo ra cách nhìn mới về lao động di cư tại nơi đến. Từ đó, gợi mở được những giải pháp vừa giảm áp lực di cư tại thành thị, vừa bảo đảm được quyền của nhóm xã hội này.

Ngoài ra, bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị góp phần bảo đảm quyền của lao động nữ cũng như bảo đảm quyền con người nói chung tại Việt Nam theo tinh thần của Hiến pháp 2013.

2.2. Nội dung bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được trao các quyền cơ bản như: quyền sống, quyền tự do ngôn luận, quyền được hưởng BHXH, quyền được giáo dục, quyền được chăm sóc sức khỏe, quyền được tham gia vào đời sống văn hóa, ...

Bên cạnh đó, với tư cách là một bộ phận của lao động nữ, quyền của nữ lao động còn bao gồm những quyền đặc trưng của lao động nữ như: Quyền được bình đẳng về việc làm và thu nhập, Quyền làm mẹ và những quyền gắn với nhân thân của lao động nữ [56; tr.42].

Tuy nhiên, xuất phát từ đặc điểm riêng biệt của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam, quyền đặc trưng của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH. Đây là các quyền quan trọng mà đối tượng đặc biệt quan tâm, ảnh hưởng lớn đến chất lượng cuộc sống và gắn liền với mục đích di cư và đặc biệt các khó khăn hay nguy cơ rủi ro mà nữ lao động di trú phải đối mặt. Những quyền này là những quyền trực tiếp liên quan đến nữ lao động di trú, đó là: Quyền làm việc; quyền tự do cư trú và quyền có nhà ở; Quyền nhân thân; Quyền hưởng ASXH và Quyền liên quan đến thành viên trong gia đình họ mà cụ thể là quyền của con cái họ. Theo bình luận chung số 16 của Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội văn hoá (cơ quan giám sát thực hiện ICESCR) thì ASXH đóng vai trò quan trọng trong việc tái phân phối, thúc đẩy xoá đói giảm nghèo, hoà nhập xã hội, ngăn chặn tình trạng bị gạt ra bên lề của sự phát triển, đảm bảo nhân phẩm cho tất cả mọi người, đặc biệt khi họ gặp phải những hoàn cảnh khó khăn. Theo đó, nội hàm của quyền hưởng ASXH bao gồm các quyền tạo ra sự bình đẳng, không có sự phân biệt đối xử nào khi rơi vào hoàn cảnh khó khăn. Do đó, đối với nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thì quyền hưởng ASXH sẽ bao hàm cả quyền được chăm sóc sức khoẻ, quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm, quyền được trợ giúp xã hội. Đây chính là những quyền mà gắn liền trực tiếp với mục đích di cư và xuất phát từ đặc thù dễ tổn thương cần phải được trao quyền để đảm bảo tính thích đáng về thu nhập, đảm bảo về sức khoẻ, hỗ trợ để giảm bớt tính dễ bị tổn thương đó. Khi các quyền này được bảo đảm sẽ tạo điều kiện thuận lợi để chủ thể có thể thụ hưởng các quyền khác một cách tốt hơn. Ví dụ, có việc làm với thu nhập thích đáng, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có thể duy trì được mức sống thích đáng, việc học tập của con cái cũng thuận lợi hơn, có tinh thần, sức khoẻ tốt để tham gia các hoạt động văn hoá, sinh hoạt tại các hội, nhóm,

... Hoặc khi được sự quan tâm, hỗ trợ từ nhà nước, các tổ chức chính trị, chính trị xã hội thông qua chính sách về bảo hiểm, tiếp cận các dịch vụ xã hội, ... thì vị trí yếu thế của nữ lao động di trú dần được khắc phục nên cũng hạn chế được sự xâm hại về quyền nhân thân, ... Hay nói cách khác, bảo đảm được những quyền này sẽ tạo ra các điều kiện thuận lợi để thực thi có hiệu quả các quyền khác.

Do đó, bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị sẽ chú trọng việc ghi nhận, hoạt động của chủ thể bảo đảm và biện pháp bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

2.2.1. Ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

2.2.1.1. Nội dung ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

- *Ghi nhận sự bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong thực hiện quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*

Quyền làm việc tạo ra điều kiện cho việc thực hiện cũng như bảo đảm các quyền cơ bản khác của NLĐ. Quyền làm việc đã được ghi nhận tại Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền, theo đó: *Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, được hưởng những điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi và được bảo vệ chống lại nạn thất nghiệp.* Ngoài ra, tại Công ước quốc tế về quyền kinh tế, xã hội, văn hóa của Liên hợp quốc ghi nhận: *Các quốc gia thành viên Công ước này thừa nhận quyền làm việc, trong đó bao gồm quyền của tất cả mọi người có cơ hội kiếm sống bằng công việc do họ tự do lựa chọn hoặc chấp nhận, và các quốc gia phải thi hành các biện pháp thích hợp để bảo đảm quyền này.* Công ước số 100 và công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp của ILO đã chỉ ra tiêu chuẩn về khía cạnh chống phân biệt đối xử trong công việc có hai mục đích: xoá bỏ bất bình đẳng trong việc đối xử và thúc đẩy các cơ hội bình đẳng. Đây cũng chính là nội dung của việc bảo đảm quyền lao động nữ nói chung và lao động nữ di trú trong nước nói riêng hướng tới. Như vậy, bảo đảm quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là việc lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị được tự do lựa chọn việc làm, được tìm kiếm việc làm có thu nhập thích đáng và

được làm việc trong các điều kiện thuận lợi với bất kỳ NSDLĐ nào, bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm có chú trọng tạo ra các điều kiện thuận lợi để lao động nữ di trú được đảm bảo các quyền liên quan đến quyền làm mẹ trong lao động trên nguyên tắc không bị phân biệt đối xử, tạo lập giá trị bình đẳng.

Thứ nhất, ghi nhận quyền tự do lựa chọn, tìm kiếm việc làm: Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải được quyền làm một công việc để thực hiện quá trình lao động tạo thu nhập, được tự do tìm kiếm và lựa chọn việc làm phù hợp với khả năng, nhận thức, trình độ của mình, không bị cản trở bởi các yếu tố phân biệt đối xử về giới, về nơi xuất cư, về dân tộc, ... Chủ thể quyền là nữ lao động di trú có quyền được tự do tìm kiếm, lựa chọn các nghề nghiệp khác nhau và làm việc tại các khu vực kinh tế khác nhau có thể ở khu kinh tế chính thức có HDLĐ hoặc ở các khu vực kinh tế phi chính thức khác tùy vào khả năng hoặc sở thích hoặc các điều kiện khác của việc tuyển dụng,

... Bảo đảm quyền tự do lựa chọn việc làm tạo ra sự bình đẳng về xã hội, không bị phân biệt đối xử trong việc làm của nữ lao động nông thôn di cư với những người lao động cư trú thành thị và giữa chính nữ lao động di cư và nam lao động di cư với nhau. Quyền tự do lựa chọn, tìm kiếm việc làm của nữ lao động di cư cũng bao hàm cả việc Nhà nước và xã hội phải tôn trọng, thúc đẩy tạo đa dạng việc làm, tạo thuận lợi và cơ hội tìm kiếm việc làm đồng thời loại bỏ bớt những cản trở trong việc tự do tìm kiếm và có việc làm.

Thứ hai, ghi nhận quyền có thu nhập thích đáng từ việc làm: Quyền về lao động bao gồm nhiều khía cạnh như: quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, quyền được trả thù lao hợp lý [13; tr.210]. Trong đó, thu nhập do NSDLĐ trả công gọi là tiền lương. Điều đó đồng nghĩa với việc, NLĐ bao gồm nữ lao động di trú nông thôn đến thành thị phải được hưởng một mức thu nhập hợp lý, thích đáng từ đó mới tạo ra mức sống thích đáng. Có được việc làm nhưng nếu thu nhập không thích đáng thì mục đích của nữ lao động di cư cũng khó đạt được và đây cũng là yếu tố dẫn đến tính dễ bị tổn thương của nữ lao động nông thôn di trú đến thành thị. Bảo đảm quyền có thu nhập thích đáng còn bao hàm cả tiêu chuẩn trả công bình đẳng giữa

lao động nam và lao động nữ được trả công như nhau khi làm những công việc có giá trị tương đương theo khuyến nghị của Công ước số 100 của ILO.

Thứ ba, ghi nhận quyền được hưởng điều kiện làm việc công bằng, thuận lợi: Bảo đảm nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được làm việc trong điều kiện an toàn lành mạnh tức là được đảm bảo làm việc trong môi trường an toàn, không có sự bóc lột, đối xử ngược đãi ở nơi làm việc tạo điều kiện thuận lợi về cả sức khỏe và cả việc tăng năng suất lao động cho nữ lao động di trú. Bên cạnh đó, nữ lao động di trú phải được hưởng chế độ nghỉ ngơi hợp lý. Quyền được nghỉ ngơi là quyền tự nhiên của NLD đặc biệt là đối với nữ lao động vì đặc điểm sức khỏe và một số yếu tố liên quan đến tâm sinh lý riêng có của nữ giới phải được nghỉ ngơi. Do đó, quy định về thời gian làm việc, tăng ca phù hợp, chế độ nghỉ ngơi giữa giờ làm việc là những quy định trực tiếp liên quan đến bảo đảm quyền này. Ngoài ra, về các điều kiện làm việc còn bao gồm NLD cũng phải được nâng cao tay nghề đáp ứng yêu cầu của công việc. Do đó, quyền được giáo dục về nghề nghiệp cũng là quyền quan trọng của quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cần được bảo đảm.

Ngoài ra, với đặc thù là phụ nữ, bên thực hiện quyền làm việc thì họ còn thực hiện chức năng cao cả là mang thai, sinh đẻ và nuôi con nhỏ. Đặc biệt, khi rời nơi cư trú để làm việc, sinh sống thì vấn đề này càng phải được bảo đảm một cách thích đáng. Việc thực hiện tốt các tiêu chuẩn đặc thù cho lao động nữ như thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, môi trường làm việc cũng như hạn chế các công việc gây độc hại, xây dựng cơ sở vật chất phục vụ đặc thù cho lao động nữ, ... chính là những yếu tố thúc đẩy việc thụ hưởng quyền làm mẹ của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Tại Điều 3 Công ước số 3 của Tổ chức Lao động quốc tế (1919) về bảo vệ thai sản quy định: Người lao động không được phép làm việc trong thời kỳ 6 tuần đầu sau khi sinh đẻ; Có quyền nghỉ việc nếu có giấy của y tế chứng nhận sẽ sinh đẻ trong thời hạn 6 tuần; Người phụ nữ tự cho con bú được phép nghỉ 2 lần trong thời giờ làm việc, mỗi lần nửa giờ để cho con bú. Còn theo Khuyến nghị số 191(152) của ILO về bảo vệ thai sản: Người phụ nữ có quyền trở lại cương vị hoặc

vị trí cũ với mức thù lao tương đương mà người đó nhận được khi nghỉ thai sản; Người phụ nữ trong thời gian mang thai hoặc chăm sóc trẻ sơ sinh không được làm ca đêm nếu trong chứng nhận y tế nêu rằng công việc đó không phù hợp với việc mang thai hoặc thời gian chăm sóc trẻ sơ sinh; Người phụ nữ cần được phép rời khỏi nơi làm việc nếu cần thiết, sau khi thông báo với người sử dụng lao động để tiến hành khám thai, ... Ngoài ra, những vấn đề liên quan đến việc không xử lý kỷ luật, tạm hoãn hợp đồng, đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do mang thai, nuôi con nhỏ cũng là những bảo đảm liên quan đến bảo đảm quyền làm mẹ trong quan hệ lao động. Một vấn đề cần đặt ra ở bảo đảm quyền làm việc cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị còn là sự bảo đảm không phân biệt đối xử, sự bảo đảm toàn diện cho cả lao động trong khu vực chính thức và khu vực phi chính thức.

- Ghi nhận sự bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong thực hiện quyền hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Thứ nhất, ghi nhận quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm: là tạo ra được các điều kiện để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được tham gia các loại hình bảo hiểm như: BHXH, BHTN, BHYT và được hưởng các chế độ từ việc tham gia các loại hình bảo hiểm đó như sự chu cấp lương hưu, chế độ thai sản, hỗ trợ thất nghiệp, ... Bảo đảm quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm cũng phải hạn chế sự phân biệt đối xử giữa lao động nữ di trú làm việc trong khu vực chính thức với lao động nữ di trú làm việc trong khu vực phi chính thức.

Thứ hai, ghi nhận quyền được chăm sóc sức khỏe: là tạo ra được các điều kiện để nữ lao động di trú được hưởng bao gồm việc nữ lao động di trú chế độ chăm sóc sức khỏe một cách tốt nhất như việc hưởng các dịch vụ y tế, các chương trình chăm sóc sức khỏe, được khám chữa bệnh và cả quyền được cung cấp các kiến thức về bảo vệ sức khỏe. Bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe của nữ lao động di cư loại trừ sự phân biệt xã hội trong việc được hưởng các dịch vụ y tế hay các chương trình chăm sóc sức khỏe nghĩa là các chủ thể khác trong xã hội phải tôn trọng, bảo vệ, tránh sự phân biệt hay cản trở trong việc chăm sóc sức khỏe của nữ lao động di cư. Với đặc trưng của nhóm xã hội này thì bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe còn bao

hàm cả việc được bảo đảm việc hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe với chi phí vừa phải. Bảo đảm quyền được chăm sóc sức khỏe cần phải được chú trọng với đối tượng lao động trong khu vực phi chính thức. Đây không phải là phân biệt đối xử giữa các đối tượng lao động di trú mà chính là sự tạo lập giá trị bình đẳng đối với những nhóm lao động ít được bảo đảm hơn trên thực tế do đặc thù làm việc tự do.

Thứ ba, ghi nhận quyền được trợ giúp xã hội: bao gồm bảo đảm quyền được trợ giúp và tiếp cận các dịch vụ xã hội và hòa nhập với cộng đồng nơi đến. Việc chuyển đến một nơi ở mới tạo ra những thách thức cho những người phụ nữ nhập cư trong việc hòa nhập vào môi trường xã hội và cộng đồng xa lạ đối với họ. Mặt khác, xuất phát từ đặc điểm về trình độ, nhận thức của nữ lao động di trú nên họ rất cần được trợ giúp trên nhiều lĩnh vực tại thành thị, trong đó, thiết thực và quan trọng nhất là nhu cầu trợ giúp pháp lý. Khi được tiếp cận với sự trợ giúp, nữ lao động di trú sẽ trang bị được các vấn đề cần thiết để tránh những rủi ro trong công việc cũng như trong cuộc sống tại thành thị. Do đó, quyền được trợ giúp và tiếp cận các dịch vụ xã hội và hòa nhập với cộng đồng nơi đến là một quyền rất đặc trưng của nữ lao động di trú. Việc bảo đảm quyền này sẽ loại bỏ sự phân biệt đối xử với vị thế là người nhập cư cũng như trạng thái tách rời bên ngoài xã hội nơi đến trong việc tiếp cận sự trợ giúp của các chủ thể; trong việc thụ hưởng các dịch vụ do xã hội cung cấp như: dịch vụ vay vốn ưu đãi, dịch vụ tư vấn pháp luật và các hoạt động nâng cao đời sống tinh thần như vui chơi, thể thao, tham gia đời sống văn hóa, sử dụng các cơ sở văn hóa tại nơi đến, ...

Ngoài ra, trong nội dung bảo đảm quyền hưởng ASXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị cũng cần chú trọng việc bảo đảm quyền làm mẹ của lao động nữ trong các tiêu chuẩn về BHXH, BHYT, chăm sóc sức khỏe sinh sản. Bởi đây là những vấn đề đặc thù riêng có của lao động nữ khác biệt so với lao động nam. Công ước số 183 (2000) của ILO về bảo vệ bà mẹ quy định 14 tuần nghỉ thai sản, bao gồm 6 tuần nghỉ bắt buộc trước khi sinh; Trợ cấp tiền trong thời gian nghỉ thai sản ít nhất bằng 2/3 mức lương hoặc thu nhập được bảo hiểm... Tại Điều 11(2) (b) Công ước CEDAW quy định các quốc gia cần có biện pháp thích hợp nhằm quy định chế độ nghỉ phép cho người mẹ trong thời kỳ thai sản được hưởng lương hoặc các trợ

cấp xã hội tương đương mà không bị mất việc làm, vị trí trong công việc và các khoản trợ cấp xã hội. Điều 10(2) Công ước về quyền kinh tế, xã hội và văn hoá (ICESCR) quy định cần có sự bảo vệ đặc biệt đối với bà mẹ trong một khoảng thời gian thích hợp trước và sau sinh. Trong suốt thời gian này, những bà mẹ đang làm việc được nghỉ vẫn được trả lương hoặc nhận khoản trợ cấp ASXH tương đương.

Những nội dung ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được thể hiện thông qua hệ thống pháp luật quốc tế và hệ thống pháp luật quốc gia về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

2.2.1.2. Pháp luật quốc tế về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Pháp luật quốc tế về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm các văn bản có giá trị pháp lý toàn cầu và khu vực quy định về đảm bảo quyền cho nhóm xã hội này. Chủ thể quyền là lao động nữ di trú trong nước nên dưới góc độ quốc tế, không có quy định một cách trực tiếp đến chủ thể này mà nghĩa vụ này thuộc về quốc gia, ... Những văn kiện quốc tế về QCN nói chung cụ thể là Tuyên ngôn toàn thế giới về quyền con người năm 1948, Các Công ước quốc tế về các quyền dân sự; Công ước quốc tế về các quyền chính trị, kinh tế, xã hội, văn hóa. Đây là những văn bản pháp lý quốc tế quan trọng ghi nhận QCN trong đó có nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, có thể kể đến một số quyền: quyền được hưởng một mức sống thích đáng ở các khía cạnh ăn, mặc, ở, chăm sóc y tế, hưởng BHXH; quyền được làm việc; quyền được bảo đảm tiền lương thỏa đáng; quyền tự do đi lại, tự do lựa chọn nơi cư trú; ... Về bảo đảm quyền của phụ nữ có Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979 của Liên Hợp Quốc (CEDAW). Theo đó, ghi nhận, bảo đảm quyền không bị phân biệt đối xử với nam giới trong quyền được hưởng an sinh xã hội, bảo vệ sức khỏe trong đó có chức năng sinh đẻ; quyền được chăm sóc sức khỏe thích đáng, ... Về bảo đảm quyền của NLD có các văn kiện pháp lý quan trọng của tổ chức lao động thế giới ILO bảo đảm các quyền như: quyền làm việc, quyền được trả công bình đẳng, quyền không bị phân biệt đối xử trong lao động, .. Có thể kể đến một số văn kiện

quan trọng như: Tuyên bố của ILO về các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động năm 1998 sửa đổi 2010, Công ước số 100 – trả công bình đẳng năm 1951, Công ước số 111 – phân biệt đối xử (việc làm và nghề nghiệp), 1958.

2.2.1.3. Pháp luật quốc gia về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Pháp luật quốc gia về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là tổng thể quy phạm pháp luật quy định về chủ thể, đối tượng, phạm vi các quyền và nghĩa vụ pháp lý, trình tự và cách thức thực hiện, hậu quả pháp lý về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Hệ thống các quy định pháp luật đó bao gồm: Hiến pháp, Luật và các văn bản dưới Luật về quy định quyền và bảo đảm quyền liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp với đối tượng theo cách tiếp cận nữ lao động di trú vừa là con người, phụ nữ và là người lao động di cư. Hệ thống các quy định pháp luật quốc gia về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải đảm bảo những yêu cầu sau:

Thứ nhất, các quy định pháp luật về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải là sự thể chế hóa một cách chi tiết, rõ ràng các chính sách, chủ trương của Đảng về bảo đảm quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương nói chung và quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam nói riêng.

Thứ hai, quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải được chú trọng ghi nhận tại Hiến pháp và văn bản Luật và phù hợp với các điều ước quốc tế. Mặc dù, có thể được ghi nhận một cách trực tiếp hay gián tiếp nhưng với tính giá trị pháp lý cao của Hiến pháp và văn bản Luật sẽ tạo ra sức mạnh pháp lý làm cơ sở cho việc thực hiện quyền của chủ thể quyền. Đồng thời, hạn chế ban hành các văn bản dưới Luật xuất phát từ nhận thức pháp lý cũng như tiếp cận pháp lý của nữ lao động nông thôn còn rất hạn chế. Mặt khác, những quy định đó phải phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia hoặc phê chuẩn, bởi bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chính là bảo đảm các QCN mà cả cộng đồng quốc tế và Việt Nam đang nỗ lực thực thi.

Thứ ba, các quy định pháp luật phải mang tính đầy đủ, chặt chẽ, khả thi và đồng bộ và linh hoạt. Các quy định phải gắn liền với các đặc điểm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, xác định được tầm quan trọng của việc bảo đảm quyền của nhóm xã hội này trong giai đoạn hiện nay. Từ đó, mới có cơ sở xác định các nội dung cần quy định, các chủ thể cần phải quy định về quyền và nghĩa vụ, ... Đặc biệt, tránh sự chồng chéo giữa các quy định pháp luật khi thực hiện pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Sự linh hoạt của pháp luật là luôn đáp ứng kịp thời, nhanh nhạy những đòi hỏi chính đáng, nhu cầu thiết yếu, cấp bách về mặt xã hội của những biến đổi, phát sinh về quyền cần được bảo đảm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ tư, các quy định phải mang tính răn đe đối với các chủ thể xâm phạm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Xuất phát từ tính dễ bị tổn thương, dễ bị xâm hại của chủ thể quyền, vì vậy, các quy định pháp luật điều chỉnh phải mang tính răn đe cao.

Từ góc nhìn của khoa học luật học, các bảo đảm pháp lý rất đa dạng, phong phú, trước hết là sự ghi nhận quyền đến trách nhiệm của các chủ thể, về thanh tra kiểm tra, khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Các nội dung thể chế pháp lý đó được phân tích dưới các nhóm quy định sau:

- Nhóm quy định về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam

Như đã phân tích ở phần trên, để có cơ sở pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, trước hết pháp luật phải ghi nhận quyền hay nói cách khác phải được quy định cụ thể các các văn bản quy phạm pháp luật dưới góc độ xác định nội dung dung, phạm vi quyền. Cụ thể là các quy định về quyền làm việc của NLD và NLD có giới tính nữ; các quy định về quyền hưởng ASXH. Vì nội dung quyền khá rộng, gồm nhiều khía cạnh thuộc đối tượng điều chỉnh của nhiều ngành luật. Do đó, những quy phạm pháp luật này sẽ được quy định tại nhiều văn bản quy phạm pháp luật.

- *Nhóm quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*

Mục đích di chuyển của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là vì mục đích lao động, làm việc. Tại nơi đến, nữ lao động di trú có thể xác lập quan hệ lao động thông qua hợp đồng với NSDLĐ. Vì vậy, việc thụ hưởng các quyền liên quan đến quyền làm việc chắc chắn phải chịu tác động từ trách nhiệm của NSDLĐ. Nếu NSDLĐ không bị ràng buộc bởi các quy định pháp luật trong việc bảo đảm quyền cho NLD nói chung và lao động nữ di trú nói riêng thì việc tạo điều kiện về việc làm, trả lương, thực hiện chế độ về nghỉ ngơi, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho chủ thể hưởng thụ quyền sẽ hạn chế. Do đó, nhóm quy định về trách nhiệm của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị sẽ tạo ra tính bắt buộc trong sự tuân thủ pháp luật đối với NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền quan trọng nhất của nhóm xã hội này.

- *Nhóm quy định trách nhiệm quản lý nhà nước và hỗ trợ việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*

Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bên cạnh làm việc cho NSDLĐ, họ còn làm việc tự do để có thu nhập và trong trường hợp này, trách nhiệm của NSDLĐ không được đặt ra. Do đó, trách nhiệm này phải thuộc về Nhà nước và việc có những quy định về quản lý nhà nước trong việc bảo đảm quyền của nhóm xã hội này là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, điều này không đồng nghĩa với việc nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có quan hệ lao động với NSDLĐ thì không cần được bảo đảm dưới góc độ quản lý nhà nước mà chế độ quản lý nhà nước sẽ bảo đảm chung cho tất cả nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Theo đó, nhóm quy định này sẽ quy định về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước, trách nhiệm của tổ chức chính trị, các đoàn thể xã hội tại nơi đến và nơi đi của nữ lao động.

- *Nhóm quy định thanh tra kiểm tra, khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*

Việc ghi nhận quyền và trách nhiệm của các chủ thể trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chỉ là bước đầu để chủ thể quyền

có cơ sở pháp lý thực hiện quyền và các chủ thể khác phải có trách nhiệm tuân thủ. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện các quy định đó, các chủ thể có thi hành, tuân thủ hay áp dụng đúng hay không lại là một vấn đề khác. Do đó, cần phải có những quy định về thanh tra, kiểm tra việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Khi thanh tra, kiểm tra phát hiện vi phạm thì phải áp dụng các biện pháp xử lý. Điều này sẽ phòng, ngừa và ngăn chặn những vi phạm xảy ra. Đồng thời, những quy định về khiếu nại, tố cáo những sai phạm của các chủ thể sẽ góp phần bảo đảm được quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

2.2.2. Chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Việc xác lập thể chế bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là rất quan trọng, tuy nhiên, những quy định đó được tổ chức thực hiện như thế nào lại có ý nghĩa trong việc đánh giá hiệu quả của bảo đảm quyền của chủ thể quyền. Việc tổ chức thực hiện đó phải thông qua một hệ thống cơ quan, tổ chức thực hiện và đó chính là chủ thể bảo đảm.

Chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là hệ thống tổ chức, hoạt động của bộ máy được thiết lập trên các quy định pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Chủ thể bảo đảm được chia ra làm hai loại: Chủ thể bên trong là các cơ quan nhà nước bao gồm cơ quan quyền lực, cơ quan hành chính và cơ quan tư pháp được tổ chức theo chiều dọc từ trung ương đến địa phương; Chủ thể bên ngoài là chủ thể không mang quyền lực nhà nước là các tổ chức nhận sự ủy quyền của nhân dân, là sự tập hợp ý chí và nguyện vọng của nhân dân, hoạt động trên điều lệ của tổ chức khá đa dạng bao gồm: Đảng cộng sản, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội. Nếu xét về phạm vi lãnh thổ sẽ bao gồm chủ thể quốc tế và chủ thể quốc gia. Tuy nhiên, đối với bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị trong phạm vi quốc gia nên sẽ chịu tác động trực tiếp từ chủ thể quốc gia. Chủ thể quốc gia bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải được thiết lập thành một hệ thống khoa học, đồng bộ tránh sự chồng chéo nhiệm vụ trong quá trình thực

hiện. Trong các hoạt động, phải tập trung bảo đảm các quyền đặc trưng của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị và phải có cơ chế phối hợp và kiểm soát lẫn nhau để tạo hiệu quả bảo đảm cao. Chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm: Các cơ quan nhà nước, Các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội.

- *Các cơ quan nhà nước*: Để bảo đảm quyền của nữ lao động di trú. Cả ba cơ quan quyền lực, hành chính và tư pháp đều có chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước cũng như bảo đảm nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị với tư cách là công dân của quốc gia.

Cơ quan quyền lực nhà nước ở trung ương là Quốc hội với chức năng quan trọng là lập hiến, lập pháp và chức năng giám sát trước hết ban hành các văn bản Hiến pháp, Luật là cơ sở quan trọng cho nhóm xã hội này đồng thực hiện quyền, đồng thời chức năng giám sát việc các cơ quan nhà nước khác bảo đảm thực hiện các quyền này trên thực tế. Trong Quốc hội, có các ủy ban chuyên trách tư vấn cho Quốc hội thực hiện chức năng của mình trong việc bảo đảm, thúc đẩy, bảo đảm quyền của nữ lao động di trú như Ủy ban pháp luật, Ủy ban tài chính ngân sách, Ủy ban các vấn đề về xã hội. Trong trường hợp có quy định pháp luật hoặc chính sách đảm bảo quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị hoạt động không hiệu quả, Quốc hội có thể xem xét, điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế bằng những quy định pháp luật hoặc chính sách mới đảm bảo cho việc thực hiện và đảm bảo QCN có hiệu quả.

Cơ quan quyền lực nhà nước ở địa phương chính là Hội đồng nhân dân các cấp có chức năng ban hành văn bản dưới Luật, thực hiện chức năng giám sát trên địa bàn, thông qua các kỳ họp Hội đồng nhân dân quyết định được chính sách việc làm, có thắt chặt nhập cư hay hạn chế chế việc xuất cư, bảo đảm đời sống của lao động di cư trên địa bàn, ...

Cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương là Chính phủ. Là một trong những chủ thể của QCN, Chính phủ đóng vai trò đầu tiên và quan trọng nhất trong việc bảo đảm QCN nói chung trong đó có nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Vai trò của Chính phủ trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thể hiện ở chính sách, biện pháp, chương trình trên các phương diện lao động, ASXH, giáo dục, tuyên truyền pháp luật, ... Bên cạnh đó, bộ chuyên trách cụ thể là Bộ LĐ - TB & XH có nhiệm vụ quản lý đối tượng là lao động, tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về đối tượng này, đưa ra các chính sách xã hội để bảo đảm các quyền của NLĐ nói chung và lao động nữ nói riêng.

Cơ quan hành chính nhà nước phương là Ủy ban nhân dân các cấp cùng với cơ quan chuyên môn ở cấp tỉnh là Sở LĐ - TB & XH và ở cấp huyện là Phòng LĐ - TB & XH thực hiện chức năng quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn và các vấn đề xã hội có liên quan. Và cũng như các lĩnh vực khác thì các cơ quan này thực hiện chế độ báo cáo và có nhiệm vụ tham mưu để bảo đảm quyền của nữ lao động di trú trên địa bàn. Các cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền đưa ra biện pháp xử lý hành chính khi có sự vi phạm quyền của nữ lao động di trú.

Cơ quan tư pháp có nhiệm vụ bảo vệ nữ lao động di trú khi có sự vi phạm pháp luật đối với các quyền của nhóm xã hội này. Đó là hệ thống cơ quan Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân ở trung ương và địa phương. Tòa án nhân dân và Viện kiểm sát nhân dân đóng vai trò quan trọng trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. So với cơ quan lập pháp và hành pháp, vai trò của cơ quan tư pháp tập trung nhiều đến hoạt động và hiệu quả của cơ chế đảm bảo QCN. Cụ thể là, cơ quan tư pháp chú trọng đến bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, xử lý các vi phạm về quyền của nhóm xã hội này. Bên cạnh đó, từ góc độ tư pháp, các cơ quan này cũng xây dựng những cơ chế đảm bảo QCN nói chung và quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chẳng hạn như cơ chế Tòa án độc lập, cơ chế thẩm phán độc lập trong khi xử án, ...

Bên cạnh đó, cơ quan công an, cơ quan y tế, cơ quan xây dựng, cơ quan nông nghiệp, ... đều có chức năng bảo đảm việc thực hiện quyền của nữ lao động di trú.

- Tổ chức chính trị và các tổ chức chính trị xã hội

Đảng đề ra đường lối, chủ trương bảo đảm quyền của nữ lao động di cư trong nước. Các tổ chức đoàn thể cũng có nhiệm vụ bảo đảm về quyền lợi, phát triển và

bảo vệ quyền của các đối tượng thuộc tổ chức mình. Đối với nữ lao động di trú, nhiệm vụ đó trước hết thuộc về Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam ở trung ương và các địa phương là nơi đi và nơi đến của nữ lao động di cư. Hội liên hiệp phụ nữ có nhiệm vụ thực hiện tuyên truyền, giáo dục, thực hiện các chương trình chăm sóc sức khỏe, ... nhằm bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ quyền của phụ nữ nói chung. Cùng với Hội liên hiệp phụ nữ là Tổng liên đoàn lao động ở trung ương và Liên đoàn lao động cấp tỉnh và cấp huyện cũng bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ nữ lao động di trú bởi đây là tổ chức chính trị - xã hội bảo vệ quyền và lợi ích của giai cấp công nhân và nhân dân lao động. Trách nhiệm còn thuộc về Hội nông dân trong việc đào tạo nghề, Đoàn thanh niên đối với nữ lao động trong độ tuổi Đoàn, ...

Ngoài ra, trong thiết chế bảo đảm QCN nói chung và quyền của nữ lao động di trú nói riêng còn có thể có sự xuất hiện của cơ quan chuyên trách về của con người đó chính là cơ quan nhân quyền quốc gia. Theo khuyến cáo của liên hợp quốc, các quốc gia cần nỗ lực trong việc thiết lập, xây dựng cơ quan nhân quyền quốc gia để tăng cường QCN trên các lĩnh vực. Cơ quan nhân quyền quốc gia là cơ quan quốc gia chuyên xử lý các vấn đề về nhân quyền, độc lập với cơ quan hành chính đã có. Cơ quan nhân quyền quốc gia thành lập nhằm mục tiêu hỗ trợ cho hoạt động bảo vệ QCN có hiệu quả, đơn giản và nhanh chóng, bổ khuyết những hạn chế và khiếm khuyết của bảo vệ QCN qua con đường tư pháp. Cơ quan này không phải là tòa án cho nên không bị bó buộc về mặt thủ tục, có thể tiến hành những hoạt động bảo vệ quyền con người đa dạng và linh hoạt. Hơn nữa, với hoạt động của cơ quan này, về mặt nguyên tắc là không quá tốn kém về kinh tế, quá trình diễn ra không công khai nên hạn chế ở mức thấp nhất những gánh nặng về mặt tâm lý. Mặt khác, cơ quan nhân quyền quốc gia không nằm trong khuôn khổ một cơ quan hành chính nên hình thức của cơ quan nhân quyền quốc gia có thể thực hiện tổng hợp nhờ vào sự tập hợp và phát huy năng lực của các chuyên gia giàu kiến thức và kinh nghiệm về vấn đề nhân quyền.

Tóm lại, thiết chế bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm hệ thống cơ quan nhà nước: cơ quan hành pháp, cơ quan tư pháp, cơ

quan pháp; các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội đồng thời có sự tham gia của cơ quan nhân quyền quốc gia. Đồng thời cũng phải khẳng định, mối quan hệ biện chứng giữa thể chế và thiết chế bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Nếu thể chế không được thực hiện bởi các thiết chế thì thể đó mới chỉ dừng lại ở quy định, chưa đạt được mục đích của bảo đảm đảm quyền. Ngược lại, nếu sự vận hành của thiết chế mà không có thể chế ghi nhận thì không có cơ sở pháp lý để thực hiện.

2.2.3. Biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Xuất phát từ đặc điểm của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có thể thấy rõ nguy cơ xâm hại và vi phạm trong bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có thể xảy ra xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Do đó, để bảo đảm quyền của chủ thể quyền trước những nguy cơ xâm hại, đồng thời với mục đích răn đe, trừng trị khi có vi phạm xảy ra và tăng cường sự tôn trọng quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị của các chủ thể khác trong xã hội bắt buộc phải xác định những biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam. Như vậy, biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là các cách thức để bảo vệ nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị trước những nguy cơ xâm hại quyền và và những vi phạm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị từ các chủ thể khác. Các biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam bao gồm các hình thức: Biện pháp tư pháp; Biện pháp hành chính; Biện pháp kinh tế và Biện pháp bảo vệ quyền thông qua tổ chức đại diện.

- Biện pháp tư pháp

Biện pháp tư pháp là biện pháp bảo đảm quyền khi nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị khi có sự xâm phạm quyền bằng con đường Tòa án. Đây chính là công cụ truyền thống sử dụng tại rất nhiều nơi trên thế giới. Biện pháp này giúp cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm các quyền của mình và ngăn chặn sự xâm phạm từ các chủ thể khác thông qua trình tự thủ tục tố tụng theo

quy định của pháp luật. Đối với nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị với vị trí yếu thế tại thành thị, nguy cơ xâm phạm quyền càng cao ở nhiều khía cạnh trong quan hệ lao động với NSDLĐ, xung đột giữa những NLD với nhau, sự xâm phạm về nhân thân, ... Với phạm vi xâm phạm trên nhiều khía cạnh như vậy nên thẩm quyền giải quyết tranh chấp, các yêu cầu của nữ lao động di trú không chỉ thuộc thẩm quyền của tòa án chuyên trách về lao động và còn các tòa án chuyên trách khác trong hệ thống Tòa án nhân dân, Trong quá trình xét xử, việc dẫn chiếu những quy định như sự bình đẳng giữa NSDLĐ với NLD, hay những quy định đặc biệt dành cho lao động nữ, đảm bảo duy trì sự ổn định của quan hệ lao động, cộng với những biện pháp khẩn cấp tạm thời như buộc trợ cấp, buộc thực hiện HĐLĐ,... để đảm bảo quyền lợi của NLD nói chung và nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng là những lợi thế khi chủ thể quyền sử dụng biện pháp này. Đồng thời, với tính chất mạng quyền lực của nhà nước, tính cưỡng chế và bắt buộc nên các phán quyết của tòa án được đảm bảo thực hiện bởi cơ quan thi hành án. Do đó, biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bằng Tòa án là biện pháp hữu hiệu trong các biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam.

- Biện pháp hành chính

Biện pháp hành chính là biện pháp không thực hiện theo thủ tục tố tụng mà theo các thủ tục hành chính. Tuy nhiên, không phải mức độ xâm phạm quyền nào cũng thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án. Vì vậy, trong một số trường hợp, lại phải áp dụng biện pháp hành chính để bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Mặt khác, với biện pháp hành chính so với biện pháp tư pháp sẽ hiệu quả hơn về mặt thời gian, chi phí và khiến cho hậu quả vi phạm dễ dàng được khắc phục hơn. Có thể chia thành ba biện pháp hành chính bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ nhất, các biện pháp phòng ngừa hành chính. Biện pháp này được sử dụng khi có nguy cơ vi phạm xảy ra và mang tính phòng ngừa vi phạm. Mục đích là kích thích hành vi hợp pháp trong quản lý nhà nước và ngăn chặn, hạn chế khả năng gây

cản trở, tổn hại đến lợi ích của cá nhân, tổ chức. Đối với bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, biện pháp này mục đích tạo ra những tiền đề điều kiện cho việc thực hiện quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, bảo đảm môi trường hưởng thụ quyền. Ví dụ, biện pháp kiểm tra giấy tờ tùy thân, đăng ký cư trú, kiểm tra các điều kiện làm việc tại nơi làm việc, ... theo thẩm quyền, trình tự đúng pháp luật nhằm đưa ra những điều kiện tốt hơn để nữ lao động di trú có thể hưởng thụ quyền một cách tốt nhất. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp biện pháp phòng ngừa hành chính trong đảm bảo quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được áp dụng đối với những tình huống bất thường của quản lý nhà nước, và việc ngăn chặn, hạn chế thực chất là tạo điều kiện, cải thiện điều kiện để bảo đảm QCN nói chung, quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng thể hiện thông qua hành vi ngăn cấm như không được tiếp tục làm việc tại khu vực có nguy cơ nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng hoặc có dịch bệnh, ô nhiễm trầm trọng buộc phải di chuyển, ...

Thứ hai, biện pháp hành chính mang tính chất tái cấu trúc môi trường hưởng thụ quyền. Đó là biện pháp mang tính khắc phục, loại bỏ các yếu tố cản trở việc thực hiện quyền mà không mang nghĩa trừng phạt hành vi vi phạm. Mục đích của biện pháp này là không phải trừng phạt vi phạm mà chỉ là khắc phục duy trì mối quan hệ giữa chủ thể quyền hoặc loại bỏ những yếu tố tác động tiêu cực nhằm tái tạo, phát triển môi trường thuận lợi cho việc thụ hưởng quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Ví dụ: Tranh chấp lao động về quyền lợi của NLD do trả chậm lương, trả lương không đầy đủ, có sự phân biệt giữa mức lương của lao động nam và lao động nữ, ... mà tập thể lao động đình công được giải quyết theo thủ tục hành chính dưới sự phối hợp của ba bên: tổ chức công đoàn, cơ quan quản lý nhà nước về lao động, có sự tham gia hỗ trợ của cơ quan công an. Mục đích giải quyết không phải để trừng phạt hành vi vi phạm mà đưa ra những điều kiện mới có lợi hơn cho chủ thể quyền, loại bỏ những điều kiện cản trở việc hưởng thụ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ ba, biện pháp hành chính thông qua khiếu nại hành chính. Đây là hình thức của biện pháp hành chính bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đối với các quyết định hành chính sai trái hoặc hành vi hành chính sai trái của cơ quan hành chính và của người có chức vụ, quyền hạn ảnh hưởng đến chính quyền lợi của chủ thể quyền. Nữ lao động di trú hoàn toàn sử dụng công cụ này để bảo đảm quyền của mình, khôi phục lại các quyền khi có sự xâm phạm đến từ cơ quan hành chính hoặc người có chức vụ quyền hạn.

Thứ tư, biện pháp xử lý vi phạm hành chính. Khi có vi phạm quyền xảy ra, biện pháp hành chính còn có hình thức không khôi phục lại các điều kiện để bảo đảm quyền mà có tính chất xóa bỏ vi phạm không cho các hành vi có khả năng ngăn cản việc hưởng thụ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thường được thể hiện qua hình thức cấm hoặc đình chỉ hoạt động, ... Ngoài ra, biện pháp xử lý vi phạm hành chính còn bao gồm hình thức xử lý vi phạm bằng phạt tiền. Hình thức này nhằm phòng ngừa, chấm dứt và khắc phục hậu quả của vi phạm đối với quyền của căn cứ vào mức độ vi phạm, hành vi vi phạm được quy định tại các văn bản quy phạm pháp luật hành chính trong từng lĩnh vực. Ví dụ xử phạt vi phạm hành chính đối với NSDLĐ khi họ vi phạm các quy định về bảo đảm quyền làm việc cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Ngoài ra, đối với các quốc gia có cơ quan nhân quyền quốc gia thì việc giải quyết các vi phạm quyền của con người nói chung và quyền của nữ lao động di cư trong nước nói riêng sẽ được thực hiện theo cách thức riêng nhằm hướng đến bảo đảm quyền của chủ thể một cách tối ưu ngay cả khi những quyền đó chưa được ghi nhận trong các văn bản quy phạm của quốc gia. Cơ quan nhân quyền quốc gia tiếp nhận bất cứ khiếu nại, tố cáo nào liên quan đến vi phạm quyền hoặc chuyển tiếp chúng đến các cơ quan có thẩm quyền khác theo quy định, giải quyết bằng biện pháp hòa giải, đưa ra những quyết định có tính ràng buộc, trên cơ sở giữ kín thông tin về người khiếu nại, thông báo cho chủ thể khiếu nại các quyền của họ, các giải pháp đền bù có thể và hỗ trợ họ đạt được những giải pháp đó; đưa ra khuyến nghị với bất kỳ cơ quan có thẩm quyền nào có liên quan đến bảo đảm quyền bị xâm

phạm đó. Đây cũng là biện pháp hành chính đặc biệt trong lĩnh vực bảo đảm QCN nói chung trong đó có quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam.

- Biện pháp kinh tế

Biện pháp kinh tế là biện pháp ảnh hưởng đến tài sản của chủ thể không thực hiện trách nhiệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị khi có thiệt hại thực tế xảy ra. Trước hết là hình thức bồi thường thiệt hại cho chủ thể quyền khi có thiệt hại xảy ra. Ví dụ, việc trả chậm lương cho NLD của NSDLĐ được khắc phục bằng biện pháp NSDLĐ phải chịu phạt lãi do trả chậm cho NLD; hoặc trong quá trình làm việc, NLD bị tai nạn lao động, các bệnh nghề nghiệp làm ảnh hưởng tới sức khỏe, tính mạng thì NSDLĐ phải bồi thường thiệt hại đồng thời chịu các chi phí có liên quan theo quy định; hay sự xâm phạm của các chủ thể khác đối với lao động làm việc tự do khi có thiệt hại về tinh thần, sức khỏe, tính mạng xảy ra, ... Ngoài ra, để khuyến khích nhằm nâng cao trách nhiệm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị của các chủ thể khác, biện pháp kinh tế còn thể hiện qua các hình thức như ưu đãi về thuế, về tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ hoặc chính sách kinh tế bảo đảm các quyền về ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị và con cái họ.

- Biện pháp bảo vệ thông qua tổ chức đại diện

Quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị sẽ không được được bảo đảm tối ưu nếu thiếu biện pháp tự vệ của chính chủ thể quyền là nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Bản thân nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị vừa là chủ thể thừa hưởng quyền vừa là chủ thể bảo đảm quyền. Do đó, việc trang bị nhận thức về quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ của mình cũng như thực hiện biện pháp tự bảo đảm sẽ tạo ra hiệu quả cho việc bảo đảm quyền của chủ thể quyền. Tuy nhiên, với vị trí yếu thế của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, thì việc cá nhân tự bảo vệ trước sự xâm phạm quyền, hay phòng ngừa sự xâm phạm sẽ gặp khó khăn. Vì thế, cần thiết biện pháp thông qua tổ chức để bảo đảm các quyền của mình. Đây chính là biện pháp mà NLD liên kết lại với nhau trong một tổ chức thống nhất

để tổ chức đó đứng ra bảo đảm quyền lợi của mình, mang ý nghĩa sức mạnh của tập thể. Điển hình cho biện pháp này là đình công hợp pháp của NLD thông qua tổ chức công đoàn. Với vị trí yếu thế tại nơi đến, biện pháp cũng hết sức thiết thực cho việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Việc ghi nhận các QCN trong hệ thống pháp luật quốc gia đã là một nỗ lực đáng trân trọng của các Nhà nước. Thế nhưng, không phải ở bất cứ nơi đâu QCN một khi đã được ghi nhận đều đưa người dân đến trạng thái hưởng quyền ngay tức khắc. Và bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cũng không phải ngoại lệ, phải có các yếu tố ảnh hưởng nhất định mới tạo ra được môi trường thụ hưởng quyền của chủ thể quyền. Khi có một cơ chế bảo đảm quyền nhưng thiếu đi những yếu tố, môi trường để thực thi các quyền việc bảo đảm quyền cũng không thể đạt hiệu quả. Do đó, theo tác giả để tạo ra môi trường thuận lợi về quan điểm, đường lối chỉ đạo cũng như các quy định pháp luật trong việc bảo đảm quyền thì điều kiện về chính trị, pháp lý là hết sức quan trọng. Bên cạnh đó, để có nguồn lực thực hiện hỗ trợ cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thì yếu tố kinh tế cũng phải được đề cập đến. Ảnh hưởng tới nhận thức của chủ thể quyền cũng như các chủ thể khác trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thì phải có sự thuận lợi về yếu tố văn hoá, thúc đẩy giáo dục về nhận thức cũng như ý thức, trách nhiệm của cá nhân, tổ chức trong xã hội. Do đó, tác giả xác định có các yếu tố ảnh hưởng tới việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay bao gồm:

2.3.1. Yếu tố chính trị

Yếu tố chính trị bao gồm: chế độ chính trị; hoạt động của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội; tổ chức, vận hành quyền lực Nhà nước, ... Đối với nữ lao động di trú từ nông thôn, yếu tố chính trị ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện quyền trước hết là chế độ chính trị. Với một chế độ chính trị dân chủ thì việc bảo đảm QCN trong đó có đối tượng nữ lao động di cư sẽ được Nhà nước và xã hội đề

cao. Mặt khác, các chủ trương của Đảng cụ thể là chương trình kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cũng ảnh hưởng tới việc thực hiện quyền của nữ lao động di cư. Theo đó, đối tượng này có được đặt vào vị trí gắn liền với sự phát triển hay hạn chế sự phát triển, trong các chỉ đạo liên quan đến ASXH thì đối tượng này có được xem là nhóm xã hội dễ bị tổn thương cần phải tăng cường bảo đảm, ... Đây chính là những điều kiện quan trọng để Nhà nước cụ thể hóa vào chính sách pháp luật nhằm bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú. Mặt khác, trong xu hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đang diễn ra mạnh mẽ như hiện nay thì vẫn tồn tại mâu thuẫn một bên là áp lực của việc lao động di cư đến thành thị, một bên là bảo đảm quyền cho nhóm xã hội này. Do đó, quan điểm chỉ đạo của Đảng là hết sức cần thiết, từ đó mới tạo được chính sách dung hòa được mâu thuẫn trên.

Bên cạnh chủ trương chính sách của Đảng, điều kiện về hoạt động của các tổ chức đoàn thể cũng là yếu tố ảnh hưởng tới việc thực hiện quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Ví dụ: Nếu Hội liên hiệp phụ nữ với chức năng và nhiệm vụ của mình có quy định chức năng liên quan đến bảo đảm nữ lao động di cư trên địa bàn để giúp đỡ, động viên, tư vấn về sức khỏe, ... cho đối tượng này hay Hội nông dân có chức năng trang bị kiến thức trước lúc di cư, mở các lớp đào tạo nghề, ... cho đối tượng di cư thì sẽ giúp nhóm xã hội này có thể hạn chế được những rủi ro có thể gặp phải. Một yếu tố chính trị hết sức quan trọng ảnh hưởng đến việc thực hiện quyền của nữ lao động di trú đó chính là tổ chức và vận hành quyền lực Nhà nước. Cách thức sắp xếp, tổ chức, hoạt động của bộ máy Nhà nước nếu có sự phân công cơ quan Nhà nước từ trung ương đến địa phương chuyên trách bảo đảm về việc làm, đời sống của đối tượng di cư thì giảm bớt những khó khăn mà nhóm xã hội này thường có nguy cơ phải đối mặt. Do đó, Nhà nước phải được tổ chức sao cho dân chủ nhất, khoa học nhất để có những chính sách đối với nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong đó có lao động nữ di trú. Đồng thời mô hình nhà nước phải thể hiện sự thượng tôn pháp luật, các cơ quan nhà nước phải hoạt động có hiệu quả thì khi đó quyền của nhóm xã hội này mới được bảo đảm một cách tối ưu. Để bảo đảm những quyền đặc trưng, dễ bị xâm hại của nữ lao động di trú từ nông thôn

đến thành thị rất cần thiết Nhà nước phải ưu tiên bảo vệ nhóm người yếu thế và cảnh giác, đề phòng với những nguy cơ đe dọa, lạm dụng quyền.

2.3.2. Yếu tố pháp lý

Điều kiện pháp lý tạo cơ sở pháp lý để bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Theo đó, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm thực hiện quyền của mình bằng các quy định pháp luật. Với đặc trưng của pháp luật là tính bắt buộc chung, tính cưỡng chế được bảo đảm bởi quyền lực nhà nước sẽ tạo ra những quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các chủ thể trong việc thực thi, bảo đảm QCN nói chung và quyền của nữ lao động di trú nói riêng.

Điều kiện pháp lý đầu tiên để bảo đảm quyền đó chính là ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Ghi nhận quyền nghĩa là những quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải được pháp luật quy định, được thể chế hóa tại các văn bản quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành. Nếu không được ghi nhận thì các quyền tự nhiên của con người sẽ không trở thành mục tiêu, ý chí hành động và không có tính bắt buộc cho các chủ thể trong việc bảo đảm quyền. Do đó, việc ghi nhận quyền thực hiện quyền con người bằng pháp luật, trên phương diện pháp luật. Pháp luật có thuộc tính bắt buộc chung, được thực hiện bằng giáo dục thuyết phục, cưỡng chế khi cần thiết và bảo đảm thực hiện bằng quyền lực nhà nước. Nếu không được ghi nhận trong pháp luật thì những quyền tự nhiên vốn có của con người chưa trở thành ý chí và mục tiêu hành động chung, có giá trị bắt buộc chung đối với mọi người. Hay nói cách khác, nếu không ghi nhận quyền thì những quyền tự nhiên sẽ không có cơ sở pháp lý để thực hiện. Dưới khía cạnh tôn trọng quyền thì việc thể chế hóa các bảo đảm về chính trị, kinh tế, về hoạt động của các cơ quan nhà nước, tổ chức xã hội thành các quy định pháp luật cũng tạo ra khuôn phép có tính bắt buộc mà mọi chủ thể trong xã hội đều phải tuân theo. Dưới khía cạnh bảo vệ quyền, các quy định pháp luật có nội dung là các biện pháp xử phạt hành chính hay truy cứu trách nhiệm hình sự sẽ mang tính răn đe, giáo dục khi có sự xâm phạm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Chính vì vậy, điều kiện pháp lý được đánh giá là điều kiện tiên quyết của bảo đảm QCN nói chung và quyền của nữ lao động di

trú nói riêng, tạo ra hiệu quả nhất, có quy mô trên toàn xã hội. Khi nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị là nhóm người dễ bị phân biệt đối xử thì pháp luật càng là công cụ hữu hiệu để bảo đảm việc thực hiện quyền. Ví dụ: Việc pháp luật ghi nhận nữ lao động di trú làm việc tự do có phải là NLD hay không sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến các quyền đặc trưng của nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị như quyền tham gia các loại hình bảo hiểm. Để có được những điều kiện pháp lý tốt nhất bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị hiện nay cần phải đạt yêu cầu về nguyên tắc và nội dung của các quy định pháp luật:

- Về nguyên tắc, xây dựng các quy định pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú phải tạo ra các quy định pháp luật với những quyền và nghĩa vụ đối với các chủ thể có liên quan đến quyền của nữ lao động di trú nông thôn đến thành thị một cách đồng bộ, khả thi đồng thời thể hiện tính nghiêm minh của pháp luật. Việc ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay sẽ tạo điều kiện, cơ sở pháp lý cho việc thực hiện quyền, ngăn chặn sự xâm hại quyền. Đồng thời, việc ghi nhận quyền cũng phải đảm bảo tính khả thi, có khả năng áp dụng và áp dụng có hiệu quả trong việc bảo đảm quyền, tránh tình trạng chồng chéo hoặc có những cách hiểu khác nhau về quy định pháp luật. Ngoài ra, vấn đề bảo đảm quyền phải được quy định tại Hiến pháp với mục tiêu là để được bảo vệ bằng sức mạnh pháp lý cao nhất.

- Về nội dung, các quy định pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải đầy đủ, chi tiết. Theo đó, việc ghi nhận quyền phải bao gồm các quyền của chủ thể quyền, các nghĩa vụ của các chủ thể khác trong việc bảo đảm quyền, các biện pháp xử lý khi có vi phạm quyền xảy ra, đồng thời, phải quy định được cơ chế giám sát việc thực hiện các quy định pháp luật về bảo đảm đó, giúp hạn chế đến mức tối thiểu các vi phạm ảnh hưởng đến việc thụ hưởng quyền của chủ thể quyền.

2.3.3. Yếu tố kinh tế

Điều kiện về kinh tế là phương tiện để đưa các quyết tâm chính trị và đưa các quy định pháp luật vào cuộc sống nhằm hiện thực hóa các giá trị nhân quyền.

Những yếu tố về kinh tế ảnh hưởng lớn tới việc thực hiện quyền của nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị bao gồm:

- Mức độ tăng trưởng kinh tế ở các vùng thành thị cao với đa dạng hóa các loại công việc là lực hút khiến các nữ lao động nông thôn đến thành thị tìm kiếm việc làm, ngược lại, mức độ tăng trưởng kinh tế ở vùng nông thôn thấp hơn, thiếu việc làm lại là lực đẩy của việc di cư. Các chỉ số khác kinh tế như: tỷ số giá tiêu dùng tăng hay việc giá điện, giá nước tăng cao cũng ảnh hưởng lớn đến đời sống vốn rất khó khăn của nữ lao động di cư. Mức độ ổn định của chu kỳ tăng trưởng kinh tế cũng ảnh hưởng đến nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở vấn đề ổn định về việc làm, hạn chế tình trạng thất nghiệp giữa chừng hay tình trạng khó tìm được việc làm và thu nhập thấp trong thời kỳ khủng hoảng kinh tế.

- Nguồn lực tài chính là một yếu tố ảnh hưởng đến việc bảo đảm quyền của nữ lao động di cư. Nếu Nhà nước có một nguồn lực tài chính đủ lớn và phân bổ một phần nguồn lực tài chính đó để hỗ trợ cho nữ lao động di cư trong quá trình tìm kiếm việc làm, đào tạo nghề, nhà ở, ASXH, chăm sóc sức khỏe, ... thì sẽ tạo điều kiện tốt cho nhóm xã hội này hưởng thụ quyền trên thực tế, bởi thu nhập của nữ lao động di cư vừa phải trang trải các chi phí tại thành thị vừa phải tiết kiệm tiền gửi về nông thôn.

2.3.4. Yếu tố văn hóa

Yếu tố văn hóa cũng là một yếu tố tác động đến việc bảo đảm thực hiện quyền của nữ lao động di trú, đặc biệt trong đời sống tinh thần. Những yếu tố văn hóa trực tiếp tác động đến đối tượng này chủ yếu là quan niệm, tư tưởng tồn tại trong xã hội. Nếu quan niệm, tư tưởng tiến bộ ví dụ tư tưởng bình đẳng về giới giữa nam và nữ thì không xảy ra tình trạng phân biệt trong quá trình tuyển dụng, tìm kiếm việc làm hay thu nhập thì cơ hội có được việc làm cao hơn cũng như thu nhập bình đẳng, xứng đáng từ đó các quyền như quyền có việc làm hay quyền có điều kiện làm việc công bằng được đảm bảo thực hiện và ngược lại. Ngoài ra, là tư tưởng phân biệt giữa người nhập cư và người thành thị cũng tác động lớn đến việc hòa nhập tại nơi đến, ... Đặc biệt, sự tồn tại của các hệ tư tưởng lạc hậu trong chính gia đình người

phụ nữ di cư như: tư tưởng trọng nam khinh nữ, tính gia trưởng từ hệ tư tưởng phong kiến cũ của người chồng, người cha cũng gây cản trở đến việc thực hiện quyền tự do cư trú, xâm hại đến quyền về cảm xúc và tinh thần của nữ lao động di cư

2.3.5. Yếu tố giáo dục và ý thức pháp luật

Giáo dục là một phương tiện quan trọng trong việc bảo đảm thực hiện quyền của nữ lao động di trú nông thôn đến thành thị, được hiểu dưới những góc độ trực tiếp sau:

Giáo dục sẽ tạo ra những hiểu biết cho nữ di cư trên tất cả các phương diện hay còn gọi được nâng cao năng lực thụ hưởng quyền bao gồm nhận thức về quyền, cách thức sử dụng quyền và khả năng tiếp cận và thụ hưởng quyền. Theo đó, giáo dục sẽ giúp cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được trang bị kiến thức di cư, chăm sóc sức khỏe, tiếp cận và hòa nhập cộng đồng, nắm các quy định của pháp luật có liên quan đến bản thân, ... đồng thời thông qua giáo dục, nữ lao động di cư cũng có thể được đào tạo nâng cao tay nghề. Như vậy, nếu được giáo dục tốt các đối tượng này hoàn toàn có thể hạn chế được những rủi ro từ đó việc thực hiện quyền được bảo đảm tốt. Không chỉ tạo ra hiểu biết cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mà thông qua giáo dục, các chủ thể khác trong xã hội cũng nhận thức được nghĩa vụ của mình trong việc tôn trọng và bảo vệ nhóm xã hội dễ bị tổn thương này.

Ý thức pháp luật là tổng thể những học thuyết, tư tưởng, quan điểm, quan niệm thể hiện mối quan hệ giữa con người với pháp luật, thể hiện sự đánh giá về tính hợp pháp hay không hợp pháp trong hành vi xử sự của con người, cũng như trong tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước và các tổ chức xã hội [11, tr.47]. Trong bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, ý thức pháp luật là yếu tố góp phần tạo bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được thực hiện trong thực tế, bảo đảm tính thực thi của các quy phạm pháp luật có liên quan. Ý thức pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị sẽ bao gồm ý thức pháp luật của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành

thị, ý thức trách nhiệm từ phía cơ quan nhà nước và các tổ chức, cá nhân khác trong xã hội và ý thức tôn trọng quyền của cộng đồng.

Thứ nhất là ý thức pháp luật của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Nữ lao động di trú vừa là chủ thể hưởng thụ quyền và cũng chính là chủ thể bảo đảm các quyền của mình. Nhận biết được các quyền của mình chính là tiền đề để bảo đảm khả năng thụ hưởng quyền, từ đó, sẽ biết cách tự bảo vệ mình trước những nguy cơ và sự xâm hại đến quyền được pháp luật bảo đảm. Nếu như nữ lao động di trú thiếu hiểu biết về pháp luật, thiếu nhận thức về các quyền của mình thì nguy cơ xâm hại sẽ cao hơn, việc thụ hưởng quyền cũng hạn chế. Đồng thời dẫn đến sự thiếu tự tin, ngại tiếp xúc với các chủ thể khác và chấp nhận việc quyền của mình không được bảo đảm. Điều này cũng gây cản trở trong việc đánh giá hỗ trợ về các quyền từ các chủ thể khác trong xã hội.

Thứ hai là ý thức trách nhiệm của cơ quan nhà nước và các chủ thể khác

Như đã phân tích ở trên, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị gặp rất nhiều khó khăn trong công việc và đời sống tại thành thị. Việc được thụ hưởng quyền của nhóm xã hội này phụ thuộc rất lớn vào trách nhiệm của nhà nước và sự hỗ trợ, giúp sức của các chủ thể khác trong xã hội. Vì vậy, ý thức trách nhiệm của các chủ thể đó là hết sức quan trọng. Trước hết, cơ quan nhà nước nhận thức được tính tất yếu cũng như vai trò của việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị quan tâm đến việc thực hiện quyền của chủ thể quyền. Nếu trong quá trình tổ chức thực hiện các quyền đã được ghi nhận của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, cơ quan nhà nước lơ là, thiếu trách nhiệm hoặc sách nhiễu, luôn xem đây là đối tượng tạo áp lực cho xã hội tại thành thị thì việc hưởng thụ quyền của chủ thể quyền cũng bị cản trở. Ngoài ra, ý thức trách nhiệm của nhà nước thể hiện qua cách thức sử dụng các biện pháp bảo đảm khi có nguy cơ xâm hại hoặc xâm hại quyền của nữ lao động di trú đạt yêu cầu mang tính linh hoạt nhưng cũng phải bảo đảm nghiêm khắc.

Ngoài ý thức trách nhiệm của cơ quan nhà nước thì ý thức trách nhiệm của các chủ thể khác như các đoàn thể hay của cả cộng đồng đặc biệt là nơi đến cũng là điều

kiện bảo đảm quan trọng. Mặc dù, không mang quyền lực nhà nước nhưng sự trợ giúp, tinh thần cộng đồng trong việc không phân biệt đối xử với nữ lao động di trú, ... sẽ tạo ra nguồn lực về vật chất cũng như tinh thần giúp nữ lao động di trú sẽ được hưởng thụ quyền trên thực tế.

2.4. Kinh nghiệm của một số nước về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

Những kinh nghiệm về bảo đảm quyền của lao động nữ di cư nội địa tại một số quốc gia trên thế giới sẽ gợi mở những bài học trong việc nghiên cứu cũng như hoạch định chính sách có liên quan tại Việt Nam. Ấn Độ và Trung Quốc là một trong các quốc gia có đông dân cư và hiện tượng lực lượng lao động nông thôn trong đó có phụ nữ rời khỏi nơi cư trú tới các vùng thành thị diễn ra phổ biến. Nguyên nhân của việc di cư cũng có nhiều nét tương đồng với Việt Nam như do khí hậu tại nông thôn, do thu nhập, do sự mở cửa và thu hút lao động của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tại thành thị. So với di cư quốc tế thì di cư trong nước có tiềm năng lớn hơn để xóa đói giảm nghèo, đáp ứng các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs) và đóng góp vào tăng trưởng kinh tế ở các nước đang phát triển, đây là phát hiện của Priya Deshingkar năm 2016 tại 4 nước nghiên cứu gồm Ấn Độ, Việt Nam, Indonesia và Trung Quốc, theo đó di cư trong nước là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng trong các ngành nông nghiệp, chế tạo, xây dựng, và dịch vụ. Với các quốc gia đang phát triển như Trung Quốc, Ấn Độ, Việt Nam sẽ phải đối mặt với thực trạng sự gia tăng của dòng người di cư với việc bảo đảm quyền của họ tại thành thị [95; tr.18]. Tại Ấn Độ, Trung Quốc thì lao động di cư trong nước nói chung và lao động nữ nói riêng cũng phải đối mặt những khó khăn vấn đề về thu nhập, về an sinh xã hội, tiếp cận các dịch vụ. Đặc biệt, với đại dịch covid vừa qua, tại Ấn Độ con sóng di cư ồ ạt từ thành thị về nông thôn cũng tương tự như thực trạng ở Việt Nam. Cũng như tại Trung Quốc, việc duy trì việc quản lý dân cư bằng hộ khẩu như trước đây của Việt Nam cũng hạn chế việc tiếp cận quyền của lao động di cư trong những lĩnh vực như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, ... Đây chính là những nét tương đồng với thực trạng về lao động di cư trong nước của

Việt Nam. Từ thực tế đó, Ấn Độ và Trung Quốc cũng đã đưa ra những chính sách để bảo đảm quyền cho lao động di cư trong nước, giảm thiểu những rủi ro, khó khăn mà họ phải đối mặt tại thành thị. Mặc dù không phải chính sách nào cũng đã mang lại hiệu quả nhưng đây chính là những tham khảo có giá trị trong việc nghiên cứu, rút kinh nghiệm để đưa ra những chính sách phù hợp nhằm tăng cường bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam

2.4.1. Trung Quốc

Trung Quốc là một quốc gia có số lượng lớn người dân di cư nội địa và bắt đầu tăng từ những năm 1980 và chủ yếu là dòng di cư từ nông thôn đến thành thị. Năm 2017, dân số di cư nội địa là 286,5 triệu người trong đó có 172 triệu người là lao động di cư từ nông thôn, chiếm 22,1% lực lượng lao động của cả nước [116; tr.9]. Phần lớn, công việc mà người di cư thực hiện tại nơi đến là xây dựng, làm việc trong lĩnh vực bán lẻ, vận tải và kho bãi, dịch vụ lưu trú và ăn uống. Người di cư tham gia vào các chương trình an sinh xã hội với tỷ lệ thấp và phần lớn họ làm việc trong khu vực phi chính thức và không ký HĐLĐ, chỉ 35.1% người lao động di cư ký HĐLĐ [120; tr.9]. Người di cư nội địa tại Trung Quốc gặp rào cản lớn trong tiếp cận chế độ ASXH và dịch vụ công bởi hệ thống hộ khẩu. Tất cả các chế độ ASXH, dịch vụ công như y tế, lương hưu, giáo dục miễn phí đều gắn liền với nơi đăng ký hộ khẩu trong khi phần lớn họ đăng ký hộ khẩu tại nơi cư trú trước đây là nông thôn. Người lao động di cư trong nước có hộ khẩu tại nông thôn thì không được tham gia chế độ BHXH và trợ cấp xã hội ở thành thị. Ngoài ra, chính nhận thức của người di cư về quyền lợi của mình còn hạn chế vì thế họ ít tham gia vào các chế độ ASXH hơn.

Trước thực trạng đó, Trung Quốc đã đưa ra những cải cách nhằm tăng cường bảo đảm quyền của lao động di cư nội địa bao gồm:

- Cải cách hệ thống hộ khẩu: Thiết lập hệ thống cấp phép cư trú song song, tách quyền lợi tiếp cận dịch vụ cơ bản của người dân di cư khỏi tình trạng hộ khẩu nhằm cung cấp những dịch vụ xã hội gắn liền với hệ thống cấp phép này. Bên cạnh đó, còn nới lỏng điều kiện đăng ký hộ khẩu tại nơi đến khi người di cư có nhu cầu tạo

điều kiện cho người nhập cư được quyền tiếp cận các dịch vụ công như giáo dục, mua xe, phúc lợi xã hội tại nơi nhập cư [97].

- Bảo đảm đối xử công bằng, bình đẳng đối với người lao động di cư từ nông thôn ra thành thị. Theo đó, Luật thúc đẩy việc làm năm 2008 quy định rõ: “Người lao động từ nông thôn ra thành thị tìm kiếm việc làm được hưởng các quyền lao động ngang bằng với người lao động ở thành thị, cấm đặt ra các hạn chế mang tính phân biệt đối xử đối với người lao động ở nông thôn tìm kiếm việc làm tại thành thị. Luật hợp đồng lao động năm 2008 quy định việc ký HĐLĐ bắt buộc với tất cả lao động, không phân biệt lao động di cư hay lao động tại địa phương [116; tr.4].

- Tăng cường năng lực các thiết chế bảo vệ quyền của người lao động di cư. Đơn cử như các cơ quan tư pháp và hành chính đã thực hiện một số biện pháp để tăng cường đơn giản hoá các thủ tục nhằm bảo vệ quyền của người lao động nhập cư hay Chính phủ Trung Quốc quan tâm nhiều đến vai trò của dịch vụ pháp lý dựa trên xã hội dân sự trong việc bảo vệ quyền của người lao động nhập cư.

2.4.2. Ấn Độ

Ấn Độ cũng là một trong các nước có tỷ lệ di cư nội địa khá cao. Số lượng người di cư nội địa chiếm 28,55 tổng dân số và tỷ lệ phụ nữ di cư chiếm từ 70 – 80% lực lượng người di cư, chủ yếu học làm những công việc trong khu vực kinh tế phi chính thức [115].

Lao động di cư nội địa tại Ấn Độ phải đối mặt với nhiều khó khăn. Trước hết, tình trạng cư trú là một điều kiện để người lao động di cư nội địa được tham gia vào các chương trình ASXH, dịch vụ công, ... Họ thường bị coi là công dân hạng hai và muốn tiếp cận được các dịch vụ cũng phải có những điều kiện khắt khe như người di cư phải cư trú ít nhất 3 năm mới đủ điều kiện tham gia chương trình đào tạo và việc làm tại đô thị [110; tr.7]. Tình trạng cư trú và nhà ở hợp pháp cũng chính là những điều kiện để người di cư tiếp cận được giáo dục miễn phí, tham gia chế độ bảo hiểm, ... Bên cạnh đó, học cũng phải chịu sự phân biệt đối xử về sắc tộc, tôn giáo, đẳng cấp và giới tính, bị gạt ra ngoài lề của quá trình ra quyết định tại địa phương. Ấn Độ còn thiếu nguồn lực để đảm bảo quyền của người lao động di cư

trong bối cảnh dân số đông và tỷ lệ đói nghèo cao, các thiết chế thực thi pháp luật không hiệu quả dẫn đến các đạo luật về bảo đảm quyền của người di cư chủ yếu là các quy định nằm trên giấy [96; tr.83].

Tuy nhiên, Ấn Độ cũng đã có những nỗ lực và cải cách nhất định để bảo đảm quyền của lao động di cư nội địa thông qua những khía cạnh như sau:

- Xây dựng đạo luật điều chỉnh người lao động trong khu vực không có tổ chức như người lao động giúp việc gia đình, người lao động trả lương theo ngày, ... trên cơ sở đó phải đảm bảo được ASXH cơ bản cho họ.

- Huy động sự hỗ trợ của các nguồn lực trong xã hội, vai trò của tổ chức xã hội dân sự trong việc hỗ trợ, bảo vệ người lao động di cư như hỗ trợ đăng ký cư trú và sổ định danh tạo điều kiện người lao động di cư tiếp cận được phúc lợi xã hội và dịch vụ công. Ngoài ra, hỗ trợ người lao động di cư tìm kiếm việc làm cũng như nâng cao kỹ năng nghề nghiệp giúp họ có công việc với thu nhập cao hơn [106]; trợ giúp pháp lý miễn phí cho lao động di cư nội địa để nâng cao nhận thức về những quyền lợi hợp pháp của mình trong thời gian di cư.

Từ những kinh nghiệm của Trung Quốc và Ấn Độ trong việc bảo đảm quyền của lao động di cư đã gợi mở cho Việt Nam những định hướng phù hợp với bối cảnh của quốc gia trong đó nhấn mạnh việc hoàn thiện pháp luật ghi nhận sự bình đẳng không phân biệt đối xử về quyền giữa lao động di cư nội địa là lao động tại địa phương. Bên cạnh đó cần thiết nâng cao năng lực của các thiết chế thực thi pháp luật cũng như thúc đẩy sự tham gia hỗ trợ của các nguồn lực xã hội, của các tổ chức xã hội dân sự trong việc tổ chức thực hiện tốt việc bảo đảm quyền của lao động di cư nội địa nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng. Đặc biệt, cần phải rà soát và xem xét về vấn đề quản lý và sử dụng hồ khẩu để quản lý dân cư nhưng cũng là điều kiện để tiếp cận các dịch vụ xã hội tại Trung Quốc sẽ gây ra những hạn chế mang tính thủ tục trong quá trình thụ hưởng quyền của lao động di trú. Từ đó, Việt Nam sẽ thực hiện những biện pháp phù hợp vừa giải quyết được mâu thuẫn sức ép lên hạ tầng tại đô thị, vừa bảo đảm quyền cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là một bộ phận của quyền lao động nữ nói chung. Với đặc điểm là quyền của nhóm người dễ bị tổn thương, việc thực hiện quyền gắn với nơi đến, ... quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được nhận diện với những quyền đặc trưng cần thiết được bảo đảm hiện nay đó là các quyền: Quyền làm việc và Quyền hưởng ASXH.

Để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có thể thụ hưởng các quyền đặc trưng đó trên thực tế thì vấn đề bảo đảm quyền cho nhóm xã hội này là vấn đề cốt lõi. Tác giả chỉ ra có năm điều kiện bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị bao gồm: Điều kiện chính trị, điều kiện pháp lý, điều kiện kinh tế, điều kiện văn hóa, điều kiện giáo dục và ý thức pháp luật. Các điều kiện này tạo ra cơ sở chính trị, pháp lý và nguồn lực để bảo đảm quyền của nhóm xã hội này. Đồng thời, khi có đủ các điều kiện bảo đảm thì phương thức bảo đảm đóng vai trò quan trọng trong việc hiện thực hóa quyền chủ thể. Phương thức bảo đảm bao gồm hệ thống pháp luật, hoạt động của các chủ thể bảo đảm và biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Cụ thể hơn là hệ thống pháp luật và sự tổ chức, hoạt động của các cơ quan, tổ chức ở cả cấp độ quốc tế và quốc gia, trong đó trực tiếp là cơ chế quốc gia. Tuy nhiên, với vị trí yếu thế tại thành thị, trong quá trình thực hiện quyền, nữ lao động di trú không tránh khỏi sự xâm phạm quyền của mình. Do đó, việc áp dụng các biện pháp bảo vệ quyền như biện pháp tư pháp, biện pháp hành chính, biện pháp kinh tế và biện pháp bảo đảm thông qua tổ chức sẽ góp phần ngăn chặn, phòng ngừa cũng như xử lý vi phạm pháp luật về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Ngoài ra, các biện pháp đó còn mang tính răn đe, bắt buộc các chủ thể khác trong xã hội phải tôn trọng quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị với góc độ là quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương cần thiết phải được bảo đảm.

Những nghiên cứu này tạo cơ sở để đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam một cách có căn cứ khoa học và sát thực nhất.

Chương 3

THỰC TRẠNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ
TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

3.1. Tình hình về nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.1.1. Một số đặc điểm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Việt Nam là một trong các quốc gia đang phát triển, do đó, xu hướng di chuyển nơi cư trú đến các vùng thành thị để tìm kiếm việc làm là điều tất yếu. Theo đó, tỷ lệ số người di cư đang ở mức cao, phần lớn là nữ giới và di cư chủ yếu vì mục đích lao động đến các vùng thành thị.

Bảng 1: Số liệu về di cư trong nước từ năm 2016 đến năm 2021

Năm	Số người di cư từ 15 tuổi trở lên (nghìn người)	Tỷ lệ nữ giới di cư (%)	Tỷ lệ nữ giới di cư tham gia lao động (%)	Tỷ lệ di cư đến thành thị (%)
2016	1037,3	58,0	74,3	59,3
2017	978,6	56,7	72,7	64,1
2018	788,9	57,0	78,4	57,5
2019	928,3	55,0	80,0	63,6
2020	877,8	55,0	76,4	69,0
2021	892,7	53,6	71,3	65,7

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục thống kê Việt Nam

Qua bảng số liệu trên, mặc dù, tỷ lệ nữ di cư có giảm xuống từ năm 2016 là 58%, năm 2021 là 53,6% nhưng vẫn đang ở mức chiếm tỷ lệ cao trong tổng dòng người di cư trong nước nói chung (trên 50%) và chủ yếu rời khỏi nơi cư trú vì mục đích lao động, tìm kiếm việc làm. Đồng thời, thành thị vẫn là lựa chọn chủ yếu của dòng di cư này. Cũng theo báo cáo lao động việc làm của tổng cục thống kê, vùng thành

thị mà người di cư tập trung di chuyển lớn vùng Đông Nam Bộ và Thành phố Hồ Chí Minh. Trong cuộc điều tra về di cư nội địa quốc gia của Tổng cục thống kê cho thấy, có 49,8% di cư từ nông thôn đến thành thị, 29,2% di cư từ nông thôn đến nông thôn, 18,0% là di cư từ thành thị đến thành thị, 2,9% là di cư từ thành thị đến nông thôn và có tới 79,1% lao động di cư có xuất thân từ nông thôn [71; tr.50]. Với đặc thù về di chuyển chủ yếu từ nông thôn đến thành thị cũng như nữ lao động chiếm phần lớn trong dòng di chuyển đó thì đây chính là đối tượng cần phải được Nhà nước và xã hội đặc biệt quan tâm. Kết quả Điều tra di cư nội địa quốc gia năm 2015 cho thấy 68,5% lao động nữ di cư không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, chỉ 27,0% lao động di cư những người tốt nghiệp phổ thông trung học [71; tr.43]. Theo báo cáo tại Hội thảo “Nhóm phụ nữ di cư” kết quả nghiên cứu, đề xuất giải pháp và mô hình hỗ trợ do Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam thực hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh ngày 2/3/2022 cũng chỉ ra có đến 83,7% phụ nữ di cư chưa qua đào tạo nghề, chỉ 5,7 % đã được đào tạo ngắn hạn. Điều đó có thể nhận thấy, trình độ học vấn và chuyên môn của lao động di cư đang ở mức thấp do đó sẽ gặp trở ngại trong quá trình tìm kiếm việc làm đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao. ...Trong số đối tượng di cư hầu hết đều có việc làm nhưng gần 1/2 đang làm các công việc lao động giản đơn trong khu vực kinh tế phi chính thức [64; tr.28]. Lao động nữ di cư là công nhân chủ yếu làm việc trong các xí nghiệp gia công may mặc và giày dép; trong khi phụ nữ di cư lao động tự do chủ yếu là buôn bán nhỏ (buôn bán quần áo, giày dép, hoa quả, bán hàng rong), làm thuê trong các cơ sở dịch vụ (cắt tóc, gội đầu).

Những đặc điểm trên đã tác động rất lớn đến chất lượng công việc cũng như cuộc sống của nữ lao động du trú từ nông thôn đến thành thị, Việc nghiên cứu tình hình thực tế trong công việc, tham gia ASXH của lao động nữ từ nông thôn đến thành thị là cơ sở quan trọng để đánh giá thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

3.1.2. Tình hình về việc làm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.1.2.1. Những kết quả đạt được về việc làm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

- Nữ lao động di trú từ nông thôn dễ dàng tìm kiếm được công việc phù hợp với sở thích, trình độ của mình tại thành thị và có thu nhập cao hơn trước lúc di cư

Người di cư là nhóm NLD tích cực vì họ tìm được công việc nhanh chóng ngay sau khi đến nơi ở mới. Trong đó, theo nghiên cứu năm 2010 của Liên hợp quốc tại Việt Nam thì có tới 90% người di cư ra đi vì lý do kinh tế đã tìm được việc làm trong vòng một tháng sau khi di cư [66; tr.29]. Trong những năm gần đây, theo số liệu điều tra của Tổng cục thống kê thì tỷ lệ lao động nữ di cư đến thành thị có việc làm luôn chiếm trên 50%. Năm 2021, theo số liệu thống kê tại Báo cáo điều tra lao động và việc làm của Tổng cục thống kê thì tỷ lệ lao động di cư có việc làm tại thành thị chiếm 71,2% cao hơn tỷ lệ lao động nữ di cư có việc làm tại nông thôn chiếm 65.5%. Theo điều tra của Tổng cục thống kê, có 52,0% người di cư cho biết họ có thu nhập tốt hơn hoặc tốt hơn nhiều; 25,4% có thu nhập vẫn như cũ và 12,8% có thu nhập thấp hơn hoặc thấp hơn nhiều so với trước di cư [71; tr.72]. Thu nhập trung bình của lao động nữ di cư là 4.535.000 [71; tr.111]. Mức lương cơ bản hàng tháng của công nhân xây dựng là cao nhất với 4,7 triệu đồng, sau đó là bán hàng rong với 4,2 triệu đồng, công nhân điện tử và may mặc phi chính thức với 4 triệu đồng và thấp nhất là công nhân may chính thức với 3,8 triệu đồng [71, tr.20]. Như vậy, nữ lao động di cư có thu nhập cao so với công việc đồng áng theo mùa vụ và không có việc làm như ở nông thôn hiện nay.

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm một số quyền lợi về điều kiện làm việc nhất định

Nữ lao động là công nhân làm việc ở các nhà máy, xí nghiệp được tham gia ký kết HĐLĐ, được hưởng các chế độ làm việc, chế độ nghỉ ngơi, chế độ thai sản, an toàn lao động. Nữ lao động làm giúp việc gia đình cũng được bảo đảm các quyền lợi khác ngoài lương như tiền vé xe đi về, làm việc trong các ngày lễ theo hợp đồng

được ký kết với chủ gia đình. Có đến 52,6% lao động di cư được hưởng các phúc lợi tại nơi đến như tiền thưởng, phụ cấp, ... [45; tr.107].

3.1.2.2. Những hạn chế về việc làm của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị vẫn còn bị phân biệt đối xử trong quá trình tìm kiếm việc làm và cả trong quá trình làm việc

Đối với nữ lao động là công nhân, trong quá trình tuyển dụng vẫn còn bị phân biệt về giới. NSDLĐ có xu hướng ưu tiên sử dụng lao động là nam giới hơn là nữ giới. Theo đó, mặc dù chiếm phần lớn trong dòng lao động di cư đến thành thị nhưng tỉ lệ có việc làm của nữ giới luôn thấp hơn nam giới

Bảng 3.2: Tỷ lệ có việc làm của lao động di cư từ năm 2016 đến năm 2021

Năm	Tỷ lệ lao động di cư có việc làm (%)	
	Lao động nam	Lao động nữ
2016	73,8	66.1
2017	77,9	64.4
2018	75,0	66,8
2019	76,9	68,8
2020	70,8	60,4
2021	73,8	65.4

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục thống kê Việt Nam

Theo kết quả thống kê tại bảng số liệu ở trên thì tỷ lệ có việc làm của nam giới di cư luôn chiếm tỷ lệ cao hơn so với nữ giới di cư mà chênh lệch trung bình xấp xỉ 10%, đặc biệt năm 2017 sự chênh lệch này lên tới gần 13%.

Sự phân biệt đối xử được thể hiện ngay từ khi tuyển dụng. Nhiều công ty chỉ tuyển lao động nam mặc dù công việc đó hoàn toàn phù hợp với lao động nữ hoặc có tuyển nữ nhưng yêu cầu bằng tốt nghiệp đối với nữ phải là khá, giỏi, còn nam giới chỉ cần trung bình [79; tr.18]. Vẫn còn sự phân biệt vùng miền khi tuyển dụng như chỉ tuyển dụng lao động có hộ khẩu tại địa phương mình hoặc ưu tiên người địa phương này hay người địa phương khác [30; tr.23]. Ngoài ra, nữ lao động di trú

thường bị dụ dỗ và bị lừa đảo trong quá trình tìm kiếm việc làm và 8,4 % lao động di cư từ nông thôn đến thành thị thường phải mất phí trong lần di cư đầu tiên [36].

Trong vấn đề về thu nhập cũng xảy ra tình trạng phân biệt đối xử theo đó thu nhập của nam giới được trả cao hơn so với nữ giới. Thu nhập thực tế của nữ lao động di cư trung bình chỉ 4.535.000 đồng/ tháng, nam lao động di cư là 5.543.000. Như vậy, thu nhập trung bình của nữ giới 81,8% thu nhập của nam giới di cư [71; tr.110]. Mặt khác, để có được mức thu nhập bình quân tương đương với nam thì nữ lao động di cư phải làm việc nhiều thời gian hơn [45; tr.20]. Ngoài ra, đối với nữ lao động tự do lại gặp sự phân biệt đối xử trong quá trình làm việc. Cũng theo khảo sát của AAV, có 9,4 % nữ lao động tự do bị đuổi trong khi làm việc và 18% nữ lao động tự do bị người mua quỵt tiền

- Nữ lao động di trú phải đối mặt với khó khăn liên quan đến HĐLĐ

HĐLĐ là cơ sở pháp lý quan trọng để đảm bảo quyền làm việc và quyền liên quan của NLĐ. HĐLĐ chỉ được quy định đối với lao động là công nhân hoặc giúp việc gia đình. Tuy nhiên, theo công bố kết quả “Tình hình di chuyển lao động từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp trong bối cảnh Việt Nam gia nhập WTO của Bộ LĐ - TB & XH, trong số 7.800 lao động nông thôn di cư tại 15 tỉnh, thành phố lớn thì có 46,2 % tổng số lao động không ký bất cứ HĐLĐ nào. Đối với nữ lao động di cư thì tình trạng không ký hợp đồng cũng xảy ra. Có gần 76% lao động nữ di cư có ký HĐLĐ. Trong đó, HĐLĐ không xác định thời hạn là 32,7%, thời hạn hợp đồng từ 1 năm đến 3 năm là 35,2%, thỏa thuận miệng 16,2%. Qua đó có thể thấy quyền lợi của lao động nữ di cư sẽ không được đảm bảo tối ưu với tình trạng ký HĐLĐ ngắn hạn hoặc thỏa thuận miệng. Đặc biệt, người giúp việc gia đình phải được ký HĐLĐ nhưng phần lớn những người giúp việc gia đình chưa được thực hiện quyền lợi này. Việc chưa bao giờ được ký hợp đồng hay đôi khi được ký rõ ràng đẩy người lao động vào một vị thế dễ bị tổn thương cao như: mất việc không được báo trước, không có bồi thường khi tai nạn lao động, ... Trong số những đối tượng lao động nữ được ký kết HĐLĐ, hơn 1/2 nữ lao động di cư được ký kết hợp đồng dài hạn trên 1 năm, tỷ lệ được ký hợp đồng không xác định thời

hạn là 20%, hợp đồng ngắn hạn dưới 1 năm chiếm 45% trong đó hợp đồng có thời hạn dưới 6 tháng chiếm gần 20% [64; tr.50].

- Công việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thường không ổn định và cường độ làm việc cao

Trước hết, về số liệu thống kê về điều tra dân số và lao động của Tổng cục thống kê thì tỷ lệ thất nghiệp trong bộ phận lao động di cư vẫn xảy ra và có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn tỷ lệ thất nghiệp nói chung. Năm 2020, tỷ lệ thất nghiệp của người di cư cao hơn khoảng 5 lần so với tỷ lệ thất nghiệp của dân số từ 15 tuổi trở lên [76; tr.51]. Điều đó cho thấy sự bất ổn định và khó khăn trong việc tìm kiếm và duy trì việc làm mà lao động di cư trong nước đang phải đối mặt.

**Bảng 3.3: Số lượng và phân bố người di cư thất nghiệp
từ năm 2016 đến năm 2021**

Năm	Số người di cư thất nghiệp (nghìn người)	Tỷ lệ người di cư thất nghiệp (%)	Tỷ lệ nữ di cư thất nghiệp (%)	Tỷ lệ nam di cư thất nghiệp (%)
2016	76,0	9,3	8,3	10,5
2017	71,9	9,38	8,95	9,87
2018	64,2	9,99	9,06	10,76
2019	65,8	9,82	10,84	8,73
2020	70,5	9,49	10,27	8,62
2021	59,9	8,83	9,39	8,29

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục thống kê Việt Nam

Qua bảng số liệu trên cho thấy, năm 2016, 2017, 2018 tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nam cao hơn lao động nữ nhưng từ năm 2019 trở đi, tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nữ cao hơn lao động nam. Do đó, tỷ lệ lao động di cư thất nghiệp đang có xu hướng nữ hoá đòi hỏi phải có những biện pháp phù hợp để giảm tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nữ di cư nói riêng và lao động di cư trong nước nói chung.

Đối với phụ nữ di cư lao động tự do, công việc của họ còn có tính bất bênh hơn so với công việc của nhóm di cư là công nhân. Họ làm việc tự do dựa trên thời gian và sức lao động của mình, không trực thuộc quản lý của cơ quan, đoàn thể nào. Thu nhập của họ phụ thuộc vào có tìm được khách hàng, sức khỏe của bản thân, và cạnh tranh với những người lao động tự do khác tại địa phương. Bên cạnh đó, chính lao động di cư làm công nhân lại là một nhóm khách hàng quan trọng của lao động tự do. Ở khía cạnh này, tính bất bênh trong công việc của công nhân cũng làm tăng tính rủi ro đối với lao động tự do. Phần lớn nữ lao động di cư tự do không hài lòng về công việc hiện tại [45; tr.50]. Đặc biệt, dưới tác động của đại dịch covid 19, có đến 84,33 % lao động nữ di cư trong khu vực phi chính thức không có thu nhập vì không có việc làm [25].

Ngoài ra, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị còn phải chịu cường độ làm việc cao. Lao động nữ di cư có cường độ làm việc khá căng thẳng với thời gian làm việc trung bình là 9,6 tiếng trong những ngày thường. Vào các ngày cuối tuần, hầu hết lao động di cư nữ vẫn làm việc với thời gian là 6,7 giờ/ngày. Có những trường hợp phải làm việc đến con số 15 giờ/ngày trong trường hợp tăng ca để đảm bảo tiến độ giao hàng theo hợp đồng. Tình trạng làm thêm giờ là khá phổ biến vào giai đoạn doanh nghiệp nhận được các đơn hàng lớn, hoặc gần đến thời hạn giao hàng. Trong những trường hợp này, việc làm thêm giờ, làm ca đêm gần như là bắt buộc, gây ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe và sinh hoạt của công nhân [64; tr.52].

Thời gian lao động trung bình của phụ nữ di cư lao động tự do hàng ngày cao hơn so với công nhân khoảng một tiếng đồng hồ. Khác biệt lớn nhất là trong khi thời gian lao động trung bình của công nhân trong dịp cuối tuần chỉ là 4,3 giờ/ngày thì lao động tự do vẫn làm việc ở mức 9,2 tiếng/ngày trong dịp cuối tuần. thậm chí có trường hợp là 20 giờ/ngày [64; tr.33]. Những con số này phản ánh điều kiện làm việc vất vả của phụ nữ di cư lao động tự do.

- Nữ lao động di cư vẫn còn chưa được đảm bảo tốt chế độ đãi ngộ trong làm việc

Tình trạng chậm trả lương vẫn diễn ra phổ biến. Việc chậm trả lương, giữ lại lương của công nhân tại các cơ sở ảnh hưởng đến thu nhập, và khả năng trang trải

chi phí sinh hoạt và gửi tiền về gia đình của phụ nữ di cư. NSDLĐ thường áp dụng biện pháp giữ lương công nhân để tránh tình trạng công nhân bỏ việc mà không sử dụng các công cụ khuyến khích khác như ký kết hợp đồng dài hạn và đảm bảo các phúc lợi khác. Ngoài ra, các DN cũng có một số chế độ chế độ đãi ngộ như phụ cấp ăn trưa, phụ cấp thâm niên công tác nhưng những khoản hỗ trợ ngoài lương này không ổn định, thay đổi theo kết quả kinh doanh của DN. Xét về giá trị, các khoản thu nhập ngoài lương có giá trị tương đối nhỏ (thường là dưới mức 250 nghìn đồng/tháng). Ngoài ra, rất ít phụ nữ di cư làm công nhân cho biết cơ sở tuyển dụng họ có chế độ tiền thưởng trong những ngày lễ tết, hay tiền thưởng [64; tr.49]. Phụ nữ di cư làm công nhân là khó khăn trong việc xin nghỉ ốm, nghỉ phép. Chỉ có khoảng 12% lao động di cư được phép nghỉ mặc dù có lý do chính đáng [66; tr.34].

Ngoài ra, vì phải trang trải các chi phí sinh hoạt tại nơi đến, chịu chi phí kén và giá điện nước cao hơn do không có hộ khẩu thường trú cộng với việc gửi tiền về cho gia đình nên vẫn là mức thu nhập nêu trên còn thấp, chưa đáp ứng đủ nhu cầu sống tối thiểu [45; tr.20]. Lao động di cư khu vực phi chính thức không có bất kỳ khoản trợ cấp hay thu nhập tăng thêm ngoài tiền công hoặc thu nhập từ bán hàng rong thường thấp và bấp bênh, đời sống của họ. Do vậy, đây là đối tượng còn khó khăn hơn so với nhóm lao động di cư ở khu vực chính thức. Và cả hai nhóm di cư đều cố gắng giảm đến mức thấp nhất các chi tiêu sinh hoạt cá nhân và cho con cái. Bên cạnh đó, đối với lao động nữ là công nhân thì việc được đào tạo để nâng cao tay nghề tại nơi làm việc cũng rất hạn chế. Đây thực sự là tình hình hết sức khó khăn đang diễn ra với lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị.

3.1.3. Thực trạng về an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.1.3.1. Những kết quả đạt được về an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đã được tham gia các loại hình bảo hiểm

Về việc tham gia BHYT để hưởng các quyền lợi về khám chữa bệnh, nữ lao động là công nhân cũng đã được doanh nghiệp đảm bảo thông qua HĐLĐ và đăng ký

khám chữa bệnh tại nơi doanh nghiệp có trụ sở nên công nhân nữ gặp thuận lợi. Nữ công nhân được hưởng chế độ bảo BHYT đúng tuyến. Nữ lao động làm việc tự do tại các khu kinh tế phi chính thức đã được Luật BHYT cho phép tham gia BHYT tự nguyện theo hình thức hộ gia đình. Chỉ cần có hộ khẩu tạm trú tại thành thị thì nữ lao động tự do được tham gia BHYT tại nơi đến và được hưởng chế độ khám chữa bệnh đúng tuyến. Đối với nữ lao động là công nhân làm việc có HĐLĐ với NSDLĐ, NSDLĐ cùng tham gia đóng BHXH bắt buộc để được hưởng các chế độ hưu trí, tử tuất, thai sản, Ngoài ra, đối với NLĐ làm việc có hợp đồng từ 12 tháng trở lên được DN cùng tham gia đóng BHTN để hỗ trợ NLĐ khi không còn việc làm. Do đó, nữ lao động là công nhân đã được tạo điều kiện, được hỗ trợ từ NSDLĐ để có thể hưởng các chế độ liên quan đến BHXH và BHTN. Có rất nhiều DN đã thực hiện tốt nghĩa vụ tham gia đóng BHXH, BHTN cho người lao động. Về BHXH, tính trung bình khoảng 67% phụ nữ di cư có BHXH, tỷ lệ phụ nữ di cư có BHXH cao nhất là tại TP HCM (với 75% phụ nữ di cư có BHXH) [64; tr.31]. Theo quy định của Luật BHXH thì chỉ lao động nữ có tham gia BHXH mới được hưởng chế độ thai sản theo quy định. Tuy nhiên, tại một số doanh nghiệp đã thực hiện việc cho phép phụ nữ mang thai, phụ nữ sinh con được hưởng một số biện pháp ưu đãi đặc biệt được thực hiện không gắn với việc họ có tham gia BHXH hay không.

Đối với nữ lao động làm việc tự do vẫn được hưởng chế độ BHXH là hưu trí hoặc tử tuất thông qua việc tham gia BHXH tự nguyện. Nữ lao động làm việc tự do được lựa chọn mức đóng BHXH theo thu nhập tuy nhiên không được thấp hơn mức lương tối thiểu. Đây cũng chính là điều kiện thuận lợi để nữ lao động làm việc tự do có thể được hưởng các chế độ về BHXH mặc dù không làm việc trong khu vực kinh tế chính thức.

- Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được được chăm sóc sức khỏe

Ngoài việc đảm bảo an toàn lao động tại nơi làm việc, các doanh nghiệp đã thực hiện việc chăm sóc sức khỏe cho lao động nữ thông qua việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ hàng năm. Công đoàn cũng đứng ra tổ chức các buổi tư vấn về sức khỏe tình dục và sức khỏe sinh sản cho công nhân. Đặc biệt, đối tượng nữ lao động là

công nhân là đối tượng mà nhiều dự án về chăm sóc sức khỏe quan tâm. Có thể kể đến là dự án trao quyền và nâng cao vị thế kinh tế - xã hội cho nữ công nhân nhập cư thông qua gia tăng tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản chất lượng và phù hợp đặc điểm về giới, do tổ chức Marie Stopes International (MSI) tại Việt Nam thực hiện. Sau 2 năm thực hiện thí điểm dự án tại 9 nhà máy, đã có hơn 230 lượt công nhân được tiếp cận thông tin và dịch vụ hỗ trợ kinh tế, xã hội, tâm lý và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản và kế hoạch hóa gia đình thiết yếu thông qua các hoạt động truyền thông, thảo luận nhóm, hoạt động cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe lưu động tại nhà máy, nhận thông tin chăm sóc sức khỏe qua tin nhắn, hỗ trợ tài chính cho công nhân qua thẻ dịch vụ tin nhắn, một số dịch vụ chăm sóc sức khỏe được đặt tại nhà máy còn giúp các chị em thuận tiện hơn trong việc khám chữa bệnh liên quan đến sức khỏe sinh sản. Hiện nay, nữ lao động làm việc tự do cũng đã bắt đầu nhận được sự quan tâm về chăm sóc sức khỏe từ cộng đồng trong đó có thể kể đến dự án “Chúng tôi là phụ nữ - Trao quyền cho phụ nữ di cư tại Việt Nam - Cách tiếp cận dựa trên cơ sở quyền” do Cơ quan phụ nữ Liên hợp quốc (UN Women) tài trợ thực hiện. Dự án đã thực hiện các hoạt động khám sức khỏe miễn phí, phát thuốc cho hơn 100 phụ nữ là lao động di cư làm việc tự do tại chợ Long Biên, Hà Nội.

- Nữ lao động là công nhân đã được tạo điều kiện trong việc hòa nhập với cộng đồng nơi đến, được trợ giúp xã hội

Chính quyền địa phương nơi đến cũng đã có sự hướng dẫn cho nữ công nhân trong việc tiếp cận các dịch vụ bao gồm cả dịch vụ công và các dịch vụ xã hội khác như vay tín dụng của ngân hàng chính sách xã hội, ...

Hiện nay, một số doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh đã thực hiện tốt việc kết nối với chính quyền địa phương nơi doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh đóng trụ sở trong việc tạo điều kiện cho công nhân được tham gia các hoạt động văn hóa như giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao với cộng đồng dân cư. Có sự phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể của địa phương như Hội phụ nữ. Đoàn thanh niên trong việc tổ chức các chương trình tư vấn về sức khỏe, chương trình phổ biến pháp luật.

3.1.3.2. *Những hạn chế về an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*

- Nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị còn ít được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Đối với nữ lao động là công nhân, chăm sóc sức khỏe bằng việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ là nghĩa vụ của NSDLĐ. Tuy nhiên, chỉ có những nhà máy, cơ sở sản xuất có ký HĐLĐ chính thức với nữ lao động thì mới thực hiện tốt nghĩa vụ này. Trong khi đó, tình trạng làm việc không có HĐLĐ diễn ra phổ biến đối với nữ lao động di cư do đó việc chăm sóc sức khỏe cho NLĐ ít được tiến hành. Nếu có HĐLĐ chính thức thì một số DN đã tổ chức việc khám chữa bệnh cho công nhân nữ nhưng cũng tiến hành khá đơn giản, chỉ dừng lại ở việc đo chiều cao, cân nặng hay đo mắt [30; tr.23]. Đối với nữ lao động làm việc tự do, gần như không nhận được sự tư vấn về sức khỏe tình dục, sức khỏe sinh sản và các dịch vụ chăm sóc sức khỏe từ Hội phụ nữ trên địa bàn dân cư nơi họ sinh sống. Các chương trình của Hội phụ nữ tổ chức thường tập trung đến những phụ nữ thường trú trên địa bàn, rất hiếm các chương trình được tuyên truyền đến đối tượng là nữ lao động di cư làm việc tự do và càng hiếm các chương trình chăm sóc sức khỏe miễn phí dành riêng cho đối tượng là nữ di cư làm việc tự do.

Theo số liệu của Tổng cục thống kê thì đa số phụ nữ di cư là ở trong độ tuổi từ 15 đến 29; đồng thời hơn 1/2 phụ nữ di cư đã lập gia đình. Với đặc thù này, nhu cầu chăm sóc sức khỏe sinh sản, sức khỏe tình dục cho phụ nữ di cư là khá lớn. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy hầu hết phụ nữ di cư cả công nhân lẫn lao động tự do đều rất ít đi khám sức khỏe (trừ khi khám sức khỏe là yêu cầu của NSDLĐ khi tuyển dụng). Khi bị ốm đau, phần lớn họ tự chữa trị chứ ít khi tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Có 41% thanh niên di cư làm việc trong khu kinh tế phi chính thức tại Hà Nội tự chữa khi ốm đau bằng cách mua thuốc uống; tỷ lệ đến các cơ sở y tế là 26%; nặng hơn thì họ về nhà nhờ đến sự trợ giúp của gia đình [30; tr.34]. Mặt khác, 71% NLĐ di cư không tiếp cận được tới dịch vụ y tế công và chỉ có 44% NLĐDC có BHYT sử dụng thường xuyên thẻ BHYT. Cách thức điều trị phổ biến nhất

khi đau ốm của NLĐDC là mua thuốc ở hiệu thuốc về uống. cao nhất ở nhóm công nhân may phi chính thức, công nhân xây dựng, và người bán hàng rong (gần 80%). Ngay trong nhóm có BHYT thì cũng có tới 71,2% chọn cách này [45; tr.33]. Những số liệu trên cho thấy, vì lý do chủ quan và khách quan mà đối tượng lao động di cư nói chung vì mưu sinh mà chưa thực sự chú trọng tới sức khỏe.

- Nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị còn gặp nhiều trở ngại trong việc tham gia BHYT và hưởng chế độ BHYT tại nơi đến.

Có 30,3% phụ nữ lao động di cư không có BHYT. Điều đó có nghĩa là ít nhất gần một nửa phụ nữ lao động di cư phải chi tiền túi khi cần phải sử dụng các dịch vụ y tế mà không có bất kỳ sự hỗ trợ nào [71; tr.139]. Đây là một rủi ro lớn với phụ nữ, nhất là với những trường hợp chi phí chăm sóc y tế cao. Có tới 76,5% NLĐDC khu vực phi chính thức chưa tham gia BHYT. Trong khi 100% NLĐ di cư trong khu vực chính thức có BHYT bắt buộc; thì chỉ có 23.5% NLĐ di cư trong khu vực phi chính thức có BHYT, trong đó 12,3% có BHYT tự nguyện, 6,7% có BHYT hộ nghèo, cận nghèo, và 4,5% có BHYT dành cho đối tượng chính sách. Đối với các thành viên còn lại trong hộ gia đình NLĐDC, tỷ lệ có BHYT là 60,7%, vẫn thấp hơn so với mức bao phủ BHYT trung bình trên cả nước [45; tr.33]. Điều này cho thấy mức độ bao phủ của BHYT có sự chênh lệch đáng kể giữa lao động di cư trong khu vực chính thức cao hơn nhiều so với lao động ở khu vực phi chính thức. Từ đó cho thấy, khả năng được thụ hưởng các chính sách từ BHYT đối với nhóm xã hội này còn rất hạn chế, khó khăn lại chồng chất khó khăn.

Theo khảo sát của của Viện phát triển sức khỏe cộng đồng Ánh sáng với đối tượng nữ lao động di cư bán hàng rong và đồng nát tại Hà Nội, tỷ lệ tham gia BHYT của nhóm lao động này là rất thấp. Theo đó, người lao động di cư có thể BHYT tỷ lệ rất thấp: 13,1% có thể BHYT dành cho hộ nghèo; 1,9% có thể BHYT dành cho gia đình chính sách; 17% lao động di cư có thể BHYT tự nguyện. Thực tế này cho thấy NLĐ làm việc tự do sẽ phải đối mặt với những nguy cơ ảnh hưởng tới tài chính và sức khỏe, khả năng lao động khi gặp tai nạn, rủi ro. Mặt khác, khi lao động làm việc tự do tại thành thị muốn được tham gia BHYT và đăng ký khám chữa

bệnh ban đầu tại nơi đến thì lại gặp trở ngại về vấn đề hộ khẩu. Hộ khẩu tạm trú hoặc thường trú là điều kiện để nữ lao động tự do tham gia BHYT tại thành thị mà như đã phân tích ở trên thì tỷ lệ nữ lao động tự do không có hộ khẩu tạm trú hoặc thường trú tại nơi đến là rất cao. Trong thời gian đủ điều kiện để được đăng ký hộ khẩu muốn được hưởng chế độ khám chữa bệnh tại thành thị với chi phí thấp là điều không thể xảy ra với nữ lao động làm việc tự do. Bên cạnh đó, vì không có BHYT nên muốn chăm sóc sức khỏe thì nữ lao động di cư làm việc tự do sẽ phải sử dụng các dịch vụ chăm sóc y tế tư nhân đắt đỏ [45; tr.29].

Trong số nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị có BHYT thì phần lớn lại tham gia BHYT và đăng ký khám chữa bệnh ban đầu tại nơi cư trú trước đây. Do đó, khi sinh sống tại thành thị, nếu đến khám chữa bệnh tại các cơ sở y tế thì lại không được hưởng chế độ bảo hiểm ở mức cao do không đúng tuyến.

- Việc tham gia BHXH và BHTN của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị còn gặp rất nhiều khó khăn.

Nghiên cứu về quyền ASXH của lao động nữ di cư ở Việt Nam của Cục bảo trợ xã hội (Bộ LĐ-TB&XH) phối hợp với tổ chức AAV, cho thấy 97,9% lao động phi chính thức không có BHXH, điều đó cho thấy mức độ bao phủ BHXH tự nguyện còn rất thấp. So sánh giữa lao động di cư trong khu vực chính thức và phi chính thức thì có sự chênh lệch đáng kể, trong khi phần lớn lao động di cư khu vực chính thức tham gia BHXH, BHTN là 97,8% thì tỷ lệ lao động di trú tự do tham gia BHXH tự nguyện chỉ 1,95 % và BHTN là 0% [45; tr.27]. Trong số thanh niên di cư làm việc tại khu vực phi chính thức tại Hà Nội, tỷ lệ tham gia BHXH chỉ chiếm 3% [23; tr. 20]. Có thể nhận thấy, đối với nữ lao động di cư làm việc tự do thì việc tham gia BHXH tự nguyện cũng rất xa vời.

Theo quy định của pháp luật, NLĐ và NSDLĐ có trách nhiệm đóng BHXH và BHTN. Việc có thực hiện nghĩa vụ này hay không là một yếu tố rất quan trọng đối với mức độ dễ bị tổn thương của phụ nữ di cư. Tuy nhiên, có đến hơn 37% phụ nữ di cư không có BHXH, hay nói cách khác họ sẽ không được BHXH chi trả tiền lương hưu sau khi hết tuổi lao động. Đây là một rủi ro lớn đối với NLĐ. Cần nhấn

mạnh sự khác biệt rất lớn về tỷ lệ có BHXH giữa tỷ lệ phụ nữ di cư làm công nhân và tỷ lệ phụ nữ lao động tự do. Trong khi hơn 67% nữ công nhân có BHXH thì chỉ có chưa đến 29% nữ di cư lao động tự do có hình thức bảo hiểm này [64; tr.52]. HDLĐ là cơ sở để nữ lao động là công nhân được hưởng các chế độ từ BHXH và BHTN như phải ký kết hợp đồng làm việc có thời hạn từ 6 tháng trở lên mới được hưởng chế độ thai sản, ... Tuy nhiên, như đã đề cập ở trên thì tỷ lệ ký kết hợp HDLĐ không xác định thời hạn hoặc thời hạn trên 6 tháng chiếm tỷ lệ không cao nên việc thụ hưởng một cách đầy đủ các chế độ từ BHXH, BHTN sẽ hạn chế.

Theo nghiên cứu của Viện phát triển sức khỏe cộng đồng Ánh sáng, trong số nữ lao động di cư làm việc tự do tại Hà Nội có 91,45% nữ lao động tự do không biết đến Luật BHXH. Đây là con một con số rất lớn phản ánh sự hạn chế của nữ lao động di cư tự do trong việc tham gia BHXH.

- Mức độ hòa nhập với sinh hoạt chính trị, xã hội, và văn hóa tại, tiếp cận dịch vụ trợ giúp xã hội nơi đến của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cũng rất hạn chế

Mức độ hòa nhập với sinh hoạt chính trị, xã hội và văn hóa tại nơi đến là một yếu tố quyết định đối với đảm bảo quyền dân sự và chính trị, quyền văn hóa và xã hội của nữ nhập cư được đảm bảo. Ở khía cạnh này, phụ nữ lao động di cư có tính dễ bị tổn thương rất cao trong việc hòa nhập xã hội đến. Có 80,3% lao động nữ di cư không tham gia hoạt động đoàn thể [71; tr.129]. Phụ nữ lao động di cư ít tham gia sinh hoạt cộng đồng tại nơi đến, 68% chưa bao giờ tham gia sinh hoạt tổ dân phố. Có đến 66% phụ nữ di cư chưa bao giờ tham gia vào sinh hoạt tại các chi Hội phụ nữ tại nơi đến [64; tr.61]. Các hoạt động sinh hoạt cộng đồng tự nguyện khác như sinh hoạt câu lạc bộ, sinh hoạt hội đồng hương cũng còn rất hạn chế. Mặt khác, lao động nhập cư nói chung và lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng gặp phải nhiều khó khăn khi tiếp cận các nguồn vốn vay. Theo đó, có tới 42.0% lao động di cư rất khó tiếp cận nguồn vay tín dụng của các đoàn thể, 38,0% lao động di cư gặp khó khăn để tiếp cận được nguồn vốn vay từ ngân hàng. Điều này cũng làm gia tăng mức độ tổn thương trong đời sống của chủ thể quyền [51; tr.48].

Từ tình hình trên đặt ra vấn đề phải có những đánh giá khách quan về thực trạng bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

3.2. Thực trạng ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Những kết quả của việc ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.2.1.1. Quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đã được ghi nhận tại Hiến pháp thông qua quyền của người lao động

Những nguyên tắc được Hiến định tạo cơ sở pháp lý vững chắc để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam có thể được thụ hưởng quyền trên thực tế, bởi xuất phát từ giá trị pháp lý cao nhất của Hiến pháp trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Theo đó, ngoài ghi nhận những quyền chung thì Hiến pháp đã ghi nhận về quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH - những quyền đặc thù gắn liền với nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Sự ghi nhận đó thể hiện sự kế thừa, phát triển và tiến bộ về quan điểm, kỹ thuật lập hiến, đặc biệt có hướng đến bảo đảm quyền cho lao động nữ; lao động gặp khó khăn; sự tương thích với các chuẩn mực quốc tế, sự thể chế hóa quan điểm của Đảng cộng sản về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH.

- Các quy định về quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH tại Hiến pháp thể hiện sự kế thừa, phát triển và tiến bộ về quan điểm, kỹ thuật lập hiến, đặc biệt, có hướng đến bảo đảm quyền cho lao động gặp khó khăn.

Sự kế thừa về ghi nhận quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH thể hiện thông qua các bản Hiến pháp. Tại Hiến pháp năm 1946, mặc dù quyền việc làm và quyền được hưởng ASXH không được đề cập đến, tuy nhiên, đã khẳng định sự bình đẳng, không phân biệt đối xử giữa công dân Việt Nam, giữa đàn ông và đàn bà. Điều này gián tiếp quy định về sự bình đẳng giữa lao động nữ và lao động nam cũng như trách nhiệm của cơ quan nhà nước, của xã hội phải đảm bảo được sự bình đẳng, không phân biệt đối xử đó. Các bản Hiến pháp năm 1959, 1980, 1992 ngoài

quy định về sự bình đẳng, không biệt đối xử giữa các công dân với nhau thì việc ghi nhận quyền của công dân nói chung đã được mở rộng ra cũng như trách nhiệm của Nhà nước cũng được quy định rõ ràng hơn, đặc biệt các quyền của người lao động, các nguyên tắc không phân biệt đối xử, sự bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ về thu nhập, ... Nhìn chung, các bản Hiến pháp đã có quy định về bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng BHXH, tuy nhiên đối tượng thụ hưởng là công dân, là viên chức, công nhân hoặc xã viên của hợp tác xã.

Đến Hiến pháp 2013 là một bước tiến mới về tư duy cũng như kỹ thuật lập pháp khi lần đầu tiên QCN được ghi nhận cùng với quyền công dân. Đặc biệt, vị trí không phải ở chương 5 như các bản hiến pháp trước đó mà là chương thứ hai ngay sau chương chế độ chính trị. Điều đó đã chứng tỏ, đảng và nhà nước rất coi trọng quyền con người và đặt ra yêu cầu bảo đảm quyền, sự tôn trọng QCN trong xã hội, bất khả xâm phạm trừ những trường hợp hạn chế quyền nhưng những hạn chế đó cũng phải được quy định tại văn bản Luật chứ không phải văn bản dưới Luật. Đặt ra trách nhiệm của Nhà nước công nhận, tôn trọng, bảo vệ và bảo đảm quyền con người (Điều 3).

Trước hết, Hiến pháp ghi nhận nguyên tắc không phân biệt đối xử tại Điều 16: Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật; Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội. Điều đó có nghĩa là cấm mọi hành vi phân biệt đối xử trong xã hội, là nền tảng để lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị được đảm bảo sự bình đẳng không bị phân biệt đối xử trong công việc cũng như trong đời sống sinh hoạt tại thành thị.

Về quyền làm việc và quyền được hưởng BHXH của NLD nói chung: Trước hết, ghi nhận nguyên tắc bình đẳng: Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt (Điều 26). Về quyền làm việc, Hiến pháp ghi nhận: Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc (Điều 35). Đặc biệt, lần đầu tiên trong lịch sử lập hiến, quyền về an sinh xã hội được ghi nhận. Theo đó: Công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội (Điều 34). Đồng thời, mọi người có quyền được bảo vệ, chăm sóc sức khỏe, bình đẳng trong việc sử dụng các dịch vụ y tế và có nghĩa vụ

thực hiện các quy định về phòng bệnh, khám bệnh, chữa bệnh (Điều 38). Đây là những nguyên tắc hiến định trao quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH cho người lao động nói chung trong đó có nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Bên cạnh việc ghi nhận quyền, Hiến pháp năm 2013 yêu cầu bắt buộc các chủ thể có nghĩa vụ tôn trọng quyền của người khác theo quy định tại Khoản 2 – Điều 15. Đây là một bước tiến mới tư duy lý luận về QCN trong kỹ thuật lập hiến, bởi theo Hiến pháp năm 1992 chỉ quy định dưới khía cạnh công dân phải làm tròn nghĩa vụ của mình với nhà nước (Điều 51). Điều này đồng nghĩa với việc, đã ghi nhận quyền thì tất yếu phải phát sinh trách nhiệm của các chủ thể trong việc bảo đảm quyền đó. Do đó, Hiến pháp 2013 đã quy định rõ trách nhiệm trong việc bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH. Cụ thể: Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới, Nhà nước gia đình và xã hội, nghiêm cấm sự phân biệt về giới (Điều 26); Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi (Điều 35); Nghiêm cấm các hành vi đe dọa cuộc sống, sức khỏe của người khác và cộng đồng (Điều 38); Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tạo việc làm cho người lao động, Nhà nước bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định (Điều 57); Nhà nước, xã hội đầu tư phát triển sự nghiệp bảo vệ, chăm sóc sức khỏe của Nhân dân, thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân, có chính sách ưu tiên chăm sóc sức khỏe cho đồng bào dân tộc thiểu số, đồng bào ở miền núi, hải đảo và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, Nhà nước, xã hội và gia đình có trách nhiệm bảo vệ, chăm sóc sức khỏe người mẹ, trẻ em, thực hiện kế hoạch hóa gia đình (Điều 58). Hiến pháp năm 2013 quy định rõ trách nhiệm của cơ quan tư pháp trong việc bảo vệ quyền con người (Điều 102). Đây cũng là một điểm tiến bộ trong khi Hiến pháp 1992 chỉ nêu nhiệm vụ của Tòa án nhân dân là bảo vệ tính mạng, tài sản, tự do, danh dự và nhân phẩm của công dân, không đề cập về việc bảo vệ quyền con người, quyền công dân. Ngoài ra, Hiến pháp cũng quy định trách nhiệm của các tổ chức đoàn thể cụ thể là Mặt trận tổ quốc, Hội phụ nữ, ... đặc biệt

là tổ chức công đoàn trong việc đại diện quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động (Điều 9).

Hiến pháp 2013 đã hướng tới bảo đảm quyền cho nhóm xã hội khó khăn. Đây là một cơ sở pháp lý quan trọng khi đối tượng lao động nữ từ nông thôn đến thành thị được tiếp cận dưới góc độ là nhóm xã hội yếu thế, gặp nhiều khó khăn tại nơi đến. Theo đó, Khoản 2 - Điều 59 – Hiến pháp năm 2013 quy định: “Nhà nước tạo bình đẳng về cơ hội để công dân thụ hưởng phúc lợi xã hội, phát triển hệ thống an sinh xã hội, có chính sách trợ giúp người cao tuổi, người khuyết tật, người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn khác”.

Từ những phân tích trên cho thấy, Hiến pháp Việt Nam qua các thời kỳ đã công nhận, tôn trọng quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH trong đó bao gồm nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, tạo cơ sở cho việc cụ thể hóa quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH trong các văn bản luật, văn bản dưới luật và chính sách của Nhà nước nhằm bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH từ nông thôn đến thành thị.

- Quyền làm việc, quyền được hưởng ASXH được ghi nhận tại Hiến pháp đã có sự tương thích với các chuẩn mực quốc tế

Những nội dung về quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH được ghi nhận tại Hiến pháp 2013 về cơ bản phù hợp với pháp luật, công ước và thông lệ quốc tế mà Việt Nam cam kết thực hiện. Quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH được xác định là một trong các quyền về kinh tế, xã hội theo Công ước về quyền kinh tế, xã hội, văn hóa của Liên hợp quốc phải được các quốc gia ghi nhận, bảo đảm dưới góc độ quyền tự nhiên của con người. Đặc biệt, trong các công ước của ILO ngoài quy định về quyền làm việc còn định hướng tới bảo đảm các quyền được hưởng ASXH của NLD nhất là lao động nữ. Về vấn đề trao quyền làm việc, quyền được hưởng ASXH với những nội dung cụ thể như trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ, quyền nghỉ ngơi của lao động, quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm, ... và trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền của NLD nói chung trong đó có nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị, đã phù

hợp với nội dung của các văn kiện quốc tế có liên quan, đặc biệt là các công ước quốc tế của ILO như: Công ước số 100 về không phân biệt đối xử trong lao động, Công ước 142 về Hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực; Công ước số 122 về chính sách việc làm; Công ước 131 về Ấn định lương tối thiểu, đặc biệt đối với các nước đang phát triển; Công ước 102 về quy phạm tối thiểu về an sinh xã hội, ... Các công ước này đã quy định rất rõ về các quyền cơ bản của NLĐ bao hàm cả đối tượng lao động di trú nông thôn đến thành thị; quy định trách nhiệm của nhà nước các nước thành viên ILO về tạo khung pháp lý, xây dựng sản phẩm tối thiểu về ASXH.

Việt Nam thực hiện cả hai hình thức chuyển hóa và áp dụng trực tiếp các chuẩn mực quốc tế về QCN trong đó có quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH vào hệ thống pháp luật Việt Nam. Các chuẩn mực quốc tế về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH không chỉ được nội luật hóa trong Hiến pháp mà còn được cụ thể hóa trong các văn bản Luật và văn bản dưới luật.

- Quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH được ghi nhận tại Hiến pháp đã thể chế hóa quan điểm của Đảng cộng sản Việt Nam về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH

Trước hết, dưới góc độ là QCN, quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH phải được ghi nhận và bảo vệ bằng pháp luật. Đây là quan điểm được thể hiện trong cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội năm 1991 của Đảng. Trong đó, Đảng ta khẳng định: “Nhà nước định ra các đạo luật nhằm xác định các quyền công dân và quyền con người”. Trong văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: “Đảng và Nhà nước tiếp tục ban hành nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật nhằm phát huy dân chủ xã hội chủ nghĩa, bảo đảm thực hiện quyền làm chủ của nhân dân, quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân được xác định đầy đủ hơn trong Hiến pháp 2013 và trong hệ thống pháp luật mới được ban hành và sửa đổi. Khẳng định rõ các quyền con người, quyền công dân về chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội được công nhận, tôn trọng, bảo vệ, bảo đảm theo Hiến pháp và pháp luật”. Như vậy, việc ghi nhận quyền

làm việc, quyền được hưởng ASXH tại Hiến pháp 2013 đã thể chế hóa được quan điểm trên của Đảng. Mặt khác, việc ghi nhận quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH cũng như trách nhiệm của nhà nước và xã hội trong việc bảo đảm để chủ thể quyền thụ hưởng quyền của mình cũng đã thể hiện một số quan điểm cụ thể của Đảng về chương trình việc làm, chính sách ASXH. Cùng với những thành tựu trong thực hiện các chính sách kinh tế, xã hội, nhận thức về quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH cũng được tiến thêm một bước mới. Đảng tiếp tục coi bảo đảm ASXH, bảo đảm việc làm là nhiệm vụ chủ yếu, thường xuyên. Theo đó, Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định: “Tăng trưởng kinh tế kết hợp hài hòa với tiến bộ và công bằng xã hội, không ngừng nâng cao chất lượng đời sống của nhân dân, phát triển hệ thống ASXH đa dạng, ngày càng mở rộng và hiệu quả. Tạo cơ hội bình đẳng hưởng thụ các dịch vụ cơ bản, các phúc lợi xã hội”. Đồng thời, nghị quyết số 15 của Đảng về chiến lược phát triển xã hội giai đoạn 2011 - 2020 cũng đã đề cập đến vấn đề mở rộng các hình thức trợ giúp và cứu trợ xã hội, nhất là những đối tượng khó khăn. Đại hội Đảng XII đã chỉ ra một trong những phương hướng và nhiệm vụ là: Giải quyết tốt lao động, việc làm và thu nhập cho người lao động, bảo đảm ASXH trong đó đẩy mạnh phong trào toàn dân tham gia giúp đỡ người yếu thế. Việc Hiến pháp quy định bảo đảm quyền được hưởng phúc lợi xã hội đặc biệt cho đối tượng gặp khó khăn chính đã thể chế hóa kịp thời các quan điểm trên.

3.2.1.2. Quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH trong đó bao hàm nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được cụ thể hóa tại các văn bản Luật

Trong quá trình tổ chức thực hiện các nguyên tắc Hiến định, quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH của lao động nữ nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị được cụ thể hóa bằng những ghi nhận tại nhiều văn bản Luật.

Trước hết, với tư cách là NLĐ, lao động nữ thì lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị làm việc có quan hệ với NSDLĐ sẽ thuộc đối tượng điều chỉnh của Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2019. Liên quan đến quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH, BLLĐ 2019 đã quy định những quyền làm việc và quyền được

hưởng ASXH của NLD nói chung và có những quy định đặc thù cho lao động nữ, lao động trẻ em, lao động là giúp việc gia đình. Việc ghi nhận quyền làm việc, tại Điều 5 - BLLĐ đã quy định: “Người lao động có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nâng cao trình độ nghề nghiệp, học nghề, không bị phân biệt đối xử; hưởng lương phù hợp với trình độ, được bảo hộ lao động, đảm bảo điều kiện an toàn vệ sinh lao động, nghỉ theo chế độ, ...”. BLLĐ cũng quy định về vấn đề giao kết HĐLĐ với những nội dung bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho NLD cũng như vấn đề giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề. Đây là những ghi nhận tạo thuận lợi cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có công việc, có thu nhập và cải thiện thu nhập thông qua việc được đào tạo nâng cao tay nghề. BLLĐ cũng ghi nhận quyền tham gia công đoàn của NLD, quyền đình công hợp pháp tạo môi trường pháp lý thuận lợi để bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Đặc biệt, tại phần quy định riêng dành cho lao động nữ, lao động nữ được bảo đảm quyền bình đẳng, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, giao việc làm tại nhà, bảo đảm được làm việc cũ khi hết chế độ thai sản và không phải làm những công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, Về ghi nhận quyền được hưởng ASXH tại BLLĐ được thể hiện thông qua các quy định về HĐLĐ tạo cơ sở để đảm bảo quyền được tham gia BHXH, BHYT hay các quy định về chế độ nghỉ thai sản của lao động nữ hay trách nhiệm tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động trong đó chú trọng lao động nữ, ... Việc ghi nhận quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH tại BLLĐ 2019 tương ứng sẽ có các quy định về trách nhiệm của cơ quan nhà nước, của NSDLĐ về việc bảo đảm các quyền đó của NLD. Một số quy định về trách nhiệm có thể kể đến như nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động, thực hiện quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (Điều 6). Đối với lao động nữ, người sử dụng lao động phải đảm bảo bình đẳng giới trong tuyển dụng, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi (Điều 136). Ngoài ra, về trách nhiệm của cơ quan nhà nước cũng tạo ra sự bình đẳng trong lao động, quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo

vệ lao động nữ. Đặc biệt, quy định ưu đãi về thuế đối với NSDLĐ có sử dụng nhiều lao động nữ đã khuyến khích được người sử dụng lao động tuyển dụng lao động nữ cũng như mở ra cơ hội việc làm cho lao động nữ.

Tiếp theo là Luật việc làm năm 2013. Đây là văn bản Luật điều chỉnh cụ thể nhằm bảo đảm quyền làm việc thông qua việc tạo việc làm, hỗ trợ việc làm, thông tin việc làm và bảo đảm quyền ASXH thông qua quy định về BHTN. Đối tượng điều chỉnh của Luật việc làm được mở rộng bao gồm cả NLĐ theo BLLĐ 2019 và cả NLĐ trong khu vực phi chính thức. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng tác động đến đối tượng lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Theo đó, NLĐ được quyền hưởng các chính sách hỗ trợ tạo việc làm như ưu đãi tín dụng, chính sách hỗ trợ chuyển dịch việc làm đối với người lao động ở NT, quyền được thông tin thị trường việc làm, dịch vụ việc làm. Đặc biệt là quyền được hưởng BHTN cụ thể là trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ tư vấn giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề đối với NLĐ có HĐLĐ với NSDLĐ. Quy định này nhằm san sẻ khó khăn giữa những người tham gia BHTN, tạo động lực tiếp tục tìm kiếm việc làm cho NLĐ. Những quy định về các quyền được hưởng từ chính sách việc làm tại Luật việc làm 2013 cũng đặt ra trách nhiệm đối ứng của cơ quan nhà nước cụ thể là Bộ LĐ - TB & XH, trung tâm dịch vụ việc làm cũng như NSDLĐ nhằm tạo ra những điều kiện hỗ trợ tốt nhất bảo đảm quyền làm việc, quyền được hưởng trợ cấp thất nghiệp của NLĐ trên nền tảng bình đẳng, có ưu đãi với lao động đặc thù.

Luật BHYT năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014) quy định các nhóm đối tượng tham gia bảo hiểm gồm có nhóm do NSDLĐ và NLĐ đóng, trong đó có đối tượng là NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, hợp đồng có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và gọi chung là NLĐ; Đối với lao động tự do không rơi vào các đối tượng do tổ chức BHXH đóng, nhóm do ngân sách Nhà nước đóng thuộc sẽ nhóm tham gia BHYT theo hộ gia đình (Điều 12). Luật BHYT cũng quy định mức hưởng bảo hiểm cho từng đối tượng tham gia và theo đúng tuyến khám chữa bệnh và không đúng tuyến khám chữa bệnh, ... căn cứ vào đăng ký nơi khám chữa bệnh ban đầu tại nơi đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc tạm trú. Đây là những quy định tạo

điều kiện để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm về việc tham gia dịch vụ khám chữa bệnh và hưởng quyền lợi khi có những rủi ro về sức khỏe xảy ra.

Luật BHXH năm 2014 quy định các loại hình BHXH, trong đó có BHXH bắt buộc cho NLĐ và NSDLĐ và loại hình bảo hiểm tự nguyện dành cho những đối tượng lao động còn lại. Như vậy, lao động nữ làm việc tự do tại khu vực phi chính thức vẫn được quyền tham gia BHXH dưới hình thức BHXH tự nguyện. Theo đó, khi tham gia BHXH tự nguyện, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất với mức đóng bảo hiểm được tính trên cơ sở mức thu nhập lựa chọn nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu; độ tuổi tham gia BHXH tự nguyện phải trong độ tuổi lao động và không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, có mức đóng được tính trên cơ sở mức thu nhập lựa chọn nhưng thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn, cao nhất bằng 20 lần mức lương cơ sở tại thời điểm đóng. Đây chính là cơ sở pháp lý tạo điều kiện cho người lao động được tham gia BHXH phù hợp với khả năng của mình. Việc ghi nhận quyền tham gia BHXH cho NLĐ cũng đặt ra trách nhiệm của NSDLĐ và các cơ quan nhà nước cụ thể là cơ quan BHXH trong việc bảo đảm quyền được tham gia và thụ hưởng các chế độ từ BHXH mang lại. NSDLĐ phải tuân thủ nghĩa vụ ký kết HĐLĐ, đóng BHXH bắt buộc còn nhà nước phải có chính sách hỗ trợ quỹ BHXH, ...

Ngoài ra, khung pháp lý bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng BHXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị còn có Luật chăm sóc khỏe nhân dân, Luật bình đẳng giới 2005. Một số chính sách mới về cư trú của Luật cư trú năm 2020 như xóa bỏ sổ hộ khẩu cũng đã có tác động tích cực, giảm bớt những rào cản về thủ tục hành chính và tăng cường việc thụ hưởng quyền làm việc và quyền được hưởng BHXH của lao động nữ di trú tại thành thị.

3.2.1.3. Quyền làm việc và quyền được hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được quy định cụ thể tại các văn bản dưới Luật

Để thực hiện các mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của Đảng trong từng giai đoạn, các cơ quan nhà nước đã ban hành các văn bản dưới Luật

nhằm triển khai một cách cụ thể bảo đảm thể chế hóa quan điểm, đường lối đó. Đối với mục tiêu hỗ trợ việc làm, trợ giúp xã hội và tăng cường phúc lợi xã hội thông qua cho vay vốn cho người lao động yếu thế cũng được đề cập thông qua các văn bản như: Nghị định số 61/2015/NĐ-CP quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và quỹ quốc gia về việc làm (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 74/2019/NĐ-CP); Nghị định 196/2013/NĐ-CP ban hành ngày 21/11/2013 quy định Trung tâm giới thiệu việc làm hỗ trợ NLĐ khi di chuyển từ địa phương này tới địa phương khác để làm việc; ... Đặc biệt, trong bối cảnh dịch bệnh covid hiện nay, đối tượng lao động nói chung trong đó có nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được trợ giúp xã hội đột xuất thông qua Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg, ngày 24-4-2020, của Thủ tướng Chính phủ, “Quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19”.

Ngoài ra, gắn với điều chỉnh lao động di cư làm việc tự do, làm việc trong khu vực phi chính thức thì đã có các văn bản ghi nhận quyền làm việc như: Nghị định số 39/2007/NĐ-CP của Chính phủ về cá nhân hoạt động thương mại một cách độc lập, thường xuyên không đăng ký kinh doanh trong đó áp dụng với các hoạt động như bán hàng rong, bán hàng vật. Đặc biệt, đối tượng lao động giúp việc gia đình được bảo đảm bằng những quy định tại Nghị định số 27/2014 của Chính phủ về quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về người giúp việc gia đình, Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐ - TB & XH quy định chi tiết thi hành Nghị định số 27/2014/NĐ-CP. Đặc biệt, với đặc thù di chuyển nơi cư trú, nữ lao động còn được bảo đảm bởi các quy định của địa phương nơi đến là thành thị. Các văn bản pháp luật, hướng dẫn của địa phương như: Các Nghị quyết HĐND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương về chương trình việc làm hàng năm; Quy định về quản lý hoạt động bán hàng rong trên địa bàn thành phố Hà Nội (Ban hành kèm theo Quyết định số 46/2009/QĐ-UBND ngày 15 tháng 01 năm 2009 của UBND Thành phố Hà Nội về quản lý hoạt động bán hàng rong trên địa bàn Thành phố Hà Nội); Quyết định số 90/2005/QĐ-UB của UBND TP HCM và Hướng dẫn số 2211/LĐTBXH.HD của Sở LĐ - TB & XH TP. HCM về quản lý lao động theo Quy chế quản lý cư trú và lao

động của người tạm trú có thời hạn trên địa bàn, trong đó đưa ra các biện pháp quản lý lao động nhập cư để có kế hoạch đào tạo nghề và giới thiệu việc làm; ...

Mặt khác để có khung pháp lý điều chỉnh trong việc xử phạt hành vi xâm phạm các quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH thì Nghị định số 28/2020/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Nghị định đã đưa ra các chế tài xử phạt, các biện pháp khắc phục hậu quả mang tính chất răn đe, xử phạt và tăng cường ý thức bảo đảm quyền làm việc, quyền hưởng ASXH cho người lao động nói chung, lao động nữ từ nông thôn đến thành thị nói riêng.

3.2.2. Những hạn chế về ghi nhận quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.2.2.1. Pháp luật chưa thể chế hóa kịp thời quan điểm, đường lối chính sách của Đảng về quyền làm việc và quyền hưởng an sinh xã hội của người lao động gặp khó khăn

Các quy định của pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn chưa thể chế hóa một cách kịp thời quan điểm chỉ đạo của Đảng về bảo đảm quyền làm việc, quyền được hưởng ASXH của nhóm người yếu thế, nhóm lao động gặp khó khăn. Chưa xác định rõ nội hàm của nhóm người yếu thế hay lao động gặp khó khăn trong các văn bản quy phạm pháp luật và không dành riêng một điều khoản chú trọng về quyền được bảo đảm về mọi mặt của nhóm xã hội khó khăn nói chung tại Hiến pháp. Đặc biệt, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nêu rõ: “Hoàn thiện cơ chế, chính sách để phát triển đồng bộ, liên thông thị trường lao động cả về quy mô, chất lượng lao động và cơ cấu ngành nghề. Có cơ chế, chính sách để định hướng dịch chuyển lao động, phân bổ hợp lý lao động theo vùng; lao động di cư và gia đình được tiếp cận bình đẳng các dịch vụ xã hội”. Tuy nhiên việc cụ thể hóa quan điểm này chủ yếu nằm trong chính sách mà chưa được chú trọng xây dựng thành khung pháp lý bảo đảm. Mặt khác, pháp luật Việt Nam chưa bổ sung quy định về trách nhiệm bảo đảm quyền làm việc, quyền được hưởng ASXH của nhóm lao động khó khăn đặc biệt là trách nhiệm của xã hội với nhóm lao động gặp khó khăn. Đồng thời, pháp

luật Việt Nam cũng chưa ghi nhận quyền đặc thù của lao động di cư trong nước với việc liên hệ dưới góc độ chỉ đạo của Đảng về lao động nông thôn.

3.2.2.2. *Pháp luật điều chỉnh quyền làm việc và quyền hưởng an sinh xã hội mới dừng ở quy định chung mà chưa có quy định đặc thù cho lao động di cư trong nước*

Mặc dù, pháp luật là công cụ điều chỉnh cho những quan hệ cơ bản của xã hội, tuy nhiên, với đặc thù là nhóm xã hội yếu thế, nhóm xã hội dễ bị tổn thương thì rất cần những quy định ở góc độ trực tiếp. Lần đầu tiên, lao động nữ di cư được quan tâm lồng ghép vào kế hoạch phát triển bền vững của quốc gia trong quy định tại Quyết định số 681 năm 2019 của Thủ tướng chính phủ về việc ban hành Lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030. Tuy nhiên, những quy định mới chỉ dừng ở việc bảo đảm môi trường làm việc an toàn thông qua giảm số người chết, bị thương do tai nạn lao động. Phần lớn những quy định pháp luật hiện nay mới chỉ quy định chung chung, gián tiếp mà không đề cập trực tiếp đến đối tượng lao động di cư trong nước, chưa đưa đối tượng lao động di cư trong nước đặc biệt là lao động nữ nông thôn di cư đến thành thị thành đối tượng lao động đặc thù. Từ đó, dẫn đến việc thiếu chế độ ưu đãi đặc biệt hay khuyến khích các tổ chức, các nhân nỗ lực bảo đảm quyền của nhóm xã hội này. Hay nói một cách khác, lao động di cư nói chung, lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị nói riêng đang nằm bên lề của các quy định pháp luật ở Việt Nam hiện nay.

Hiến pháp 2013 đã có quy định về quyền được hưởng ASXH và đảm bảo cho đối tượng khó khăn được hưởng phúc lợi xã hội nhưng đối tượng này lại không đề cập đến tại quan hệ lao động với góc độ là nhóm lao động gặp khó khăn. Sự thiếu quy định này dẫn đến sự thiếu chú trọng tại các văn bản Luật cũng như văn bản dưới Luật. Đồng thời, tại Điều 35 cũng chỉ đề cập đến việc bảo đảm các điều kiện làm việc, chế độ nghỉ ngơi cho người làm công ăn lương. Với quy định như vậy, lao động không có HĐLĐ sẽ không có cơ sở pháp lý để được hưởng các điều kiện và sự nghỉ ngơi đặc biệt là thu nhập thích đáng. Từ đó, cũng rất khó đặt ra trách nhiệm của nhà nước và xã hội trong việc bảo đảm quyền làm việc cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị.

Đa số các văn bản quy phạm pháp luật chỉ quy định bảo đảm quyền cho NLD nói chung, có quy định đặc thù cho lao động nữ nhưng phải là đối tượng có HĐLĐ. Trong khi đó, lao động nữ di cư thì phần lớn lại là lao động không có HĐLĐ. Vì vậy, đối tượng này sẽ không thuộc đối tượng điều chỉnh của BLLĐ. Điều này gây bất lợi cho việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Mặt khác, Luật việc làm mặc dù có mở rộng đối tượng điều chỉnh cả lao động có HĐLĐ và cả không có HĐLĐ, tuy nhiên, phần lớn các quy định tập trung sử dụng mức lương mà NSDLĐ trả để hưởng chế độ BHTN, do đó, đối tượng lao động di cư nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng cũng sẽ nằm ngoài chính sách này mặc dù nguy cơ thất nghiệp của nhóm này là rất cao. Theo Luật việc làm, các quy định để bảo đảm cho lao động di cư chủ yếu tập trung ở thông tin việc làm nhưng lao động di cư là nhóm lao động gặp nhiều khó khăn về thông tin việc làm cũng không có quy định đặc thù dành riêng cho đối tượng này. Trong hệ thống pháp luật về bình đẳng giới và bảo đảm quyền cho lao động nữ, rất khó để tìm thấy nội dung cụ thể nào liên quan đến đối tượng lao động nữ di cư trong nước. Đặc biệt, là văn bản hướng dẫn cụ thể các văn bản Luật thì tại những văn bản dưới luật, lao động di cư cũng ít được đề cập đến dưới góc độ bảo đảm quyền. Nghị định 61/2015/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 74/2019/NĐ-CP) quy định về chính sách hỗ trợ việc làm và quỹ quốc gia về việc làm thì chế độ ưu đãi chủ yếu là lao động thiểu số, di cư từ Việt Nam ra nước ngoài mà không đề cập đến lao động di cư trong nước hay lao động trong khu vực phi chính thức. Quyết định số 15/2020/QĐ-TTg, ngày 24-4-2020, của Thủ tướng Chính phủ quy định về việc thực hiện các chính sách hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 cũng sẽ rất khó để lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị thụ hưởng quyền bởi lý do khó có thể có số liệu thống kê về đối tượng này do đang nằm ngoài đối tượng điều chỉnh của một số văn bản pháp luật quan trọng về lao động, việc làm, ASXH.

Phần lớn việc bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị được ghi nhận thông qua các chính sách tại các

văn bản hành chính chứ không phải là văn bản quy phạm pháp luật. Đối tượng lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị vẫn chưa được coi là đối tượng bảo trợ xã hội. Điều này dẫn đến việc thiếu cơ sở pháp lý để bảo đảm quyền cũng như đề ra trách nhiệm của các chủ thể khác đối với quyền quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Do đó, hạn chế trong việc thụ hưởng quyền là điều tất yếu.

3.2.2.3. *Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động, của cơ quan nhà nước, tổ chức đoàn thể trong việc bảo đảm quyền cho lao động yếu thế chưa được xác định rõ ràng*

BLLĐ năm 2019 có mở rộng đối tượng áp dụng bao gồm cả người làm việc không có quan hệ lao động được hiểu là nhóm lao động tự do. Tuy nhiên, tại các nội dung khác của BLLĐ cũng như các văn bản hướng dẫn thì vấn đề về lao động tự do vẫn còn bỏ ngỏ, chưa có quy định rõ về trách nhiệm nghĩa vụ liên quan để có cơ chế pháp lý rõ ràng với đối tượng lao động này. Và nếu có xuất hiện thì chỉ là ở các chương trình chính sách, hỗ trợ còn Theo quy định của BLLĐ năm 2019, quan hệ lao động giữa NLĐ với NSDLĐ được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau (Điều 7). Quyền của NLĐ đặt ra nghĩa vụ của NSDLĐ. Và NSDLĐ có nghĩa vụ tôn trọng, thực hiện và không được vi phạm quyền của NLĐ. Với quy định về nghĩa vụ này, Hiến pháp năm 2013 đã tạo ra một điều kiện pháp lý, trở thành một chuẩn mực có tính bắt buộc mà nhà nước, các cơ quan nhà nước, các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động và xã hội phải thực hiện nhằm bảo đảm quyền của NLĐ.

Ở khía cạnh hiến định, chưa làm rõ vai trò của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền của NLĐ trong quan hệ lao động đặc biệt với nhóm lao động yếu thế, gặp khó khăn. Điều Hiến pháp năm 2013 chỉ dừng lại quy định NSDLĐ phải đảm bảo lợi ích hài hòa giữa NSDLĐ với NLĐ mà không quy trách nhiệm cho NSDLĐ trong việc phải bảo đảm quyền cho NLĐ đặc biệt là NLĐ gặp khó khăn. Bên cạnh đó, Hiến pháp chưa quy định rõ trách nhiệm của công đoàn và NSDLĐ trong việc bảo

đảm các quyền được hưởng ASXH, phúc lợi xã hội đối với nhóm lao động khó khăn. Bởi quyền được hưởng ASXH có mối liên hệ mật thiết với chính NSDLĐ và công đoàn liên quan đến chế độ bảo hiểm, vấn đề về đời sống. NLĐ nói chung và lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị nói riêng là nhân tố quan trọng trong sự phát triển kinh tế xã hội, do đó khi đã đề cập đến quyền làm việc, đề cập đến quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ và tổ chức công đoàn thì rất cần thiết quy định rõ ràng trong Hiến pháp về trách nhiệm của NSDLĐ, công đoàn về bảo đảm về quyền làm việc cho NLĐ gặp khó khăn, có trách nhiệm bảo đảm những phúc lợi khác. Với bản chất là nguyên tắc Hiến định, Hiến pháp không thể quy định một cách chi tiết về bảo đảm trực tiếp đối tượng là nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Nhưng chỉ cần hướng tới đối tượng lao động gặp khó khăn là đã có đủ cơ sở pháp lý thực hiện. Tuy nhiên, về vấn đề này, Hiến pháp vẫn còn bỏ sót quy định dẫn đến việc thực hiện quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị sẽ gặp nhiều rào cản đến từ NSDLĐ cũng như tổ chức công đoàn.

Ở khía cạnh các văn bản Luật và văn bản dưới Luật do chủ yếu điều chỉnh lao động có HĐLĐ nên việc quy định về trách nhiệm của NSDLĐ, các cơ quan nhà nước hay tổ chức đoàn thể cũng khá mờ nhạt, nếu có thì vẫn có quan điểm hạn chế việc di cư, xem di cư là những tác động tiêu cực đến sự phát triển xã hội tại nơi đến. Với đặc thù là người lao động chịu sự quản lý chuyên môn của Bộ LĐ – TB & XH nhưng chưa có quy định nào về chuyên môn hóa trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động di cư trong nước, mới chỉ chuyên môn hóa quản lý lao động di chuyển từ nước ngoài vào Việt Nam và ngược lại. Lao động di cư trong nước được quản lý cũng với lao động trong nước nói chung do đó việc hình thành các quy định đặc thù cho đối tượng này cũng gặp rất nhiều khó khăn. Đồng thời, với đặc điểm là di chuyển nơi cư trú từ nông thôn đến thành thị, thì vai trò của các quy định trách nhiệm của chính quyền nơi đến và nơi đi là hết sức cần thiết cũng với đó là những quy định về sự phối hợp giữa hai chính quyền. Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam hiện nay thiếu hẳn quy định pháp luật về vấn đề này, do đó, vẫn một vòng luẩn quẩn

không giải quyết được giữa việc nơi đến không muốn nhận lao động, nơi đi thì không nhận thấy trách nhiệm của mình để có những giải pháp thiết thực bảo đảm quyền của lao động địa phương. Những văn bản quy phạm của chính quyền như nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh vẫn chưa chú trọng đến vấn đề lao động di cư trên địa bàn với ý nghĩa là sự phát triển của kinh tế xã hội, hay nhấn mạnh việc bảo đảm quyền của nhóm xã hội này. Các văn bản chủ yếu tập trung vào lao động nông thôn chứ không phải là lao động nông thôn di cư. Hoặc có những văn bản dưới Luật quy định trực tiếp về các công việc làm việc tự do như bán hàng rong, ... mặc dù không cấm nhưng chủ yếu vẫn là các quy định mang tính chất quản lý, ngăn chặn sự ảnh hưởng của các loại hình kinh doanh này tới trật tự, an toàn ở đô thị. Những văn bản này ít đề cập đến trách nhiệm bảo đảm quyền của các chủ thể thực hiện các công việc này. Chính thực trạng này đã tạo một khoảng trống lớn về pháp lý để nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị có cơ sở để thụ hưởng các quyền làm việc và quyền được hưởng BHXH. Không có tổ chức đứng ra liên kết đại diện quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ trong khu vực phi chính thức.

3.2.2.4. Một số quy định pháp luật trở thành rào cản pháp lý trong việc bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam

Hiện nay, HĐLĐ là cơ sở pháp lý tích cực để nhà nước giám sát, quản lý quan hệ lao động. Tuy nhiên, đối với những NLĐ tự do trong khu vực không chính thức bởi chính quan hệ của họ không xuất hiện NSDLĐ và nhà nước cũng không cấm loại hình lao động này nên không thể ký kết HĐLĐ là một điều khách quan. Trong trường hợp này, HĐLĐ lại chính là rào cản pháp lý dẫn đến hạn chế một số quyền lợi cho lao động tự do. Bởi khi không có HĐLĐ, người lao động trước hết không được tham gia BHYT, được tham gia BHXH tự nguyện thì lại chỉ được hai chế độ là bảo hiểm tử tuất và bảo hiểm hưu trí không được thụ hưởng chế độ ốm đau, ... Đồng thời, HĐLĐ tạo ra nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLĐ về bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động. Về vấn đề này, lao động di cư làm việc tự do sẽ không được bảo đảm quyền như nữ lao động ở khu vực chính thức.

Rào cản pháp lý tiếp theo dẫn đến hạn chế thụ hưởng quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chính là thủ tục hành chính để có thể tiếp cận quyền. Thủ tục hành chính có liên quan đến vấn đề cư trú là thường trú hay tạm trú. Mặc dù, theo luật cư trú năm 2020 đã xóa bỏ sổ hộ khẩu giấy tiến tới mã hóa các thông tin của cá nhân trên căn cước công dân, do đó, việc đăng ký thường trú tại thành thị sẽ thuận lợi hơn so với trước đây. Tuy nhiên, xét về bản chất, vẫn tồn tại sự phân định thường trú và tạm trú trong một số lĩnh vực, là điều kiện để có thể tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh hay trợ giúp xã hội thì vấn đề cư trú lại vẫn trở thành rào cản trong việc thụ hưởng quyền của nữ lao động di trú, vẫn sẽ có sự phân biệt giữa lao động thành thị và lao động thành thị, giữa người dân thành thị và người nhập cư. Trong khi, vấn đề nằm ở chỗ, nữ lao động di trú đến thành thị là tạm thời và có thể quay về nơi xuất cư nên việc đăng ký thường trú tại thành thị đôi khi lại là việc không cần thiết. Mặt khác, nếu vẫn tồn tại nơi cư trú là điều kiện để xác định mức nghèo mà không có quy định loại trừ thì lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị rất khó nằm trong diện nghèo tại nơi thường trú là nông thôn trong khi họ có thể là người nghèo tại thành thị, dẫn đến không được thụ hưởng chính sách hỗ trợ cho người nghèo. Lao động nữ di cư cũng khó tiếp cận được các chương trình vay vốn tạo việc làm bởi không đáp ứng được điều kiện bảo đảm tiền vay và quy trình, thủ tục xét duyệt căn cứ trên tình trạng cư trú là sổ hộ khẩu. Với tỷ lệ chiếm trên 59% mẫu khảo sát người lao động di cư khu vực phi chính thức phải đối mặt với tính chất công việc bấp bênh, mang tính thời vụ cao, phụ thuộc vào các yếu tố khách quan như thời tiết, thị trường, môi trường xã hội, ... Trong khi đó họ lại khó tiếp cận được với các chính sách hỗ trợ của chính quyền địa phương.

Ngoài ra, quy định về nơi đăng ký khám chữa bệnh ban đầu là điều kiện để được hưởng quyền lợi đúng tuyến mà không có quy định mở những đối tượng khó khăn cũng khiến cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị khó được hưởng quyền lợi BHYT đúng tuyến. Bởi khi đến thành thị, nữ lao động di trú chủ yếu tập

trung tìm kiếm việc làm và làm việc, đối mặt với nhiều khó khăn khác tại thành thị nên việc thay đổi nơi khám chữa bệnh ban đầu cũng sẽ hạn chế.

Mặt khác, theo báo cáo điều tra di cư trong nước của Tổng cục thống kê về nguyên nhân lao động nữ di cư không có thể BHYT là vì phí đóng cao, có 22,8% ý kiến cho rằng mức phí đóng BHYT cao so với thu nhập [71; tr.142]. Mức đóng BHXH tự nguyện vượt ngoài khả năng so với mức thu nhập của NLD di cư khu vực phi chính thức. Người lao động phi chính thức nếu muốn mua BHXH tự nguyện phải tự chi trả 22% mức thu nhập. Với mức thu nhập thấp, thiếu ổn định, và hầu hết được chi tiêu cho các nhu cầu cơ bản thì việc đóng một khoản như vậy là không hề nhỏ đối với NLD di cư [45; tr.28]. Do đó, quy định về mức phí hiện nay cũng là một rào cản cho việc tiếp cận quyền tham gia loại hình BHYT, BHXH tự nguyện của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam.

3.2.2.5. *Pháp luật về quyền làm việc và quyền hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chưa đầy đủ, chưa đồng bộ, chế tài xử phạt chưa nghiêm khắc*

Pháp luật về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chưa đầy đủ được biểu hiện như sau:

ASXH cho NLD nói chung, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng được xác định là một vấn đề hết sức quan trọng, là điều kiện để tạo sự thụ hưởng tốt các quyền khác nhưng hiện nay pháp luật Việt Nam đang quy định vấn đề ASXH nằm rải rác tại các văn bản quy phạm pháp luật. Điều này dẫn đến việc khó rà soát cũng như khó đảm bảo được trách nhiệm lồng ghép ASXH và các lĩnh vực. Mặt khác, trong các tầng ASXH vẫn còn thiếu Luật trợ giúp xã hội hay Luật bảo trợ xã hội, điều này cũng là những hạn chế trong việc xây dựng cơ sở pháp lý cho các đối tượng yếu thế trong xã hội trong đó có đối tượng lao động di cư trong nước. Việc xác định rõ ràng đối tượng trợ giúp xã hội, trách nhiệm của các cơ quan có liên quan và các chính sách cụ thể được ghi nhận tại văn bản Luật mới tạo ra cơ sở pháp lý hữu hiệu trong việc bảo đảm quyền ASXH cho nữ lao động từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Ngoài ra, việc chỉ giới hạn hai chế độ được hưởng từ

BHXX tự nguyện là chưa hợp lý, cũng như hạn chế đối tượng tham gia BHTN tạo ra sự phân biệt về thụ hưởng quyền của chính hai loại lao động trong dòng lao động di cư là lao động tự do, khu vực phi chính thức và lao động khu chính thức. Mặt khác, Luật việc làm và Nghị định 196/2013/NĐ-CP mặc dù có nhiều điểm tiến bộ tuy nhiên vẫn chưa đi vào thực tiễn bởi thiếu các văn bản hướng dẫn chi tiết, thiếu các quy định kiểm tra, giám sát chặt chẽ của các cơ quan nhà nước có liên quan. Nghị định 196/2013/NĐ-CP ban hành ngày 21/11/2013 quy định Trung tâm giới thiệu việc làm hỗ trợ NLĐ khi di chuyển từ địa phương này tới địa phương khác để làm việc, nhưng chưa nêu cụ thể cơ chế hỗ trợ và mức hỗ trợ. Cả luật và nghị định trên vẫn chưa đi vào thực tiễn bởi thiếu các văn bản hướng dẫn chi tiết, thiếu các quy định kiểm tra, giám sát chặt chẽ của các cơ quan nhà nước có liên quan.

Pháp luật về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị chưa đồng bộ biểu hiện như sau:

Hiện nay, BLLĐ năm 2019 đã loại bỏ loại hợp đồng thời vụ tại phần phân loại hợp đồng nhưng hiện nay, các văn bản có liên quan như Luật việc làm, Luật BHXX, ... vẫn chưa được chỉnh sửa để phù hợp. Đồng thời, luật cư trú năm 2020 đã được ban hành nhưng các Luật có liên quan đến quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị như Luật BHYT, Luật thủ đô vẫn chưa có những bổ sung kịp thời hay các quy định về vấn đề quản lý dân cư tại các địa phương thành thị vẫn chưa được rà soát chỉnh sửa cho phù hợp. Sự không đồng bộ còn biểu hiện ở việc sử dụng các thuật ngữ tại các văn bản quy phạm pháp luật như lao động đặc thù, lao động gặp khó khăn; di cư với di dân tự do, ... Chính sách quản lý đô thị chỉ tập trung vào làm gọn sạch đô thị mà không tính đủ đến nhu cầu sinh kế của NLĐDC bán hàng rong khiến họ luôn bị xua đuổi, bấp bênh về môi trường làm việc. Điều này ngược lại tinh thần của Luật Việc làm nhằm bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc của NLĐ.

Tính nghiêm khắc của chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong việc vi phạm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là chưa cao. Điển hình là mức phạt tiền từ 500.000 đồng đến 1.000.000

đồng đối với NSDLĐ có hành vi: Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ. Mức phạt này là khá thấp so với hậu quả của hành vi bởi vấn đề này đã hạn chế quyền được tham gia ý kiến gắn với lợi ích của mình. Hay việc chỉ phạt cảnh cáo đối với NSDLĐ có hành vi: Không ký kết HĐLĐ bằng văn bản với người giúp việc gia đình. Chế tài sẽ không đủ sức răn đe đối với NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền của người giúp việc gia đình thông qua cơ sở pháp lý là HĐLĐ.

3.3. Thực trạng hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.3.1. Những kết quả đạt được trong hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.3.1.1. Các cơ quan nhà nước đã có những hoạt động thiết thực và hiệu quả nhằm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị

- Đối với cơ quan quyền lực nhà nước:

Với tư cách cơ quan đại biểu của nhân dân tại trung ương, Quốc hội đã thực hiện lồng ghép việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị thông qua việc xây dựng ban hành các văn bản Luật. Tổng số văn bản Luật do Quốc hội ban hành bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nhóm xã hội này là tám văn bản. Nhìn chung, mức độ bao phủ của các văn bản Luật liên quan đến đối tượng lao động di cư trong nước bao hàm cả nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là khá rộng. Đặc biệt, thực hiện nhiệm vụ xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội thường niên, sau khi có sự tham gia thảo luận của các đại biểu tại kỳ họp Quốc hội, Quốc hội ban hành nghị quyết về kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội theo từng năm căn cứ vào mục tiêu của chiến lược phát triển kinh tế, xã hội của Đảng có đề cập đến lao động nông thôn, nhóm yếu thế, Đây là hoạt động có ý nghĩa để thể chế hóa quan điểm của Đảng thành các quy định pháp luật.. Đồng thời, Quốc hội cũng thực hiện việc rà soát, chỉnh sửa và bổ sung các văn bản Luật để bảo đảm tốt quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị như: Bộ luật lao động năm 2019, Luật cư trú năm 2020, ... Về hoạt

động giám sát tối cao của mình, Quốc hội thường niên ban hành nghị quyết về chương trình hoạt động giám sát. Trong đó chú trọng xem xét và thảo luận các báo cáo của Chính phủ về kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội bao gồm về việc làm và vấn đề ASXH theo từng năm hoặc các kế hoạch trong từng giai đoạn cũng như phê duyệt chương trình có liên quan đến nhóm yếu thế của Chính phủ. Bên cạnh đó, Quốc hội cũng thực hiện giám sát việc tổ chức thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, đề án hỗ trợ cho lao động nông thôn, ...

Đối với HĐND các cấp, thực hiện nhiệm vụ phê duyệt chính sách phát triển kinh tế trên địa bàn đã hướng tới đảm bảo nguồn lực lao động, ASXH cho NLD thông qua một số chính sách hỗ trợ. Chính sách hỗ trợ cho NLD ngày lễ tết của một số tỉnh phía Nam như Đồng Nai đã tạo động lực về tinh thần cũng như vật chất cho NLD. Đồng thời, HĐND đã thực hiện tốt việc giám sát tổ chức thực hiện các đề án của Chính phủ có liên quan đến lao động di cư đặc biệt là hỗ trợ việc làm, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, hỗ trợ cho lao động thuộc hộ nghèo, trợ giúp pháp lý và các chương trình chăm sóc sức khỏe cho NLD trên địa bàn.

- Đối với cơ quan hành chính nhà nước: Cơ quan hành chính nhà nước bao gồm Chính phủ, UBND các cấp cũng như các cơ quan hành chính chuyên môn trực thuộc. Đây chính là hệ thống cơ quan tổ chức thực hiện các quy định pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Theo đó, Thủ tướng chính phủ đã tiến hành phê duyệt các chương trình hành động của Chính phủ có liên quan tới bảo đảm đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị. Nghị quyết số 70/NQ-CP, ngày 1-11-2012, của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 15-NQ/TW đã tạo điều kiện để người dân nâng cao khả năng tự bảo đảm an sinh, ưu tiên hỗ trợ các đối tượng yếu thế; mở rộng đối tượng tham gia các loại hình BHXH, khuyến khích NLD trong khu vực phi chính thức tham gia các loại hình BHXH. Quyết định số 1722/QĐ-TTg ngày 2/9/2016 về phê duyệt chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2016 - 2020, trong đó hỗ trợ đào tạo nghề và giáo dục định hướng cho 20000 lao động thuộc hộ nghèo, cận nghèo, ...

Chương trình mục tiêu giáo dục – việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016 – 2020 được phê duyệt theo Quyết định số: 899/QĐ-TTg ngày 20/6/2017 đã đề cập đến chỉ tiêu tư vấn chính sách việc làm và học nghề trong đó có 45% đến 50% số NLD đến các Trung tâm dịch vụ việc làm được giới thiệu và 70% trong số đó có kết nối làm việc thành công; giảm trung bình hàng năm 5% tần suất lao động chết người trong các ngành có nguy cơ cao. Đặc biệt, hỗ trợ tư vấn và giới thiệu việc làm cho 10.000 lượt NLD di cư. Quyết định số 488/QĐ-TTG năm 2017 phê duyệt đề án đổi mới phát triển, trợ giúp xã hội giai đoạn 2017-2025 và tầm nhìn đến năm 2030 đưa ra chỉ tiêu 100% đối tượng khó khăn được trợ giúp kịp thời, ...Lao động nữ di cư lần đầu tiên được quan tâm lồng ghép vào kế hoạch phát triển bền vững của quốc gia trong quy định tại Quyết định số 681 năm 2019 của Thủ tướng chính phủ về việc ban hành Lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030. Theo báo cáo số: 145/BC-CP đề xuất chủ trương đầu tư Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo và ASXH bền vững giai đoạn 2021- 2025 phân thực trạng công tác giảm nghèo và ASXH giai đoạn 2016 - 2020 của Chính phủ. Cụ thể vấn đề hỗ trợ việc làm cho các nhóm lao động yếu thế, đặc thù đạt kết quả như sau: Các chính sách tín dụng ưu đãi từ quy quốc gia về việc làm và các nguồn tín dụng ưu đãi góp phần quan trọng hỗ trợ giải quyết việc làm cho NLD, nguồn vốn được bảo đảm an toàn, chất lượng tín dụng và hiệu quả sử dụng Quỹ tại Ngân hàng chính sách xã hội không ngừng được mở rộng. Thông qua nguồn tín dụng này đã hỗ trợ, duy trì và mở rộng việc làm cho trên 670.000 lao động nữ. Bên cạnh đó, thông qua chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động đã góp phần định hướng nghề nghiệp cho 250 nghìn người, kết nối việc làm thành công cho 20.241 người chủ yếu là thanh niên, sinh viên tốt nghiệp các cơ sở đào tạo, người dân tộc thiểu số, tỷ lệ lao động phi chính thức có việc làm giai đoạn 2016- 2020 là 56,2%. Đồng thời, Chính phủ kịp thời hỗ trợ đột xuất khi dịch bệnh COVID – 19 diễn ra cho NLD bị mất hoặc giảm thu nhập. Qua những mục tiêu, chính sách trên đã thể hiện nỗ lực của Chính phủ trong việc bảo đảm quyền hưởng ASXH của người lao động nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng.

Đối với cơ quan chuyên trách về NLD và các vấn đề ASXH là Bộ LĐ-TB&XH cũng đã thực hiện việc bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ NT đến TT ở Việt Nam hiện nay. Bên cạnh là cơ quan chủ trì xây dựng các đề án liên quan đến việc làm và các vấn đề về ASXH trình Chính phủ phê duyệt thì Bộ LĐ-TB&XH cũng đã tổ chức thực hiện tốt các chương trình, hội thảo có liên quan trực tiếp đến lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Từ năm 2017, Bộ LĐ-TB&XH đã triển khai dự án “Phát triển thị trường lao động và việc làm” với mục tiêu là nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động; phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động; hỗ trợ tạo việc làm cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số và hỗ trợ lao động nông thôn di cư ra thành thị, các khu công nghiệp và lao động vùng biên, từ đó góp phần đẩy mạnh vấn đề giải quyết việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, cải thiện đời sống của người lao động. Với nội dung “Hỗ trợ lao động di cư từ nông thôn ra thành thị, các khu công nghiệp và lao động vùng biên” dự án tập trung triển khai các hoạt động như: khảo sát tình hình lao động di cư; hỗ trợ lao động di cư tại Trung tâm dịch vụ việc làm (. Theo đó, lao động di cư đến các Trung tâm dịch vụ việc làm sẽ được hỗ trợ tư vấn, cung cấp thông tin lao động việc làm; tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu việc làm; tổ chức bồi dưỡng, tập huấn các kỹ năng tìm việc, làm việc. Hơn 30 năm hoạt động, hệ thống dịch vụ việc làm đã đóng vai trò rất quan trọng trong kết nối cung cầu lao động, rút ngắn thời gian tìm việc của NLD, thời gian tuyển dụng của NSDLĐ nhằm giảm tỷ lệ thất nghiệp, cung cấp các dịch vụ tư vấn chính sách, nghề nghiệp, việc làm, xuất khẩu lao động, dịch vụ dạy nghề ngắn hạn góp phần vào giải quyết việc làm và phát triển thị trường lao động. Về ASXH cho lao động nữ di cư. Cục bảo trợ xã hội thuộc Bộ lao động thương binh và xã hội phối hợp với tổ chức AAV, Quỹ hỗ trợ chương trình, dự án ASXH Việt Nam triển khai nghiên cứu “Quyền ASXH của lao động nữ di cư ở Việt Nam” trong khuôn khổ dự án “Thúc đẩy quyền xã hội toàn cầu cho lao động nữ di cư tại Việt Nam. Mục tiêu của dự án là thúc đẩy quyền của lao động nữ di cư và khả năng tiếp cận với các chính sách ASXH ở Việt Nam, đặc biệt là lao động nữ di cư ở Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh.

Ngoài ra, Tổng cục thống kê cũng đã tiến hành điều tra lao động và việc làm theo từng giai đoạn trong đó có phần khảo sát về lao động di cư trong nước trên các khía cạnh trong đó có vấn đề việc làm và một số khía cạnh về ASXH. Đặc biệt, cuộc điều tra chuyên sâu về di cư và đô thị hóa cũng đưa ra những kết quả nghiên cứu thực tiễn gợi mở các chính sách để bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước nói chung và lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị nói riêng.

Về cơ quan quản lý hành chính nhà nước tại địa phương là UBND các cấp cũng đã tổ chức triển khai các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, chiến lược ASXH, giảm nghèo, ... của Chính phủ. Đồng thời, tổ chức thực hiện các mục tiêu có liên quan đến quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động di cư trên địa bàn theo Nghị quyết của HĐND đã đề cập ở phần trên.

- Đối với cơ quan tư pháp bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị

Thực tế cho thấy, Nhà nước bảo vệ quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị khỏi những tranh chấp và các hành vi xâm phạm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH thông qua hoạt động cụ thể của các cơ quan tư pháp như: Thông qua chức năng tài phán và tố tụng của Tòa án nhân dân; chức năng công tố, kiểm sát hoạt động tư pháp của Viện Kiểm sát nhân dân.

Tòa án nhân dân là cơ quan duy nhất được Hiến pháp và pháp luật trao chức năng xét xử. Tòa án nhân dân có nhiệm vụ bảo vệ công lý, bảo vệ QCN, quyền công dân, trong đó có quyền làm việc và quyền hưởng ASXH. Tòa án nhân dân nhà nước đưa ra các phán xét về hành vi vi phạm pháp luật về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH, xác định mức độ lỗi; mức độ thiệt hại và các biện pháp khắc phục hậu quả. Qua đó, các hành vi phạm tội phải bị trừng trị, quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động nữ từ nông thôn đến thành thị được bảo đảm.

Viện Kiểm sát nhân dân, là cơ quan nhà nước thực hiện chức năng kiểm sát việc tuân theo pháp luật trong hoạt động tư pháp và thực hiện quyền công tố.

Để thực hiện chức năng công tố, Viện Kiểm sát thực hiện quyền công tố trước Tòa án đối với tất cả các vụ án về hình sự, dân sự, kinh tế, lao động, hành chính có

liên quan đến quyền làm việc và quyền hưởng ASXH, đồng thời giám sát mọi hoạt động tổ tụng của các cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng nhằm đảm bảo hoạt động tư pháp được khách quan, toàn diện, đầy đủ, đúng pháp luật trên cơ sở đó bảo vệ được quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

3.3.1.2. Tổ chức chính trị, các tổ chức đoàn thể đã đưa ra những quyết sách và chương trình hành động cũng như sự hỗ trợ để bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Trước hết, Đảng cộng sản Việt Nam đã chú trọng đến đối tượng yếu thế trong quan điểm và các chiến lược phát triển kinh tế, xã hội. Nghị quyết số 15-NQ/TW, ngày 10/6/2012, Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012 - 2020 đã đề cập đến chính sách hỗ trợ việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp cho NLD cũng như tích cực trợ giúp xã hội cho những đối tượng đặc biệt khó khăn. Đảng cộng sản Việt Nam cũng đề ra các phương hướng và giải pháp có liên quan đến đảm bảo ASXH cho người yếu thế trong đó có phụ nữ với quan điểm thực hiện tốt chính sách ASXH, nhất là cho những người yếu thế, người nghèo cụ thể tại Nghị quyết của Đại hội Đảng lần thứ XII. Theo đó, cần thiết phải đổi mới cách tiếp cận, tăng cường phối hợp, lồng ghép, ưu tiên nguồn lực, đẩy mạnh xã hội hóa trong lĩnh vực trợ giúp xã hội. Phát triển và đa dạng hóa các dịch vụ trợ giúp xã hội chuyên nghiệp. Thực hiện đồng bộ và toàn diện các giải pháp phát triển thanh niên, bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ. Giảm dần khoảng cách giới trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển y tế ngoài công lập, thí điểm hình thành cơ sở khám, chữa bệnh theo hình thức hợp tác công - tư và mô hình quản lý bệnh viện như doanh nghiệp công ích. Đẩy nhanh tiến độ thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân. Đổi mới cơ chế tài chính, điều chỉnh giá dịch vụ y tế theo lộ trình, tính đúng, tính đủ và bảo đảm công khai, minh bạch; đồng thời hỗ trợ phù hợp cho các đối tượng chính sách, người nghèo, người yếu thế. Rà soát, hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về ASXH. Đại hội XIII cũng tiếp tục khẳng

định hỗ trợ việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp cũng như bảo đảm ASXH đáp ứng các nhu cầu tối thiểu một cách tốt nhất, đặc biệt thể hiện rõ tại Chiến lược phát triển ASXH giai đoạn 2021 - 2030. Đây chính là quan điểm tạo nền tảng để nhà nước thể chế hóa thành các chính sách và các quy định thúc đẩy bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH cho NLĐ nói chung và lao động nữ nói riêng.

Về hoạt động của các tổ chức đoàn thể trong việc bảo đảm trực tiếp quyền làm việc và quyền hưởng ASXH cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị đã đạt được một số thành tựu nhất định. Cụ thể, tổ chức công đoàn đã đại diện cho quyền lợi của NLĐ về vấn đề tiền lương, chế độ nghỉ ngơi, vấn đề đình công, ... Ngoài ra, các tổ chức đoàn thể khác cũng đã có những hành động cụ thể để hỗ trợ người lao động di cư tại thành thị như Hội liên hiệp phụ nữ cơ sở, Đoàn thanh niên, ... Điển hình là mô hình câu lạc bộ nữ giúp việc nhà của Hội liên hiệp phụ nữ phường tại 2 phường của Thành phố Hồ Chí Minh là Đa Kao và Tân Định và tại 2 phường của Hà Nội là Quan Hoa và Nghĩa Tân thành lập các câu lạc bộ nữ giúp việc nhà. Mỗi câu lạc bộ có khoảng 25 thành viên tham gia thường xuyên, gồm phần lớn là phụ nữ làm nghề giúp việc gia đình. Một số câu lạc bộ còn huy động được cả sự tham gia của nữ chủ nhà, qua đó, tạo sự gắn kết, thấu hiểu nhau hơn giữa người làm thuê và người thuê. Mỗi tháng câu lạc bộ sinh hoạt một lần vào tối thứ bảy hoặc tối chủ nhật theo các chủ đề do thành viên tự lựa chọn. Bên cạnh các nội dung sinh hoạt khác của câu lạc bộ còn có lồng ghép tuyên truyền về kiến thức pháp luật liên quan đến người giúp việc gia đình cho cả người giúp việc và gia chủ, vận động gia chủ và người giúp việc gia đình không HDLĐ để tạo cơ sở pháp lý tốt hơn cho quyền lợi của cả hai bên; vận động người giúp việc gia đình mua BHYT tự nguyện để có điều kiện chăm sóc sức khỏe tốt hơn và đảm bảo tốt hơn về mặt ASXH. Hoạt động câu lạc bộ đã đạt một số kết quả như, tác động của câu lạc bộ nữ giúp việc gia đình ở Phường Đa Kao từ khi thành lập đến nay là: 17 chủ sử dụng lao động mua BHYT, BHXH cho người giúp việc, trên 10 chủ giúp 50% phí BHYT, huy động những người hảo tâm giúp đỡ 2 chị bị bệnh nan y có con nhỏ; 3 chị được vay vốn để khởi nghiệp kinh doanh. Trung tâm Giới thiệu việc làm thanh niên Hà

Nội, trực thuộc Đoàn Thanh niên Cộng sản thành phố Hà Nội, có 25 năm hoạt động hỗ trợ việc làm thanh niên với nhiều hoạt động phong phú, đa dạng và hiệu quả. Điểm đặc biệt của Trung tâm là không phân biệt đối xử giữa những người có hộ khẩu thường trú hay tạm trú, tổ chức giới thiệu việc làm miễn phí hoàn toàn cho NLD và tư vấn, tập huấn hòa nhập miễn phí cho học viên thuộc diện khó khăn, yếu thế như thanh niên nghèo, khuyết tật hay phục hồi sau cai nghiện. Để kết nối cung cầu lao động, Trung tâm có quan hệ thường xuyên với hơn 600 doanh nghiệp và là địa chỉ tin cậy để một số tổ chức xã hội, phi chính phủ liên kết và gửi người có nhu cầu đến để được dạy nghề, tư vấn hướng nghiệp và giới thiệu việc làm. Nhờ đó, Trung tâm đã giới thiệu việc làm được cho nhiều thanh niên, ví dụ như, chỉ trong 6 tháng đầu năm 2015, Trung tâm tổ chức tư vấn việc làm cho 13,167 người; giới thiệu việc làm cho 3,317 người; tư vấn nghề cho 1,984 người; tư vấn hướng nghiệp cho 30,000 người [45; tr. 24, 25].

3.3.2. Những hạn chế trong hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.3.2.1. Những hạn chế trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay đối với cơ quan quyền lực nhà nước

- Đối tượng lao động di cư trong nước chưa được quan tâm đúng mức trong các văn bản Luật hay các nghị quyết của Quốc hội về phê duyệt chiến lược phát triển kinh tế xã hội. Chủ yếu tập trung vào các chỉ tiêu giảm hộ nghèo, tăng chỉ tiêu lao động qua đào tạo mà ít khi đề cập đến lao động trong khu vực phi chính thức. Đồng thời, về đảm bảo ASXH cũng mang tính chất chung chung và cũng không chỉ rõ đối tượng yếu thế cần bảo đảm. Quốc hội cũng chưa ban hành được Luật ASXH hoặc Luật bảo trợ xã hội làm khung pháp lý của việc bảo đảm ASXH cho NLD nói chung và lao động nữ từ nông thôn đến thành thị nói riêng. Đồng thời, khi ban hành văn bản Luật mới và có những vấn đề liên quan tới các văn bản khác thì Quốc hội vẫn còn chưa kịp thời chỉnh sửa, bổ sung tạo tính đồng bộ trong các văn bản quy phạm pháp luật.

- Trong các hoạt động của các ủy ban của Quốc hội, đặc biệt là Ủy ban các vấn đề xã hội của quốc hội cũng tổ chức hội thảo tập trung vào đối tượng là người lao

động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Điều đó cũng thể hiện sự quan tâm chưa đúng mức của cơ quan quyền lực cao nhất ở trung ương đối với lao động di cư trong nước. Đồng thời, vẫn chưa đưa ra giải pháp giải quyết dứt điểm mâu thuẫn giữa một bên là giảm gánh nặng, áp lực về vấn đề di cư đến các thành phố lớn với một bên là bảo đảm quyền của lao động di cư.

- Đối với hoạt động bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị của HĐND. Các địa phương vẫn còn xem nhẹ vai trò đối với phát triển kinh tế - xã hội tại nơi đến của lao động nữ nông thôn, vẫn xem đây là đối tượng cần phải hạn chế để giảm áp lực về kinh tế - xã hội tại thành thị. Xuất phát từ quan điểm đó nên đối tượng lao động nữ di cư thường nằm ngoài chính sách phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, hoặc nếu có thì đặt nặng vấn đề quản lý hơn là tìm ra giải pháp để bảo đảm quyền cho nhóm xã hội này. Minh chứng cho vấn đề này, Nghị quyết số 23/2011/NĐ-HĐND của HĐND thành phố Đà Nẵng đã hạn chế nhập cư bằng cách tạm dừng đăng ký hộ khẩu thường trú đối với một số đối tượng thuê mướn nhà, không có nghề nghiệp, ... chỉ ưu tiên người có trình độ cao về làm việc tại Đà Nẵng. Mặc dù sau đó, dưới ý kiến chỉ đạo của Bộ tư pháp, Đà Nẵng đã có văn bản bãi bỏ quy định và sửa đổi theo hướng thành phố bảo đảm quyền cho người nhập cư. Nhưng quan điểm người nhập cư tạo áp lực qua tải cần hạn chế bằng biện pháp hành chính như trên vẫn còn tồn tại thông qua việc bỏ ngỏ chính sách cũng như nỗ lực đề xuất về chính sách đối với lao động nhập cư nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng của các địa phương nơi đến, Do đó, vẫn tạo vòng luẩn quẩn về việc đồng bộ các chính sách dẫn đến đối tượng lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị khó được bảo đảm quyền làm việc cũng như quyền hưởng ASXH trên thực tế. Bên cạnh đó, chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương còn bỏ sót chính sách hỗ trợ việc làm cũng như tạo điều kiện cho đối tượng đặc thù là lao động di cư trong nước khi họ quay về sinh sống tại địa phương.

3.3.2.2. Những hạn chế trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay đối với cơ quan hành chính nhà nước

- Chính phủ vẫn chú trọng bảo đảm quyền được học nghề, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho lao động Việt Nam đi lao động ở nước ngoài. Các chính sách về ưu đãi tín dụng hay chiến lược giảm nghèo cũng tập trung vào đối tượng lao động là NLĐ thiếu số, khuyết tật, ... mà rất ít chỉ tiêu liên quan đến lao động nữ hoặc lao động di cư trong nước. Theo báo cáo của Ngân hàng chính sách xã hội, đến ngày 30 tháng 9 năm 2019, đã có trên 2,4 triệu lượt lao động được vay vốn giúp 3,8 triệu lao động được tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm. Đặc biệt, thông qua quỹ quốc gia về việc làm thời đã hỗ trợ nhiều đối tượng lao động yếu thế như lao động là người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, lao động khu vực nông thôn có cơ hội tiếp cận các nguồn tín dụng ưu đãi để mở rộng, phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh tạo việc làm cho bản thân, gia đình, cộng đồng. Tính từ 2015 đến hết tháng 5 năm 2019, thông qua Quỹ quốc gia về việc làm cho 40 nghìn lao động là người khuyết tật, 77 nghìn lao động là người dân tộc thiểu số. Qua số liệu trên có thể nhận thấy lao động di cư từ nông thôn đến thành thị chưa được chú trọng và chưa được xem là lao động yếu thế nằm trong các chính sách ưu đãi về vốn. Chính sách hỗ trợ việc làm chưa có những quy định riêng biệt với lao động di cư. Các chính sách việc làm chỉ chú trọng vào đào tạo nghề và cung cấp thông tin việc làm.

Đồng thời, chuẩn nghèo vẫn áp dụng tại nơi cư trú thường xuyên mà không có đặc thù cho lao động di chuyển gây khó khăn trong việc thụ hưởng các chính sách về hộ nghèo đối với lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Xuất phát về từ việc chưa chú trọng thích đáng đến đối tượng lao động di cư trong nước nên các chỉ tiêu đối với lao động di cư chỉ dừng lại ở mức hỗ trợ thông tin việc làm chứ không có chỉ tiêu tìm việc làm cho lao động di cư trong nước. Bên cạnh đó, việc hạn chế trong công tác thống kê, rà soát kết quả thực hiện chỉ tiêu việc làm đối với lao động di cư cũng dẫn đến việc đánh giá hiệu quả của chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm còn chung chung bao hàm các đối tượng lao động yếu thế mà không chỉ ra được con số cụ thể đối với lao động di cư trong nước. Điều đó rất khó tạo ra những

giải pháp thiết thực bảo đảm quyền làm việc của lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

- Mặt khác, chính phủ xây dựng một tiêu mục riêng cho lao động đi làm việc ở nước ngoài mà không điều chỉnh di cư trong nước tại các chương trình của Chính phủ cũng thể hiện sự quan tâm chưa đúng mức của Chính phủ đối với lao động di cư trong nước đặc biệt là lao động nữ. Nếu như có liên quan đến di cư trong nước thì vẫn tập trung chủ yếu với dòng di cư theo quyết định tại các khu kinh tế mới. Chưa có đề án bảo đảm quyền làm việc và quyền được hưởng ASXH một cách toàn diện cho lao động nữ di cư trong nước.

- Chính phủ cũng chưa lồng ghép đầy đủ các vấn đề ASXH của lao động vào trong chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm để tạo nên sự đồng bộ cũng như tăng cường bảo đảm hai quyền có mối quan hệ mật thiết với nhau là quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của NLĐ.

- Gói hỗ trợ an sinh xã hội 62.000 tỷ đồng hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch COVID-19 đợt một đã được triển khai, tuy nhiên để đến được với những người dân nghèo, trong đó có đối tượng lao động di cư lại không hoàn toàn suôn sẻ do bị hạn chế khá nhiều về công tác thống kê và những thủ tục hành chính. Đồng thời, đối tượng hưởng hỗ trợ là lao động trong khu vực chính thức chứ không bao gồm lao động trong khu vực phi chính thức.

- Còn thiếu cơ quan chuyên biệt về lao động di cư và chưa xác định rõ lao động di cư là lao động yếu thế cần phải được tìm kiếm việc làm như các đối tượng lao động yếu thế khác. Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật vẫn còn hạn chế, phân biệt giữa trợ giúp pháp lý lao động địa phương và lao động nhập cư. Đề án mục tiêu 2030 mới chỉ có việc làm khảo sát tình hình lao động di cư tại các tỉnh thành phố vùng kinh tế trọng điểm và các tỉnh giáp biên giới; Hỗ trợ lao động di cư tại trung tâm dịch vụ việc làm, tư vấn cung cấp thông tin lao động việc làm, tư vấn nghề nghiệp, giới thiệu việc làm, tổ chức bồi dưỡng, tập huấn các kỹ năng tìm việc làm việc. Họ đi một mình hoặc cùng bạn bè, họ hàng, người thân trong gia đình, hoặc qua các kênh tuyển dụng của các công ty, doanh nghiệp, hoặc thông qua các trung

tâm giới thiệu việc làm... nhưng chủ yếu là đi cùng những người bạn bè trang lứa cùng làng, xã, Qua điều tra có 24,2% người di cư ra đô thị làm việc cùng người nhà; 14,8% cùng những người thân trong dòng họ; 41,2% người di cư đi cùng những người bạn bè cùng làng, xã, theo các kênh có tổ chức thông qua các trung tâm 7,0% và các hình thức khác 14,%.... Hầu như rất ít người di cư tìm sự trợ giúp từ các cơ quan, đoàn thể hay trung tâm giới thiệu việc làm. Tỷ lệ người di cư tìm kiếm sự trợ giúp từ các đơn vị nói trên của toàn quốc nói chung, ở khu vực thành thị hay nông thôn hay ở các vùng lãnh thổ đều không vượt quá 8%. Điều đáng lưu ý là hầu như không có người di cư nào tìm kiếm sự hỗ trợ từ “trung tâm giới thiệu việc làm” (chiếm 0,6%) trong khi số người di cư gặp khó khăn do “không tìm được việc làm” chiếm tỷ lệ cao (34,3%) trong số những người di cư gặp khó khăn. Điều này cho thấy sự hoạt động chưa thật sự hiệu quả của các tổ chức giới thiệu việc làm hiện nay ở tất cả các vùng trong cả nước [71; tr.85].

- Công tác truyền thông chính sách và tuyên truyền pháp luật của các cơ quan nhà nước, các đoàn thể chưa hiệu quả. Ví dụ chính sách về BHXH thì các đối tượng có liên quan, bao gồm NSDLĐ và NLĐ di cư chưa quan tâm tìm hiểu và hiểu biết về BHXH tự nguyện. NLĐ di cư chưa quan tâm và không hiểu lợi ích của BHXH. Các phỏng vấn định tính cho thấy, NLĐ di cư trong khu vực phi chính thức hầu như không biết về BHXH tự nguyện và rất thờ ơ với loại hình BHXH này. Đối với những người làm thợ hồ hoặc bán hàng rong thì BHXH tự nguyện còn quá lạ lẫm. Suy nghĩ phổ biến của họ là “làm được tới đâu hay tới đó, kiếm được đồng nào hay đồng đó”, họ không muốn phải tốn thêm một khoản tiền đáng kể để đóng BHXH trong khi phải chật vật kiếm tiền để trang trải cuộc sống thường nhật [45; tr.28].

3.3.2.3. *Những hạn chế trong việc bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay đối với cơ quan tư pháp*

Trong hoạt động bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng BHXH đối với lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị của các cơ quan tư pháp cũng còn hạn chế. Đặc biệt trong việc chưa chú trọng quan tâm và đề xuất bảo đảm quyền được

trợ giúp pháp lý của nữ lao động di trú gặp khó khăn như các đối tượng được trợ giúp pháp lý miễn phí theo quy định pháp luật hiện nay. Trong trường hợp quyền của lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị bị vi phạm, họ có thể yêu cầu bảo vệ theo tất cả các cơ chế bảo vệ giống như bất kỳ công dân Việt Nam nào. Mặc dù khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ pháp lý, tuy nhiên, pháp luật hiện nay không có một quy định hỗ trợ nào dành riêng cho lao động di cư trong nước nói chung, nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị nói riêng trong quá trình giải quyết tranh chấp.

3.3.2.4. *Những hạn chế trong việc bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng BHXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay đối với tổ chức chính trị và tổ chức chính trị xã hội .*

Trong quan điểm của Đảng vẫn chưa đề cập đến lao động di cư trong nước như là một đối tượng yếu thế cần trợ giúp xã hội như các loại lao động đặc thù khác mà chỉ tập trung đến đối tượng người dân tộc thiểu số, NLD đi làm việc nước ngoài. Mặc dù, báo cáo tổng kết thực hiện nhiệm vụ kinh tế xã hội các giai đoạn 2011 – 2015 và 2016 - 2020 có đề cập việc thiếu thể chế điều chỉnh để bảo vệ quyền lợi của lao động tự do nhưng trong phần phương hướng, giải pháp lại không được đề cập đến, Quan điểm của Đảng phải giảm đối tượng lao động phi chính thức nhưng lại thiếu đi việc bảo đảm quyền của nhóm xã hội này. Mặt khác, về đánh giá cũng như phương hướng giải quyết sự quá tải tại thành thị thì chủ yếu tập trung vào các yếu tố hạ tầng nhưng lại không nhấn mạnh yếu tố di cư đến thành thị của lực lượng lao động di cư trong nước. Khi những văn kiện mang ý nghĩa chiến lược ở tầm cao nhất không đề cập lao động di cư là nhóm xã hội yếu thế cần được bảo đảm thì hệ quả là hệ thống chính sách của Quốc hội, Chính phủ, các Bộ, ngành liên quan cũng ít có những trọng tâm cụ thể vào vấn đề lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị.

Tổ chức công đoàn đã đại diện để bảo vệ quyền lợi quyền lợi cho NLD trong khu vực chính thức còn đối với lao động di cư làm việc tự do thì vai trò của tổ chức đại diện để bảo vệ còn rất mờ nhạt, thiếu tổ chức đại diện trực tiếp chủ yếu chỉ thông qua Hội phụ nữ. Hoạt động của các tổ chức đoàn thể xã hội cũng rất hạn chế các

hoạt động liên quan đến nữ lao động di cư đặc biệt là nữ lao động làm việc tự do. Các hoạt động vẫn nhằm hướng tới dân cư có hộ khẩu thường trú trên địa bàn chứ những người di cư vẫn nằm trong trạng thái tách rời, ít được tham gia sinh hoạt và ít nhận được sự hỗ trợ của các đoàn thể địa phương nơi đến.

3.4. Thực trạng các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

- Đối với biện pháp tư pháp

Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 đã được ban hành, theo đó, Tòa án là cơ quan xét xử có thẩm quyền giải quyết các vụ án lao động, các việc về lao động và các cuộc đình công trong xã hội. Các quyết định và các bản án về lao động là các văn bản tư pháp, có giá trị pháp lý mạnh mẽ và nghiêm khắc buộc các các bên tranh chấp lao động có liên quan phải thực hiện. Chủ thể có quyền khởi kiện là NLĐ không phân biệt lao động nữ di cư hoặc tổ chức đại diện tập thể lao động. Trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động và được xem là người đại diện theo pháp luật cho tập thể lao động khi khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án. Đây là một quy định mới của BLTTDS năm 2015, có hiệu lực từ ngày 01/7/2016, tăng cường vai trò và tính chủ động của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Khi khởi kiện, nếu NLĐ không cung cấp, giao nộp được cho Tòa án tài liệu, chứng cứ vì NSDLĐ đang quản lý, lưu giữ thì NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án. Hơn nữa, NLĐ khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về NSDLĐ.

Mặc dù BLTTDS năm 2015 đã tạo nhiều điều kiện pháp lý để NLĐ dễ dàng tiếp cận Tòa án, yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Tuy nhiên, thủ tục tố tụng dân sự được áp dụng chung cho các vụ án lao động vẫn còn phức tạp, là rào cản đối với NLĐ. Khảo sát của Hội Luật gia Việt Nam cho thấy, gần 40% người cho rằng “thủ tục tố tụng dân sự còn phức tạp, mất nhiều thời gian”.

Ngoài ra, vẫn còn tình trạng phân biệt đối xử với người yếu thế chiếm 32,3%, đương sự không được tiếp cận được trợ giúp pháp lý chiếm 31,1%. Đặc biệt lệ phí nộp đơn khởi kiện cao chiếm 28,9%, chi phí cho luật sư cao chiếm 33,5% [22; tr.50]. Đây chính là những yếu tố ảnh hưởng tới sự lựa chọn khởi kiện của các vụ án dân sự trong đó có vụ án lao động và là rào cản hạn chế khả năng tiếp cận cơ quan tư pháp để yêu cầu bảo vệ quyền lợi của NLD.

Bên cạnh đó, thủ tục tố tụng chưa chú trọng về thương lượng, hòa giải của các bên trước khi khởi kiện và trong quá trình tố tụng, chỉ nhìn nhận thuận tụy là một thủ tục bắt buộc phải thực hiện. Nhiều buổi hòa giải tranh chấp lao động chỉ mang tính hình thức, nếu hai bên không đồng ý hòa giải thì hòa giải viên lao động sẽ lập biên bản hòa giải không thành. Khi khởi kiện, bên khởi kiện chỉ cần nộp biên bản hòa giải không thành kèm theo đơn khởi kiện là đủ thủ tục. Như vậy, BLTTDS đã hướng cho các bên quan tâm về mặt hình thức, chứ không hướng tới hòa giải thực chất, có tính khả thi để có thể giải quyết dứt điểm tranh chấp lao động. Hơn nữa, thủ tục hòa giải trong quá trình tố tụng cũng chưa được chú trọng, chưa được xem là thủ tục trọng tâm trong quá trình giải quyết vụ việc lao động. Do vậy, những đòi hỏi các bên tranh chấp phải nỗ lực thương lượng, hòa giải chưa được quan tâm đúng mức, mà chỉ được nhìn nhận là một thủ tục hòa giải bình thường như các thủ tục hòa giải đối với các tranh chấp dân sự, thương mại. Và các tiến trình tố tụng khác sẽ tiếp tục được thực hiện cho đến khi mở phiên tòa xét xử, có thể là cả hai cấp xét xử sơ thẩm và phúc thẩm. Điều này gây ra sự lãng phí về thời gian, tiền bạc và công sức cho các chủ thể có liên quan.

- Đối với biện pháp kinh tế

Nhà nước đã có những chương trình, chính sách hỗ trợ về kinh tế cho NLD nói chung trong đó có lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Với sự hỗ trợ này, NLD có cơ hội tiếp cận với đa dạng việc làm để tạo ra thu nhập. Theo báo cáo của ngân hàng chính sách xã hội, đến ngày 30/9/2019, tổng nguồn vốn cho vay hỗ trợ tạo việc làm, duy trì và mở rộng việc làm đạt 17.600 tỷ đồng, trong đó nguồn vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm là hơn 4.500 tỷ đồng, nguồn vốn ủy thác ngân sách chính

sách địa phương ủy thác sang ngân hàng chính sách xã hội là 9000 tỷ đồng, Doanh số từ nguồn vốn vay giải quyết việc làm đến tháng 9 năm 2019 đạt hơn 48 nghìn tỷ đồng. Từ nguồn Quỹ quốc gia về việc làm thời gian qua có nhiều mô hình cho vay đã thành công, góp phần hỗ trợ tạo việc làm và nâng cao đời sống cho NLĐ. Mặt khác, với chính sách ưu đãi về thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đã mở ra nhiều cơ hội việc làm cho lao động nữ và tiến tới xóa bỏ hoàn toàn sự phân biệt đối xử trong công việc giữa lao động nam và lao động nữ.

Tuy nhiên, xuất phát từ việc không xác định rõ lao động di cư trong nước là đối tượng lao động gặp khó khăn để có chính sách ưu đãi một cách trực tiếp, do đó việc lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị cũng sẽ gặp khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn. Chủ yếu được thụ hưởng quyền được tiếp cận thông tin về việc làm còn chế độ ưu đãi trong việc duy trì và mở rộng việc làm lại còn ở mức hạn chế. Mặt khác, trở ngại về hộ khẩu tại nơi đến cũng như việc xác định mức nghèo của lao động di cư đang phụ thuộc vào nơi xuất cư nên việc được hưởng chế độ ưu đãi tại nơi đến cũng gặp khó khăn.

Về việc tổ chức thực hiện ưu đãi về thuế đối với DN sử dụng lao động nữ mục đích tạo điều kiện tốt cho lao động nữ cũng gặp một số trở ngại nhất định. Việc quy định về chế độ, chính sách ưu đãi với lao động nữ lại được các DN nhìn nhận như gánh nặng tài chính và rủi ro cho họ, do đó dẫn đến tình trạng DN tìm cách lách các quy định. Đồng thời, những hàng rào thủ tục để hưởng ưu đãi về thuế cũng gây trở ngại cho DN khi tiến hành ưu đãi cho lao động nữ. Giám đốc Công ty TNHH dệt may Việt Phương (Hải phòng), bà Vũ Thanh Phương cho biết: “DN chúng tôi có hơn 200 công nhân, trong đó 80% là lao động nữ. Mặc dù, chúng tôi đã cố gắng thực hiện mọi ưu đãi cho lao động nữ nhưng khi đề nghị xem xét giảm thuế thu nhập doanh nghiệp thì thủ tục lại quá rắc rối, khiến chi phí cho việc xin xét giảm còn cao hơn cả số tiền DN được giảm”. Theo các quy định về giảm thuế cho các DN sử dụng nhiều lao động nữ thì các khoản chi hợp lý cho lao động nữ được trừ để tính thu nhập chịu thuế. Trong khi đó, khi chi thêm thì DN phải thực hiện thủ tục rườm rà để đề nghị xét giảm thuế, số tiền được giảm thuế chưa bù đắp được các chi

phí khi áp dụng các ưu đãi dành cho lao động nữ. Thực tiễn theo kết quả của Bộ LĐ-TB&XH thực hiện BLLĐ, có khoảng 300 DN sử dụng lao động nữ đáp ứng được các điều kiện hưởng chính sách ưu đãi nhưng trên thực tế họ không được hưởng ưu đãi đặc biệt nào từ Chính phủ, nguyên nhân cũng từ thủ tục hành chính. Do đó, mặc dù biện pháp kinh tế ưu đãi về thuế tạo ra sự bảo đảm quyền lợi cho lao động nữ nhưng về mặt thủ tục và tổ chức thực hiện chưa hợp lý nên DN vẫn tìm cách né tránh các quy định về tạo điều kiện cho lao động nữ.

- Đối với biện pháp xử phạt hành chính

Với hệ thống các quy định xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động hiện nay đã tạo ra được khung pháp lý ràng buộc sự tuân thủ pháp luật lao động đối với các chủ thể trong quan hệ lao động đặc biệt là NSDLĐ. Một mặt xử lý nghiêm, một mặt kiến nghị, nhắc nhở nhằm tạo ra sự duy trì trong mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động đã có nhiều địa phương đưa ra quy định tất cả các đoàn thanh tra không được làm việc quá nửa ngày tại một doanh nghiệp và chỉ được tiến hành thanh tra tại doanh nghiệp khi được sự đồng ý của Ủy ban nhân dân tỉnh. Mặt khác, thành phần Đoàn thanh tra (hoặc kiểm tra) cũng gồm nhiều cơ quan chức năng thuộc tỉnh (Sở LĐ-TB&XH, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Y tế, Công an tỉnh, Sở Tài chính, Liên đoàn Lao động tỉnh...). Những cuộc thanh tra (hoặc kiểm tra) như vậy thường không đạt hiệu quả cao và chỉ nêu được một vài thiếu sót, khuyết điểm nên ở các địa phương này, vi phạm pháp luật lao động tại các doanh nghiệp diễn ra phổ biến. Bù lại, địa phương đó lại được coi là thuận lợi cho môi trường đầu tư.

Mặt khác, việc xử lý của các cơ quan chức năng chưa nghiêm. Theo thống kê của Thanh tra Bộ LĐ-TB&XH thì cho đến nay, chưa một DN nào không có sai phạm nếu tiến hành thanh tra tại doanh nghiệp đó. Trung bình, doanh nghiệp Nhà nước có khoảng 7 sai phạm, các loại hình doanh nghiệp khác có vốn đầu tư nước ngoài có khoảng 35 sai phạm và hầu hết các sai phạm đó bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định, nhưng thực tế trung bình mỗi năm chỉ khoảng 70 - 100 doanh nghiệp bị

xử phạt với tổng số tiền khoảng 4 tỷ đồng. Mức xử phạt chưa tương xứng với hành vi vi phạm thể hiện: Theo các nghị định quy định xử phạt vi phạm hành chính về lao động và BHXH, Chánh thanh tra Bộ hoặc Chánh thanh tra Sở LĐ-TB&XH chỉ có thẩm quyền xử phạt đến 50 triệu đồng, trong khi có những hành vi của NSDLĐ (nếu vi phạm) thì số tiền cao hơn rất nhiều lần. Ví dụ như trốn đóng hoặc chậm đóng BHXH cho vài trăm, thậm chí vài nghìn người; không tổ chức khám sức khỏe định kỳ; không huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; không trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động, ... Do mức xử phạt chưa tương xứng với hành vi vi phạm, lại chưa nhận thức được hậu quả của việc vi phạm, NSDLĐ có thể sẽ lựa chọn chấp nhận nộp phạt, nhằm mục tiêu đạt được lợi nhuận cao hơn.

- Đối với biện pháp liên kết thông qua tổ chức đại diện

Đối với biện pháp bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Biện pháp này đạt hiệu quả với lao động trong khu vực phi chính thức còn đối với lao động làm việc tự do thì biện pháp này không phát huy được hiệu quả. Lao động trong khu vực phi chính thức chỉ có thể thông qua các đoàn thể như Hội phụ nữ, Sở LĐ-TB&XH chứ không thể thông qua công đoàn cơ sở. Đây chính là rào cản khiến lao động tự do bảo đảm quyền làm việc và quyền ASXH khó tiếp cận được biện pháp bảo đảm này.

Từ những thực trạng trên cần thiết tìm ra được các nguyên nhân của những kết quả đạt được và những hạn chế của các phương diện ghi nhận quyền, hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền và biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

3.5. Nguyên nhân của thực trạng về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

3.5.1. Nguyên nhân của thành tựu về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, cơ sở pháp lý quốc tế về QCN khá phong phú đã tạo ra những yêu cầu và nỗ lực của quốc gia đáp ứng được những yêu cầu của việc bảo đảm các QCN nói chung và quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương nói chung.

Thứ hai, Việt Nam luôn nỗ lực tạo ra sự công bằng trong xã hội, đặc biệt là những người yếu thế. Chính sách ASXH, chính sách về việc làm luôn song hành cùng với chính sách phát triển kinh tế sẽ tạo ra môi trường thụ hưởng quyền tốt cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thứ ba, dân tộc Việt Nam có truyền thống đùm bọc, giúp đỡ lẫn nhau tại nên một cộng đồng cùng phát triển nên những đối tượng yếu thế luôn được Đảng, nhà nước và xã hội đặc biệt quan tâm.

Thứ tư, sự phát triển nhận thức lý luận của Đảng về QCN, về quyền của nhóm người yếu thế, nhóm lao động đặc thù cũng tạo ra điều kiện thuận lợi cho việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay như định hướng cho việc ghi nhận quyền tại các văn bản quy phạm pháp luật, ...

3.5.2. Nguyên nhân của hạn chế về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, đối tượng nữ lao động di trú trong nước nói chung và nữ lao động di trú nói từ nông thôn đến thành thị nói riêng chưa được xem là đối tượng yếu thế cần được chú trọng quan tâm tại các văn kiện của Đảng cũng như chính sách, pháp luật của Nhà nước. Hiện nay, đây là đối tượng được hỗ trợ về việc làm tại nông thôn nhưng mục đích chủ yếu là để giảm gánh nặng của việc di cư cho thành thị mà chưa chú trọng bảo đảm quyền của nhóm xã hội này khi đã di cư đến thành thị.

Thứ hai, nhiều vấn đề lý luận về bảo đảm QCN cũng như bảo đảm quyền của nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong giai đoạn mới vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ tạo ra những chính sách ngắn hạn không mang tính lâu dài trong việc bảo đảm quyền đó.

Thứ ba, sự thiếu hụt nguồn lực để đảm bảo quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị dẫn đến chưa có những ưu đãi trực tiếp cho nhóm xã hội này.

Thứ tư, thiếu chính sách và các nguồn lực hấp dẫn để thu hút các nguồn lực từ các cá nhân, tổ chức trong xã hội cùng góp sức hỗ trợ cho đối tượng lao động yếu thế là lao động di cư trong nước.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Phần lớn lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị tìm kiếm được việc làm tại thành thị với thu nhập cao hơn tại nơi xuất cư. Tuy nhiên, họ vẫn gặp những rào cản nhất định trong công việc. Tình trạng phân biệt đối xử giữa lao động nam di cư và lao động nữ di cư trong tuyển dụng và trả thu nhập vẫn còn diễn ra. Thu nhập chưa đáp ứng được nhu cầu tối thiểu của lao động nữ. Tình trạng công việc bấp bênh, không ổn định với cường độ làm việc cao vẫn đang còn diễn ra. Với vị thế là lao động nhập cư, lao động nữ cũng gặp khó khăn trong việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cũng như tiếp cận những ưu đãi về việc làm khác. Về việc thụ hưởng quyền ASXH, lao động nữ di cư, mặc dù, đã được tham gia các loại hình bảo hiểm, được chăm sóc sức khỏe và tiếp cận được dịch vụ công nhưng lại có sự phân hóa rõ giữa lao động nữ di cư trong khu vực chính thức và khu vực phi chính thức. Trong đó, đa số lao động nữ di cư làm việc trong khu vực phi chính thức không tham gia BHXH tự nguyện, do đó các quyền lợi được thụ hưởng từ việc tham gia bảo hiểm cũng hạn chế. Lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị cũng ít tham gia các hoạt động cộng đồng và các đoàn thể tại nơi cư trú mới.

Hiện nay, chưa có quy định trực tiếp tới lao động nữ di cư trong nước, lao động ở khu vực không chính thức cũng không thuộc điều chỉnh của Bộ luật lao động. Chế độ BHXH tự nguyện còn hạn chế chế độ thụ hưởng, BHTN cũng loại trừ lao động tự do, ... Đây chính là những khó khăn về mặt thể chế mà lao động nữ di cư phải đối mặt. Mặt khác, đối với chính sách việc làm, chính sách giảm nghèo, ... thì lao động nữ di cư vẫn chưa được coi là đối tượng lao động đặc thù cần phải quan tâm. Họ vẫn bị xem là đối tượng cần phải hạn chế trước sức ép về hạ tầng đô thị từ di cư, do đó, chính sách cư trú lại trở thành biện pháp hành chính để hạn chế di cư chứ không phải là cơ sở để bảo đảm quyền cho đối tượng này. Thực trạng này đặt ra yêu cầu phải có các giải pháp thiết thực và hữu ích nhất để tác động một cách trực tiếp đến đối tượng nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Chương 4

QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG BẢO ĐẢM QUYỀN CỦA NỮ LAO ĐỘNG DI TRÚ TỪ NÔNG THÔN ĐẾN THÀNH THỊ Ở VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN TỚI

4.1. Quan điểm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Theo những số liệu đã phân tích tại chương 3 có thể khẳng định, việc rời khỏi nơi cư trú để tìm kiếm việc làm tại thành thị là xu hướng diễn ra phổ biến ở lực lượng lao động nữ nông thôn. Đặc biệt, trong giai đoạn phục hồi kinh tế sau một thời gian dài do ảnh hưởng bởi đại dịch covid 19 thấy rõ cần phải có những quan điểm thật rõ ràng và nhất quán tạo cơ sở cho việc ban hành các quy định pháp luật phù hợp cũng như tăng cường trách nhiệm thực thi trong việc bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới, cụ thể như sau:

4.1.1. Quán triệt quan điểm của Đảng, Nhà nước về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú, thích ứng nhu cầu hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0

Đảng, Nhà nước và xã hội phải coi nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói chung là nhóm xã hội dễ bị tổn thương cần phải được quan tâm, hỗ trợ. Đồng thời, phải xem nhóm xã hội này là một vấn đề phát triển. Mặc dù di cư có thể kéo theo các hệ quả xã hội nhất định (biến động về cư trú, trật tự xã hội, tệ nạn xã hội, quá tải của hệ thống cơ sở hạ tầng đô thị), nhưng di cư rõ ràng là một vấn đề phát triển trong điều kiện hiện nay ở Việt Nam. Từ góc độ nơi xuất cư, di cư là một lựa chọn của nhiều người trong lực lượng lao động muốn thay đổi nơi cư trú để có việc làm, tạo ra thu nhập cho bản thân, trợ giúp thu nhập gia đình. Ở khía cạnh này, di cư đã giúp nhiều hộ nghèo ở nông thôn cải thiện thu nhập và điều kiện sống. Ở góc độ nơi đến, lao động di cư là nguồn lao động bổ sung cần thiết, nhất là đối với các công việc lao động phổ thông trong các lĩnh vực sản xuất, dịch vụ đòi hỏi sử dụng nhiều lao động. Vì vậy, luồng di cư cần được xem là một nguồn lực kinh tế có đóng góp

nhất định đối với tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo. Chỉ đến khi luồng lao động di cư được đặt đúng với ý nghĩa của nó thì các quan điểm tiêu cực về di cư, kiểm soát và hạn chế di cư, thậm chí là có tính phân biệt đối xử với lao động di cư mới được xóa bỏ. Bên cạnh việc có các chiến lược phát triển nông thôn mới, nâng cao kỹ năng nghề cho lao động nông thôn nhằm hạn chế di cư trong nước thì cần thiết nhìn thẳng vào thực trạng lực lượng lao động nữ nông thôn hiện nay tại thành thị để chú trọng và bảo đảm quyền cho nhóm xã hội này. Quan điểm này cần được thể hiện trong những văn kiện có ý nghĩa chiến lược ở cấp cao nhất của quốc gia để có thể trở thành một chủ trương chính thức đối với quản lý vấn đề phát triển là di cư trong nước. Trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của Đảng cần phải đưa chỉ tiêu đào tạo nghề cho lao động di cư trong nước cũng như chú trọng bảo đảm ASXH cho nhóm lao động di cư là một đối tượng lao động đặc thù cần được bảo trợ.

Ngoài ra, trong xu thế hội nhập quốc tế, việc xây dựng các bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước theo hướng phù hợp với kinh tế thị trường và không phân biệt đối xử sẽ góp phần thúc đẩy quá trình chủ động hội nhập quốc tế của Việt Nam trên sân chơi bình đẳng toàn cầu. Vấn đề ASXH cho lao động di cư trong nước cần được đặc biệt quan tâm, đảm bảo giải quyết hài hoà giữa mục tiêu phát triển kinh tế và mục tiêu phát triển xã hội bền vững, phù hợp với xu hướng di cư trong nước ở Việt Nam hiện nay. Bên cạnh đó, việc xây dựng các bảo đảm quyền của lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị cần đáp ứng yêu cầu của quản lý nhà nước trước những thách thức của cuộc cách mạng công nghệ lần thứ tư đối với thị trường lao động. Do đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin, ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ trong quản lý nhà nước, phổ biến thông tin và cung cấp dịch vụ xã hội cơ bản được xem là những nội dung quan trọng nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, nâng cao khả năng tiếp cận quyền và thực hiện quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị [39; tr.231,232].

4.1.2. Tăng cường hoàn thiện chính sách và pháp lý về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Cùng với các nhóm xã hội dễ bị tổn thương khác trong xã hội như trẻ em, người nghèo, người thiểu số, ... thì người lao động di cư trong đó đặc biệt là nữ lao động di cư cần phải được đưa vào các chính sách quan trọng của đất nước như các Chiến lược mục tiêu quốc gia về việc làm, Chiến lược chăm sóc sức khỏe, Chính sách hỗ trợ giảm nghèo, Chính sách tạo việc làm ổn định, Chính sách hỗ trợ sử dụng các dịch vụ xã hội, ... Cần phải xem xét để đưa đối tượng này vào đối tượng bảo trợ xã hội. Tuy nhiên việc đưa vào các chính sách phải dưới góc độ bảo đảm các quyền mà nhóm xã hội này rất dễ bị xâm phạm, bảo đảm những điều kiện để nhóm xã hội này giảm bớt những tổn thương, những rủi ro thường phải đối mặt đó là quyền làm việc và quyền hưởng ASXH. Đặc biệt, phải quan tâm đến việc xây dựng các chính sách để đồng thời có thể giảm tải lượng người di cư đến thành thị trong bối cảnh quá tải hiện nay vừa bảo đảm được quyền của nữ lao động nông thôn. Đó chính là chính sách hỗ trợ việc làm tại nơi đi, chính sách sử dụng lao động tại chỗ đối với các công trình xây dựng tại địa phương, tạo thu nhập cho nữ lao động nông thôn. Khi có việc làm tại nông thôn thì nữ lao động nông thôn sẽ ít phải di cư nhằm mục đích mưu sinh từ đó cũng rút ngắn được khoảng cách giữa nông thôn và thành thị. Các chính sách phải được thực hiện đồng bộ mới có thể bảo đảm quyền của nhóm xã hội này một cách thiết thực nhất.

Phải xây dựng khung pháp lý chặt chẽ, đầy đủ và có tính đặc thù riêng cho đối tượng lao động di cư. Đặc biệt phải xem đối tượng lao động di cư làm việc không có hợp đồng cũng phải là người lao động được bảo đảm bằng các quy định đặc thù cho nhóm lao động này. Việc xây dựng chế định riêng về nhóm người lao động làm việc tự do tương tự như việc bảo đảm các nhóm lao động đặc thù trong Bộ luật lao động hiện nay như lao động chưa thành niên hay nhóm lao động là người cao tuổi.

Khung pháp lý được xây dựng theo hướng tháo gỡ các rào cản gây khó khăn cho người di cư trong nước trong việc tiếp cận các dịch vụ trong sinh hoạt và các dịch vụ xã hội khác cụ thể là các quy định pháp luật về chế độ quản lý bằng hộ khẩu. Các

quy định này phải được sửa đổi theo hướng loại bỏ việc quy định hộ khẩu thường trú là điều kiện trong tiếp cận các dịch vụ xã hội hay thủ tục pháp lý, hành chính mà chỉ sử dụng làm công cụ quản lý sự biến động dân số và hỗ trợ cho tính toán và quy hoạch phát triển kinh tế xã hội.

Khung pháp lý phải được xây dựng đồng bộ từ Hiến pháp, Bộ luật, Luật và văn bản dưới Luật tránh sự chồng chéo, mâu thuẫn. Bên cạnh đó, phải đưa ra các quy định về nguyên tắc chặt chẽ khi các ban hành các văn bản dưới Luật của các địa phương trong việc hạn chế người di cư tạo quan điểm đồng bộ và thống nhất trong việc bảo đảm, thúc đẩy quyền của người lao động di cư. Ngoài ra, trong các quy định về nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước phải giao thêm chức năng bảo đảm, bảo vệ người lao động di cư trong nước cho các cơ quan chuyên trách ở trung ương cũng như ở địa phương.

Đặc biệt, trong xu thế hội nhập, khi Việt Nam tham gia các Hiệp ước thương mại tự do thế hệ mới thì hệ thống pháp luật phải được hoàn thiện để thực hiện các cam kết đó điển hình là cam kết về lao động. Cần thiết ra soát bổ sung các quy định pháp luật mang tính đặc thù cho lao động dễ bị tổn thương trong đó có lao động di cư trong nước góp phần thực hiện các cam kết đã đặt ra.

4.1.3. Hoàn thiện bộ máy nhà nước để bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Trước hết, phải thiết lập được cơ quan nhân quyền quốc gia để bảo đảm quyền con người nói chung, trong đó có nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị.

Đồng thời, phải xây dựng cơ quan chuyên trách trong bộ máy Nhà nước để quản lý đồng thời bảo đảm quyền cho lao động di cư trong nước nói chung. Trong cơ quan chuyên trách này có bộ phận chuyên trách về nữ lao động di cư. Tuy nhiên, theo nguyên tắc bộ máy Nhà nước càng mở rộng thì xã hội càng thu hẹp cũng như theo chiến lược cải cách hành chính hiện nay thì nên giao trách nhiệm này cho Bộ LĐ - TB & XH, không thành lập thêm Cục mới mà giao thêm trách nhiệm này cho Cục quản lý lao động ngoài nước. Đổi tên Cục quản lý lao động ngoài nước thành Cục quản lý lao động di cư. Nhiệm vụ của Cục bao gồm quản lý và bảo đảm quyền

của cả lao động di cư trong nước, lao động di cư Việt Nam ở nước ngoài và lao động nước ngoài ở Việt Nam. Cục quản lý lao động di cư có trách nhiệm tham mưu cho Bộ LĐ - TB & XH về các chính sách liên quan đến lao động di cư và đưa đối tượng lao động di cư trong nước đặc biệt là nữ lao động di cư vào thụ hưởng các chế độ chính sách xã hội mà Bộ LĐ - TB & XH trực tiếp quản lý. Từ đó Bộ LĐ - TB & XH có trách nhiệm phối hợp với các bộ ngành liên quan như Bộ y tế, Bộ giáo dục, ... đưa ra các giải pháp hỗ trợ phù hợp để tạo thuận lợi cho đối tượng này được thuận lợi trong việc thụ hưởng các quyền đặc trưng. Ngành dọc tương ứng chịu trách nhiệm quản lý lao động di cư tại địa phương đó chính là Sở LĐ - TB & XH cấp tỉnh và Phòng LĐ - TB & XH cấp huyện.

Trong bộ máy quản lý Nhà nước, chính quyền địa phương có một vai trò quan trọng vì họ là cấp chính quyền có tác động trực tiếp nhất đối với lao động di cư. Ở góc độ này, trước hết cần có sự quán triệt về chủ trương đối với chính quyền các cấp về quan điểm lao động di cư là một luồng lao động bổ sung cho địa phương; di cư là một vấn đề phát triển. Đây là một điều kiện cơ bản để các cấp chính quyền địa phương có thể đưa ra những quyết định chính sách theo hướng “vì người lao động di cư”. Với đà tăng trưởng kinh tế và nhu cầu sử dụng các dịch vụ tiện ích công cộng tăng nhanh chóng như thời gian qua, hệ thống các cơ sở khám chữa bệnh và giáo dục ở những thành phố lớn hầu hết đều gặp phải tình trạng quá tải. Sự xuất hiện của lao động nhập cư, đặc biệt là ngắn hạn, có tác động làm cho mức độ quá tải ở đây trở nên trầm trọng hơn chứ không phải là nguyên nhân cơ bản dẫn đến hiện tượng quá tải này. Nguyên nhân cơ bản là vì hạn chế trong năng lực cung cấp dịch vụ và đây là khó khăn chính mà chính quyền địa phương cần tập trung chứ không phải là hạn chế, kiểm soát di cư để giảm tải cho hệ thống cung cấp dịch vụ công cộng. Ngoài ra các cơ quan Nhà nước phải có chiến lược tăng cường nguồn lực tài chính mới đáp ứng được các yêu cầu đặt ra.

4.1.4. Tăng cường hoạt động bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam của các tổ chức đoàn thể trong xã hội

Các tổ chức đoàn thể xã hội có vai trò rất lớn để góp phần bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam. Trong nhiệm vụ và các chương trình hoạt động của các đoàn thể xã hội phải hướng tới nhóm xã hội này. Đặc biệt tại nơi đến, cần tránh quan điểm chú trọng vào dân cư đã cư trú thường xuyên trên địa bàn mà bỏ qua đối tượng là nữ lao động di cư. Hoạt động của các đoàn thể nếu hướng đến nữ lao động di cư sẽ tạo được những điều kiện thuận lợi giúp nhóm xã hội này không còn bị rơi vào trạng thái bị tách rời khỏi xã hội nơi đến, có thể tiếp cận và hòa nhập với cộng đồng nơi đến. Đồng thời, các đoàn thể xã hội sẽ có các phương án hỗ trợ hoặc kiến nghị các cấp chính quyền có các chính sách bảo đảm các quyền của nhóm xã hội này. Các đoàn thể xã hội có liên quan trực tiếp đến đối tượng nữ lao động di cư chính là Liên đoàn lao động, Hội phụ nữ, Hội nông dân, Đoàn thanh niên.

4.1.5. Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật trong đó đặc biệt nhấn mạnh giáo dục quyền con người một cách rộng rãi

Các cơ quan Nhà nước cùng với các đoàn thể xã hội phải xây dựng các chương trình tuyên truyền và phổ biến pháp luật rộng rãi cho các doanh nghiệp và cho chính nữ lao động di cư về các quy định pháp luật liên quan chặt chẽ đến đối tượng nữ lao động di cư như: Pháp luật về lao động, chính sách bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, ... Từ đó, người sử dụng lao động sẽ có ý thức tuân thủ các quy định của pháp luật trong việc bảo đảm các quyền của người lao động. Đồng thời chính nữ lao động di cư cũng nhận thức được sự cần thiết của việc tham gia các chế độ trên.

Giáo dục quyền con người cụ thể giáo dục quyền của nữ lao động di cư cho chính nữ lao động di cư góp phần tăng cường nhận thức cho nữ lao động di trú về các quyền tự nhiên cũng như các quyền đặc trưng của nhóm xã hội, làm cơ sở để nhóm xã hội này thực hiện và thụ hưởng quyền.

Giáo dục quyền của nữ lao động di cư cho đội ngũ cán bộ công chức, chuyên viên và viên chức của các cơ quan nhà nước, các đoàn thể xã hội và các đơn vị sự nghiệp để tăng cường nhận thức của đội ngũ này đối với đối tượng nữ lao động di cư từ đó hình thành các hành động thực tiễn phù hợp để bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ quyền của nữ lao động di cư.

Giáo dục quyền của nữ lao động di cư một cách rộng rãi cho toàn xã hội đặc biệt là xã hội nơi đến để tránh sự phân biệt đối xử giữa người thành thị và người nhập cư, để dân cư cũng như chính quyền nơi đến tạo mọi điều kiện thuận lợi cho nhóm xã hội này có thể hòa nhập tại cộng đồng nơi đến. Đồng thời thông qua giáo dục quyền của nữ lao động di cư cũng góp phần giảm bớt vị trí yếu thế cũng như tình trạng dễ bị tổn thương bởi xã hội nơi đến khi được giáo dục sẽ có trách nhiệm bảo đảm, bảo vệ các quyền của nữ lao động di cư một cách tự giác và hiệu quả hơn. Ngoài ra, Việt Nam cần phải tích cực học tập kinh nghiệm của các nước trên thế giới về vấn đề bảo đảm, thúc đẩy và bảo vệ người di cư trong nước nói chung và nữ lao động di cư nói riêng.

4.2. Những giải pháp cụ thể tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

4.2.1. Những giải pháp tăng cường pháp luật về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

4.2.1.1. Tích cực thể chế hóa quan điểm của Đảng về quyền làm việc và quyền hưởng an sinh xã hội của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay tại các văn bản quy phạm pháp luật.

Với thực trạng pháp luật hiện nay chưa thể hiện rõ quan điểm của Đảng về lao động di cư trong nước cụ thể là quan điểm tăng cường bảo đảm của Nhà nước và xã hội đối với nhóm người yếu thế hiện nay. Điều này chưa tạo ra sự thống nhất trong quan điểm lập pháp, trong nội dung của những văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến quyền của nữ lao động di trú trong nước. Do đó, pháp luật Việt Nam cần được hoàn thiện theo hướng xác định rõ đối tượng yếu thế hiện nay bao gồm cả người lao động di cư trong nước, đặc biệt là lao động trong khu vực phi chính thức. Vấn đề này phải được

thể chế tại văn bản Luật như Bộ luật lao động, Luật việc làm, Luật bình đẳng giới, Luật trợ giúp pháp lý, Luật bảo hiểm xã hội và Luật bảo hiểm y tế. Đồng thời trong các chương trình việc làm, ASXH phải xác định rõ lao động di cư trong nước đặc biệt là lao động di trú từ nông thôn đến thành thị là đối tượng yếu thế cần được quan tâm. Khi được thể chế hóa tại các văn bản quy phạm pháp luật sẽ tạo ra cơ sở pháp lý vững chắc để lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có thể thụ hưởng quyền làm việc và quyền hưởng ASXH một cách tốt nhất trên thực tế.

Việc thực hiện thể chế hoá các quan điểm của Đảng về lao động trong nước cần được thực hiện bởi Quốc hội khi ban hành các văn bản luật, của Chính phủ, Bộ LĐ - TB và XH, các văn bản quy phạm pháp luật của chính quyền địa phương nơi đến. Đồng thời, phải tiến hành rà soát và yêu cầu các cơ quan trên thực hiện nhiệm vụ rà soát theo định kỳ năm năm một lần việc thể chế hoá các quan điểm đó tại các văn bản quy phạm pháp luật. Để thực hiện được nội dung này, các cơ quan nêu trên phải nắm vững được quan điểm, đường lối chính trị của Đảng về tăng cường bảo đảm quyền của lao động trong nước, có sự tham mưu, trao đổi giữa các cơ quan có liên quan với nhau để thể chế hoá quan điểm đó một cách sâu sắc nhất.

4.2.1.2. Pháp luật điều chỉnh quyền làm việc và quyền được hưởng an sinh xã hội phải có quy định đặc thù cho lao động di cư trong nước

Hiện nay, các quy định tập trung điều chỉnh đối tượng lao động di cư ra nước ngoài. Do đó, việc xây dựng những quy định đặc thù về quyền làm việc và quyền hưởng ASXH cho lao động di cư trong nước có ý nghĩa quan trọng trong việc trao quyền cho lao động đặc thù cũng như tạo ra sự tôn trọng, tuân thủ của các tổ chức, các nhân trong xã hội trong việc bảo đảm quyền của nhóm xã hội này.

Trước hết tại văn bản có giá trị pháp lý cao nhất là Hiến pháp, cần xây dựng riêng một điều về bảo đảm ASXH, phục vụ lợi xã hội cho nhóm người gặp khó khăn chú trọng tới phụ nữ, trẻ em, người cao tuổi, người dân tộc thiểu số, người di cư. Bổ sung Điều 35 – Hiến pháp 2013 về mở rộng đối tượng bảo đảm các quyền của người lao động không chỉ là người làm công ăn lương mà còn có cả người lao động tự tạo ra thu nhập. Dưới góc độ quản lý nhà nước, cần thiết lồng ghép đối

tượng lao động di cư trong nước trở thành đối tượng điều chỉnh của Bộ luật lao động tại phần những quy định cho đối tượng lao động đặc thù như lao động là người cao tuổi, lao động chưa thành niên, lao động nữ, ... Bảo đảm quyền trực tiếp cho nữ lao động di cư trong đó chú trọng nữ lao động di cư làm việc tự do không có hợp đồng tại một chế định riêng biệt “Quy định dành cho lao động làm việc tự do không có hợp đồng lao động”. Trong chế định này sẽ quy định các quyền và nghĩa vụ về việc làm mà nhóm lao động này được bảo đảm như: vấn đề làm việc tại môi trường làm việc an toàn, được tham gia BHYT, tham gia BHXH, BHTN, việc khai báo, được thông tin về việc làm, điều kiện an toàn lao động, trợ giúp pháp lý, ... Đồng thời quy định trách nhiệm cho đoàn thể và chính quyền về trách nhiệm cung cấp thông tin về việc làm, hướng dẫn di cư an toàn cũng như bảo đảm các điều kiện, tạo thuận lợi và có chính sách hỗ trợ cho đời sống của nhóm lao động này. Cần quy định rõ trách nhiệm của Nhà nước, chính quyền nơi đến và nơi đi trong việc tạo mọi điều kiện để lao động di cư có thu nhập và hòa nhập với cộng đồng tại nơi đến. Đồng thời, quy định về thanh tra, xử lý vi phạm khi có vi phạm quyền của lao động di cư. Điều đó sẽ tạo ra khung pháp lý toàn diện làm giảm tính tổn thương, yếu thế của nhóm xã hội này. Từ đó, lao động nữ di cư trong nước vừa được bảo đảm dưới quyền đặc thù của lao động nữ vừa bảo đảm dưới quyền đặc thù của lao động di cư trong nước.

Luật việc làm phải mở rộng đối tượng tham gia BHTN cho cả lao động không có hợp đồng, xác định lại cơ sở mức đóng không chỉ phụ thuộc vào tiền lương như hiện hành mà còn bao gồm cả thu nhập của người lao động tự tạo ra. Có thể đưa ra để người lao động tự lựa chọn. Khi quy định như vậy thì Nhà nước phải có cách thức tạo quỹ BHTN bao gồm cả Nhà nước và cộng đồng. Muốn làm được điều này, việc xác định rõ lao động nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói chung, lao động làm việc tự do nói riêng là đối tượng lao động yếu thế là hết sức cần thiết. Bởi khi xác định một cách rõ ràng và có cơ sở thì mới huy động được cộng đồng để xây dựng quỹ BHTN cho nhóm xã hội này. Trong hệ thống pháp luật về bình đẳng giới và bảo đảm quyền cho lao động nữ, phải xây dựng nội dung cụ thể liên quan

đến đối tượng lao động nữ di cư trong nước. Luật trợ giúp pháp lý cũng cần đưa đối tượng lao động di cư trong nước trở thành thành đối tượng điều chỉnh. Đặc biệt, là văn bản hướng dẫn cụ thể các văn bản Luật thì lao động di cư cũng phải được đề cập đến dưới góc độ bảo đảm quyền như các đối tượng lao động khác như lao động là người dân tộc thiểu số, khuyết tật, ... Có như vậy, đối tượng này mới được nằm trong các chính sách ưu đãi về vay vốn và các chính sách khác của Nhà nước. Mặt khác, đối tượng lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị phải được coi là đối tượng bảo trợ xã hội. Việc xác định hộ nghèo đối với lao động nữ di trú phải được quy định riêng là chuẩn nghèo của thành thị chứ không phải chuẩn nghèo tại nông thôn, mặc dù họ chưa đăng ký nơi thường trú tại thành thị.

Đối với những quy định mang tính đặc thù này cần thiết phải có việc điều tra thực trạng về lao động nữ di cư mang tính định kỳ của Bộ LĐ - TB và XH (giao cho các Sở LĐ-TB&XH nơi đến), báo cáo của BHXH Việt Nam, của Hội phụ nữ tại nơi đến ,... để có căn cứ xây dựng phù hợp và khả thi. Mặt khác, các cơ quan ban hành pháp luật cần phải học tập và tiếp thu những quy định pháp luật có hiệu quả của các nước trên thế giới trong quá trình xây dựng các quy định mang tính đặc thù về lao động nữ di cư trong nước ở Việt Nam. Việc sửa đổi Luật việc làm theo hướng trên cần được thực hiện ngay trong giai đoạn hiện nay

4.2.1.3. Tăng cường các quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động, của cơ quan nhà nước, tổ chức đoàn thể trong việc bảo đảm quyền cho lao động yếu thế

Xuất phát từ thực trạng NSDLĐ, cơ quan nhà nước cũng như các tổ chức đoàn thể vẫn chưa thực sự xem đối tượng lao động nữ di cư là lao động yếu thế cần phải chú trọng bảo đảm như hiện nay thì cần thiết phải quy định rõ trách nhiệm của chủ thể đó tại các văn bản quy phạm pháp luật.

Ở khía cạnh hiến định, phải làm rõ vai trò của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền của NLĐ trong quan hệ lao động đặc biệt với nhóm lao động yếu thế, gặp khó khăn. Hiến pháp năm 2013 cần xây dựng quy định về trách nhiệm cho NSDLĐ và tổ chức CĐ trong việc phải bảo đảm quyền cho NLĐ đặc biệt là NLĐ gặp khó khăn. Đồng

thời xác định rõ nghĩa vụ của NSDLĐ trong việc bảo đảm quyền ASXH và quyền làm việc của NLĐ.

Ở khía cạnh các văn bản Luật và văn bản dưới Luật cần có quy định chuyên môn hóa trách nhiệm quản lý nhà nước về lao động di cư trong nước. Cùng với tính chất di chuyển nơi cư trú để làm việc cũng như thực tiễn có những khó khăn gặp phải, đối tượng lao động di cư trong nước cũng cần có sự quản lý nhà nước để bảo đảm quyền như lao động đi làm việc ở nước ngoài. Do đó, Cục quản lý lao động ngoài nước nên thực hiện thêm chức năng quản lý nhà nước đối với lao động di cư trong nước. Đổi tên cục trở thành Cục quản lý lao động di cư. Đồng thời, Cục quản lý lao động di cư phải đề xuất xây dựng tổ chức đại diện quyền và lợi ích hợp pháp cho đối tượng lao động di cư.

Ngoài ra, cần hạn chế tối đa các quy định hạn chế di cư trong nước bằng các biện pháp hành chính mà thay vào đó là các quy định tạo điều kiện việc làm ở những vùng ngoại ô của thành thị. Điều này vừa giải quyết được áp lực lên hạ tầng thành thị của việc di cư vừa bảo đảm quyền của lao động di cư. Nếu các địa phương không thực hiện được vấn đề mở rộng việc làm ra phía ngoài thành thị thì tất yếu phải bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nhóm xã hội này chứ không được để nhóm xã hội này bên lề của những chính sách. Lao động di cư trong nước được quản lý cũng với lao động trong nước nói chung do đó việc hình thành các quy định đặc thù cho đối tượng này cũng gặp rất nhiều khó khăn. Đồng thời, tại các văn bản quy phạm pháp luật của địa phương nơi đi, đối tượng lao động nữ di cư phải được đề cập đến như là một vấn đề xã hội đặc biệt quan tâm. Ngoài việc, tạo điều kiện mở rộng việc làm cho lao động di cư chính nơi xuất cư khi họ trở về cộng với những chính sách ưu đãi đặc biệt sẽ góp phần vừa giảm áp lực đối với thành thị vừa tạo sự phát triển kinh tế tại địa phương, giúp lao động nữ vừa có thu nhập, vừa bảo đảm các quyền hưởng ASXH để có thể yên tâm sinh sống tại vùng nông thôn.

Để thực hiện được giải pháp này Bộ LĐ-TB&XH cần phải tổ chức hội thảo, hội nghị tổng kết thực tiễn về bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước để đề xuất Chính phủ, Quốc hội có những chỉ đạo cụ thể về quy định trách nhiệm của NSDLĐ,

cơ quan nhà nước và các chủ thể khác trong bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước. Lộ trình thực hiện năm năm một lần và trong quá trình tổ chức thực hiện phải có báo cáo từng năm để có những đề xuất, tham mưu kịp thời.

4.2.1.4. Cần bãi bỏ và sửa đổi các quy định pháp luật trở thành rào cản pháp lý trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam

Trên cơ sở phân tích tại chương 2, hiện nay, hệ thống pháp luật Việt Nam vẫn còn có những quy định là rào cản cho việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Do đó, cơ quan ban hành các quy định đó cần phải nhanh chóng bãi bỏ và sửa đổi kịp thời.

Hệ thống pháp luật hiện nay cần hướng tới việc bảo đảm quyền của nhóm lao động trong khu vực phi chính thức và khuyến khích họ tham gia làm việc có HĐLĐ chứ không phải là sử dụng quy định HĐLĐ để hạn chế một số quyền lợi của lao động làm việc tự do. Do đó, bên cạnh Luật việc làm mở rộng đối tượng tham gia BHTN thì Luật BHXH cũng cần phải xây dựng các chế độ BHXH tự nguyện cũng phải tương đương với chế độ của BHXH. Cần sớm hoàn thiện pháp luật về BHXH trong đó có quy định thêm các chế độ được hưởng của việc tham gia loại hình BHXH tự nguyện không dừng lại ở hai chế độ hưu trí và tử tuất như hiện nay. Điều này cũng bảo đảm quyền ngang nhau của lao động làm việc theo hợp đồng và lao động làm việc tự do. Đồng thời, xem xét lại mức đóng BHXH phù hợp với thu nhập của lao động tự do hiện nay để khuyến khích họ tham gia thì mới có thể thụ hưởng quyền về ASXH một cách tốt nhất. Giảm mức đóng BHXH cho đối tượng nữ lao động di cư, không lấy mức lương tối thiểu làm cơ sở xác định mức đóng và có quy định một cơ sở xác định mức đóng thấp hơn và hợp lý hơn

Bên cạnh đó, không được quy định dùng biện pháp hành chính như vấn đề cư trú để hạn chế quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động di cư trong nước làm điều kiện để có thể tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, khám chữa bệnh hay trợ giúp xã hội. Quy định về nơi đăng ký khám chữa bệnh ban đầu sẽ phải xây dựng quy chế đặc thù cho người lao động di cư tiến tới phát thẻ BHYT miễn phí với

lao động di cư có thu nhập thấp. Có thể thay đổi việc hưởng chế độ hưởng BHYT theo cơ sở khám chữa bệnh đăng ký ban đầu hoặc đưa ra những quy định đặc thù dành riêng cho đối tượng nữ lao động di cư làm việc tự do. Theo đó, nếu khi di cư, người lao động có giấy tờ xác nhận của chính quyền nơi đi và nơi đến là lao động di cư đối với lao động làm việc tự do thì sẽ được hưởng chế độ bảo hiểm tại nơi đến tương tự là nơi đăng ký thăm khám lần đầu hoặc được hỗ trợ với mức cao hơn so với quy định về vượt tuyến.

4.2.1.5. Xây dựng pháp luật về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị theo hướng đầy đủ, đồng bộ, chế tài xử phạt nghiêm khắc

Một trong những công cụ hữu hiệu để tăng cường sự tuân thủ pháp luật cũng như tôn trọng quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị chính là chế tài xử phạt vi phạm. Các quy định pháp luật về quyền của nữ lao động di cư trong nước vẫn còn thiếu sót, chồng chéo thì chế tài xử phạt hành vi xâm phạm quyền vẫn còn chưa đủ sức răn đe. Vì vậy, cần thiết bổ sung, xây dựng các quy định pháp luật và tăng cường sự răn đe các vi phạm thông qua chế tài xử phạt như sau:

Trước hết, cần bổ sung các quy định điều chỉnh đối tượng áp dụng của BLLĐ năm 2019 là người làm việc không có quan hệ lao động. Theo đó, cần quy định rõ về danh mục ngành nghề, một số quyền liên quan, trách nhiệm của cơ quan nhà nước, xã hội trong việc bảo đảm quyền cho đối tượng này một cách rõ ràng, cụ thể. Nếu không quy định định rõ ràng để điều chỉnh thì có thể có những biện pháp xây dựng quan hệ lao động cho đối tượng này hay nói cách khác là tiến tới đưa nhóm lao động tự do chuyển đổi sang nhóm có quan hệ lao động để lao động tự do vẫn được bảo đảm các quyền của mình, không còn sự bất bình đẳng về một số quyền giữa lao động tự do và lao động làm trong khu vực chính thức.

Để bảo đảm quyền làm việc và quyền ASXH của lao động di cư trong nước nói chung và lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng, việc ban xây dựng ban hành Luật An sinh xã hội là hết sức cần thiết. Trong Luật ASXH sẽ xác định nội dung của ASXH, đối tượng thụ hưởng và trách nhiệm của tổ chức, cá nhân trong việc bảo đảm quyền ASXH sẽ tạo ra cơ sở pháp lý có giá trị cao chứ không

phải nằm rải tại các văn bản như hiện nay. Trong đó, đối tượng lao động di cư được xác định là đối tượng cần quan tâm trong việc thụ hưởng quyền về ASXH.

Khi có văn bản pháp luật mới được ban hành thì các văn bản có liên quan phải kịp thời bổ sung, chỉnh sửa để phù hợp tránh sự mâu thuẫn và chồng chéo. Cụ thể, Luật việc làm phải xác định lại đối tượng tham gia BHTN không bao gồm hợp đồng thời vụ, mở rộng đối tượng tham gia. Nghị định 196/2013/NĐ-CP ban hành ngày 21/11/2013 quy định Trung tâm giới thiệu việc làm hỗ trợ NLĐ khi di chuyển từ địa phương này tới địa phương khác để làm việc phải được sửa đổi, bổ sung nêu cụ thể cơ chế hỗ trợ và mức hỗ trợ. Ngoài ra, Luật BHYT, Luật thủ đô và các văn bản dưới Luật phải rà soát và bãi bỏ những quy định có liên quan đến đăng ký hộ khẩu để phù hợp với Luật cư trú năm 2020.

Đồng thời, để tăng tính nghiêm khắc của việc xử lý vi phạm liên quan đến quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị thì cần tăng mức xử phạt đối với các hành vi như NSDLĐ trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH bắt buộc, không tham khảo ý kiến của lao động nữ hay đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ, chủ hộ thuê giúp việc không thực hiện ký kết HĐLĐ.

4.2.2. Những giải pháp nâng cao hiệu quả trong hoạt động của chủ thể bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

4.2.2.1. Nâng cao trách nhiệm và hiệu quả hoạt động của cơ quan lập pháp

Mặc dù, Quốc hội đã phê duyệt các chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, về giảm nghèo trong đó có những mục tiêu, nhiệm vụ liên quan đến lao động di cư trong nước nhưng hiệu quả vẫn chưa rõ ràng. Chính vì vậy, trước hết, Quốc hội phải xác định được đối tượng nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đặc biệt nữ lao động làm việc trong khu vực phi chính thức là một vấn đề cần nhận được điều chỉnh của các văn bản có giá trị pháp lý cao như Hiến pháp, văn bản Luật cũng như là đối tượng để đánh giá mức độ bảo đảm ASXH của các địa phương trong hoạt động giám sát. Để đưa được đối tượng lao động di trú trong nước cũng như lao

động nữ trở thành đối tượng điều chỉnh của các văn bản có giá trị pháp lý cao, Quốc hội cần tổ chức các buổi hội thảo về lao động di cư trong nước đặc biệt chuyên đề lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có sự tham gia của các chuyên gia về lao động, ASXH, các cơ quan hữu quan và trách nhiệm tổ chức này thuộc về Ủy ban các vấn đề về xã hội. Trên cơ sở những đóng góp đó, vấn đề lao động nữ di trú trong nước sẽ được đưa vào nghị quyết về kinh tế xã hội để quốc hội thông qua. Từ đó, mới có đủ cơ sở về lý luận và thực tiễn cần thiết để bảo đảm quyền của đối tượng này bằng thể chế pháp lý. Đồng thời, tại các cuộc họp quốc hội, vấn đề bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị cũng phải được quan tâm ngang với vấn đề lao động di trú từ Việt Nam ra nước ngoài và ngược lại. Mặt khác, trong chương trình giám sát của Quốc hội, việc bảo đảm việc làm ổn định, thụ hưởng quyền về ASXH cho người lao động nói chung cần phải bổ sung thêm đối tượng lao động di cư trong nước. Có như vậy, mới tăng được sự tuân thủ của các cơ quan nhà nước tại địa phương, NSDLĐ cũng như tổ chức, các nhân khác trong xã hội trong việc tôn trọng quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam. Chỉ khi nào, việc bảo đảm việc làm., bảo đảm ASXH cho lao động di trú tại nơi đến được coi như là một trong các tiêu chí để Quốc hội giám sát và đánh giá kết quả thực hiện về lao động, việc làm, trợ giúp xã hội, ... của các địa phương thì khi đó mới tăng cường được sự quan tâm hỗ trợ của chính quyền thành thị đối với nhóm lao động này.

Hoạt động này của Quốc hội phải được duy trì thường xuyên, cần được coi là vấn đề lưu ý tại các kỳ họp Quốc hội để đạt hiệu quả cao nhất nhằm bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới.

4.2.2.2. Nâng cao trách nhiệm và hiệu quả hoạt động của cơ quan hành pháp

Trong thời gian qua, mặc dù Chính phủ đã có những hoạt động để tăng cường bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước, tuy nhiên, trên thực tế việc quản lý nhà nước về nhóm xã hội này vẫn bộc lộ nhiều bất cập dẫn đến thực trạng lao động nữ di trú gặp hạn chế trong việc hưởng thụ quyền của mình. Chính vì vậy, với địa vị pháp lý là cơ quan tổ chức thi hành pháp luật, chính phủ cần phải thống kê số

lượng, việc làm và chất lượng cuộc sống của nữ lao động di cư theo hướng phân chia giữa lao động là công nhân và lao động di cư làm việc tự do để có số liệu đánh giá cụ thể từ đó mới có thể đưa ra được các giải pháp về bảo đảm quyền làm việc, quyền liên quan đến quyền làm việc cho nhóm xã hội này. Chính phủ phải giao nhiệm vụ này trong cuộc tổng điều tra di cư của Tổng cục thống kê. Vấn đề xác định chuẩn nghèo nên áp dụng theo mức chuẩn nghèo tại nơi làm việc hay là mức chuẩn nghèo tại thành thị của người lao động mà không áp dụng mức chuẩn nghèo tại nơi xuất cư. Có như vậy, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị mới có thể đủ điều kiện tiếp cận các nguồn vốn vay hỗ trợ tại thành thị. Để thực hiện được cần phải ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng phần mềm quản lý, cấp mã số ASXH cho lao động di cư để có dữ liệu đầy đủ và kịp thời hỗ trợ hiện thực hoá các quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị.

Chính phủ phải xây dựng được chính sách việc làm hàng năm trong đó chú trọng đến tạo điều kiện có việc làm cho lao động nữ tại nông thôn và các chương trình đào tạo nghề. Theo đó, phải triển khai được đa dạng hóa việc làm tại nông thôn, phát triển các làng nghề truyền thống, xây dựng các khu công nghiệp. Tuy nhiên các dự án này cũng phải quan tâm đến sự phát triển bền vững có tính toán đến việc có thu hẹp đất nông nghiệp hay không, ... Đồng thời, trong chính sách hỗ trợ việc làm phải có chế độ ưu đãi cho lao động nữ di cư và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ di cư như những ưu đãi của các đối tượng lao động đặc thù khác. Ngoài ra, trong chính sách về ASXH cũng phải xác định được sự khó khăn của lao động di cư đặc biệt là phụ nữ để có những chính sách đảm bảo ASXH thiết thực nhất cho nhóm xã hội này. Đặc biệt, sự hỗ trợ từ phía nhà nước trong việc tham gia BHXH, BHYT cho nhóm lao động di cư trong khu vực phi chính thức. Bên cạnh đó, Chính phủ phải phải đưa đối tượng nữ lao động di cư vào các chiến lược, chương trình và chính sách chăm sóc sức khỏe quốc gia cũng như các chính sách chăm sóc sức khỏe đặc thù dành riêng cho đối tượng nữ lao động di cư. Đồng thời thực hiện việc thăm khám và phát thuốc miễn phí. Trong các chiến lược, chính sách chăm sóc sức khỏe phải đặc biệt quan tâm tới lực lượng nữ lao động di cư làm việc tự do. Để thực hiện

được vấn đề này cần thiết việc tranh thủ nguồn lực tài chính, nguồn lực xã hội cũng như cần phải phối hợp với các tổ chức phi chính phủ.

Chính phủ phải chỉ đạo các địa phương và các cơ quan chuyên môn trong việc thực hiện cơ chế giám sát và kịp thời tiếp nhận thông tin xử lý vi phạm các hành vi vi phạm pháp luật của NSDLĐ đối với công nhân trong quá trình tuyển dụng, việc không ký kết HĐLĐ, trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH, BHYT cho NLĐ, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, trả chậm lương, không thực hiện cam kết đào tạo nâng cao tay nghề, những hành vi gây khó khăn trong tiếp cận nguồn vốn vay, ... Đồng thời có cơ chế kiểm soát tốt việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với người giúp việc gia đình. Ngoài ra, kiểm soát tốt các văn bản hạn chế quyền được làm việc của nữ lao động làm việc tự do của chính quyền nơi đến là thành thị cụ thể là các văn bản cấm kinh doanh hay hạn chế kinh doanh, ... Thực hiện việc bãi bỏ văn bản quy phạm pháp luật hoặc các quy định trái với Hiến pháp, các văn bản có giá trị pháp lý cao hơn về quyền được làm việc.

Ngoài ra, trong thời kỳ kinh tế khó khăn vì đại dịch covid 19, chính phủ cần quan tâm hơn nữa đối với việc tái tạo việc làm, hỗ trợ cho người lao động đặc biệt là lao động nữ tự do, mở rộng phạm vi hỗ trợ đến cả giảm học phí, giảm tiền thuê nhà, ... để lao động nữ di trú có thể yên tâm tiếp tục làm việc tại thành thị.

4.2.2.3. Tăng cường trách nhiệm và nâng cao hiệu quả hoạt động của của Bộ lao động - thương binh và xã hội trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Với trách nhiệm là cơ quan chuyên môn quản lý về lao động và các vấn đề xã hội, Bộ LĐ - TB & XH cần phải tham mưu cho Chính phủ trình Quốc hội những vấn đề khó khăn của đối tượng lao động di cư trong nước đặc biệt là lao động nữ di trú làm việc trong khu vực phi chính thức để đưa ra các giải pháp tháo gỡ về mặt thể chế cũng như các nguồn lực để hỗ trợ cho nhóm xã hội này. Bộ LĐ - TB & XH tăng cường chỉ đạo Sở LĐ - TB & XH tại các địa phương phải thực hiện việc thống kê, đánh giá chất lượng cuộc sống, ASXH của lao động nữ di cư trên địa bàn để đưa ra những phương án giải quyết nhằm đảm bảo quyền làm việc và quyền hưởng ASXH

cho lao động nữ, tránh sự phân biệt đối xử giữa lao động khu vực chính thức và khu vực phi chính thức, lao động nông thôn và lao động tại chỗ. Ngoài ra, các trung tâm tư vấn, hỗ trợ việc làm cần tăng cường hiệu quả làm việc, chú trọng về kết quả giới thiệu, tư vấn việc làm cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Tăng cường mở rộng liên kết với NSDLĐ, những cá nhân, tổ chức có nhu cầu lao động phải đảm bảo được uy tín để nữ lao động di trú giảm được những rủi ro trong công việc tại TT. Sau khi đã giới thiệu thành công, trung tâm cần giữ kết nối với NLĐ để có sự phối hợp trong việc duy trì việc làm cũng như những vấn đề có liên quan giúp cho nữ lao động di trú yên tâm làm việc cũng như tăng cường sự tôn trọng quyền của NSDLĐ đối với NLĐ.

Bộ LĐ - TB & XH cần tiếp tục phối hợp với các tổ chức phi chính phủ về lao động, về phụ nữ, về giảm nghèo, ... để thu hút nguồn lực trong việc nghiên cứu, tìm ra giải pháp và nguồn vốn hỗ trợ giảm đi những khó khăn, tổn thương mà nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam đang phải đối mặt. Ngoài ra, tiến hành in ấn các ấn phẩm dưới dạng cẩm nang cầm tay cho đối tượng lao động nữ di cư trong nước để tuyên truyền cũng như nâng cao nhận thức của chủ thể quyền về các quyền của mình. Nội dung bao gồm những vấn đề lưu ý khi tìm kiếm việc làm tại thành thị, về trung tâm tư vấn việc làm, vấn đề HĐLĐ, BHYT, BHXH, Những nội dung này cần dễ hiểu, ngắn gọn, phù hợp với trình độ của nữ lao động di trú. Cẩm nang này được phát miễn phí cho người lao động di cư tại Trung tâm hỗ trợ, tư vấn việc làm tại địa phương và có trong tủ sách pháp lý tại UBND cấp xã,

Bộ LĐ - TB & XH cần xem xét việc cấp mã số ASXH cho lao động tự do để họ có thể thụ hưởng các quyền về ASXH tại thành thị một cách tốt nhất gồm cả chăm sóc sức khỏe hay chính sách hỗ trợ vay vốn tại nơi đến như cư dân của thành thị.

Để thực hiện được giải pháp này, bên cạnh ứng dụng phần mềm quản lý thông tin được sử dụng đồng bộ từ Bộ LĐ-TB&XH với các Sở LĐ-TB&XH các địa phương thì cần có nguồn lực về tài chính để thực hiện được các dự án hỗ trợ cho nhóm xã hội này. Vì vậy, Bộ LĐ-TB &XH cần xem xét và đề xuất nhà nước chi ngân sách hoặc mạnh dạn hợp tác với các dự án của tổ chức phi chính phủ, ... để thu hút

nguồn lực vật chất tạo ra chính sách hỗ trợ cho lao động nữ di cư từ nông thôn đến thành thị.

4.2.2.4. *Tăng cường trách nhiệm và nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan tư pháp trong việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*

Thực tế hiện nay, việc giải quyết các tranh chấp hoặc những vi phạm liên quan đến quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị, cơ chế giải quyết tại toà án chưa có những quy định hỗ trợ về mặt pháp lý với lao động nữ di trú như với những nhóm xã hội yếu thế khác như trẻ em, người già, ... Do vậy, trong quá trình đó, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị với đặc điểm dễ bị tổn thương, yếu thế cũng gặp rất nhiều khó khăn. Do đó, cần có cơ chế đặc thù cho nhóm xã hội này được hỗ trợ như những nhóm yếu thế khác. Cơ quan tư pháp nơi đến là thành thị cũng cần xem xét việc cử người hỗ trợ pháp lý miễn phí tại tòa án với đương sự là lao động nữ lao động di cư. Lao động nữ di cư đang là đối tượng gặp khó khăn, họ thường có vị thế là người yếu thế tại thành thị, do đó, đây là đối tượng cần được trợ giúp pháp lý. Tuy nhiên, vấn đề này phải xem xét mức độ khó khăn của lao động nữ di cư tránh những tiền lệ không tốt cho những vụ việc về sau cũng như việc đảm bảo sự nghiêm minh của pháp luật. Để thực hiện được giải pháp này trước hết cần phải quán triệt quan điểm xem đối tượng lao động di cư trong nước là đối tượng yếu thế, dễ bị tổn thương để cơ quan tư pháp cụ thể là toà án xác định rõ việc cung cấp thông tin được hỗ trợ pháp lý tại Tòa án. Thông tin này cần được phổ biến tới bản thân nữ lao động di trú, Hội liên hiệp phụ nữ, Đoàn thanh niên, ... và đặc biệt cần phổ biến tới các cán bộ, công chức của ngành Tòa án. Phương thức truyền tải thông tin có thể qua các đợt tập huấn, các văn bản chỉ đạo của ngành Tòa án, Trung tâm trợ giúp pháp lý của các địa phương, ... nhằm hỗ trợ pháp lý tối cao cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị.

4.2.2.5. *Nâng cao trách nhiệm và hiệu quả hoạt động của Chính quyền địa phương*

Chính quyền địa phương có vai trò quan trọng trong việc tổ chức thực thi các quy định pháp luật nhằm bảo đảm quyền của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị. Thực tế cho thấy, chính quyền địa phương có ảnh hưởng rất lớn đến việc bảo đảm quyền của lao động di cư vì việc thực hiện quyền của chủ thể quyền gắn chặt với các chính sách của các địa phương. Do đó, chính quyền địa phương cả nơi đi và nơi đến cần phải đưa đối tượng lao động di trú trong nước vào chương trình phát triển kinh tế, xã hội của địa phương, tổ chức và hỗ trợ tốt việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Đối với nơi đến là thành thị, chính quyền nói đến bao gồm HĐND và UBND cần xác định rõ ràng, đối tượng lao động nữ di trú trong nước là một vấn đề tất yếu của sự phát triển và đô thị hóa. Ngoài việc đề xuất với Quốc hội, Chính phủ những giải pháp mở rộng thành thị ra các vùng ven, xây dựng các khu công nghiệp ra khỏi thành thị nhằm giải quyết cả vấn đề việc làm vừa giải quyết vấn đề áp lực lên hạ tầng đô thị của việc di cư thì chính quyền địa phương cần bảo đảm quyền của nhóm xã hội này như lực lượng lao động tại chỗ. Bên cạnh đó, cũng chỉ đạo để thu hút các nguồn lực hỗ trợ cho những đối tượng lao động nữ di trú gặp khó khăn trong công việc, nhà ở, tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe, dịch vụ công, vấn đề vay vốn hay hòa nhập với cộng đồng nơi đến, ... Chính quyền địa phương cần phải thống kê được số lượng lao động di cư trên địa bàn và đánh giá được mức độ khó khăn gặp phải để đưa ra các giải pháp hỗ trợ kịp thời. Tuyệt đối, không được sử dụng các biện pháp hành chính hạn chế di cư và xâm phạm quyền của đối tượng nữ lao động di trú.

Đối với nơi đến là nông thôn, mặc dù, nữ lao động đã rời khỏi nơi cư trú để đến thành thị làm việc và sinh sống. Tuy nhiên, với thực trạng chưa cắt hộ khẩu để nhập khẩu tại thành thị, đồng thời, trong số nữ lao động di trú thì một phần chồng và con của họ vẫn ở lại nơi xuất cư. Chính vì vậy, đây cũng là đối tượng cần được sự quan tâm, giúp đỡ của chính quyền địa phương. Sự quan tâm này thể hiện tại các chương trình phát triển nông thôn mới, các chương trình hỗ trợ vay vốn và chính sách đối với lao động di trú quay trở về địa phương. Đây chính là động lực giúp lực lượng

lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị yên tâm làm việc tại thành thị và hoàn toàn được tạo điều kiện khi trở về địa phương.

Sự tăng cường phối hợp giữa chính quyền nơi đến với chính quyền nơi đi trong việc bảo đảm quyền cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị là một giải pháp thiết thực và mang lại hiệu quả cao. Với giải pháp này, nữ lao động di trú sẽ nhận được sự quan tâm từ chính quyền hai phía, tạo động lực tinh thần làm việc cũng như khả năng tiếp cận các quyền tại thành thị cũng tốt hơn.

Để thực hiện được những giải pháp trên, các địa phương phải huy động được nguồn lực, dự toán kinh phí hỗ trợ cho lao động di cư trong dự toán ngân sách, chủ động thu hút nguồn lực hỗ trợ và thường xuyên tuyên truyền, giáo dục đến cá nhân và tổ chức tại địa phương phải tôn trọng, quan tâm và giúp đỡ lao động di cư trên địa bàn. Đồng thời, các địa phương phải có cơ chế chính sách để khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn sử dụng lao động nữ di cư làm việc cho đơn vị mình cũng như thực hiện hành động nêu gương.

4.2.2.6. Tăng cường sự quan tâm, hỗ trợ để bảo đảm quyền làm việc và quyền hưởng ASXH của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới từ tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội

Xuất phát từ đặc thù dễ bị tổn thương và yếu thế của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị nên việc hiểu được tâm tư nguyện vọng, sự sẻ chia và tinh thần đoàn kết đến từ các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội là giải pháp thiết thực có hiệu quả.

Bên cạnh việc chú trọng quan tâm đến đối tượng nữ lao động di trú trong nước vào những văn kiện có tầm chiến lược của Đảng thì cần phải có những hành động tích cực từ phía các tổ chức chính trị xã hội. Với đặc thù là giới tính nữ, nữ lao động di trú cần phải được sự hỗ trợ của Hội liên hiệp phụ nữ cả nơi đến và nơi đi. Theo đó, Hội liên hiệp phụ nữ cả nơi đến và nơi đi cần hỗ trợ cho hội viên của mình về vấn đề di cư an toàn, vấn đề sức khỏe sinh sản, trợ giúp pháp lý cũng như tìm kiếm nguồn lực hỗ trợ vay vốn ưu đãi việc làm cho đối tượng lao động nữ di cư. Cần tiếp tục và mở rộng mô hình câu lạc bộ phụ nữ lao động di cư, tạo ra môi trường sinh

hoạt, giao lưu cho nữ lao động di cư, cùng nhau chia sẻ và hỗ trợ nhau về vấn đề việc làm tại thành thị, ... Đặc biệt, hội phụ nữ tại nơi đến là thành thị cần có những chương trình miễn phí về tư vấn sức khỏe, trợ giúp pháp lý, phổ biến kiến thức pháp luật có liên quan cho lao động nữ di cư. Từ đó, nữ lao động di cư từ nông thôn đến thành thị vừa được hòa nhập với cộng đồng tại nơi đến, tránh sự tự ti với vị thế là người nhập cư và hơn nữa là có cơ hội được thụ hưởng tốt hơn các quyền của mình tại nơi đến. Ngoài ra, với đặc thù lứa tuổi phổ biến của lao động nữ di cư trong nước là từ 15 đến 24 tuổi, do đó, lao động nữ di cư còn cần được sự hỗ trợ từ phía Đoàn thanh niên. Cần nhân rộng và phát huy mô hình thanh niên di cư an toàn tại các vùng thành thị. Một mặt, mô hình giúp cho lao động nữ di cư có nhiều cơ hội tìm kiếm, nâng cao thu nhập từ sự giúp đỡ của các thành viên, cùng chia sẻ khó khăn cũng như tăng cơ hội tiếp cận với các doanh nghiệp có nhu cầu lao động.

Đặc biệt, cần nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn tại các doanh nghiệp trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động chú trọng đến việc bảo đảm quyền được làm việc an toàn, chế độ nghỉ ngơi hợp lý, mức lương hợp lý, thu nhập tăng ca, tăng thêm, đào tạo nâng cao tay nghề. Ngoài ra, Công đoàn cần phải quan tâm đến đời sống của tổ viên là lao động nữ di cư từ đó đề xuất với doanh nghiệp hỗ trợ về chế độ làm việc cũng như vấn đề đóng các loại hình bảo hiểm, chế độ chăm sóc sức khỏe dành cho đối tượng này. Tổ chức công đoàn cần thường xuyên tổ chức tuyên truyền những kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, các loại hình bảo hiểm nhằm nâng cao sự hiểu biết của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Mặt khác, cần xác lập cụ thể thêm chức năng đại diện cho nữ lao động di cư tự do tại khu vực phi chính thức của cơ quan Liên đoàn lao động tại nơi đến. Có như vậy, đối tượng nữ lao động di trú mới được bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp trọn vẹn từ phía tổ chức đại diện. Để thực hiện được giải pháp này, trước hết là sự quan tâm của các cơ quan nhà nước, sự ủng hộ của chính quyền địa phương và đặc biệt là sự đồng lòng của các hội viên trong các tổ chức chính trị xã hội đó. Đồng thời, các nguồn lực hỗ trợ về tinh thần, vật chất góp phần có hiệu quả để các tổ chức chính trị xã hội có thể thực hiện được bảo đảm quyền của lao động nữ di trú. Mặt

khác, các tổ chức chính trị xã hội cũng cần phải tích cực biểu dương, nhân rộng mô hình có hiệu quả tạo ra những cơ hội về việc làm, tiếp cận thông tin, tiếp cận các dịch vụ công cho nhóm xã hội này. Đặc biệt, cần phải có sự hoà nhập và nhận thức tầm quan trọng khi tham gia các tổ chức chính trị, xã hội đó của chính chủ thể quyền là lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị.

4.2.3. Những giải pháp tăng cường các biện pháp bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

4.2.3.1. Cần phát huy hiệu quả của biện pháp tư pháp trong bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Tăng cường các biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nhằm nâng cao sự tuân thủ pháp luật về bảo đảm các quyền của nữ lao động di trú từ phía cá nhân, tổ chức trong xã hội đặc biệt là NSDLĐ từ đó hạn chế sự xâm phạm quyền của nhóm xã hội này. Trước hết, cần tăng cường chất lượng của đội ngũ thẩm phán đặc biệt hội thẩm nhân dân trong giải quyết các vụ việc về lao động có đương sự là lao động nữ di trú. Tiếp theo, cần thiết chú trọng về thương lượng, hòa giải của các bên trước khi khởi kiện và trong quá trình tố tụng, không được nhìn nhận mang tính hình thức về một thủ tục bắt buộc phải thực hiện, tiến đến việc hòa giải phải thực chất, có tính khả thi để có thể giải quyết dứt điểm tranh chấp lao động. Ngoài ra, không được tồn tại tình trạng phân biệt đối xử với người yếu thế, tiến hành trợ giúp pháp lý cho đối tượng nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cũng như xem xét giảm chi phí giải quyết vụ việc lao động khi có đương sự là người lao động nữ di cư gặp khó khăn. Có như vậy mới phát huy được tính hiệu quả của biện pháp tư pháp đối với việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Bên cạnh đó, thủ tục tố tụng chưa chú trọng về thương lượng, hòa giải của các bên trước khi khởi kiện và trong quá trình tố tụng, chỉ nhìn nhận thuần túy là một thủ tục bắt buộc phải thực hiện. Thực tiễn chỉ ra rằng, nhiều buổi hòa giải tranh chấp lao động chỉ mang tính hình thức, nếu hai bên không đồng ý hòa giải thì hòa giải viên lao động sẽ lập biên bản hòa giải không tiến hành. Khi khởi kiện, bên khởi kiện chỉ cần nộp biên bản hòa

giải không thành kèm theo đơn khởi kiện là đủ thủ tục. Như vậy, Bộ luật tố tụng dân sự đã hướng cho các bên quan tâm về mặt hình thức, chứ không hướng tới hòa giải thực chất, có tính khả thi để có thể giải quyết dứt điểm tranh chấp lao động. Cần xem xét việc xây dựng thủ tục đặc biệt để giải quyết việc bị quấy rối tại nơi làm việc, làm việc với cường độ cao [39; tr.254]. Với tâm lý e ngại của nữ lao động di trú nên vấn đề này thường được giải quyết kém hiệu quả. Do đó, khi thực hiện giải quyết những yêu cầu và tranh chấp về những vấn đề này thì thủ tục cần được rút gọn, linh hoạt và có thể bảo mật trong một số trường hợp. Công đoàn, cơ quan thanh tra lao động, TAND cần có những đề xuất những thủ tục đặc biệt trên để được áp dụng trong quá trình giải quyết khiếu nại, tố cáo, tranh chấp liên quan đến bị quấy rối hoặc cường độ làm việc cao tại nơi làm việc của lao động nữ di trú.

4.2.3.2. Cần tăng cường hiệu quả công tác xử lý vi phạm hành chính đối với vi phạm về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Thực tế phân tích tại chương ba cho thấy, tình trạng vi phạm quyền của lao động nữ di trú của NSDLĐ, sự thiếu trách nhiệm của cá nhân, tổ chức có liên quan vẫn diễn ra. Tuy nhiên, với chế tài xử phạt như hiện nay chưa đủ sức răn đe, chưa thể hiện sự nghiêm minh của pháp luật trong việc tôn trọng quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Do đó, ngoài việc tăng cường mức độ xử phạt các hành vi vi phạm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị đã được đề cập ở phần giải pháp về ghi nhận pháp luật thì cần thiết phải tăng cường công tác thanh tra kiểm tra về những sai phạm trong việc thực thi pháp luật bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị của NSDLĐ. Đội ngũ thanh tra lao động cần phải được trang bị tốt những kiến thức chuyên môn, nâng cao chất lượng làm việc và khả năng đánh giá vụ việc cũng như xác định được những sai phạm thường xảy ra đối với quyền của lao động nữ di trú từ đó xây dựng kế hoạch thanh tra, kiểm tra nhằm xử lý và chấn chỉnh kịp thời những sai phạm. Bên cạnh đó, cần thiết phải tăng số lượng thanh tra lao động so với lực lượng còn mỏng như hiện nay. Ngoài ra, đội ngũ thanh tra ngành LĐ

- TB &XH cần tăng cường các biện pháp, phối hợp các cơ quan chức năng rà soát, kiểm

tra, xử phạt kịp thời, chú trọng chức năng cảnh báo, ... Cụ thể, cần đẩy mạnh giám sát, phát hiện, tiếp nhận phản ánh tố giác việc trục lợi chính sách giảm nghèo, thanh tra các dự án, chương trình lớn của Bộ LĐ-TB&XH để xử lý sai phạm. Để thực hiện được các giải pháp đó bên cạnh việc sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật có liên quan tạo cơ sở pháp lý để xử lý vi phạm thì điều kiện về việc ứng dụng công nghệ thông tin trong việc tiếp nhận phản ánh về tình hình vi phạm, về thực tế xử lý vi phạm cũng hết sức quan trọng. Thúc đẩy được vấn đề này sẽ góp phần tạo ra sự tuân thủ pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam từ phía NSDLĐ.

4.2.3.3. Tăng cường hiệu quả của biện pháp kinh tế nhằm bảo vệ quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

Biện pháp kinh tế là biện pháp hết sức quan trọng để có thể tạo ra những nguồn lực cần thiết phục vụ bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Cơ quan nhà nước và các tổ chức, cá nhân trong xã hội cần phải đưa ra các chính sách ưu đãi về vốn vay hỗ trợ công việc cũng như đời sống của lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị một cách trực tiếp để đối tượng này có thể dễ dàng tiếp cận nguồn vốn vay với lãi suất ưu đãi. Từ nguồn vốn này, lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị có thể duy trì và mở rộng được việc làm của mình tại thành thị đặc biệt là đối tượng lao động nữ di trú làm việc tự do như bán hàng rong ... Mặt khác, việc xác định mức nghèo để được hưởng trợ cấp xã hội cho đối tượng này cũng cần phải xem xét không phụ thuộc vào nơi đăng ký hộ khẩu thường trú mà cần căn cứ vào mức nghèo tại thành thị. Mỗi lao động nữ di cư được cấp một mã số ASXH cũng là giải pháp cần làm để tăng khả năng tiếp cận các nguồn hỗ trợ tại thành thị. Bên cạnh đó, cần tiếp tục duy trì và hoàn thiện chính sách ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp dành cho DN sử dụng nhiều lao động nữ. Theo đó, trong quá trình các DN thực hiện kê khai đề nghị giảm thuế thì cơ quan thuế cần tạo điều kiện và tháo gỡ những thủ tục không cần thiết gây sự phiền hà cho DN khiến DN né tránh quy định để hưởng ưu đãi về thuế.

Để thực hiện được có hiệu quả giải pháp trên, trong quá trình xây dựng dự toán ngân sách nhà nước cần phải lưu ý đến việc cân đối thu chi để đảm bảo chính sách

ưu đãi cho DN. Ngoài ra, nhà nước cần phải học tập kinh nghiệm sử dụng kinh tế làm công cụ để tạo ra các chính sách bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Có như vậy mới tạo ra được công cụ bảo đảm hữu hiệu quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay. Ngoài ra, đối với tăng cường biện pháp bảo đảm thông qua tổ chức đại diện thì cần nâng cao trách nhiệm của tổ chức công đoàn, Liên đoàn lao động cơ sở tại thành thị trong việc đại diện cho lao động nữ di trú từ nông thôn đến thành thị bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhóm xã hội này. Cán bộ công đoàn cần tách biệt với các chức vụ quản lý của doanh nghiệp nhằm tạo ra sự khách quan và hiệu quả trong việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

Ngoài những giải pháp trên thì việc tăng cường giáo dục nhận thức cho chính chủ thể quyền cũng như các chủ thể khác trong xã hội trong việc tôn trọng và thúc đẩy quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cũng hết sức quan trọng. Cần nâng cao nhận thức cho lao động nữ di cư thông qua việc giáo dục nhận thức và các thông tin việc làm cần thiết cho đối tượng nữ lao động di cư giúp cho nhóm xã hội này được nâng cao hiểu biết về việc làm và các chế độ được hưởng trong làm việc tránh bị dụ dỗ, lừa đảo, bị lợi dụng trong quá trình tìm kiếm việc làm hoặc trong cả quá trình làm việc. Trách nhiệm này thuộc về cả cơ quan LĐ-TB&XH, Liên đoàn lao động, Hội phụ nữ, Hội nông dân ở cả nơi đi và nơi đến. Bên cạnh đó, cần tăng cường giáo dục việc tôn trọng, không phân biệt đối xử về quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị cho cá nhân, tổ chức tại nơi đến cũng như nâng cao sự tuân thủ các quy định pháp luật về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay đối với các doanh nghiệp. Ngoài ra, nhà nước cần có những hành động thiết thực, tạo điều kiện để các tổ chức xã hội dân sự tham gia hỗ trợ, giúp đỡ trên các phương diện như pháp lý, kỹ năng nghề, ... góp phần bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam trong thời gian tới

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Để nữ lao động di trú được hưởng thụ các quyền của mình trên thực tế thì trước hết quan điểm của Đảng, Nhà nước và xã hội phải xem đây là một vấn đề phát triển, phải xem nữ lao động di trú là nhóm xã hội dễ bị tổn thương cần phải đặc biệt quan tâm và hỗ trợ.

Trên cơ sở quan điểm đó, phải xây dựng được chính sách và pháp luật phù hợp để vừa bảo đảm được các quyền của nữ lao động di trú vừa giảm áp lực của việc di cư tới thành thị. Bên cạnh đó, cần thiết phải hoàn thiện chính sách, khung pháp lý về bảo đảm quyền của nữ lao động di trú đặc biệt là nữ lao động làm việc tự do để có cơ sở thực hiện quyền.

Ngoài ra, cần thiết lập cơ quan chuyên trách để bảo đảm quyền cho đối tượng này bao gồm cơ quan nhân quyền quốc gia và Cục quản lý người lao động di cư của Bộ LĐ - TB & XH, từ đó có sự kết hợp với các đoàn thể thực hiện các chương trình hành động để giảm bớt những tổn thương, rủi ro mà nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải đối mặt. Đặc biệt, cần giao cụ thể nhiệm vụ quản lý và bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước cho Bộ LĐ - TB & XH. Cùng với hoàn thiện bộ máy Nhà nước, phải đẩy mạnh vai trò của chính quyền địa phương, các đoàn thể xã hội trong việc xây dựng các chương trình hỗ trợ nữ lao động di cư trên địa bàn như phổ biến pháp luật, chăm sóc sức khỏe, sinh hoạt cộng đồng. Đẩy mạnh tính hiệu quả của các biện pháp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị như biện pháp kinh tế hay tạo ra phương thức liên kết thông qua tổ chức đại diện dành cho lao động di cư không có HĐLĐ, ...

Đồng thời, việc nâng cao việc giáo dục nhận thức hiểu biết về quyền cho chính chủ thể quyền và việc tôn trọng quyền của nữ lao động di trú cho các cá nhân, tổ chức khác trong xã hội cũng là những giải pháp góp phần tăng cường hiệu quả của công tác bảo đảm quyền cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay.

KẾT LUẬN

Nữ lao động di trú nói chung và nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng chính là nhóm xã hội dễ bị tổn thương. Do đó quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị hiện nay cũng là quyền của nhóm người dễ bị tổn thương rất cần nhận được sự bảo đảm về mặt pháp lý cũng như cách thức tổ chức, hoạt động của bộ máy Nhà nước và đoàn thể xã hội.

Ngoài những quyền và tự do cơ bản của con người nói chung, nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị mang những quyền đặc trưng như: Quyền làm việc và Quyền được hưởng ASXH bao hàm quyền được chăm sóc sức khỏe; quyền được trợ giúp xã hội, quyền được tham gia các loại hình bảo hiểm. Đây là những quyền gắn liền với những đặc thù của nhóm xã hội này. Bởi họ vừa là phụ nữ nông thôn có hoàn cảnh khó khăn, trình độ học vấn tương đối thấp vừa là NLD phải rời khỏi nơi cư trú thường xuyên di chuyển đến một nơi cư trú mới để làm việc và những rủi ro họ phải đối mặt đều là nội dung của các quyền nêu trên. Có thể thấy việc ngày càng gia tăng số lượng lao động từ nông thôn đến thành thị sẽ tạo áp lực rất lớn cho thành thị về nhiều mặt như cơ sở hạ tầng, hệ thống giao thông, an ninh trật tự, ô nhiễm môi trường, ... Nhưng trong bối cảnh hiện nay, hiện tượng đó là tất yếu của sự phát triển và nữ lao động di trú đang thực hiện các quyền và tự do cơ bản của mình nên họ phải được bảo đảm các quyền đó. Điều này đặt ra tầm quan trọng của việc xác định được cơ chế bảo đảm quyền, các điều kiện ảnh hưởng tới bảo đảm quyền, các biện pháp bảo đảm quyền, đặc biệt nhấn mạnh cơ sở pháp lý của việc bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Thực tế tại Việt Nam cho thấy việc bảo đảm những quyền đặc trưng của nữ lao động di trú mặc dù cũng đã đạt được một số thành tựu nhất định như: phần lớn nữ lao động nông thôn dễ dàng tìm kiếm việc làm thành thị, được hỗ trợ về nhà ở, được doanh nghiệp thực hiện khám sức khỏe định kỳ, ... Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật khá đồ sộ từ Hiến pháp, các văn bản Luật đến các văn bản dưới Luật ghi nhận các quyền của lao động nữ nói chung. Sự tham gia của Đảng, cơ quan nhà nước cũng như các tổ chức chính trị xã hội trong việc xây dựng chính sách hỗ trợ

cho nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị. Tuy nhiên, trong thực tiễn bảo đảm quyền của nhóm xã hội này vẫn còn những hạn chế nhất định, nổi bật chính là đời sống của nữ lao động di trú còn gặp rất nhiều khó khăn, thu nhập không đủ trang trải các chi phí tại thành thị, cường độ làm việc quá cao, hạn chế trong việc được hưởng BHYT, BHXH, đặc biệt chưa được coi là nhóm lao động đặc thù trong các chính sách phát triển kinh tế, ASXH. Nguyên nhân chủ yếu của hạn chế này xuất phát từ nhận thức xem đối tượng này là nguyên nhân của những mặt tiêu cực đang xuất hiện tại thành thị cần phải hạn chế. Tuy nhiên việc hạn chế việc nhập cư lại là sự vi phạm trong việc bảo đảm quyền tự nhiên của con người nói chung và quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị nói riêng. Xuất phát từ nhận thức đó mà khung pháp lý, chính sách và tổ chức bộ máy nhà nước cũng như hoạt động của các đoàn thể vẫn đang bỏ sót đối tượng này, rất khó để tìm thấy những quy định trực tiếp bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị.

Chính vì vậy, để nhóm xã hội này được hưởng thụ các quyền của mình trên thực tế thì trước hết quan điểm của Đảng, Nhà nước và xã hội phải xem đây là một vấn đề phát triển. Trên cơ sở quan điểm đó, phải xây dựng được chính sách và pháp luật phù hợp để vừa bảo đảm được các quyền của nữ lao động di trú vừa giảm áp lực của việc di cư tới thành thị. Không nên tiếp tục sử dụng biện pháp hành chính thông qua hạn chế đăng ký hộ khẩu để giảm di cư mà tập trung các biện pháp khác như tạo việc làm tại nông thôn, giảm dần sự phân hóa giàu nghèo giữa thành thị và nông thôn, chuyển các khu công nghiệp khu chế xuất về ngoại thành của các vùng thành thị. Bên cạnh đó rất cần thiết cơ quan chuyên trách để bảo đảm quyền cho đối tượng này bao gồm cơ quan nhân quyền quốc gia và Cục quản lý người lao động di cư của Bộ LĐ – TB & XH, từ đó có sự kết hợp với các đoàn thể thực hiện các chương trình hành động để giảm bớt những tổn thương, rủi ro mà nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị phải đối mặt.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. *Bảo đảm quyền của lao động di cư trong nước trở về vì đại dịch covid 19*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc tế ELIS – 2021 năm 2021: Kinh tế, văn hoá và pháp luật trong phát triển bền vững, tr 108 -114, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
2. *Nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị - cách tiếp cận dựa trên quyền*, Tạp chí nhân lực khoa học xã hội, số 3 (34) năm 2016, tr 45 – 51.
3. *Tăng cường bảo đảm quyền của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị*, Tạp chí dân chủ và pháp luật số tháng 5(338) năm 2020, tr30 -35.
4. *Tính dễ bị tổn thương của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay: Thực trạng và một số kiến nghị*, Tạp chí công thương số 12 tháng 5 năm 2021, tr 104 – 110.
5. *Một số vấn đề về quyền làm việc của nữ lao động di trú từ nông thôn đến thành thị ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học, Đại học mở Hà Nội, số tháng 9, tr 45 – 55 năm 2021.
6. *Giáo dục quyền con người cho sinh viên trong giai đoạn hiện nay*, Sách chuyên khảo, NXB Nghệ An năm 2022.
7. *Hoàn thiện chính sách, pháp luật về việc làm đối với nhóm người dễ bị tổn thương ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí giáo dục và xã hội, số tháng 4 năm 2023 (kì 1).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu Tiếng Việt

1. Nguyễn Bình An (2017), *Hoàn thiện pháp luật về bảo đảm quyền của người lao động theo tinh thần của Hiến pháp năm 2013*, Luận án tiến sĩ Luật học, Đại học quốc gia Hà Nội.
2. Nguyễn Thị Hoài An (2019), *Cơ chế pháp lý kiểm soát quyền lực nhà nước đối với việc thực hiện quyền hành pháp ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
3. Đặng Nguyên Anh (2005), *Khía cạnh giới của di dân lao động trong thời kỳ Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa*, Tạp chí dân số và phát triển, số 3
4. Phạm Công Bảy (2017), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học – Học viên khoa học xã hội.
5. Hoàng Nguyên Bình (2013), *Một số vấn đề về nhu cầu và năng lực tư vấn, trợ giúp pháp lý cho người lao động di cư*, Hội thảo “Nhu cầu và năng lực tư vấn, trợ giúp pháp lý cho người lao động di cư” của Viện nghiên cứu Chính sách, Pháp luật Quỹ hỗ trợ các sáng kiến tư pháp và phát triển.
6. Bộ Lao động – thương binh và xã hội (2010), *Nghiên cứu so sánh Pháp luật lao động các nước ASEAN*.
7. Bộ ngoại giao (2014), *Báo cáo quốc gia về thực hiện quyền con người ở Việt Nam theo cơ chế kiểm định phổ cập (UPR) chu kỳ II*.
8. Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản lao động xã hội.
9. Nguyễn Hữu Chí (2005), *Hoàn thiện thực thi pháp luật về lao động nữ trong doanh nghiệp ngoài nhà nước*, Nhà xuất bản Tư pháp.
10. Nguyễn Hữu Chí (2017), “Tổng quan về lao động di cư trong nước và những thách thức đặt ra ở Việt Nam”, *Kỷ yếu hội thảo : Vấn đề pháp luật đặt ra với lao động di cư – Kinh nghiệm Việt Nam và Trung Quốc*.

11. Mai Đức Chính (2007), “Những vấn đề liên quan đến lao động di cư ở Việt Nam: tình hình và những vấn đề cần quan tâm”, *Di cư và các vấn đề xã hội có liên quan trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế*, NXB Văn hóa dân tộc, tr
12. Hoàng Văn Chức (2004), *Di dân tự do đến Hà Nội*, Nxb chính trị quốc gia.
13. Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao - Lã Khánh Tùng (2015). *Giáo trình lý luận và pháp luật về quyền con người*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
14. Phạm Thị Thanh Dung (2020), “Di cư lao động từ nông thôn ra thành thị - Chiến lược thoát nghèo hay sự nghèo hóa đa chiều của phụ nữ Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu gia đình và giới*, quyển 31, số 1, tr.53-65 (tr55. Luồng di cư)
15. Phạm Bảo Dương, Nguyễn Thị Tình (2012), Việc làm và đời sống của lao động nữ nông thôn làm việc tự do tại Hà Nội, *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, Tập 10.
16. Nguyễn Văn Đông (2017), *Bảo đảm quyền con người trong hoạt động xét xử sơ thẩm vụ án hình sự từ thực tiễn tỉnh Đắk Nông*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Học viện hành chính quốc gia.
17. Nguyễn Văn Định (2018), *Giáo trình ASXH*, NXB Đại học kinh tế quốc dân.
18. Ngô Thị Thu Hoài (2019), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật phong kiến Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
19. Nguyễn Linh Giang, Nguyễn Thị Hương (2014), Đảm bảo quyền của một số đối tượng dễ bị tổn thương, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 3.
20. Nguyễn Thị Giang (2015), *Bảo vệ quyền của lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội.
21. Phan Thanh Hà (2016), *Cơ chế pháp lý về bảo hộ công dân ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội.
22. Hội Luật gia Việt Nam (2016), *Chỉ số công lý 2015: Hướng tới một nền tư pháp vì dân*, NXB Thanh niên, Hà Nội
23. Bùi Thị Hạnh - Nguyễn Thị Thiêng (2013), *Chất lượng cuộc sống của thanh niên di cư đến Hà Nội làm việc trong khu vực phi chính thức*, Việt Nam học - Kỷ yếu hội thảo quốc tế lần thứ tư.

24. Bùi Thị Hòa (2014), *Hoàn thiện pháp luật về quyền của người lao động di trú ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật Học, Khoa Luật – Đại học quốc gia Hà Nội.
25. Lê Phương Hoà, *Tác động của đại dịch covid 19 tới lao động di cư tại khu vực phi chính thức (nghiên cứu trường hợp Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh)* Tác động của dịch Covid 19 tới lao động nữ di cư tại khu vực phi chính thức (Nghiên cứu trường hợp Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh) (vass.gov.vn), truy cập ngày 12/2/2021
26. Bùi Quang Hiệp (2007), *Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ, Khoa luật – Đại học quốc gia Hà Nội
27. Doãn Hùng (2013), *Di dân quốc tế bản chất, xu hướng vận động và định hướng chính sách quản lý*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
28. Bùi Huyền (2011), *Trao đổi về quyền của lao động nữ trong các doanh nghiệp*, Tạp chí dân chủ và pháp luật số 10.
29. Nguyễn Thị Việt Hương, *Các điều kiện bảo đảm thực thi quyền con người, Hội thảo khoa học quốc tế: Tính phổ biến và tính đặc thù của quyền con người*, Hà Nội ngày 16-17/3/2010.
30. Bùi Thị Hường, *Thực trạng bảo vệ quyền của lao động nữ Việt Nam di cư trong nước*, Viện lý luận nhà nước và pháp luật.
31. ILO (2015), *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*, Văn phòng ILO tại Hà Nội.
32. Nguyễn Đình Long – Nguyễn Thị Minh Phượng (2013), “Lao động từ nông thôn di cư ra thành thị - Thực trạng và khuyến nghị”, *Tạp chí kinh tế và phát triển*, số 193, tr.58-65.
33. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội (2011), *Quyền kinh tế, xã hội, văn hóa trong pháp luật và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội
34. Khoa Luật - Đại học quốc gia Hà Nội (2011), *Lao động di trú trong pháp luật quốc tế và Việt Nam*, NXB Lao động xã hội.

35. Tường Duy Kiên (2003), “Về cơ chế đảm bảo quyền con người ở Việt Nam hiện nay”, *Quyền con người ở Trung Quốc và Việt Nam (truyền thống lý luận và thực tiễn)*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, tr. 527-528.
36. Hoàng Minh (2013), *Bài toán nan giải với lao động di cư*, <http://thanhtravietnam.vn/>, ngày 20/9/2013, truy cập ngày 5/4/2013
37. Hoàng Thị Minh (2012), *Phòng chống vi phạm pháp luật đối với lao động nữ*, Tạp chí Luật học, số 5.
38. Phạm Thị Thúy Nga (2010), *Pháp luật lao động Việt Nam và việc bảo vệ quyền con người* trong cuốn “Quyền con người tiếp cận đa ngành và liên ngành luật học”, Nhà xuất bản khoa học xã hội do GS.TS Võ Khánh Vinh chủ biên.
39. Phạm Thị Thuý Nga (2021), *Bảo đảm pháp lý trong thực hiện quyền của lao động di cư nội địa ở Việt Nam hiện nay*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
40. Đặng Thị Kim Ngân (2018), *Bảo đảm quyền tố cáo của công dân theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
41. Phạm Trọng Nghĩa (2014), *Thực hiện các công ước cơ bản của Tổ chức lao động quốc tế tại Việt Nam cơ hội và thách thức*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
42. Nguyễn Văn Ngọc (2006), *Từ điển kinh tế học*. Nxb Đại học kinh tế quốc dân
43. Trần Thị Tuyết Nhung (2016), *Quyền có việc làm của người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
44. Lưu Bình Nhưỡng (2013), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Nhà xuất bản công an nhân dân.
45. Oxfam (2015), *Báo cáo tóm tắt rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội, Chương trình quyền lao động của Oxfam tại Việt Nam*, NXB Hồng Đức.
46. Nguyễn Như Phát (2010), “Quyền con người trong Nhà nước pháp quyền”, *Hội thảo khoa học quốc tế: “Tính phổ biến và tính đặc thù của quyền con người”*.
47. Hoàng Phê (2007), *Từ điển tiếng việt*, Nxb khoa học xã hội.

48. Nguyễn Thị Kim Phụng (2006), *Pháp luật lao động với vấn đề bảo vệ người lao động trong điều kiện kinh tế thị trường*, Luận án tiến sĩ Luật học Trường Đại học Luật Hà Nội.
49. Nguyễn Nam Phương (2006), *Bình đẳng giới trong lao động việc làm và tiến trình hội nhập ở Việt Nam – Cơ hội thách thức*, Nhà xuất bản lao động xã hội.
50. Quỹ Dân số Liên hợp quốc (1993), *Nghiên cứu dân số và phương pháp luận* .
51. Phạm Văn Quyết - Trần Văn Kham (2015), “Sự kỳ thị đối với lao động nhập cư nghèo tại các đô thị Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11(96), tr.43- 51
52. Trịnh Như Quỳnh (2020), *Quyền giáo dục ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
53. La Thị Quế (2021), *Bảo đảm thực hiện quyền tư pháp ở việt nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
54. Phạm Hồng Thái, Nguyễn Thị Thu Hương (2012), “Bảo đảm, bảo vệ quyền con người, quyền công dân trong pháp luật hành chính Việt Nam (Một số vấn đề có tính phương pháp luận, định hướng nghiên cứu)” *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Luật học* số 28, tr.1- 7
55. Đặng Thị Thơm (2015), *Quyền lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam*, *Tạp chí Tòa án nhân dân* kỳ II(6).
56. Đặng Thị Thơm (2016), *Quyền của lao động nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật Học, Học viện khoa học xã hội.
57. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
58. Nguyễn Thu Trang (2021), *Bảo đảm quyền của người khuyết tật ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
59. Nguyễn Thị Thanh Trâm (2021), *Bảo đảm quyền con người trong thi hành hình phạt tù ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện khoa học xã hội.
60. *Tri thức: Khái niệm di dân*, <http://lamgiautrithuc11.blogspot.com>, Truy cập ngày 3/6/201559.

61. Trung tâm từ điển học (2009), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.
62. Trường chính trị Trần Phú Hà Tĩnh (2013), *Tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xây dựng nông thôn mới*.
63. Hà Thị Phương Tiến, Hà Quang Ngọc (2000), *Lao động nữ di cư tự do nông thôn – thành thị*, Nhà xuất bản Phụ nữ Hà Nội.
64. Tổ chức Actionaid. 2011. *Phụ nữ di cư hành trình gian nan tìm kiếm cơ hội*.
65. Tổ chức Actionaid (2014), *Tóm tắt chính sách tiếp cận an sinh xã hội của người lao động nhập cư*
66. Tổ chức UN Việt Nam (2010), *Di cư trong nước cơ hội và thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam*.
67. Tổ chức di cư quốc tế (2011), *Giải thích thuật ngữ về di cư*, số 27.
68. Tổng cục dân số kế hoạch hóa gia đình - quỹ dân số Liên hợp quốc (2011), *Tài liệu dùng cho chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ dân số kế hoạch hóa gia đình*.
69. Tổng cục thống kê (2020), *Kết quả toàn bộ tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019*, NXB thống kê
70. Tổng cục thống kê (2010), *Di cư và đô thị hóa ở Việt Nam: thực trạng, xu hướng và những khác biệt*.
71. Tổng cục thống kê - Quỹ dân số Liên Hợp Quốc (2016), *Điều tra di cư nội địa quốc gia 2015: Các kết quả chủ yếu*, NXB thông tấn.
72. Tổng cục Thống kê (2017), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2016*, NXB Thống kê.
73. Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2017*, NXB Thống kê.
74. Tổng cục Thống kê (2019), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2018*, NXB Thống kê.
75. Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*, NXB Thống kê.
76. Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020*, NXB Thống kê.

77. Tổng cục Thống kê (2022), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2021*, NXB Thống kê.
78. Bùi Huy Tùng (2017), *Kiểm soát đối với quyền lực hành pháp ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội.
79. Viện khoa học lao động xã hội (2013), “ Thực trạng di cư trong nước và những vấn đề cần ưu tiên trong chăm sóc sức khỏe”, *kỷ yếu hội thảo: Chăm sóc sức khỏe người di cư ở Việt Nam thực trạng và giải pháp*.
80. Viện khoa học xã hội, Phát triển hệ thống An sinh xã hội ở Việt Nam đến năm 2020 (2013), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), GmbH.
81. Viện nghiên cứu về xã hội, kinh tế và môi trường (2011), *Bình đẳng giới trong các quảng cáo tuyển dụng trên báo in..*
82. Viện khoa học pháp lý - Bộ tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, NXB Tư pháp.
83. Viện nghiên cứu quyền con người (2007), *Hỏi đáp về quyền con người*, Nxb Công an nhân dân.
84. Viện ngôn ngữ học (2004), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb. Đà Nẵng.
85. Võ Khánh Vinh (2009), *Quyền con người - Tiếp cận đa ngành và liên ngành khoa học xã hội*, NXB khoa học xã hội
86. Võ Khánh Vinh (2010), *Quyền con người - Tiếp cận đa ngành và liên ngành Luật học*, NXB khoa học xã hội
87. Võ Khánh Vinh (2010), *Báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu đề tài cấp Bộ: Quyền con người ở Việt Nam từ nhận thức lý luận đến hành động thực tiễn*.
88. Võ Khánh Vinh - Lê Mai Thanh (2014), *Cơ chế quốc tế và khu vực về quyền con người*, NXB khoa học xã hội.
89. Võ Khánh Vinh - TS. Lê Mai Thanh, (2014), *Cơ chế quốc tế và khu vực về quyền con người*, Nhà xuất bản khoa học xã hội.
90. Võ Khánh Vinh, (2010), *Giáo dục quyền con người - Lý luận và thực tiễn ở Việt Nam hiện nay*, NXB khoa học xã hội.

91. Vụ pháp chế - Bộ Lao động – thương binh và xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*, Nhà xuất bản lao động xã hội.
92. Vụ thống kê dân số và lao động - Tổng cục thống kê (2019), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*
93. Nguyễn Thị Hồng Xoan, Một số vấn đề về việc làm và đời sống của lao động nữ di cư ở Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam học - Kỷ yếu hội thảo quốc tế lần thứ tư.
94. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng việt*, NXB văn hóa thông tin.
95. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương (2021), *Báo cáo nghiên cứu vấn đề về giới trong di cư trong nước và tái cơ cấu kinh tế ở Việt Nam*, Chương trình Australia hỗ trợ cải cách kinh tế Việt Nam.

Tài liệu Tiếng Anh

96. C. Annie Jane (2016), A Study on the Internal Migrant Labour – Issues and Policies, *Indian Journal of Applied Research*, Vol.6, Iss. 4.
97. Cheng Z., Nielsen., Smyth R. (2014), *Access to social insurance in urban China: A comparative study of rural – urban and urban – urban migrants in Beijing*, Habitat International.
98. Chen S., Ravallion M. and Wang Y. (2006), *Di bao: Aguaranteed minimum income in China's Cities*, Policy Research Working, Washington, DC, World Bank.
99. Courtney K. Allen - Aysha Sheraz - Tesfayi Gebreselassie (2020), *Trends in Internal Migration and Women's Empowerment in Pakistan, 2012-2018*, DHS Further Analysis Reports No. 130, ICF Rockville, Maryland, USA
100. F. Newman (1990), *International human rights*, Anderson.
101. Gentilini U. (2015), *Entering the city: Emerging evidence and practices with safety nets in urban areas*, Social Protection and Labour Discussion, Washington, DC, World Bank.
102. Harvart Business School (2011), *Gender and Corporate Social Responsibility : It's a Matter of Sustainability .*

103. Priya Deshingkar (2016), *Internal Migration, Poverty and Development in Asia*
<https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odiassets/publicationsopinion-files/5669.pdf>
104. International Labour Organization (2000), *ABC of women workers' rights and gender equality*, International Labour Office.
105. IOM (2005), *Internal Migration and Development: A Global Perspective*
106. Jack Donnelly (2003), *Universal Human Rights In Theory and Practice*, Cornell University Institute Press.
107. Jayati Ghosh (2012), *Women, Labor, and Capital Accumulation in Asia*.
108. John D.R. Craig and S. Micael Liynk (2006), *Globalization and the future of labour law*.
109. Lu, H., - Kandilov - I. T., & Zhu, R (2020), The impact of internal migration on the health of rural migrants: Evidence from longitudinal data in China, *The Journal of Development Studies*, 56(4), 840-855.
110. Maria Faetanini, Rukmini Tankha (2013), *Social Inclusion of Internal Migrants in India*, UNESCO.
111. Mariama Awumbila (2015), Women Moving Within Borders: Gender and Internal Migration dynamics in Ghana, *Ghana Journal of Geography* Vol. 7(2), pages 132-145.
112. Michael P. Todaro (1980), Internal Migration in Developing Countries: A Survey, *University of Chicago Press*, p. 361 – 402.
113. Oxford university (1998), *The new oxford dictionary of English*, Clarendon press, Oxford.
114. The World Bank (2021), *Rural-urban migration in developing countries: Lessons from the literature*.
115. Registrar General and Census Commissioner of India (2011), *Census of India 2011*, New Delhi, Ministry of Home Affairs, Government of India.

116. Richard B. Freeman, Xiaoying Li, How doé China's New Labor Contract Law Affect Floating Workers?, *British Journal of Industrial Relation*, 53 (4).
117. Rhona K. M. Smith (2007), *Textbook on International Human Rights*, *Oxford University Press*, 3rd edition.
118. United Nations, UNHCHR (2006), *Freequently asked questions on a human rights-based approach to development cooperation*, New York and Geneva.
119. Wenyi L. (2012), *The challenges of establishing basic pension insurance for migrant workers in urban China*, *China Journal of Social Work*, 5 (2).
120. Zhang Yinghua (2019), *Im proving social Protection for internal Migrant Workers in China*, ILO country Office for China and Mongolia.