

PHÁP LUẬT VỀ AN TOÀN LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ TRỰC TIẾP NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

TRẦN THỊ KIM QUY*

Trên cơ sở nghiên cứu đánh giá thực trạng pháp luật về an toàn lao động đối với lao động nữ làm việc tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam; đồng thời, đối chiếu với kinh nghiệm lập pháp của Nhật Bản, Hoa Kỳ và CHLB Đức, bài viết nêu rõ yêu cầu cấp thiết phải tiếp tục hoàn thiện pháp luật theo hướng chuyên biệt hóa, minh bạch và khả thi. Việc xác lập rõ trách nhiệm pháp lý của các chủ thể liên quan, thiết lập chế tài xử lý vi phạm và tăng cường cơ chế giám sát độc lập là điều kiện cần thiết để nâng cao hiệu lực thực thi pháp luật, từ đó, góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho quá trình cải cách chính sách, pháp luật về an toàn lao động tại Việt Nam, hướng tới bảo đảm quyền con người trong quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Pháp luật an toàn lao động; lao động nữ; doanh nghiệp FDI; kinh nghiệm quốc tế.

Based on an assessment of the current legal framework on occupational safety for female workers employed in foreign-invested enterprises (FDI) in Vietnam, and in comparison with legislative experiences from Japan, the United States, and Germany, this article highlights the urgent need to further refine the law toward greater specialization, transparency, and practicality. Clearly defining the legal responsibilities of relevant stakeholders, establishing effective sanctions for violations, and strengthening independent monitoring mechanisms are essential to enhancing law enforcement effectiveness. These measures provide a scientific basis for reforming labor safety policies and laws in Vietnam, aiming to ensure human rights in labor relations and promote sustainable development in the context of international integration.

Keywords: Labor safety law; female workers; FDI enterprises; international experience.

NGÀY NHẬN: 07/11/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 03/3/2026 NGÀY DUYỆT: 18/3/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.362.2026.1453>

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội hiện đại, lao động không chỉ là hoạt động sản xuất vật chất mà còn là sự thể hiện của cơ chế vận hành thể chế pháp lý nhằm bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực việc làm.

Trong đó, quyền được làm việc trong môi trường an toàn là một trong những quyền cơ bản của người lao động, gắn liền với nguyên tắc bảo vệ sức khỏe, tính mạng và nhân phẩm

* ThS, Tòa án nhân dân TP. Hồ Chí Minh

của người lao động¹. Đặc biệt, trong bối cảnh Việt Nam đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, với sự gia tăng nhanh chóng của dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), yêu cầu bảo đảm an toàn lao động cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trong các doanh nghiệp FDI trở thành một vấn đề pháp lý và chính sách cần được quan tâm đầy đủ và thực chất.

Lao động nữ là nhóm đối tượng có đặc điểm sinh học, tâm lý và xã hội đặc thù, dễ bị tổn thương trong môi trường làm việc có yếu tố nguy hiểm. Do đó, việc thiết lập các quy định pháp luật chuyên biệt nhằm bảo vệ lao động nữ là cần thiết để bảo đảm nguyên tắc bình đẳng thực chất trong lao động². *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã có những bước tiến đáng ghi nhận khi quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, phù hợp với thể trạng và chức năng sinh sản của phụ nữ. Đồng thời, *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã thiết lập khung pháp lý điều chỉnh các biện pháp phòng ngừa, kiểm soát nguy cơ gây tai nạn lao động, đặc biệt trong các ngành, nghề có yếu tố nguy hiểm, độc hại mà lao động nữ thường tham gia.

Tuy nhiên, thực tiễn triển khai các quy định pháp luật về an toàn lao động trong khối doanh nghiệp FDI vẫn bộc lộ nhiều hạn chế về quy định cụ thể và bắt buộc trong đánh giá rủi ro lao động theo giới tính; về cơ chế giám sát và thanh tra chuyên ngành về an toàn lao động trong các doanh nghiệp FDI...

Vì vậy, việc hoàn thiện quy định pháp luật về an toàn lao động đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Việt Nam là cấp thiết nhằm bảo đảm quyền con người trong lĩnh vực lao động, thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đồng thời, đây cũng là cơ sở để tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước, hoàn thiện môi trường pháp lý phù

hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và phát triển bền vững trong khu vực doanh nghiệp FDI.

2. Thực trạng pháp luật về an toàn lao động đối với lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam

Thời gian qua, pháp luật về an toàn lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp FDI từng bước được hoàn thiện, đặc biệt kể từ khi *Bộ luật Lao động* năm 2019 (Chương X - Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới) và *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015 được ban hành và tổ chức thực hiện (Điều 6, Điều 14, Điều 21, Điều 23). Hệ thống quy định hiện hành đã hình thành nên tảng pháp lý tương đối đồng bộ, thể hiện định hướng bảo vệ nhóm lao động dễ bị tổn thương trong môi trường làm việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại. Theo đó, quy định về an toàn lao động đối với lao động nữ đã xác lập cơ sở điều chỉnh khá toàn diện đối với hoạt động bảo đảm an toàn lao động. Các quy định yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đánh giá nguy cơ rủi ro; kiểm soát yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc; tổ chức huấn luyện an toàn lao động và trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân phù hợp với đặc điểm giới tính và tính chất công việc. Cách tiếp cận này thể hiện nguyên tắc phòng ngừa chủ động, hướng tới kiểm soát rủi ro ngay từ khâu tổ chức sản xuất.

Điều 7, Điều 21 *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015 và khoản 1, khoản 2 Điều 137 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp, trong đó, có doanh nghiệp FDI đối với việc bảo đảm an toàn lao động cho lao động nữ, nhất là trong các ngành, nghề có yếu tố nguy hiểm, như: sản xuất hóa chất, làm việc trong môi trường nhiệt độ cao hoặc vận hành máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn; đồng thời, doanh nghiệp phải tổ chức huấn luyện định kỳ, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân

phù hợp với đặc điểm giới tính và tính chất công việc. Những quy định này thể hiện rõ cách tiếp cận phòng ngừa chủ động trong chính sách lao động an toàn, hướng tới kiểm soát rủi ro ngay từ khâu tổ chức sản xuất và quản lý lao động an toàn (Điều 14 *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015). Qua đó, góp phần nâng cao mức độ bảo vệ sức khỏe và tính mạng của lao động nữ trong môi trường làm việc có nguy cơ cao, nâng cao hiệu quả bảo vệ sức khỏe, tính mạng của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng trong môi trường sản xuất công nghiệp.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, hệ thống pháp luật hiện hành vẫn bộc lộ một số hạn chế cần được tiếp tục hoàn thiện. Nhiều quy định vẫn mang tính nguyên tắc, chưa đủ chi tiết để có thể áp dụng trực tiếp trong thực tiễn. Việc thực thi vẫn phụ thuộc đáng kể vào hệ thống văn bản hướng dẫn dưới luật, làm giảm tính chủ động và linh hoạt trong tổ chức thực hiện tại doanh nghiệp FDI.

Thực tiễn hiện nay, đối với kỹ thuật lập pháp trong lĩnh vực an toàn lao động còn bộc lộ những bất cập. Một số quy định được xây dựng theo hướng khái quát, thiếu cấu trúc quy phạm cụ thể nên khó áp dụng và kiểm tra, giám sát. Ngược lại, có những nội dung lại được quy định quá chi tiết, thiếu tính ổn định và khả năng thích ứng với sự biến động của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Ngoài ra, quy trình xây dựng văn bản pháp luật về an toàn lao động chưa thực sự bảo đảm tính dân chủ và hiệu quả. Việc lấy ý kiến của người dân, đặc biệt là các đối tượng chịu sự tác động trực tiếp thường được thực hiện mang tính hình thức, thiếu chiều sâu và chưa có cơ chế phản hồi rõ ràng. Trong khi đó, cơ quan chủ trì soạn thảo thường là cơ quan quản lý nhà nước, nên cách tiếp cận mang tính chủ quan, gần với lợi ích nội bộ, thay vì phản ánh đầy đủ nhu cầu thực tiễn của người lao động và doanh nghiệp.

3. Kinh nghiệm quốc tế về an toàn lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp FDI

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, việc hoàn thiện pháp luật về an toàn lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp FDI không chỉ xuất phát từ yêu cầu nội tại của hệ thống pháp luật quốc gia mà còn cần được đặt trong tương quan so sánh với các mô hình pháp luật tiên tiến trên thế giới. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ, CHLB Đức và Nhật Bản cho thấy, xu hướng xây dựng cơ chế pháp lý mang tính dự phòng, nhân văn và có khả năng chia sẻ rủi ro hiệu quả, đặc biệt đối với nhóm lao động nữ trong môi trường làm việc có yếu tố nguy hiểm.

Thứ nhất, mô hình tại Hoa Kỳ nhấn mạnh tính bắt buộc và phổ quát của pháp luật an toàn lao động. *Đạo luật An toàn và Sức khỏe nghề nghiệp* (OSHA) thiết lập khuôn khổ pháp lý toàn diện, chú ý đến sự khác biệt về sinh lý và điều kiện lao động của người lao động, trong đó có lao động nữ trong các ngành, nghề có nguy cơ cao (ví dụ: ngành xây dựng, hóa chất và sản xuất công nghiệp). Tuy nhiên, ví dụ này được nêu theo nguyên tắc thực tế của ngành, nghề. OSHA không ban hành quy định riêng theo giới tính cho từng ngành). Đáng chú ý, các doanh nghiệp FDI hoạt động tại Hoa Kỳ không được miễn trừ khỏi các nghĩa vụ pháp lý này, qua đó, thể hiện rõ nguyên tắc bình đẳng trong tiếp cận quyền lợi pháp lý của người lao động, bất kể nguồn gốc vốn đầu tư. Cách tiếp cận này nhấn mạnh vào cơ chế kiểm soát nội bộ và giám sát hành chính nhằm phòng ngừa rủi ro một cách chủ động và hiệu quả³.

Thứ hai, mô hình tại CHLB Đức nổi bật ở sự kết hợp giữa cơ chế phòng ngừa rủi ro tại nơi làm việc và hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động bắt buộc. *Luật An toàn và Bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp* (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện đánh giá nguy cơ lao động nhằm xác định và kiểm soát các yếu tố có thể

gây ảnh hưởng đến sức khỏe và an toàn của người lao động. Việc đánh giá này phải tính đến đặc điểm của các nhóm lao động cụ thể, bao gồm lao động nữ, đặc biệt là phụ nữ mang thai hoặc đang nuôi con nhỏ theo quy định của *Luật Bảo vệ thai sản*. Bên cạnh đó, Đức áp dụng chế độ bảo hiểm tai nạn lao động bắt buộc theo *Bộ luật Xã hội* (SGB VII), trong đó mức trợ cấp được tính dựa trên thu nhập thực tế của người lao động trước khi xảy ra tai nạn. Sự kết hợp giữa cơ chế phòng ngừa chủ động và hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc đã góp phần tạo nên một hệ thống bảo vệ người lao động toàn diện và bền vững⁴.

Thứ ba, mô hình tại Nhật Bản thể hiện sự kết hợp giữa quy định pháp lý và các chính sách hỗ trợ của Nhà nước. Hệ thống pháp luật về an toàn lao động được quy định trong *Luật Tiêu chuẩn lao động* (Labor Standards Act) và *Luật An toàn và sức khỏe lao động* (Industrial Safety and Health Act), trong đó, yêu cầu người sử dụng lao động phải thực hiện các biện pháp phòng ngừa tai nạn và báo cáo các sự cố lao động theo quy định. Pháp luật Nhật Bản cũng quy định một số biện pháp bảo vệ đặc thù đối với phụ nữ mang thai hoặc sau sinh trong môi trường lao động có yếu tố nguy hiểm. Bên cạnh các quy định pháp lý, Chính phủ Nhật Bản còn triển khai nhiều chương trình hỗ trợ doanh nghiệp cải thiện điều kiện an toàn lao động và đầu tư công nghệ phòng ngừa tai nạn. Đồng thời, hệ thống bảo hiểm tai nạn lao động bắt buộc theo *Luật Bảo hiểm bồi thường tai nạn lao động* cũng được mở rộng cho một số nhóm lao động phi chính thức thông qua cơ chế tham gia đặc biệt⁵.

Từ ba mô hình pháp luật trên, có thể nhận định việc bảo vệ lao động nữ trong doanh nghiệp FDI không chỉ là vấn đề kỹ thuật lập pháp mà còn là biểu hiện của cam kết chính trị đối với quyền con người và bình đẳng giới. Việc xây dựng một hệ thống pháp luật mang tính dự phòng, có khả năng chia sẻ rủi ro và bảo đảm quyền lợi thực chất cho lao

động nữ là yêu cầu cấp thiết đối với Việt Nam trong tiến trình hoàn thiện pháp luật lao động và hội nhập quốc tế.

4. Một số kiến nghị

Một là, cần sửa đổi Điều 56 *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015 theo hướng phân định rõ ràng giữa chính sách phòng ngừa và chính sách điều trị, phục hồi chức năng. Theo quy định pháp luật, phòng ngừa là hành vi mang tính dự báo nhằm ngăn chặn rủi ro trước khi phát sinh, không bao gồm các chế độ hậu quả, như: khám bệnh nghề nghiệp hay phục hồi chức năng. Việc đồng nhất các hoạt động hậu quả với biện pháp phòng ngừa là không chính xác về mặt khái niệm, làm suy giảm tính minh bạch trong phân loại chính sách và ảnh hưởng đến hiệu lực thực thi. Kinh nghiệm từ CHLB Đức cho thấy, *Luật ArbSchG* đã thiết lập một hệ thống phòng ngừa mang tính chủ động, trong đó, các biện pháp, như: đánh giá nguy cơ cho phụ nữ có thai hoặc cho con bú trong những ngành, nghề nguy cơ, đầu tư thiết bị an toàn và kiểm soát kỹ thuật được xác định là trọng tâm⁶. Do đó, Việt Nam cần tái cấu trúc nội dung điều luật theo hướng tách biệt chức năng; đồng thời, bổ sung các biện pháp phòng ngừa kỹ thuật, như: hỗ trợ nghiên cứu công nghệ kiểm soát rủi ro, đầu tư thiết bị an toàn và xây dựng hệ thống cảnh báo sớm trong môi trường lao động có yếu tố nguy hiểm.

Hai là, điều chỉnh Điều 49 *Luật An toàn, vệ sinh lao động* năm 2015 theo hướng nâng mức trợ cấp tai nạn lao động, chuyển từ cơ chế tính theo lương cơ sở sang cơ chế tính theo thu nhập thực tế. Cách tiếp cận này bảo đảm quyền lợi thực chất cho lao động nữ với tư cách là nhóm đối tượng thường chịu thiệt thòi trong quan hệ lao động; đồng thời, phù hợp với lộ trình cải cách tiền lương, hướng tới sự công bằng và hiệu quả trong thực thi chính sách bảo hiểm xã hội. CHLB Đức là quốc gia đã áp dụng cơ chế này thành công, khi mức trợ cấp tai nạn lao động được tính theo thu nhập thực tế, giúp người lao động duy trì mức

sống sau tai nạn⁷. Việc thay đổi phương thức tính trợ cấp tại Việt Nam sẽ phản ánh đúng mức độ tổn thất mà người lao động phải gánh chịu, từ đó, nâng cao tính nhân văn và khả năng phục hồi.

Ba là, rà soát và hợp nhất danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, bảo đảm tính hợp lý, tránh chồng chéo và nâng cao hiệu quả điều phối chính sách liên ngành. Dưới góc nhìn đối sánh, pháp luật Nhật Bản đã thực hiện hiệu quả việc phân loại và công bố danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ, qua đó, tạo cơ sở pháp lý rõ ràng cho việc bảo vệ nhóm lao động này trong các ngành nghề có nguy cơ cao⁸. Việc hợp nhất danh mục tại Việt Nam sẽ là nền tảng để xây dựng các chế độ phụ cấp và chính sách bảo vệ phù hợp với từng nhóm nghề nghiệp, đặc biệt đối với lao động nữ trong các lĩnh vực có yếu tố nguy hiểm.

Bốn là, cần sửa đổi quy định về huấn luyện an toàn lao động theo hướng loại bỏ sự chồng chéo giữa các văn bản dưới luật, đặc biệt, giữa các quy định trước đây và nội dung tại Nghị định số 140/2018/NĐ-CP ngày 08/10/2018. Việc sửa đổi này là cần thiết để bảo đảm tính thống nhất trong hệ thống pháp luật; đồng thời, khắc phục tình trạng mâu thuẫn giữa các văn bản. Từ kinh nghiệm của Hoa Kỳ, Việt Nam cần bổ sung đối tượng huấn luyện là cấp phó trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, kể cả khi không trực tiếp phụ trách công tác an toàn lao động. Việc mở rộng đối tượng huấn luyện sẽ nâng cao năng lực quản lý nội bộ, tăng cường khả năng phòng ngừa rủi ro và bảo đảm tính toàn diện trong đào tạo nhân sự.

Năm là, ban hành một nghị định riêng về bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện cho lao động không có hợp đồng; đồng thời, quy định rõ thời điểm đăng ký và thời gian tham gia. Việc này nhằm bảo đảm tính minh bạch, đồng bộ và khả năng tiếp cận chính sách an sinh xã hội cho nhóm lao động phi chính

thức - vốn chiếm tỷ lệ lớn trong nền kinh tế và thường bị bỏ sót trong các chính sách bảo vệ hiện hành. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, Hoa Kỳ và Nhật Bản đều đã triển khai các chương trình bảo hiểm tai nạn lao động tự nguyện hoặc hỗ trợ tài chính cho nhóm lao động không chính thức, qua đó, mở rộng phạm vi bảo vệ và giảm thiểu gánh nặng xã hội⁹. Cơ chế bảo hiểm tự nguyện tại Việt Nam cần được thiết kế linh hoạt, có sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và khuyến khích sự tham gia của các tổ chức xã hội nhằm nâng cao hiệu quả thực thi chính sách an toàn lao động trên toàn thị trường lao động□

Chú thích:

1. Đoàn Công Yên (2016). *An toàn, sức khỏe tại nơi làm việc trong hệ thống tiêu chuẩn lao động cốt lõi và trách nhiệm bồi thường thiệt hại từ tai nạn lao động*. Tạp chí Khoa học pháp lý, số 6, tr. 46 - 55.
2. 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, tr. 33.
3. Rikhotso, O., Morodi, T. J., & Masekameni, D. M. (2021). *Occupational Health Hazards: Employer, Employee, and Labour Union Concerns*, International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(10), 5423.
4. *The National Profile of the Occupational Safety and Health System in Germany*. International. <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 18/12/2025.
5. Horie, S. (2010). *Occupational Health Policies on Risk Assessment in Japan*, Safety and Health at Work, 1(1), tr. 19 - 28.
6. *Health and Safety Regulations in Germany*. <https://ddsinternationalsafety.eu>, truy cập ngày 15/12/2025.
7. Trần Hoàng Hải, Lê Thị Thúy Hương (2011). *Pháp luật an sinh xã hội: Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 77.
8. Guo, Y., Yao, Y. & Yu, X (2024). *Three policy perspectives on Japanese female employment*. J. Chin. Sociol. 11, 1. <https://doi.org/10.1186/s40711-023-00203-7>.
9. *Pháp luật về bảo hiểm tai nạn lao động của một số quốc gia và kinh nghiệm đối với Việt Nam*. <https://danchuphapluat.vn>, ngày 17/3/2024.