

PHÁP LUẬT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC, VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM

■ TS. LÊ NGỌC THANH *

Tóm tắt: Bài viết phân tích những quy định của pháp luật có liên quan đến bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, việc làm và thực trạng đang diễn ra nhằm kiến nghị sửa đổi, bổ sung pháp luật trong lĩnh vực này.

Abstract: The paper analyzes legal provisions relating to sex equality in the area of education, employment and the real situation with a view to propose amendments, supplementations in this area.

1. Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, việc làm¹

Thứ nhất, trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, nội dung bình đẳng giới đã được thể hiện trong các quy định như: (i) Nam, nữ bình đẳng về độ tuổi đi học, đào tạo, bồi dưỡng; (ii) Nam, nữ bình đẳng trong việc lựa chọn ngành, nghề học tập, đào tạo; (iii) Nam, nữ bình đẳng trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; (iv) Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ; (v) Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo bao gồm: Quy định tỷ lệ nam, nữ tham gia học tập, đào tạo; lao động nữ khu vực nông thôn được hỗ trợ dạy nghề theo quy định của pháp luật (Điều 14 Luật Bình đẳng giới năm 2006).

Thứ hai, trong lĩnh vực lao động, nội dung bình đẳng giới đã được thể hiện trong các quy định sau:

- Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác.

- Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh.

- Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm: (i) Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động; (ii) Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ; (iii) Người sử dụng lao động tạo điều kiện về sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại (Điều 14 Luật Bình đẳng giới năm 2006).

- Đề đảm bảo cho việc thực hiện các quy định nêu trên, đồng thời xử lý các hành vi vi phạm bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, Nghị định số 55/2009/NĐ-CP ngày 10/6/2009 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành

chính về bình đẳng giới (Nghị định số 55/2009/NĐ-CP) đã định danh các hành vi vi phạm trong lĩnh vực này như sau:

+ Đối với các hành vi vi phạm bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo bao gồm: (i) Vận động, ép buộc người khác nghỉ học vì lý do giới tính; (ii) Từ chối tuyển sinh đối với người có đủ điều kiện vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ; (iii) Quy định tuổi đào tạo, tuổi tuyển sinh khác nhau giữa nam và nữ; (v) Tổ chức giáo dục hướng nghiệp, biên soạn, phổ biến sách giáo khoa, giáo trình, chương trình giảng dạy có nội dung định kiến giới (Điều 9).

+ Đối với các hành vi vi phạm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động bao gồm: (i) Hành vi phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc chênh lệch về mức tiền lương, tiền công của những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính; (ii) Áp dụng các điều kiện khác nhau trong tuyển dụng lao động nam và lao động nữ đối với cùng một công việc mà nam, nữ đều có trình độ và khả năng thực hiện như nhau, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới hoặc đối với các nghề nghiệp đặc thù theo quy định của pháp luật; (iii) Từ chối tuyển dụng hoặc tuyển dụng hạn chế lao động nam hoặc lao động nữ vì lý do giới tính, trừ trường hợp áp dụng biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới; sa thải hoặc cho thôi việc người lao động vì lý do giới tính hoặc do việc mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ (Điều 8).

Ngoài ra, việc xử phạt vi phạm hành chính trong các lĩnh vực nói trên còn được quy định trong các văn bản như: Điều 11 Nghị định số 138/2013/NĐ-CP ngày 22/10/2013 của Chính

phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục; Điều 18 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 07/10/2015 của Chính phủ).

2. Thực trạng bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục và việc làm

2.1. Trong lĩnh vực giáo dục

Số liệu điều tra mới nhất về hiện trạng mù chữ theo độ tuổi ở phụ nữ của 63 tỉnh, thành trong cả nước cho biết: Với độ tuổi từ 15 - 25, toàn quốc có hơn 128.000 người mù chữ, trong đó có hơn 61.000 nữ; trong độ tuổi 26 - 35 tuổi có 278.000 người mù chữ thì 150.000 là nữ. Đáng nói, đối tượng nữ là người dân tộc thiểu số bị mù chữ chiếm đa số². Đây là những con số đáng báo động về tình trạng bất bình đẳng giới trong giáo dục đối với phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em gái khu vực dân tộc thiểu số. Bên cạnh đó, trẻ em gái và phụ nữ ở nông thôn, miền núi vẫn bị ràng buộc bởi các phong tục, tập quán có ảnh hưởng tiêu cực đến việc đạt được bình đẳng giới trong giáo dục. Ngoài ra, nạn tảo hôn vẫn còn phổ biến ở những khu vực dân tộc thiểu số khiến tỷ lệ trẻ em gái bỏ học, thất học nhiều hơn so với trẻ em trai.

Không chỉ bất bình đẳng trong các mối quan hệ xã hội, phụ nữ và trẻ em gái còn bị đối xử thiếu công bằng ngay cả trong sách vở. Theo PGS. TS. Hoàng Bá Thịnh, đại diện Ban chỉ đạo Đổi mới chương trình sách giáo khoa giáo dục phổ thông, thì hiện nay trong sách giáo khoa có rất nhiều hình ảnh gây bất bình đẳng: "Trong 03 cuốn sách mà chúng tôi khảo sát là sách Tự nhiên

xã hội lớp 1, Giáo dục công dân lớp 6 và lớp 10 có rất nhiều bài viết, hình ảnh mang nặng định kiến giới: Nói về việc lau nhà, rửa bát, đi chợ thì vẽ hình ảnh mẹ và con gái; việc đá bóng, vi phạm luật giao thông, chơi cờ, xem ti vi thì nhất thiết là hình bé trai và bố. Hay sách văn học cũng vậy, các câu ca dao tục ngữ nói về thân phận hẩm hiu, khổ sở của phụ nữ quá nhiều, truyện Kiều thì đưa các đoạn thơ nói về việc Kiều an phận, chịu khổ với tần suất lớn; sách lịch sử thì dày đặc những câu chuyện về vị anh hùng này, anh hùng kia là nam giới trong khi đó nữ giới cũng có rất nhiều nhân vật anh hùng... Như thế là không công bằng và rất cần thiết phải thay đổi³.

Qua những số liệu trên, chúng ta có thể đưa ra một số nhận xét như sau:

Thứ nhất, tỷ lệ nữ bị mù chữ ở độ tuổi từ 15 - 25 là 47,65%. Tuy nhiên, tỷ lệ này là 53,95% đối với độ tuổi 26 - 35, cao hơn ở lứa tuổi từ 15 - 25. Có thể thấy, đây là hiện tượng tái mù chữ, do vậy, các nhà hoạch định chính sách cần xây dựng kế hoạch xóa mù chữ sao cho phù hợp với từng độ tuổi.

Thứ hai, bất bình đẳng giới trong giáo dục còn phụ thuộc vào yếu tố phong tục, tập quán, nhất là vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Thứ ba, nước ta chịu ảnh hưởng văn hóa phương Đông nên hầu như suy nghĩ của nhiều người đều mặc định việc nội trợ trong gia đình thuộc về phụ nữ. Do vậy, trường hợp biên soạn sách giáo khoa nói trên vô tình đã vi phạm quy định về bình đẳng giới. Thiết nghĩ, vấn đề này cần phải được chấn chỉnh, xử lý theo quy định pháp luật.

2.2. Trong lĩnh vực việc làm

Phân biệt đối xử theo giới tính vẫn phổ biến trong thực tiễn tuyển dụng tại khối doanh

nh nghiệp tư nhân ở Việt Nam. Đó là những phát hiện chính từ một nghiên cứu mới có tựa đề "Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam" do Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) phối hợp với Navigos Search thực hiện. Theo nghiên cứu này, thì 1/5 trong số 12.300 quảng cáo tuyển dụng trên bốn cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam (Vietnamworks, JobStreet, CareerBuider, Career Link) trong thời gian từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 01/2015 có đưa ra yêu cầu về giới tính. Trong số các việc làm đăng tuyển có yếu tố giới, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới trong khi chỉ có 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ. Nam giới thường được nhắm tới cho các công việc mang tính chất chuyên sâu hơn và đòi hỏi kỹ năng cao hơn hoặc các công việc yêu cầu di chuyển nhiều. Trong khi đó, phụ nữ thường được yêu cầu cho các công việc mang tính chất hỗ trợ và văn phòng. Sự tập trung về giới trên các nấc thang sự nghiệp trong cùng một nghề nhất định cũng được thể hiện qua các quảng cáo tuyển dụng cho các vị trí quản lý. Có tới 83% các thông báo tuyển dụng vị trí quản lý có yếu tố giới yêu cầu ứng viên nam. Trong đó, toàn bộ các vị trí giám đốc chỉ dành cho nam giới.

Cũng trong khuôn khổ của nghiên cứu, một cuộc khảo sát với các chủ lao động trong khu vực tư nhân vào tháng 01/2015 cho thấy, ngoài trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc - hai yếu tố quan trọng nhất khi đưa ra các quyết định tuyển dụng, 2/3 chủ lao động hỏi các câu hỏi về khả năng làm việc ngoài giờ. Có tới 43% chủ lao động muốn tìm hiểu về tình trạng hôn nhân của người xin việc và 30% hỏi thông tin về kế hoạch sinh con.

Nghiên cứu cho thấy, việc tăng lương đối với

phụ nữ khá bình đẳng (chỉ 8% số nữ giới được hỏi đã từng bị từ chối tăng lương chỉ vì họ là phụ nữ). Theo điều tra lao động việc làm năm 2013, chênh lệch tiền lương theo giới ở Việt Nam là 9,4%, so với mức trung bình của thế giới là 4,36%. 2/3 ứng viên nhân sự cấp trung cũng tin rằng phụ nữ và nam giới có cơ hội như nhau trong việc thăng chức tại công ty của họ. Chỉ 60% chủ lao động được phỏng vấn tính thời gian nghỉ thai sản vào thâm niên công tác của người lao động như quy định của pháp luật. Với việc thâm niên công tác là yếu tố quan trọng thứ hai khi người sử dụng lao động căn cứ để ra quyết định thăng chức, điều này là một bất lợi lớn đối với lao động nữ để tiến xa hơn trong sự nghiệp⁴.

Qua số liệu nêu trên, chúng ta có thể đưa ra một số nhận xét như sau:

Thứ nhất, có đến 20% quảng cáo tuyển dụng trên 04 cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam có đưa ra yêu cầu về giới tính trong tuyển dụng, đó là một tỷ lệ khá lớn.

Thứ hai, có những yêu cầu trong công tác tuyển dụng không thấy bóng dáng của việc phân biệt giới tính, song xem xét những câu hỏi của nhà tuyển dụng về khả năng làm việc ngoài giờ, về số liệu 43% chủ lao động muốn tìm hiểu về tình trạng hôn nhân của người xin việc và 30% hỏi thông tin về kế hoạch sinh con đã hàm ý rằng, vẫn còn tồn tại khá lớn tình trạng phân biệt giới tính của những người sử dụng lao động.

Thứ ba, đối với nhân sự cấp trung thì họ cho biết không nhận thấy tình trạng phân biệt đối xử về giới trong môi trường làm việc và các cơ hội thăng tiến.

Rõ ràng là, việc phỏng vấn nhân sự trong khi tuyển dụng là quyền của người sử dụng lao động, pháp luật chưa thể điều chỉnh mọi hành vi của

họ. Tuy nhiên, đối với việc quảng cáo tuyển dụng có đưa ra yêu cầu về giới tính thì đã có dấu hiệu vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

3. Kết luận, kiến nghị

3.1. Kết luận

Qua tìm hiểu chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước về bình đẳng giới và bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, việc làm, cũng như thực trạng bình đẳng giới trong các lĩnh vực nói trên, tác giả có một số kết luận như sau:

Một là, qua những nội dung đã trình bày cho thấy, cả về định hướng chính sách lẫn pháp luật thực định trong lĩnh vực giáo dục và việc làm đều quy định tương đối đầy đủ các nội dung cần điều chỉnh, thể hiện sự quan tâm đặc biệt của toàn hệ thống chính trị đối với lĩnh vực bình đẳng giới.

Hai là, việc viết sách giáo khoa ở cấp tiểu học hầu như đều do Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì, mời các nhà khoa học có uy tín trong từng lĩnh vực tham gia, sau đó thành lập Hội đồng thẩm định... Giai đoạn cuối cùng là in ấn và phát hành thường thuộc về Nhà xuất bản Giáo dục. Nghĩa là, để có một cuốn sách giáo khoa đến người sử dụng phải qua nhiều công đoạn, nhiều chủ thể tham gia. Do vậy, việc xác định chủ thể của hành vi vi phạm trong lĩnh vực biên soạn, phổ biến sách giáo khoa, giáo trình, chương trình giảng dạy có nội dung định kiến giới để xử lý theo quy định pháp luật như trong trường hợp đã nêu trên là điều khó có thể thực hiện được.

Ba là, hành vi quảng cáo có nội dung định kiến về giới là hành vi cấm trong hoạt động quảng cáo đã được quy định tại Điều 8 Luật Quảng cáo năm 2012. Theo đó, tổ chức, cá nhân có hành vi quảng cáo có tính chất định kiến về giới thì sẽ bị phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến

20.000.000 đồng theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 51 Nghị định số 158/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực văn hóa, thể thao, du lịch và quảng cáo. Chi tiết rằng, hành vi “định kiến giới” được thiết kế chung với quy định về “hành vi cấm trong hoạt động quảng cáo” cùng với các hành vi “kỳ thị dân tộc, phân biệt chủng tộc, xâm phạm tự do tín ngưỡng, tôn giáo, định kiến về giới, về người khuyết tật”. Có lẽ vì thế nên khi quy định về thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực nói trên, pháp luật lại không quy định thẩm quyền của thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là thanh tra chuyên ngành của cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Điều này đã tạo ra khoảng trống pháp lý khi xử lý các hành vi quảng cáo có tính chất định kiến về giới, cụ thể người được Nhà nước trao quyền xử lý các vi phạm pháp luật về bình đẳng giới thì không thể xử lý vì không thuộc phạm vi quản lý nhà nước; còn cơ quan Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì không có thẩm quyền xử lý trong trường hợp này vì không được pháp luật quy định.

3.2. Kiến nghị

Trên cơ sở những nội dung phân tích nêu trên, tác giả có một số kiến nghị như sau:

Thứ nhất, cần có các quy định cụ thể để

nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử về giới, như quảng cáo việc làm có đề cập đến giới tính và tiếp tục tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về bình đẳng giới, cũng như các quy định có liên quan đến lĩnh vực này như: Hôn nhân và gia đình, giáo dục, việc làm, quảng cáo... để nâng cao ý thức của toàn xã hội. Hơn ai hết, người phụ nữ phải nhận thức rõ về vai trò, vị trí của mình để tự bảo vệ, đấu tranh với các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới, nhất là trong lĩnh vực giáo dục, việc làm.

Thứ hai, cần làm rõ chủ thể của hành vi “tổ chức giáo dục hướng nghiệp, biên soạn, phổ biến sách giáo khoa, giáo trình, chương trình giảng dạy có nội dung định kiến giới” theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 9 Nghị định số 55/2009/NĐ-CP để tạo điều kiện cho cơ quan áp dụng pháp luật khi xử lý hành vi vi phạm này. Đồng thời, cơ quan được Chính phủ ủy quyền khẩn trương soạn thảo Nghị định mới để thay thế Nghị định số 55/2009/NĐ-CP cho phù hợp với quy định của Luật Xử lý vi phạm hành chính năm 2012.

Thứ ba, bổ sung thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính của Thanh tra chuyên ngành Lao động - Thương binh và Xã hội trong lĩnh vực quảng cáo, cụ thể là bổ sung vào Điều 81 Nghị định số 158/2013/NĐ-CP □

1. Trong bài viết, thuật ngữ “giáo dục - đào tạo”, “lao động” được sử dụng tương tự như là “giáo dục”, “việc làm”.

2. Hoàng Ngân (2016), Báo động bất bình đẳng giới trong giáo dục, truy cập tại địa chỉ: <http://www.bao-giaothong.vn/bao-dong-bat-binh-dang-gioi-trong-giao-duc-d144345.html>, ngày 01/4/2016.

3. Phát biểu của PGS. TS. Hoàng Bá Thịnh tại Hội thảo “Sáng kiến về bình đẳng giới và giáo dục trẻ em gái ở Việt Nam” do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 31/3/2016.

4. ILO - Navigos Search (2015), Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam, Tóm tắt chính sách tháng 3.