

QUYỀN CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Phạm Thị Thủy Nga¹

Tóm tắt: Lao động nữ, với những đặc điểm riêng về giới, khác biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực. Khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ chịu những ảnh hưởng khác biệt so với lao động nam. Vì vậy, ngoài những quy định áp dụng cho tất cả lao động nói chung, pháp luật lao động có quy định riêng áp dụng cho lao động nữ nhằm bảo vệ họ trước những nguy cơ bất lợi có thể xảy ra do ảnh hưởng của những yếu tố đặc thù. Bài viết tổng quan các quy định pháp luật quốc tế về quyền của lao động nữ, đánh giá khái quát thực trạng quy định pháp luật lao động Việt Nam hiện nay về quyền của lao động nữ, chỉ ra những bất cập chủ yếu và đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền của lao động nữ.

Từ khóa: Pháp luật lao động; Lao động nữ; Quyền của lao động nữ, bình đẳng giới.
Nhận bài: 05/12/2019; Hoàn thành biên tập: 06/12/2019; Duyệt đăng: 19/12/2019.

Abstract: Female employees, with respective gender features, are different from male employees regarding to their physical and physiological features and physical strength. In participating labor relation, female employees are affected by conditions which are different from male employee's conditions. Therefore, in addition to common regulations applied to all employees in general, there are legal regulations applied respectively to female employees to protect them from negative risks which might happen due to their gender features. The article briefly introduces international regulations on female employees' rights, assesses Vietnam's existing legal regulations on the rights of female employees, points out main shortcomings and suggests recommendations to finalize law on the rights of female employees.

Keywords: Labor law; Female employees; rights of female employees, gender equality
Date of receipt: 05/12/2019, Date of revision: 06/12/2019; Date of approval: 19/12/2019

1. Quyền của lao động nữ theo pháp luật quốc tế

Quyền con người thường được hiểu là những nhu cầu, lợi ích tự nhiên, vốn có của con người được ghi nhận và bảo đảm bằng pháp luật quốc gia và quốc tế². Mỗi người lao động dù là nữ hay nam đều được bảo đảm, bảo vệ các quyền con người trong lĩnh vực lao động. Người lao động được bảo đảm những quyền này trước hết vì họ là con người. Theo Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc, quyền con người gồm ba nhóm quyền cơ bản: quyền dân sự; quyền chính trị và quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Tiếp cận quyền lao động dưới góc độ quyền con người chính là tiếp cận quyền kinh tế, xã hội

và văn hóa của con người. Theo Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người, quyền con người trong lĩnh vực lao động bao gồm nhiều quyền khác nhau như: quyền làm việc, quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền được hưởng những điều kiện làm việc công bằng và thuận lợi; quyền được trả lương ngang nhau, không phân biệt đối xử cho những công việc ngang nhau; quyền được trả lương đủ để bảo đảm cho bản thân và gia đình một đời sống xứng đáng với nhân phẩm... Pháp luật lao động mỗi quốc gia bao vệ người lao động bằng việc đưa ra giới hạn, các quyền tối thiểu (như mức lương tối thiểu, thời gian nghỉ ngơi tối thiểu, thời giờ làm việc tối đa, điều kiện an toàn lao động tối thiểu,...) là nhằm

¹ Tiến sỹ, Viện Nhà nước và Pháp luật.

² Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội (2011), Nguyễn Đăng Dung - Vũ Công Giao - Lê Khánh Tùng (đồng chủ biên), *Giáo trình Lý luận và pháp luật về quyền con người*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội, tr.37.



đảm bảo chủ sử dụng lao động không vượt quá giới hạn đồng thời buộc họ thực hiện những quyền tối thiểu cho người lao động.

Lao động nữ, với những đặc điểm riêng về giới, khác biệt so với lao động nam về tâm sinh lý và thể lực. Khi tham gia quan hệ lao động, lao động nữ chịu những ảnh hưởng khác biệt so với lao động nam. Phụ nữ phải trải qua các giai đoạn sinh lý đặc biệt như thời kỳ kinh nguyệt, thai nghén, cho con bú. Chỉ phụ nữ mới có thể mang thai, sinh đẻ và nuôi con bằng sữa mẹ, nam giới không thể làm thay phụ nữ những chức năng đó. Trong thời gian lao động nữ mang thai, sinh đẻ và nuôi con nhỏ thì lao động nữ có nguy cơ với những thách thức trong các cơ hội so với lao động nam về việc làm, thu nhập, thăng tiến, học tập nâng cao trình độ, bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn... Vì vậy, ngoài những quy định áp dụng cho tất cả lao động nói chung, pháp luật lao động có quy định riêng áp dụng cho lao động nữ nhằm bảo vệ họ trước những nguy cơ bất lợi có thể xảy ra do ảnh hưởng của những yếu tố đặc thù.

Cựu Tổng thư ký Liên hợp quốc B.Gali đã từng nhận định: Phụ nữ chiếm hơn một nửa nhân loại nhưng chưa có quốc gia nào trên thế giới đối xử với phụ nữ một cách xứng đáng với địa vị của họ. Cơ sở kinh tế của sự bất bình đẳng giới là chế độ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất. Cơ sở xã hội của nó là những định kiến về vai trò giới trong phong tục, tập quán, truyền thống văn hóa đã tồn tại từ lâu trong đời sống của hầu hết dân tộc trên thế giới và vẫn còn ảnh hưởng tới ngày nay³. Quá trình ghi nhận, bảo đảm và bảo vệ quyền phụ nữ nói chung và quyền của lao động nữ nói chung phản ánh trình độ phát triển và tiến bộ xã hội về tự do, dân chủ, công bằng và bình đẳng trong xã hội, trong các quan hệ xã hội của con người⁴. Đó cũng là kết quả sự nỗ lực, tự giải phóng, tự đấu tranh của phụ nữ. Quyền lao động và quyền của lao động nữ có mối quan hệ

chặt chẽ với nhau. Quyền lao động vừa là quyền con người đồng thời cũng là quyền cơ bản của công dân được Hiến pháp và pháp luật lao động ghi nhận và bảo vệ. Quyền của lao động nữ là sự cụ thể hóa quyền lao động đối với giới nữ căn cứ vào yếu tố đặc thù của giới. Lần đầu tiên quyền của lao động nữ được một văn kiện quốc tế đề cập đến. Đó chính là Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW). CEDAW tập trung xác định các quyền của phụ nữ và các cách thức, biện pháp nhằm loại trừ sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong việc hưởng thụ các quyền con người trong các lĩnh vực hôn nhân gia đình, lao động việc làm, đời sống chính trị....

Nhìn chung, có thể hiểu quyền của lao động nữ là một bộ phận trong hệ thống các quyền của con người, được thừa nhận như là một giá trị xã hội, được pháp luật ghi nhận và bảo đảm thực hiện. Đó chính là khả năng pháp lý mà Nhà nước thừa nhận và quy định cho lao động nữ có chú ý đến đặc thù về giới trong lĩnh vực lao động, việc làm và các vấn đề liên quan, được Nhà nước bảo đảm thực hiện. Quyền của lao động nữ gồm các nhóm quyền sau:

(1) Quyền làm việc hay quyền được lao động, bao gồm: quyền tự do lựa chọn việc làm, quyền được trả lương thỏa đáng; quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử về cơ hội việc làm, thu nhập; quyền không bị bắt lao động cưỡng bức; quyền được nghỉ ngơi và giải trí và nghỉ phép định kỳ. Ngày 24/11/2005, Ủy ban về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa của Liên hợp quốc đã đưa ra Bình luận số 18 khẳng định quyền làm việc là một quyền cơ bản của con người. Quyền làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người và tạo nên phần quan trọng, không thể tách rời của nhân phẩm. Điều 5 Công ước 111 (1958) về phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) quy định: "Các quốc gia thành

³ Trung tâm nghiên cứu quyền con người - Học viện chính trị quốc gia thành phố Hồ Chí Minh và Hội nghiên cứu quyền con người Trung Quốc (2003). *Quyền con người ở Trung Quốc và Việt Nam-truyền thống lý luận và thực tiễn*, Nxb chính trị quốc gia, Hà Nội, tr.764.

⁴ GS.TS. Nguyễn Đình Tân, PGS.TS. Lê Tiểu La, TS.Trần Thị Bích Hằng (2010). *Năng lực cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở trong việc thực hiện quyền phụ nữ - Thực trạng và giải pháp*, Nxb chính trị quốc gia, tr.45.

viên, sau khi tham vấn đại diện người lao động và tổ chức lao động (nếu có), quyết định áp dụng biện pháp dựa trên cơ sở giới tính, tuổi, độ thương tật, hoàn cảnh gia đình, hoàn cảnh xã hội hoặc văn hóa của những người được công nhận là cần được bảo vệ hoặc giúp đỡ trong xã hội nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho họ thì không bị coi là phân biệt đối xử". Điều 11 CEDAW của Liên hợp quốc quy định phụ nữ và nam giới được quyền hưởng các cơ hội có việc làm như nhau, bao gồm cả việc áp dụng những tiêu chuẩn như nhau khi tuyển dụng lao động; có quyền được thăng tiến. Công ước yêu cầu các nước tham gia phải áp dụng các biện pháp thích hợp để bảo vệ phụ nữ trước sự phân biệt đối xử với lý do hôn nhân hay sinh đẻ. Khoản 2, 3 Điều 23 Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền quy định: "2. Mọi người đều có quyền được trả công ngang nhau cho những công việc như nhau mà không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào; 3. Mọi người lao động đều có quyền được hưởng chế độ thù lao công bằng và hợp lý nhằm bảo đảm sự tồn tại của bản thân và gia đình xứng đáng với nhân phẩm, và được trợ cấp khi cần thiết bằng các biện pháp bảo trợ xã hội;...". Đảm bảo thực hiện tốt quyền được lao động chính là đảm bảo an ninh con người⁵.

Trong nhóm quyền được làm việc, quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử về cơ hội việc làm, thu nhập có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, là nền tảng thực hiện các quyền khác của người lao động. Công ước số 111 (1958) của ILO nhấn mạnh ba hình thức phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp: (i) Trả công khác nhau đối với phụ nữ và nam giới làm công việc có giá trị như nhau; (ii) Từ chối tuyển dụng một người lao động có một đặc điểm sức khỏe mà điều đó không làm giảm sút khả năng thực thi công việc của người đó; (iii) Sự ưu đãi trên cơ sở chủng tộc, màu da giới tính... nguồn gốc xã hội hoặc những đặc điểm cá nhân khác mà làm phương hại đến sự bình đẳng và cơ hội và đối xử tại nơi làm việc.

Khuyến nghị chung số 19 của CEDAW khẳng định bạo lực dựa trên cơ sở giới là một hình thức phân biệt đối xử đã cản trở nghiêm trọng khả năng của phụ nữ được hưởng các quyền và tự do trên cơ sở bình đẳng với nam giới. Bình đẳng việc làm có thể tồn tại nghiêm trọng khi phụ nữ bị bạo lực trên cơ sở giới, chẳng hạn như quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cách ứng xử như vậy có thể làm nhục phụ nữ, có thể gây ra một vấn đề về an toàn sức khỏe, nó mang tính chất phân biệt đối xử khi người phụ nữ có các cơ sở đáng để tin rằng sự phân đối của mình sẽ gây bất lợi cho bản thân về vấn đề việc làm, kể cả việc thăng tiến, hoặc khi cách cư xử như vậy tạo ra môi trường thù địch ở nơi làm việc (Điều 1, Điều 11). Quấy rối tình dục ảnh hưởng xấu đến bình đẳng giới ở nơi làm việc. Năng suất lao động của doanh nghiệp cũng bị ảnh hưởng bởi hành vi này làm xấu đi các quan hệ lao động.

(2) Quyền được an toàn tính mạng và sức khỏe khi tham gia lao động:

Lao động nữ có quyền được an toàn sức khỏe. Điều 12 Công ước quốc tế về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa năm 1966 (ICESCR) ghi nhận: "Các quốc gia thành viên công ước công nhận quyền của mọi người đạt tới một tiêu chuẩn sức khỏe về thể chất và tinh thần ở mức có thể được". Quyền được an toàn sức khỏe được thực hiện thông qua việc hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe đầy đủ, bao gồm cả dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, quyền được nghỉ phép có hưởng lương, quyền được đảm bảo an toàn lao động, quyền được bảo vệ chức năng sinh sản. CEDAW xác nhận và khẳng định lao động nữ có quyền được hưởng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe bao gồm cả việc tiếp cận các phương pháp kế hoạch hóa gia đình. Để bảo vệ sức khỏe, tính mạng cho lao động nữ, luật lao động của các nước đều xác định chế độ làm việc và thời gian nghỉ hợp lý, hạn chế thời gian làm việc ở mức tối đa, hạn chế làm thêm giờ, hạn chế làm đêm (Công ước số 43, 47, 51, 61, 63... của ILO).

⁵ Viện Khoa học xã hội Việt Nam (2011) GS.TS. Võ Khánh Vinh (chủ biên), *Những vấn đề lý luận và thực tiễn của nhóm quyền kinh tế, văn hóa và xã hội*, Nxb Khoa học xã hội, tr.133



(3) Quyền bảo vệ thai sản. Lao động nữ có quyền được bảo vệ với tư cách là người mẹ mà không bị coi là phân biệt đối xử. Điều 11(2) (b) 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, mất vị trí công việc và các khoản trợ cấp xã hội. Điều 10 (2) ICESCR cũng ghi nhận cần có sự bảo vệ đặc biệt đối với bà mẹ trong một khoảng thời gian thích hợp trước và sau sinh. Bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em bằng việc quy định thời gian nghỉ cho lao động nữ khi sinh con là cần thiết. Trong suốt thời gian này, những bà mẹ đang làm việc được nghỉ vẫn được trả lương hoặc nhận khoản trợ cấp an sinh xã hội tương đương. Điều 3 Công ước số 3 của ILO (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... Công ước số 183 (2000) của ILO về bảo vệ bà mẹ quy định lao động nữ có 14 tuần nghỉ thai sản, bao gồm 6 tuần nghỉ bắt buộc trước khi sinh và được hưởng trợ cấp tiền trong thời gian nghỉ thai sản ít nhất bằng 2/3 mức lương hoặc thu nhập được bảo hiểm. Đảm bảo công việc và thu nhập cho lao động nữ trong và sau quá trình mang thai là một việc làm cần thiết giúp phụ nữ có được cơ hội bình đẳng và được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, giúp thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

(4) Quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm và các quyền khác của lao động nữ.

Lời mở đầu Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền 1948 nhận định “thừa nhận phẩm giá bẩm sinh và những quyền bình đẳng bất khả chuyển nhượng của tất cả các phần tử trong đại gia đình nhân loại là nền tảng của tự do, công lý và hoà bình thế giới”. Điều 12 Tuyên ngôn quy định: “Không ai có thể bị xâm phạm một cách độc đoán vào đời tư, gia đình, nhà ở, thư tín, hay bị xúc phạm đến danh dự hay thanh danh. Ai cũng

có quyền được luật pháp bảo vệ chống lại những xâm phạm ấy”. Công ước số 29 (1930) và Công ước số 105 (1957) của ILO nhấn mạnh các công ty hoặc Hiệp hội tư nhân không được cưỡng bức lao động. Lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc có nghĩa là mọi công việc hoặc dịch vụ mà một người bị ép buộc phải làm dưới sự đe dọa về bất kỳ hình phạt nào và bản thân người đó không tự nguyện làm. Nhà chức trách có thẩm quyền không được áp đặt hoặc cho phép áp đặt việc lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc vì lợi ích của cá nhân, công ty hoặc hiệp hội tư nhân (Khoản 1 Điều 2, Khoản 1 Điều 4 Công ước số 29)

2. Thực trạng pháp luật về quyền của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay và một số kiến nghị

Theo Ủy ban CEDAW, đã có 186 quốc gia trên thế giới phê chuẩn hoặc ký kết công ước, chiếm hơn 90% thành viên Liên hợp quốc. Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên trên thế giới ký tham gia công ước vào 29/7/1980 phê chuẩn vào 27/11/1981. Công ước phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước ta về bình đẳng nam nữ.

Hiến pháp năm 2013 quy định “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới...Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới” (Điều 26). “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động...” (Điều 35), Luật bình đẳng giới năm 2006 quy định “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” (Khoản 1 Điều 13). Nhà nước “Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ...” (Khoản 7 điều 4). Người lao động có các quyền “làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử” (Khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động 2012). Bên nhóm quyền của lao động nữ (quyền làm việc, quyền được an toàn tính mạng và sức khỏe,

quyền được bảo vệ thai sản và quyền được tôn trọng danh dự, nhân phẩm) đều được pháp luật Việt Nam ghi nhận. Trên tinh thần bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới, quyền của lao động nữ được pháp luật lao động Việt Nam ghi nhận và đảm bảo thực hiện một cách nhất quán trong các chương, điều của Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 2012. Đồng thời, BLLĐ năm 2012 đã quy định một số biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, cụ thể là quy định các chính sách, biện pháp dành riêng cho lao động nữ trong các quan hệ lao động và một số chính sách, biện pháp quy định riêng để bảo vệ bà mẹ - người lao động nữ khi thực hiện chức năng sinh sản, nuôi con nhỏ (tập trung ở Chương X của BLLĐ năm 2012).

So sánh quy định pháp luật quốc tế, quy định pháp luật lao động Việt Nam về quyền của lao động nữ tương thích với pháp luật quốc tế về quyền của lao động nữ. Đánh giá trong sự so sánh với pháp luật một số nước, Báo cáo tổng kết thi hành BLLĐ năm 2012 ngày 7 tháng 5 năm 2019 đã khẳng định: “BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn chi tiết có nhiều quy định rất tiến bộ, vượt xa các quốc gia khác trong việc bảo vệ lao động nữ⁶. Nguyên tắc bình đẳng giới được áp dụng không chỉ trong tuyển dụng, sử dụng lao động mà còn trong đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác. Theo báo cáo của ILO chế độ nghỉ thai sản 06 tháng của Việt Nam là một trong những thời gian dài nhất ở châu Á. Việt Nam có chế độ nghỉ thai sản cho các bà mẹ ngang hàng với các nước phát triển⁷. Bên cạnh đó, lao động nữ có quyền đi làm việc sớm nếu điều này không

có hại cho sức khỏe của họ. Lao động nữ sau khi sinh trong trường hợp không có việc làm cũ, thì họ vẫn được người sử dụng lao động bố trí việc làm khác với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản... Phụ nữ Việt Nam đạt được nhiều tiến bộ. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ Việt Nam cao. Việt Nam có 76% phụ nữ trưởng thành (từ 15 đến 64 tuổi) đang làm việc so với tỷ lệ này là 49,6% trên thế giới và 61,1% ở Đông Á và Thái Bình Dương⁸.

Mặc dù các pháp luật lao động có ghi nhận khá đầy đủ về quyền của lao động nữ nhưng vẫn còn khoảng cách giữa hiệu quả mong đợi và thực tiễn thực hiện. Theo Tổng cục Thống kê⁹, số liệu thống kê tại thời điểm quý 2/2018 và quý 2/2019 thì quy mô lực lượng lao động của Việt Nam từ 15 tuổi trở lên là 55,46 triệu người tăng 0,61% so với quý 2/2018. Số lao động nữ quý 2/2019 là 26,41 triệu người (chiếm 47,62%, tăng 0,45% so với cùng kỳ năm 2018). Trong đó, tỷ trọng người có việc làm là nữ chiếm 47,59% (giảm 0,02% so với quý 2/2018). Như vậy số lượng lao động nữ tham gia thị trường lao động tăng lên nhưng xét theo tỷ lệ có việc làm thì số lao động nữ có việc làm lại giảm xuống. Nhưng điều đáng quan tâm là tại tất cả các thời điểm khảo sát, thu nhập bình quân của lao động nữ luôn thấp hơn lao động nam. Quý 2/2019, thu nhập bình quân của lao động nữ/ thu nhập bình quân của lao động nam là 5,8/6,6 triệu đồng/tháng. Tỷ lệ này trong quý 2/2018 là 5,22/5,92 triệu đồng/tháng.

Thực tiễn 07 năm thi hành BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành cho thấy còn

⁶ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động năm 2012, ngày 7/6/2019, tr. 45.

⁷ ILO, Report: Maternity and paternity at work - Law and practice across the world, International Labour Office, Geneva, 2014, (Appendix II Key national statutory provisions on maternity leave), p.133.

Báo cáo “Chế độ thai sản cho nam và nữ tại nơi làm việc: Pháp luật và thực tiễn trên thế giới”. Báo cáo này so sánh pháp luật của 185 quốc gia và vùng lãnh thổ với những tiêu chuẩn mới nhất của ILO. Theo đó, khu vực Châu Á chỉ có 5 quốc gia đạt hoặc vượt tiêu chuẩn nghỉ thai sản 14 tuần do ILO quy định (Mông Cổ 120 ngày, Bangladesh 16 tuần, Singapore 16 tuần và Trung Quốc là 14 tuần).

⁸ Ngân hàng thế giới, Tương lai việc làm ở Việt Nam dưới góc nhìn giới, Việt Nam, 2018, tr.4 <http://documents.worldbank.org/curated/en/434081536298108182/pdf/128839-WP-VIETNAMESE-PUBLIC-WB-Future-Jobs-Gender-Dimension-VIE.pdf>

⁹ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội – Tổng cục Thống kê, Bản tin cập nhật Thị trường lao động Việt Nam số 22, quý 2 năm 2019.



có một số hạn chế chủ yếu trong quy định về quyền của lao động nữ sau:

Thứ nhất, Khoản 3 Điều 154 BLLĐ năm 2012 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc. Quy định này rất khó thực hiện, có thể gây lãng phí tại doanh nghiệp ở nơi có hàng chục ngàn lao động đang làm việc, trong đó đa số là lao động là nữ. Khảo sát của các doanh nghiệp cho thấy nhiều lao động nữ không có nhu cầu tắm rửa trước khi về nhà bởi điều kiện làm việc của người lao động ở môi trường sạch sẽ, rất ít bụi¹⁰.

Thứ hai, Khoản 5 Điều 155 BLLĐ năm 2012 quy định lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc tó ra không khả thi. Trên thực tế, lao động nữ ngại thông báo và người sử dụng lao động và doanh nghiệp cũng khó sắp xếp cho người lao động nghỉ nếu công việc của lao động nữ làm việc theo dây chuyền¹¹. Những khó khăn đó vô hình tạo ra rào cản đối với quyền làm việc của lao động nữ khi các doanh nghiệp có tâm lý gán nhẽ nặng khi tuyển dụng lao động nữ.

Thứ ba, Điều 160 BLLĐ năm 2012 quy định danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ: (1) làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con; (2) công việc phải ngấm mình thường xuyên dưới nước; (3) công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ. Quy định này có mục đích bảo vệ sức khỏe lao động nữ, đặc biệt là sức khỏe sinh sản. Tuy nhiên, trong nhiều trường hợp lại làm giới hạn quyền tự do tìm kiếm việc làm của lao động nữ, nhất là với các trường hợp lao động nữ đã hết tuổi sinh đẻ hoặc không còn có nhu cầu sinh đẻ. Ở đây, người lao động, trong

mọi hoàn cảnh, đều không có quyền tự quyết định, lựa chọn làm các công việc có nguy cơ ảnh hưởng đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ. Điều đó là không phù hợp.

Thứ tư, một số quy định bảo vệ thai sản của lao động nữ thiếu linh hoạt, không cho lao động nữ có quyền quyết định tùy theo nhu cầu cụ thể của mỗi người, do vậy trong nhiều trường hợp tỏ ra không phù hợp. Cụ thể là quy định tại Khoản 1 Điều 155 về việc người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp: (a) mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; (b) đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Tương tự với quy định tại Khoản 1 Điều 157 về thời gian nghỉ trước và sau sinh 06 tháng, thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

Thứ năm, quy định về quấy rối tinh dục trong BLLĐ năm 2012 chưa rõ, chưa đủ để tạo cơ sở pháp lý cho việc phòng chống quấy rối tinh dục tại nơi làm việc nhằm đảm bảo môi trường lao động lành mạnh, an toàn¹². Theo Báo cáo nghiên cứu về quấy rối tinh dục tại nơi làm việc năm 2012 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện với sự giúp đỡ của ILO, phần lớn các nạn nhân bị quấy rối tinh dục ở Việt Nam là nữ giới (78.2%) và độ tuổi trong khoảng từ 18 đến 30 tuổi. Đặc biệt, báo cáo đã chỉ ra, 80% nạn nhân không hiểu rõ hành vi nào bị coi là quấy rối tinh dục, nhiều người cho rằng hành vi gọi điện, nhắn tin, chụp hình khiêu dâm chưa bị coi là quấy rối tinh dục¹³.

Thứ sáu, quy định về tuổi nghỉ hưu chung của lao động nữ là 55 tuổi trong khi tuổi nghỉ hưu chung cho nam giới hiện nay là 60 (Điều

¹⁰ Báo Đà Nẵng online, Chính sách đối với lao động nữ: Còn nhiều bất cập,

<https://baodanang.vn/channel/5404/201512/chinh-sach-doi-voi-lao-dong-nu-con-nhieu-bai-cap-2457367/>, truy cập 10/10/2019.

¹¹ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, ngày 7/6/2019, tr.45.

¹² Tham khảo, Phạm Thị Thủy Nga, Quấy rối tinh dục tại nơi làm việc trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Một số kiến nghị, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 12/2016, tr. 48-58

¹³ Trang web điện tử Thư viện Quốc hội, Văn phòng Quốc hội, Đưa quấy rối tinh dục vào Luật: Vẫn mơ hồ, http://duthaonline.quochoi.vn/DuThao/Lists/TT_TINLAPPHAP/View_Detail.aspx?ItemID=935, truy cập ngày 24/9/2019.

187 của BLLĐ năm 2012) là chưa phù hợp trong một số ngành nghề, chưa phù hợp với trong bối cảnh dân số và sức khỏe người dân Việt Nam hiện nay. Quy định về tuổi nghỉ hưu của Việt Nam từ năm 1961 đến nay vẫn không thay đổi, trong khi tuổi thọ của người dân ngày càng tăng¹⁴, cùng với đó là điều kiện làm việc của người lao động ngày càng được cải thiện, dịch vụ chăm sóc y tế ngày càng tốt hơn. Chỉ số già hóa của dân số Việt Nam đã tăng mạnh lên gấp hơn 2,8 lần trong giai đoạn 1979 - 2015, từ 17 lên đến 47. Từ nay đến năm 2049, chỉ số già hóa sẽ tăng lên tới 138, tức là cứ 100 trẻ em dưới 15 tuổi sẽ có 138 người 60 tuổi trở lên¹⁵. Bên cạnh đó, theo báo cáo đánh giá tác động chính sách trong dự án BLLĐ (sửa đổi)¹⁶, nghiên cứu về chỉ số khả năng làm việc (WAI) với điều kiện Việt Nam, dường như không có sự khác biệt quá lớn về khả năng làm việc theo giới tính. Điều này không thể lý giải được sự khác biệt tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ trong khi khả năng làm việc của họ trong độ tuổi 51-60 hầu như là không khác biệt.

Để khắc phục những hạn chế trong quy định BLLĐ năm 2012 về quyền của lao động nữ, cần tập trung các giải pháp sau:

(1) Loại bỏ các quy định không khả thi trong khi làm tăng rào cản việc làm đối với lao động nữ (Khoản 3 Điều 154, Khoản 5 điều 155 BLLĐ năm 2012).

(2) Thay đổi cách tiếp cận trong chính sách bảo vệ sức khỏe sinh sản lao động nữ. Chuyển từ quy định cứng trong luật sang trao quyền cho phụ nữ sau khi đã được cung cấp đầy đủ thông tin về rủi ro sức khỏe. Theo đó, sửa đổi quy định tại Điều 157 (Nghỉ thai sản), Điều 160

BLLĐ năm 2012 (Danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ) theo hướng lao động nữ có quyền tự quyết định làm một công việc có khả năng ảnh hưởng sức khỏe sinh sản, quyết định làm thêm giờ, thời gian nghỉ thai sản dựa trên nhu cầu của người mẹ, quyền rút ngắn thời gian nghỉ thai sản nếu người mẹ muốn.

(3) Cần có kế hoạch xây dựng hệ thống các quy định về quấy rối tinh dục tại nơi làm việc. Hệ thống các quy định này cần có các nội dung chủ yếu sau: (i) Đưa ra định nghĩa rõ ràng về quấy rối tinh dục tại nơi làm việc; (ii) Xác định các chủ thể thực hiện hành vi quấy rối và chủ thể bị quấy rối tinh dục tại nơi làm việc; (iii) Quy định về thủ tục khiếu nại, tố cáo hành vi quấy rối tinh dục tại nơi làm việc phù hợp đặc điểm vụ việc quấy rối tinh dục tại nơi làm việc; (iv) Quy định về các biện pháp phòng ngừa quấy rối tinh dục tại nơi làm việc và trách nhiệm của các chủ thể liên quan; (v) Quy định việc xử lý và khắc phục hậu quả hành vi quấy rối tinh dục tại nơi làm việc¹⁷.

(4) Tăng tuổi nghỉ hưu cho cả lao động nam và nữ, đồng thời thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ là có căn cứ. Tuy nhiên, cần đánh giá cần trọng tác động chính sách khi thay đổi tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, có sự phân hóa theo ngành nghề, công việc, xây dựng lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu cho phù hợp để tránh sốc cho thị trường lao động. Cần chú trọng hoạt động tuyên truyền để toàn xã hội nói chung và lao động nữ nói riêng hiểu đúng và ủng hộ chính sách tăng tuổi nghỉ hưu là có ý nghĩa đặc biệt quan trọng./.

¹⁴ Bộ Kế hoạch Đầu tư – Tổng cục Thống kê, Điều tra Dân số và nhà ở giữa kỳ thời điểm 1/4/2014. Các kết quả chủ yếu, file:///C:/Users/admin/Downloads/1.Sach-DSGK-2014-Vie-final-pdf P1.pdf

Theo Báo cáo, tuổi thọ trung bình của người Việt Nam tăng lên đáng kể từ 59 tuổi năm 1960 đến 73,2 tuổi vào năm 2014, trong đó nam là 70,6 tuổi và phụ nữ là 76 tuổi. Đặc biệt là số người có tuổi thọ rất cao càng tăng. Tuổi thọ trung bình của Việt Nam đã tương đương với các nước phát triển trên thế giới.

¹⁵ Bộ Y tế, Báo cáo chung Tổng quan ngành y tế năm 2016. Nxb Y học, Hà Nội, 2018, tr. 68

¹⁶ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Báo cáo đánh giá tác động chính sách trong dự án Bộ luật lao động (sửa đổi), ngày 17/5/2019, tr.45.

¹⁷ Tham khảo Phạm Thị Thúy Nga, Quấy rối tinh dục tại nơi làm việc trong pháp luật quốc tế và pháp luật Việt Nam – Một số kiến nghị, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 12/2016, tr.48-58.