

# QUYỀN LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI CHUYỂN GIỚI TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Trương Hồng Quang\*

\*TS. NCV. Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp

## Thông tin bài viết:

**Từ khoá:** Bản dạng giới, chuyển đổi giới tính, người chuyển giới, quyền lao động của người chuyển giới.

## Lịch sử bài viết:

Nhận bài : 03/6/2021

Biên tập : 14/7/2021

Duyệt bài : 16/7/2021

## Tóm tắt:

Ở Việt Nam, người chuyển giới tồn tại khách quan trong đời sống xã hội. Xuất phát từ đặc điểm về bản dạng giới, người chuyển giới ở nước ta cũng gặp những hạn chế, khó khăn về vấn đề lao động, việc làm như nhiều quốc gia trên thế giới. Trong phạm vi bài viết này, tác giả phân tích, đánh giá quyền lao động của người chuyển giới ở Việt Nam hiện nay và đưa ra các khuyến nghị nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền lao động của người chuyển giới.

## Article Information:

**Keywords:** Gender identity; gender transition; transgender, working rights to transgender.

## Article History:

Received : 03 Jun. 2021

Edited : 14 Jul. 2021

Approved : 16 Jul. 2021

**Abstract:** In Vietnam, the existence of transgenders is objective in social life. Deriving from the characteristics of gender identity, the transgender in our country also faces barriers and obstacles in job seeking and employment matters like several countries in the world. Within the scope of this article, the author provides an analysis and assessment of the working rights of the transgenders in Vietnam and also gives out recommendations to ensure and protect the working rights of transgenders.

## 1. Dẫn nhập

Khác với người đồng tính<sup>1</sup> hay người song tính<sup>2</sup>, người chuyển giới (transgender) là người tự nhận (theo ý thức cá nhân - personal sense) mình mang giới tính khác với giới tính sinh học khi được sinh ra. Các lý thuyết về bản dạng giới (gender

identity) sẽ giải thích các vấn đề liên quan đến người chuyển giới. Thuật ngữ bản dạng giới được hiểu là việc một người tự nhận mình mang một giới tính nào (có thể giống hoặc khác với giới tính sinh học khi được sinh ra)<sup>3</sup>. Lý thuyết “Transgender Emergence Model” được Arlene Istar Lev

<sup>1</sup> Người có tình cảm, cảm xúc với người cùng giới tính.

<sup>2</sup> Người có tình cảm, cảm xúc với cả người khác giới tính và người cùng giới tính.

<sup>3</sup> Xem: American Psychological Association (2012), *Guidelines for Psychological Practice with Lesbian, Gay, and Bisexual Clients*, American Psychologist, Vol. 67, No. 1, p. 10-42.

đưa ra năm 2004 đã đề xuất một mô hình gồm bốn phần về giới<sup>4</sup>. Mô hình này giải thích giới bao gồm giới tính sinh học, bản dạng giới, thể hiện giới và xu hướng tính dục; trong đó, bản dạng giới không bị kiểm soát bởi giới tính sinh học. Lý thuyết sự lựa chọn hợp lý (Social Exchange Theory) được George Homans đưa ra năm 1958<sup>5</sup> dựa vào tiền đề cho rằng, con người luôn hành động một cách có chủ đích, có suy nghĩ để lựa chọn và sử dụng các nguồn lực một cách duy lý nhằm đạt được kết quả tối đa với chi phí tối thiểu. Như vậy, với lý thuyết này, sự lựa chọn công khai bản dạng giới hay quyết định phẫu thuật chuyển đổi giới tính của người chuyển giới... có thể được lý giải một cách minh bạch.

Phân tích những lý thuyết xoay quanh bản dạng giới cho thấy, các xu hướng về bản dạng giới là điều hoàn toàn tự nhiên trong xã hội. Do vậy, nếu một người có nhận thức, mong muốn có giới tính khác với giới tính khi sinh ra thì cũng là điều bình thường. Sau khi thực hiện phẫu thuật, người chuyển giới được gọi với một khái niệm đầy đủ hơn là “người chuyển đổi giới tính” (transsexual). Có hai dạng người chuyển giới là: người chuyển giới nam sang nữ (male to female) và người chuyển giới nữ sang nam (female to male). Mặc dù, người chuyển giới và chuyển đổi giới tính tồn tại ở mọi xã hội, mọi nơi trên thế giới, nhưng những khái

niệm này vẫn được hiểu lẫn lộn, gây lúng túng ngay cả với những người trong cuộc khi không thể xác định bản dạng giới của mình. Nhìn chung, “transgender” là một thuật ngữ có nội hàm rất rộng<sup>6</sup>.

Đối với người chuyển giới, họ phải đối mặt với sự kỳ thị từ xã hội nặng nề hơn so với người đồng tính hay song tính. Một nguyên nhân rất quan trọng của tình trạng này là do phần đông người chuyển giới không thể che giấu bản dạng giới của mình (ví dụ, người chuyển giới từ nam sang nữ thường hay cải trang thành nữ, dùng son phấn...) nên bị lộ nhiều hơn so với người đồng tính. Nhiều người chuyển giới đã phẫu thuật chuyển giới nhưng chưa được pháp luật và xã hội thừa nhận nên khó tiếp cận với các dịch vụ y tế, khó kiếm việc làm...

Ở Việt Nam, tương tự như người đồng tính (và song tính), cũng thật khó để biết được chính xác số lượng người chuyển giới, đặc biệt khi khái niệm chuyển giới không chỉ khuôn gọn vào những người đã phẫu thuật, mà cả những người có cảm nhận rõ ràng về giới tính thực của mình khác với giới tính sinh học, và có xu hướng/mong muốn được chuyển đổi, mặc dù trên thực tế điều đó có thể chưa và không bao giờ xảy ra<sup>7</sup>. Theo một số nghiên cứu, những năm gần đây, người chuyển giới ở Việt Nam đang ngày càng hiện diện rõ nét<sup>8</sup>. Về địa bàn sinh sống, theo một khảo sát công bố năm 2017, trong số 408 người chuyển giới,

<sup>4</sup> Xem: Arlene Istar Lev (2004), *Transgender Emergence: Understanding Diverse Gender Identities and Expressions*, [http://www.choicesconsulting.com/assets/pro\\_writing/transgender%5B1%5D.pdf](http://www.choicesconsulting.com/assets/pro_writing/transgender%5B1%5D.pdf), truy cập ngày 01/6/2021.

<sup>5</sup> Xem: *Social Exchange Theory*, <https://pdfs.semanticscholar.org/f789/c169a5ed5f8edb77fae2a654e572c987a3b9.pdf>, truy cập ngày 01/6/2021.

<sup>6</sup> Xem: Lori Chambers (2007), “Unprincipled exclusions: Feminist Theory, transgender jurisprudence, and Kimberly Nixon”, *Canadian Journal of Woman and the Law*, Volume 19, Number 2, p.305-334.

<sup>7</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2012), *Báo cáo nghiên cứu “Người chuyển giới ở Việt Nam - Những vấn đề thực tiễn và pháp lý”*, Hà Nội, tr.14.

<sup>8</sup> Xem: Lê Bảo (2018), *Đảm bảo quyền cho người chuyển giới: Cần những điều chỉnh phù hợp*, <http://daidoanket.vn/xa-hoi/dam-bao-quyen-cho-nguoi-chuyen-gioi-can-nhung-dieu-chinh-phu-hop-tintuc418341>, truy cập ngày 01/6/2021.

phần lớn hiện đang sống tại các vùng đô thị, thành phố lớn, tập trung chủ yếu tại Thành phố Hồ Chí Minh (42,9%) và thành phố Hà Nội (19%)<sup>9</sup>. Các rào cản về mặt xã hội, văn hóa và pháp lý đang đặt người chuyển giới trở thành nhóm dễ bị tổn thương. Họ bị bắt nạt, kỳ thị và phân biệt đối xử ở chính gia đình và cộng đồng. Cơ hội tiếp cận việc làm và y tế của họ cũng bị giới hạn. Trong khi các dịch vụ y tế, pháp lý và xã hội cho người dân nói chung đang ngày càng cải thiện, nhưng dịch vụ dành riêng cho người chuyển giới hầu như không có.

## 2. Quyền lao động của người chuyển giới ở Việt Nam hiện nay

Trước hết, về quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội của người chuyển giới.

Bình đẳng là các nhu cầu và lợi ích cơ bản (về tinh thần và vật chất) của loài người đều tồn tại ở mỗi người<sup>10</sup>. Hiến pháp năm 2013 và pháp luật Việt Nam chưa có quy định riêng về quyền bình đẳng, không phân biệt đối xử dựa trên các vấn đề về xu hướng tính dục và bản dạng giới. Các quy định về quyền này thường quy định chung cho các đối tượng trong xã hội. Hiến pháp năm 2013 quy định 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 16). Như vậy, quyền bình đẳng trước pháp luật, không bị phân biệt đối xử được áp dụng cho tất cả mọi người (trong đó có cả người đồng tính, song tính, chuyển giới (LGBT) nói chung và người chuyển giới nói riêng).

Cụ thể hơn, trong lĩnh vực pháp luật lao động, Hiến pháp năm 2013 quy định người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi; nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động (khoản 2, 3 Điều 35); 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 (khoản 2 Điều 57). Trước đây, Bộ luật Lao động năm 2012 nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV/AIDS, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn; ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 1, 2 Điều 8). Có thể nhận thấy, nếu như Hiến pháp năm 2013 quy định chung về “*ng nghiêm cấm phân biệt đối xử*” thì Bộ luật Lao động năm 2012 quy định “*ng nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc,...*”. Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 nghiêm cấm “*phân biệt đối xử trong lao động*” (khoản 1 Điều 8); khoản 8 Điều 3 Bộ luật này quy định phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính,... có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Như vậy, hành vi bị nghiêm cấm bởi Bộ luật Lao động năm 2019 có tính khái quát cao hơn so với Bộ luật Lao động năm 2012 nhưng trong cả 2 bộ luật này, lý do để phân biệt đối xử chưa bao phủ hết các đối tượng người LGBT (trong đó có người chuyển giới) vì nếu nói đến giới tính là về vấn đề nam/nữ, trong khi

<sup>9</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2017), *Báo cáo nghiên cứu “Hiện trạng trải nghiệm y tế và nhu cầu chuyển đổi giới tính của người chuyển giới ở Việt Nam”*, Hà Nội, tr.21.

<sup>10</sup> Xem: Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Quyền con người: Tiếp cận đa ngành và liên ngành khoa học xã hội*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội, 2009, tr.18.

đó đối tượng LGBT liên quan đến vấn đề xu hướng tính dục,<sup>11</sup> bản dạng giới (họ có thể là nam/nữ nhưng xu hướng tính dục hoặc bản dạng giới có thể khác nhau).

Bên cạnh đó, cơ sở pháp lý về bình đẳng giới nói chung cho đến nay vẫn chưa thực sự đầy đủ. Theo Luật Bình đẳng giới năm 2006 và các văn bản pháp luật liên quan, hoạt động bình đẳng giới hướng đến mục tiêu tạo sự ngang bằng giữa nam và nữ về mọi mặt, trong đó tạo một số điều kiện để nữ giới được phát huy khả năng của bản thân. Tác giả cho rằng, quan niệm này đúng nhưng dường như chưa đầy đủ, chưa đáp ứng được xu hướng phát triển về giới hiện nay. Mặc dù thuật ngữ gender (giới tính) là khái niệm rộng, nhưng hiện tại chỉ mới được hiểu ở mức độ biological sex/gender (giới tính sinh học) mà chưa có sự ghi nhận bình đẳng giữa những xu hướng tính dục, bản dạng giới khác nhau. Nếu không ghi nhận việc cấm phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới thì pháp luật sẽ ít nhiều mất đi giá trị xã hội vốn có của nó. Bình đẳng giới cần đề cập đến sự bình đẳng ngay trong một giới (giữa các xu hướng tính dục, bản dạng giới). Quan niệm bình đẳng giới bị bó hẹp như hiện nay có thể dẫn đến khả năng người LGBT bị kỳ thị, phân biệt đối xử trong nhiều lĩnh vực (đời sống, lao động, việc làm...).

Nhìn chung, các yếu tố về xu hướng tính dục hay bản dạng giới chưa được đề cập/thể hiện rõ nét trong các quy định về quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội ở nước ta. Điều đó khiến cho cơ sở pháp lý để bảo vệ quyền của người LGBT nói chung và quyền lao động của người chuyển giới nói riêng chưa thực sự chắc chắn.

*Thứ hai*, Hiến pháp năm 2013 và pháp luật lao động quy định về quyền lao động (học nghề, tìm kiếm việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, tuyển dụng...) chung cho mọi người trong xã hội. Ví dụ, theo Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có quyền làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc (điểm a khoản 1 Điều 5); người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động (khoản 3, Điều 32)... Trong lĩnh vực có liên quan, hành vi phân biệt đối xử về giới tính... trong tuyển, quản lý lao động bị phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng (khoản 2 Điều 7 Nghị định số 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 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). Như vậy, pháp luật hiện hành của nước ta không bao hàm quy định đặc thù riêng liên quan đến quyền lao động của người chuyển giới nói riêng và người LGBT nói chung. Điều này có khả năng dẫn đến việc quyền lao động của người chuyển giới sẽ không được bảo đảm.

*Thứ ba*, vấn đề chuyển đổi giới tính của người chuyển giới.

Trước đây, trong quá trình xây dựng Bộ luật Dân sự năm 2005, vấn đề chuyển đổi giới tính đã được đề cập<sup>12</sup> nhưng chưa

<sup>11</sup> Chi việc một người có tình cảm, cảm xúc với người có cùng giới tính/khác giới tính/cả hai giới tính.

<sup>12</sup> Xem: Hồng Khánh (2006), *Người chuyển đổi giới tính phải được thừa nhận*, <https://vnexpress.net/tin-tuc/thoi-su/nguoi-chuyen-doi-gioi-tinh-phai-duoc-thua-nhan-2072247.html>, truy cập ngày 01/6/2021.

được quy định. Bộ luật Dân sự năm 2015 đã ghi nhận vấn đề chuyển đổi giới tính trong phần Quyền nhân thân (Điều 37): “Việc chuyển đổi giới tính được thực hiện theo quy định của luật. Cá nhân đã chuyển đổi giới tính có quyền, nghĩa vụ đăng ký thay đổi hộ tịch theo quy định của pháp luật về hộ tịch; có quyền nhân thân phù hợp với giới tính đã được chuyển đổi theo quy định của Bộ luật này và luật khác có liên quan”. Có thể thấy, đây là một bước tiến lớn trong tư duy lập pháp về quyền con người, quyền công dân. Điều này phản ánh sự đáp ứng kịp thời nhu cầu thực tiễn của đời sống xã hội của pháp luật nước ta. Khác với vấn đề quyền kết hôn của cặp đôi cùng giới, vấn đề chuyển giới có những nét riêng biệt cần được ghi nhận. Ví dụ, nhiều công dân Việt Nam đã ra nước ngoài phẫu thuật và quay về Việt Nam sống, gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống; một số trường hợp bị xâm hại tinh dục mà không được bảo vệ thích đáng; không được thay đổi giấy tờ cá nhân nên khó khăn trong một số công việc hàng ngày; nhiều trường hợp phẫu thuật “chui” nên gặp rủi ro về y tế, tính mạng...

Theo Kế hoạch triển khai thi hành Bộ luật Dân sự năm 2015 (ban hành kèm theo Quyết định số 243/QĐ-TTg ngày 05/02/2016 của Thủ tướng Chính phủ), Bộ Y tế được giao “nghiên cứu, đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật về chuyển đổi giới tính” (mục II.4b), thực hiện trong năm 2016 và năm 2017. Như vậy, cho đến nay, sau hơn bốn năm thi

hành Bộ luật Dân sự năm 2015, quy định tại Điều 37 của Bộ luật này vẫn chưa được hiện thực hóa.

Theo một nghiên cứu công bố năm 2017<sup>13</sup>, trong số 408 người chuyển giới tham gia khảo sát thì có 35 người (chiếm 8,6%) đã từng trải qua ít nhất một lần phẫu thuật chuyển đổi giới tính. Trong số 35 người này, 28,6% được khám đánh giá, nhưng chưa được làm đầy đủ, thoả đáng theo như họ mong muốn; 2% cho biết không được khám đánh giá trước phẫu thuật; 14,3% không nhận được chăm sóc và tư vấn hậu phẫu, 25,7% có nhận được dịch vụ này tuy nhiên không cảm thấy hài lòng; 60% cho biết họ nhận được khám và tư vấn tâm lý đầy đủ sau phẫu thuật; 71,4% cho biết sau khi phẫu thuật, họ gặp rắc rối liên quan đến giấy tờ tùy thân, do ngoại hình thật không khớp với thông tin và hình ảnh trên giấy tờ; 14,3% nhận thấy sức khỏe giảm sút sau khi phẫu thuật. Với chi phí can thiệp y học rất cao, nhiều người đã tìm đến các dịch vụ chui giá thấp và chính họ gặp không ít rủi ro.

Có thể thấy, việc chưa có một hành lang pháp lý đầy đủ về chuyển đổi giới tính đã dẫn đến khá nhiều hệ quả. Vấn đề chuyển đổi giới tính vẫn đang bị “treo” và nhiều người chuyển giới đã phẫu thuật trước đây vẫn tiếp tục sống trong tình trạng giấy tờ nhân thân khác với cơ thể hiện tại, vẫn có thể bị xâm phạm tinh dục nhưng chưa được bảo vệ thích đáng, gặp khó khăn trong việc thực hiện một số thủ tục hành chính/dịch vụ công... Nhiều người chuyển giới vẫn chưa được thực hiện quyền của mình, gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống cũng như

<sup>13</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2017), Báo cáo nghiên cứu “Hiện trạng trải nghiệm y tế và nhu cầu chuyển đổi giới tính của người chuyển giới ở Việt Nam”, tldd, tr. 8-9.

trong việc thực hiện các quyền lao động, làm việc...<sup>14</sup>

*Thứ tư*, thực tiễn thực hiện quyền lao động của người chuyển giới.

Để tìm hiểu bức tranh toàn diện về thực tiễn quyền lao động của người chuyển giới tương đối khó khăn và cần những nghiên cứu chuyên sâu với quy mô lớn. Tác giả tập trung làm rõ một số điểm trong bức tranh toàn cảnh đã được phản ánh thời gian qua.

Thực tế cho thấy, người chuyển giới có thể thuộc nhiều nhóm, thành phần xã hội với khá nhiều công việc khác nhau. Nhiều người trong số họ đã đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của xã hội<sup>15</sup>. Mặc dù có thể gặp nhiều khó khăn tìm kiếm việc làm và sự phân biệt đối xử ở nơi làm việc nhưng nhiều người chuyển giới có bằng đại học luôn muốn làm ở các công ty để chứng tỏ bản thân trong môi trường chuyên nghiệp<sup>16</sup>. Họ cho rằng, việc là người chuyển giới có tác động tích cực đến cuộc sống của họ, dạy họ phải tin tưởng vào bản thân, có tham vọng và bền chí.

Tuy nhiên, trong thực tế, môi trường lao động của người chuyển giới ở nước ta vẫn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt đối với khu vực lao động phi chính thức. Nhiều người chuyển giới vừa bị kỳ thị của xã hội và của chính cộng đồng LGBT, vừa không xin được việc làm nên thường co

cụm trong cộng đồng nhỏ bé của mình. Về cơ hội việc làm, khác với người đồng tính, với việc khao khát được chuyển đổi giới tính nên người chuyển giới thường có vẻ bề ngoài, ăn mặc khác với giới tính mình đang có. Từ đó, người chuyển giới thường khó có cơ hội xin việc làm do bị kỳ thị.

*“Điều quan trọng khi nói ra điều này mình mong mọi người có thể hiểu rằng người chuyển giới ở Việt Nam vốn rất khó tìm được một công việc mà xã hội gọi là “tử tế”. Thời buổi hiện tại một nam thanh niên, nữ thanh niên đi xin việc đã khó, huống chi một người chuyển giới, mà còn là chuyển giới nữ. Đã có lần mình được nhận vào làm việc nhưng sau khi biết mình là người chuyển giới, công ty đã tìm lý do để sa thải. Khi không tìm được một công việc ổn định cuộc sống của người chuyển giới gặp rất nhiều khó khăn và họ buộc phải đi làm những công việc có phần thấp kém. Bởi vì hầu hết người chuyển giới đều không nhận được sự hậu thuẫn từ gia đình”* (Tâm sự của HySa B - Miss Beauty 2015)<sup>17</sup>.

Số liệu khảo sát trực tuyến đối với 2363 người LGBT khi mọi người xung quanh biết họ là LGBT cho thấy: trong lĩnh vực việc làm, 29,9% bị từ chối nhận vào làm trong khi đủ điều kiện; 8,8% bị đuổi việc; 48,4% nghe, nhìn thấy những nhận xét, hành động tiêu cực từ đồng nghiệp... Đặc biệt, tỷ lệ người chuyển giới bị từ chối khi xin việc

<sup>14</sup> Xem: Nhật Thy (2018), *Người chuyển giới mong sớm ban hành Luật Chuyển đổi giới tính*, <https://www.moha.gov.vn/congtaccanbonu/binhdanggioi/nguoi-chuyen-gioi-mong-som-ban-hanh-luat-chuyen-doi-gioi-tinh-39697.html>, ngày 26/9/2018; Tâm Lụa (2019), *Quyền chuyển đổi giới tính: 4 năm “treo” hướng dẫn, phát sinh nhiều hệ lụy*, <https://tuoitre.vn/quyen-chuyen-doi-gioi-tinh-4-nam-treo-huong-dan-phat-sinh-nhieu-he-luy-1506320.htm>, ngày 12/6/2019...

<sup>15</sup> Xem: *Người chuyển giới làm những nghề gì? Bộ ảnh này sẽ cho bạn câu trả lời*, t1dd.

<sup>16</sup> Xem: Nhữ Trang (2015), *Người chuyển giới: Gian nan cơ hội tìm việc làm*, <https://dantri.com.vn/doi-song/nguoi-chuyen-gioi-gian-nan-co-hoi-tim-viec-lam-20150930080432321.htm>, truy cập ngày 01/6/2021.

<sup>17</sup> Xem: Nguyễn Toàn (2018), *Hoa hậu chuyển giới Việt Nam đầu tiên sau hơn 2 năm đăng quang: “Ai cũng nghĩ sau Miss Beauty thì đời mình lên mây”*, <http://kenh14.vn>, truy cập ngày 01/6/2021.

(59%) cao gấp ba lần so với nhóm đồng tính và song tính (19,6%)<sup>18</sup>. Theo nghiên cứu “Sinh kế với người chuyển giới” (công bố năm 2015) do Trung tâm Sáng kiến Sức khỏe và Dân số Việt Nam và Viện nghiên cứu phát triển Vương Quốc Anh tại Tp. Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh - khu vực được đánh giá tập trung đông đảo nhất người chuyển giới - với 197 người chuyển giới nam và nữ cho thấy, hầu hết người chuyển giới gặp phải rất nhiều khó khăn trong vấn đề tìm kiếm việc làm cũng như sự phân biệt, kỳ thị tại nơi làm việc. Qua tâm sự, nghiên cứu thực tế, nhóm nghiên cứu đã nhận thấy có sự khác biệt về vấn đề việc làm của người chuyển giới. Hơn 30% người tham gia cho biết đã từng nghỉ việc do là người chuyển giới. Hơn một nửa số này đã từng phải nghỉ việc từ hai lần trở lên. Gần 50% người chuyển giới có thu nhập chính từ một công việc hoàn toàn bán thời gian, 21 % có tích lũy, 28% đủ chi tiêu, 25% có thu nhập nhưng không đủ chi tiêu và khoảng 26% hoàn toàn không có thu nhập.

Một nghiên cứu về người chuyển giới nữ sinh sống và làm việc tại Tp. Hồ Chí Minh cho thấy, 45% bị từ chối việc làm do phân biệt đối xử dựa trên bản dạng giới<sup>19</sup>. Điều này phần nào giải thích cho thực tế chỉ có 4% những người tham gia khảo sát có các việc làm ở khu vực chính thức (có hợp đồng lao động và được hưởng các chế độ, lợi ích của người lao động) và có tới 13% kiếm sống bằng nghề mại dâm.

Đối với những người chuyển giới chưa qua phẫu thuật, nếu họ sống công khai, lộ thân phận thì cũng khó có cơ hội việc làm. Một số nghề mà người chuyển giới

hay làm là để mua vui cho người khác (hát đám ma, phục vụ quán bar, vũ trường hay đi bán dâm...). Đặc biệt, đối tượng trẻ em đường phố là người chuyển giới đi làm các công việc này thường gặp những rủi ro rất lớn cho bản thân. Từ đó, người chuyển giới thường có nhiều rủi ro về mặt sức khỏe. Một mặt, do bị kỳ thị, xa lánh nên họ thiếu kiến thức về quan hệ tình dục, dễ bị lây nhiễm các căn bệnh khó chữa. Mặt khác, người chuyển giới ở Việt Nam, đặc biệt là những người làm các nghề như hát đám ma, bán dâm, lang thang... thường bị ảnh hưởng sức khỏe rất nhiều do công việc hoặc bị lạm dụng.

Một điểm cũng cần quan tâm là, trong quá trình lao động, làm việc nói riêng hay trong cuộc sống nói chung, nhiều người chuyển giới cũng có nhu cầu được sử dụng nhà vệ sinh đúng với giới tính (đã can thiệp y tế để chuyển đổi giới tính) hoặc nhà vệ sinh trung tính (có thể dùng chung cho cả nam, nữ), nhà vệ sinh dành riêng cho người chuyển giới. Đây là vấn đề liên quan đến an toàn lao động của người chuyển giới. Tuy nhiên, xử lý nhu cầu này như thế nào vẫn là vấn đề còn gây tranh luận trên thế giới cũng như ở Việt Nam<sup>20</sup>.

Có thể nhận thấy, mức độ nhận thức của xã hội về người LGBT nói chung và người chuyển giới nói riêng đôi khi chưa thực sự đầy đủ, tích cực nên đã dẫn đến sự kỳ thị đối với người LGBT, cho rằng đây là những người không bình thường, đi ngược lại tự nhiên. Do vậy, mặc dù Hiến pháp và pháp luật đã ghi nhận quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử cho mọi người nói chung và người LGBT nói riêng nhưng vẫn chưa

<sup>18</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2016), *Báo cáo nghiên cứu “Có phải bởi vì tôi là LGBT?” Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội, tr. 45-74.

<sup>19</sup> Xem: *Hội thảo về sửa đổi Bộ luật Lao động - Các vấn đề liên quan đến cộng đồng LGBTIQ*, <https://vietnammoi.vn/xin-vec-con-ac-mong-doi-voi-nguoi-chuyen-gioi-53144.htm>, truy cập ngày 01/6/2021.

<sup>20</sup> Xem: Phúc Duy (2015), *Tranh cãi người chuyển giới sử dụng nhà vệ sinh nam hay nữ?* <https://thanhnien.vn/tranh-cai-nguoi-chuyen-gioi-su-dung-nha-ve-sinh-nam-hay-nu-post521066.html>

được hiện thực hóa trong thực tế, ở đây là lĩnh vực lao động, việc làm.

### 3. Khuyến nghị nhằm bảo đảm, bảo vệ quyền lao động của người chuyển giới tại Việt Nam

*Thứ nhất*, nâng cao nhận thức nhằm giảm thiểu, xóa bỏ sự phân biệt về giới, xu hướng tính dục và bản dạng giới.

Những phân tích ở phần trên cho thấy, nhận thức của các chủ thể trong xã hội về xu hướng tính dục, bản dạng giới hay cụ thể hơn về người chuyển giới còn chưa đầy đủ. Đây là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự kỳ thị, phân biệt đối xử đối với người chuyển giới liên quan đến lao động, việc làm. Để khắc phục tình trạng này, các cơ quan, tổ chức cần có các giải pháp tuyên truyền, phổ biến pháp luật về quyền của người LGBT nói chung và người chuyển giới nói riêng thực sự hiệu quả và thiết thực hơn. Bộ Tư pháp (cùng một số Bộ khác như: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch...) cần tiếp tục đổi mới hình thức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về quyền con người, quyền công dân. Trong quá trình xây dựng pháp luật liên quan đến quyền của người LGBT cần chú trọng thực hiện truyền thông chính sách để người dân và xã hội hiểu rõ, hiểu đúng về các chính sách, quy định mới. Một số đối tượng cán bộ liên quan trực tiếp đến các quyền của người LGBT (cán bộ xây dựng pháp luật, cán bộ hộ tịch, công an, cán bộ cấp xã, cán bộ tư pháp...) cũng cần được bổ sung, phổ biến các kiến thức đúng đắn về người LGBT. Bên cạnh đó, cần xây dựng chương trình tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật dành riêng cho các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương (trong đó có người LGBT) để giúp họ nắm được quyền, nghĩa vụ cũng như các cơ chế bảo vệ quyền của mình.

Trong giáo dục và đào tạo, cần tiếp tục mở rộng nội dung của các chương trình giáo dục giới tính (đặc biệt cho học sinh phổ thông, sinh viên). Theo đó, cần thông tin, giáo dục các vấn đề về xu hướng tính dục và bản dạng giới để góp phần định hướng nhận thức đúng đắn cho học sinh, sinh viên nói riêng và giới trẻ nói chung. Ngoài ra, cần phổ biến các kiến thức khoa học chính thống về xu hướng tính dục, bản dạng giới, đồng tính, chuyển giới... cho các cơ quan, tổ chức, người dân, gia đình, xã hội và đặc biệt là các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh và cán bộ ngành y tế...

*Thứ hai*, tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật về bình đẳng giới và chống phân biệt đối xử nói chung, trong lĩnh vực lao động nói riêng.

Bình đẳng luôn được coi là nền tảng của sự ổn định và tiến bộ của mọi xã hội<sup>21</sup>. Theo tác giả, trước hết nên nghiên cứu, bổ sung quan niệm về bình đẳng giới. Như đã nêu trong các phần trên, quan niệm về bình đẳng giới có tác động rất lớn đến việc chống phân biệt đối xử, kỳ thị đối với người LGBT nói chung và người chuyển giới nói riêng. Hiện nay, ở các nước trên thế giới thường có sự ghi nhận về bình đẳng giữa các xu hướng tính dục, bản dạng giới (ví dụ như cấm sự kỳ thị đồng tính), nghĩa là hướng đến sự bình đẳng ngay trong cùng một giới. Như vậy, quan niệm về bình đẳng giới phải rộng hơn, không chỉ bó hẹp trong mối quan hệ bình đẳng giữa nam và nữ. Các nước cũng thể hiện thái độ khác nhau đối với bình đẳng về xu hướng tính dục, ví dụ như có nước cấm sự kỳ thị nhưng có nước lại cấm hiện tượng đồng tính, cấm tuyên truyền về đồng tính... Việc ghi nhận nguyên tắc cấm sự kỳ thị về xu hướng tính dục, bản dạng giới là điều hoàn toàn phù hợp với xu hướng nhân quyền

<sup>21</sup> Xem: Võ Khánh Vinh (chủ biên, 2009), *Quyền con người: Tiếp cận đa ngành và liên ngành khoa học xã hội*, t1đđ, tr.386.



hiện nay. Điều đó sẽ làm cho quan niệm về bình đẳng giới được toàn diện hơn nữa.

Trong thời gian tới, cần sửa đổi Luật Bình đẳng giới năm 2006 theo hướng mở rộng quan niệm bình đẳng giới đối với vấn đề xu hướng tính dục, bản dạng giới. Các văn bản luật chuyên ngành trong các lĩnh vực (dân sự, lao động, việc làm...) cần lồng ghép yếu tố này để góp phần tạo cơ sở chống phân biệt đối xử, kỳ thị đối với người LGBT nói chung và người chuyển giới nói riêng trong xã hội. Pháp luật cần thể hiện cụ thể, rõ nét tinh thần không phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tất cả người lao động; thể hiện qua nội quy lao động bắt buộc và được cam kết thực thi một cách nghiêm túc, nhất quán.

Theo một khảo sát công bố năm 2016, 85,4% người được hỏi mong muốn Nhà nước ban hành luật chống phân biệt đối xử, nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới<sup>22</sup>. Cũng theo khảo sát này, khi được hỏi thêm rằng họ có nghĩ rằng luật này sẽ hiệu quả trên thực tế không, nhiều ý kiến tỏ ra không chắc chắn. Có người tin rằng quan điểm xã hội chỉ cải thiện khi diễn ra sự thay đổi thể hệ, tức là ở tương lai xa: *“Em nghĩ Luật Chống phân biệt đối xử cũng không (hiệu quả) đâu. Cho nên mình vận động thì cứ vận động còn nếu không mà đời mình không được thì biết đâu thể hệ sau này lớn lên thì sẽ không có bị phân biệt đối xử nữa. Nhiều khi em nghĩ là tầng lớp già đi rồi lên đường rồi, tầng lớp trẻ lớn lên, nhiều khi may ra tư tưởng của mấy bạn hiện đại hơn thì cũng có thể thay đổi được nhưng mà lúc đó thì cũng*

*qua cái đời mình, chắc tới đời con, đời cháu gì rồi”* (chuyển giới nam, 18-24 tuổi, Tp. Hồ Chí Minh)<sup>23</sup>.

Theo chúng tôi, trong bối cảnh hiện nay, việc ban hành một luật riêng về chống phân biệt đối xử, nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới chưa thực sự cần thiết. Sự bất bình đẳng, phân biệt đối xử hay kỳ thị trong xã hội xuất phát từ rất nhiều lý do khác nhau. Nếu ban hành một luật riêng về chống phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục, bản dạng giới sẽ tác động đến nhiều văn bản luật tương tự dưới các góc độ dân tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, tiếng nói... Bên cạnh đó, cho dù có quy định bằng một luật riêng hay lồng ghép vào các luật chuyên ngành khác nhau, điều quan trọng vẫn là nhận thức của các chủ thể thi hành pháp luật. Trong nhiều trường hợp, mặc dù luật đã nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử nhưng tình trạng phân biệt đối xử vẫn xảy ra. Chính vì vậy, hiện nay, việc nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật quan trọng hơn việc xem xét ban hành một luật riêng. Trong tương lai xa hơn, có thể nghiên cứu xây dựng một luật chung về phòng, chống phân biệt đối xử để xác định các nguyên tắc chung, cơ bản cho tất cả mọi lĩnh vực, trong đó có phân biệt đối xử về giới tính, xu hướng tính dục và bản dạng giới. Trên cơ sở đó, các luật chuyên ngành sẽ cụ thể hóa trong từng lĩnh vực. Trước mắt, cần sửa đổi khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng bổ sung các yếu tố về xu hướng tính dục, bản dạng giới. Theo đó, không được phân biệt đối xử vì bất kỳ lý do gì trong lĩnh vực lao động, việc làm, nghề nghiệp liên quan đến xu hướng tính dục hay bản dạng giới. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để bảo đảm, bảo vệ

<sup>22</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2016), *Báo cáo nghiên cứu “Có phải bởi vì tôi là LGBT?” Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam*, tldđ, tr.88.

<sup>23</sup> Xem: Viện Nghiên cứu Xã hội, Kinh tế và Môi trường (2016), *Báo cáo nghiên cứu “Có phải bởi vì tôi là LGBT?” Phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới tại Việt Nam*, tldđ, tr.89.

quyền của người lao động là người chuyên giới trong các nội dung cụ thể của Bộ luật Lao động năm 2019.

*Thứ ba*, hoàn thiện cơ sở pháp lý về vấn đề chuyển đổi giới tính của người chuyên giới.

Hiện nay, nhu cầu đẩy nhanh quá trình soạn thảo Luật Chuyển đổi giới tính là rất cấp thiết. Trên cơ sở nhận thức đầy đủ vấn đề trọng tâm của Luật này là quyền con người chứ không đơn thuần chỉ là vấn đề y khoa, Luật Chuyển đổi giới tính cần xử lý một số vấn đề quan trọng như sau:<sup>24</sup> (1) Mức độ công nhận người chuyên giới (không can thiệp y tế/can thiệp y tế bằng hóc-môn/can thiệp y tế bằng phẫu thuật toàn bộ hoặc một phần); (2) Điều kiện về độ tuổi của người chuyển đổi giới tính; (3) Điều kiện về tình trạng hôn nhân của người muốn chuyển đổi giới tính; (4) Quy trình chuyển đổi giới tính; (5) Số lần được chuyển đổi giới tính; (6) Các cơ sở y tế can thiệp chuyển đổi giới tính; (7) Công nhận những người đã chuyển đổi giới tính trước đây; (8) Chi phí can thiệp y tế chuyển đổi giới tính; (9) Tác động đến các văn bản pháp luật khác (pháp luật về hộ tịch và các giấy tờ pháp lý, pháp luật về thể thao, pháp luật về xác định giới tính...).

Trong tương lai, cần sửa đổi tên gọi của Điều 37 Bộ luật Dân sự năm 2015 thành “Quyền chuyển đổi giới tính” để khẳng định rõ ràng đây là quyền của người chuyên giới và bảo đảm sự thống nhất trong hệ thống các quyền nhân thân. Việc xây dựng cơ sở pháp lý đầy đủ về vấn đề chuyển đổi giới tính sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi để người chuyên giới hòa nhập với xã hội, góp phần hạn chế sự kỳ thị không đáng có, nhất là trong đời sống hàng ngày cũng như trong quá trình lao động, làm việc...

*Bên cạnh đó*, cần nghiên cứu giải quyết nhu cầu về việc sử dụng nhà vệ sinh của người chuyên giới. Tại Hoa Kỳ, trong vấn đề sử dụng nhà vệ sinh, người chuyên giới cũng gặp khó khăn trong việc được sử dụng nhà vệ sinh đúng với giới tính sau khi chuyển giới của mình. Tháng 6/2015, Cơ quan quản lý y tế và an toàn lao động Hoa Kỳ (OSHA) đã ban hành “Hướng dẫn sử dụng nhà vệ sinh cho người lao động chuyển giới” gửi đến tất cả doanh nghiệp ở Hoa Kỳ<sup>25</sup>. Theo đó, hạn chế hoặc không cho phép người lao động chuyển giới sử dụng nhà vệ sinh đúng với giới tính của họ sau khi phẫu thuật chuyển giới có thể khiến họ cảm thấy bất an; một người nhận dạng là đàn ông nên được sử dụng nhà vệ sinh nam, và một người nhận dạng là phụ nữ nên sử dụng nhà vệ sinh nữ... Tuy nhiên, OSHA cũng thừa nhận việc người chuyên giới nên sử dụng nhà vệ sinh nào hiện vẫn là vấn đề gây tranh cãi gay gắt tại các trường học và doanh nghiệp. Chính vì lẽ đó, OSHA chỉ ra văn bản hướng dẫn, theo đó dừng lại ở mức “kêu gọi” chứ không phải ra luật hay quy định áp đặt tất cả các doanh nghiệp phải tuân theo<sup>26</sup>. Theo chúng tôi, đây là vấn đề cần có sự đánh giá tác động kinh tế, xã hội và giới cụ thể. Nếu xây dựng nhà vệ sinh riêng cho người chuyên giới sẽ phải cân nhắc về khả năng kinh tế của chính quyền, số lượng và nhu cầu sử dụng của người chuyên giới. Cũng cần lưu ý không phải lúc nào việc có quy định đặc thù cũng mang lại tác động tích cực. Ví dụ, xây dựng nhà vệ sinh riêng cho người chuyên giới cũng có khả năng khiến người chuyên giới bị chú ý hơn và dễ bị kỳ thị hơn ■

<sup>24</sup> Xem thêm: Trương Hồng Quang (2019), *Quyền của người đồng tính, song tính, chuyển giới và liên giới tính theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Hà Nội, tr. 135-142.

<sup>25</sup> Xem: *A Guide to Restroom Access for Transgender Workers*, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/legacy/files/TransgenderBathroomAccessBestPractices.pdf>, truy cập ngày 03/6/2021.

<sup>26</sup> Xem: Phúc Duy (2015), *Tranh cãi: Người chuyển giới sử dụng nhà vệ sinh nam hay nữ?*, tldd.