

Chính sách pháp luật lao động liên quan đến đảm bảo an toàn cho lao động nữ - đề xuất hoàn thiện chính sách

Bùi Sỹ Lợi*

Tóm tắt: Dựa trên tài liệu sẵn có và các văn bản pháp luật về lao động, bài viết tập trung phân tích các quy định, các chính sách pháp luật lao động liên quan đến đảm bảo an toàn cho lao động nữ, qua đó đề xuất hoàn thiện chính sách. Chính sách pháp luật lao động liên quan đến đảm bảo an toàn cho lao động nữ bao gồm quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương không bị phân biệt đối xử, quyền bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội, các quy định về công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng lao động nữ, về điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc và việc bảo đảm phòng chống việc quấy rối tình dục đối với lao động nữ.

Từ khóa: Phụ nữ; Lao động nữ; Chính sách lao động nữ; An toàn cho lao động nữ.

Ngày nhận bài: 2/5/2019; ngày chỉnh sửa: 17/5/2019; ngày duyệt đăng: 3/6/2019.

* TS., Ủy ban Về các vấn đề xã hội của Quốc hội.

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống các quyền của con người thì quyền của lao động nữ (LĐN) được coi như là một bộ phận có vai trò quan trọng được thừa nhận thành một giá trị của xã hội. Nhiều văn kiện, công ước, văn bản pháp luật quốc tế đã xác định bảo vệ quyền con người nói chung và quyền của NLĐ nữ nói riêng, qua đó đề cao quyền của phụ nữ. Đại hội đồng Liên Hợp Quốc năm 1948 đã công bố bản “Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người” như một tiêu chuẩn cho tất cả các dân tộc và quốc gia, mỗi cá nhân và xã hội luôn tôn trọng các quyền tự do này. Bằng nhiều biện pháp khác nhau trên toàn quốc gia và quốc tế, bản tuyên ngôn này đã ghi nhận các quyền cơ bản để tôn trọng quyền tự do cũng như quyền bình đẳng của cả hai giới nam và nữ.

Tại Việt Nam số lao động nữ chiếm 48,4% trong tổng số 54,8 triệu người lao động, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ là 72%, tỷ lệ phụ nữ tham gia điều hành, quản lý doanh nghiệp là 26,1% (Thu Thủy, 2018). Điều đáng quan tâm là tỷ lệ LĐN có trình độ đại học nhưng lại nằm trong nhóm thất nghiệp chiếm tới 55,4%, cho thấy khả năng tiếp cận việc làm của LĐN còn thấp so với nam. LĐN có ký kết hợp đồng chỉ chiếm 49,8%, trong khi nam giới là 58,8%, tương tự đối với khu vực doanh nghiệp FDI, tỷ lệ LĐN ký hợp đồng không xác định thời hạn chiếm 67,67% trong khi nam giới chiếm 73,91%. Theo một khảo sát năm 2017 tại khu vực Bắc Ninh, tỷ lệ LĐN chiếm tới 90% lực lượng lao động ở khu vực này, trong đó có tới 71,8% LĐN phải làm thêm trên 30 giờ/tháng và 54,5% làm thêm hơn 45 giờ/tháng; thu nhập từ làm thêm giờ chiếm tới 32% tổng thu nhập và hơn 50% lương cơ bản trung bình của lao động trong ngành điện tử. Nói cách khác, nếu không làm thêm giờ LĐN không thể trang trải các nhu cầu sinh hoạt thiết yếu. Vấn đề bảo đảm quyền và lợi ích cho LĐN luôn là vấn đề được quan tâm và chú ý.

Pháp luật ghi nhận và bảo vệ NLĐ với tư cách là bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động. Điều này không chỉ nhằm mục đích bảo vệ sức lao động, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLĐ mà còn phải bảo vệ cho họ trên nhiều phương diện: việc làm, nghề nghiệp, thu nhập, tính mạng, danh dự, nhân phẩm, nhu cầu nghỉ ngơi, liên kết và phát triển trong môi trường xã hội lành mạnh... LĐN ngoài việc có đầy đủ các quyền con người, quyền công dân trong đó có quyền lao động và được bảo vệ, bảo đảm cuộc sống khi tham gia quan hệ lao động thì còn có những quyền đặc trưng riêng.

2. Những quy định của pháp luật về đảm bảo an toàn cho lao động nữ

2.1. Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương không bị phân biệt đối xử của lao động nữ

Quyền được bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương không bị phân biệt đối xử của lao động nữ được quy định rõ trong Hiến pháp năm

2013 và trong Bộ Luật Lao động (BLLĐ) năm 2012. Cụ thể trong Điều 5, BLLĐ quy định quyền “làm việc, tự do lựa chọn nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ, không bị phân biệt đối xử”. Vì vậy đối chiếu theo quy định này thì LĐN nói riêng và người lao động nói chung có quyền lựa chọn công việc hợp lý tùy vào sức khỏe lẫn trình độ chuyên môn.

Hay tại Điều 154 của BLLĐ năm 2012 nêu rõ người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải “*Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác*”. Cùng với đó, Điều 13 Luật Bình đẳng giới 2006 cũng quy định nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động như: cả hai giới phải được bình đẳng về yêu cầu khi tuyển dụng, được đối xử như nhau tại nơi làm việc và các điều kiện đời sống lao động, cũng như có quyền được bổ nhiệm chức danh như nhau.

Tại Khoản 1, Điều 152, BLLĐ 2012 quy định: NSDLĐ phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động, tuyển dụng họ vào những vị trí phù hợp cũng như sắp xếp các công việc đáp ứng được nhu cầu của cả hai bên. Sức khỏe của LĐN thường yếu hơn nam giới vì thế không có khả năng mang vác đồ quá nặng; hơn nữa cùng với thiên chức của mình, sức khỏe của phụ nữ cũng sẽ giảm đi khi họ mang thai và sinh con.

Tại khoản 3 Điều 90 cũng quy định: “*NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLĐ làm công việc có giá trị như nhau*”; Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định: “*Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được 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*”; và tại Khoản 2 Điều 85 Hiến pháp năm 2013 quy định: “*Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng và an toàn, họ được hưởng lương lẫn chế độ nghỉ ngơi*”...

Hiến pháp và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đều thể hiện sự bình đẳng về vấn đề tiền lương cho LĐN và lao động nam được hưởng lương ngang bằng nhau nếu thực hiện cùng một loại công việc, nhưng trên thực tế lao động nữ vẫn gặp những bất lợi về thu nhập so với lao động nam. Các dữ liệu khảo sát về lực lượng lao động ở Việt Nam cho thấy, từ năm 2011 đến năm 2014, nữ giới thu nhập trung bình ít hơn ba triệu đồng (với tuần làm việc 40 giờ và trong 52 tuần làm việc) so với nam giới. Nam giới thu nhập nhiều hơn nữ giới trong các lĩnh vực ở cả khu vực nhà nước và ngoài nhà nước, trong các ngành nông nghiệp và phi nông nghiệp. Khoảng cách này vẫn không thay đổi trong suốt bốn năm nêu trên (Xuân Anh, 2018). Đồng thời, về khoảng cách thu nhập theo nhóm tuổi, cho thấy có sự chênh lệch ở độ tuổi sinh đẻ và có sự thay đổi rõ rệt trong nhóm tuổi

55-59 (khoảng tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ)... cho thấy sự bất lợi lớn về thu nhập của phụ nữ ở hai khoảng thời gian này.

Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và Bộ luật Lao động năm 2012 đều khẳng định mục tiêu không phân biệt đối xử trên cơ sở giới, bao hàm cả yếu tố cơ hội việc làm. Tuy nhiên thực tế vẫn tồn tại những hành vi, định kiến, thậm chí văn bản pháp luật mang tính phân biệt giới, ngay cả trong tuyển dụng và cơ hội việc làm cho phụ nữ. Các doanh nghiệp vẫn tuyển dụng lao động nam cho các công việc chuyên sâu, đòi hỏi kỹ năng cao hơn như vị trí lãnh đạo, kỹ sư, kiến trúc sư, lái xe, công nghệ thông tin...; trong khi đó, phụ nữ thường được yêu cầu cho các công việc mang tính hỗ trợ và văn phòng như lễ tân, thư ký, kế toán, nhân sự, hành chính... Thậm chí, một số quy định trong Bộ luật Lao động hiện hành vô hình trung đã tạo sự phân biệt đối xử như quy định về các nhóm ngành nghề lao động nữ không được phép thực hiện...

2.2. Quyền bảo đảm thời gian làm việc và nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội

Có nhiều quy định hiện hành về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và bảo hiểm xã hội (BHXH). Cụ thể như tại khoản 1, khoản 2 Điều 155 BLLĐ 2012 quy định NSDLĐ không được sử dụng LĐN làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp đặc biệt như mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; LĐN làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 7 được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 1 giờ làm việc hằng ngày hưởng đủ lương.

Để bảo vệ sức khỏe LĐN, khoản 5 Điều 155 của BLLĐ 2012 quy định LĐN trong thời gian kinh nguyệt được nghỉ mỗi ngày 30 phút, hoặc trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi sẽ được nghỉ mỗi ngày 60 phút và hưởng đủ tiền lương. Các quy định này vừa tạo ra sự ổn định về thu nhập và vừa có thể bảo vệ được LĐN trong giai đoạn thai sản và nuôi con. Các quy định của pháp luật lao động về đảm bảo thời gian nghỉ ngơi bước đầu cũng đã có những ưu đãi đối với LĐN giúp họ thực hiện tốt hơn chức năng chính của người mẹ người vợ.

Tại khoản 3 của Điều 155 trong BLLĐ 2012 đã quy định “*NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc sa thải đối với LĐN vì những lý do từ kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản cho đến nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi...*”. Quy định này của pháp luật vừa có ý nghĩa bảo vệ thiên chức người mẹ, vừa có ý nghĩa bảo đảm sự bình đẳng giữa nam và nữ. Hết thời gian nghỉ thai sản, LĐN được trở lại làm việc cũ theo Khoản 3 Điều 157 của BLLĐ 2012, nếu việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải thay đổi bố trí ngay việc làm khác cho họ với mức lương không được ít hơn lương trước khi nghỉ thai sản.

Ngoài ra, Luật BHXH năm 2014 có những quy định để khắc phục những khó khăn về điều kiện hưởng chế độ thai sản đối với LĐN, khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh; với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước sinh; quy định này tạo điều kiện cho những phụ nữ vì nguyên nhân ốm đau phải nghỉ việc dưỡng thai vẫn có đủ điều kiện hưởng chế độ thai sản khi sinh con mà vẫn hạn chế được tình trạng trực lợi chế độ thai sản.

Các Điều 157 và 159 của BLLĐ 2012 có nội dung khá quan trọng để bảo vệ quyền nghỉ ngơi của LĐN như được nghỉ thai sản khi mang thai và chăm sóc con lúc đau ốm (Điều 157) và quy định LĐN nghỉ việc để khám thai, bị sảy thai... chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm, nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi thì vẫn được hưởng trợ cấp BHXH theo luật định (Điều 159), v.v.

Có thể nói, với thiên chức cao cả là làm mẹ, hầu hết LĐN đều phải trải qua quá trình mang thai và sinh đẻ. Đây có thể là khoảng thời gian khó khăn đối với LĐN vì họ phải nghỉ làm việc, không có nguồn thu; đồng thời các chi phí sẽ tăng lên khi sinh con và sức khỏe người mẹ bị giảm sút sau khi thực hiện thiên chức ấy. Đối với LĐN sinh con, thời gian được nghỉ trước và sau khi sinh con là 6 tháng và nếu sinh con đôi trở lên thì LĐN được nghỉ thêm 1 tháng, họ vẫn được hưởng chế độ thai sản theo quy định. LĐN được nghỉ thêm một thời gian (không giới hạn) và không hưởng lương theo thỏa thuận và có sự đồng thuận của NSDLĐ giúp quyền làm mẹ của mỗi LĐN được bảo đảm trọn vẹn. Ngược lại, pháp luật cũng cho phép LĐN đi làm trở lại trước thời hạn nghỉ thai sản nếu có nhu cầu và tất nhiên LĐN vẫn phải đảm bảo sức khỏe, đồng thời đã nghỉ tối thiểu 4 tháng.

Việc tăng thời gian nghỉ thai sản cho LĐN lên sáu tháng giúp LĐN được nghỉ dưỡng và phục hồi sức khỏe sau sinh bởi khi sinh con thì thể lực của LĐN bị giảm sút rất nhiều, quy định này đã thể hiện tính nhân văn của Nhà nước và cũng phù hợp với khuyến nghị quốc tế về việc nuôi con bằng sữa mẹ trong 6 tháng đầu sau khi sinh.

Bộ luật Lao động năm 2012 đem lại nhiều ưu đãi cho LĐN về chế độ và quyền lợi nghỉ thai sản. Điều này khiến một số doanh nghiệp đối phó bằng cách chọn tuyển dụng nam, hoặc nếu tuyển dụng nữ thì phải cam kết không được mang thai trong thời gian đầu làm việc (2 hoặc 3 năm). Bộ luật Lao động hiện hành chỉ cho phép lao động nữ được nghỉ hưởng BHXH khi nuôi con dưới sáu tháng tuổi hoặc chăm con dưới bảy tuổi bị ốm đau mà không ghi nhận quyền tương đương cho lao động nam. Hoặc người chồng chỉ được nghỉ từ 5-14 ngày (tùy trường hợp) cũng là một rào cản thực hiện bình đẳng giới và chia sẻ công việc trong gia đình, đồng thời củng cố thêm định kiến xã hội về vai trò chăm sóc con cái là trách nhiệm riêng của phụ nữ vì các chính sách bảo vệ phụ nữ theo hướng chỉ áp dụng chế độ chăm

sóc, nuôi con nhỏ cho nữ giới. Điều này là không công bằng, bởi thực ra là đã lấy đi cơ hội làm việc của lao động nữ, trong khi đó, chính sách hiện hành lại không khuyến khích, tạo điều kiện cho lao động nam làm việc nhà, không có thời gian chăm con nhỏ (Quỳnh Hoa, 2019).

2.3. Bảo đảm về kỷ luật lao động

Quyền xử lý và thực hiện kỷ luật lao động đối với những hành vi vi phạm của người lao động thuộc quyền của NSDLĐ. Khi người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật thì tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của họ mà NSDLĐ có thể áp dụng những hình thức kỷ luật... Nếu trong thời gian người LĐN có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, LĐN bị xử lý kỷ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lý của họ. Hơn nữa, nếu LĐN bị sa thải trong thời gian này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống LĐN. Để đảm bảo sự bình đẳng giới, Nhà nước cũng đưa ra những quy định bảo vệ quyền của LĐN trong thời gian mang thai mà không xử lý kỷ luật. Ví dụ ở Điều 123, 124 ở BLLĐ (2012), NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật đối với LĐN có vi phạm trong thời hạn tối đa là 06 tháng tính từ lúc xảy ra hành vi vi phạm (Điều 124); không được xử lý kỷ luật lao động đối với những LĐN đang mang thai, nghỉ thai sản và nuôi con bé dưới 12 tháng (Khoản 4 Điều 123). Điều 29 Nghị định Chính phủ số 05/2015/NĐ-CP còn quy định NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với những người là cha mẹ ruột hoặc thậm chí là cha mẹ nuôi hợp pháp khi đang thực hiện việc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2.4. Quy định các công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng lao động nữ

Các công việc hoặc điều kiện làm việc không được sử dụng LĐN được quy định ở Điều 160 BLLĐ (2012) như sau: “1) Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành; 2) Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước hoặc dưới hầm mỏ”. Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đã nêu rõ quy định không được sử dụng LĐN làm việc trong điều kiện lao động có tính chất độc hại. Có 38 loại công việc trong danh mục cấm, không được sử dụng LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi và 39 loại công việc khác đã được quy định. Nếu đang sử dụng LĐN vào các công việc nói trên thì doanh nghiệp phải có kế hoạch sắp xếp và đào tạo lại hoặc chuyển nghề, chuyển việc phù hợp với LĐN. Người sử dụng lao động phải giảm thiểu 1 giờ đồng hồ trong ngày làm việc và vẫn cho LĐN nhận đủ lương nếu có ý định điều chuyển công tác đối với LĐN. Cụ thể, Khoản 1 Điều 160 hướng dẫn chi tiết trong Thông tư số 26 nêu danh mục 38 việc làm không được sử dụng LĐN và 39 việc làm không được sử dụng LĐN có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, tổng cộng là 77 danh mục việc làm. Quy định này đã ảnh hưởng tới quyền lựa chọn nghề

ngiệp của phụ nữ. Chẳng hạn, nghề bốc vác nặng nhọc (trên 50 kg) là một trong 77 nghề bị cấm đối với phụ nữ, nhưng thực tế, tại các chợ đầu mối, nhiều phụ nữ vẫn phải chọn làm công việc này để có thu nhập, mưu sinh. (Quỳnh Hoa, 2019). Có thể nói, các văn bản pháp luật này đã thể hiện sự quan tâm đặc biệt đối với LĐN. Tuy nhiên, việc quy định danh mục công việc không được sử dụng LĐN cũng là rào cản về cơ hội việc làm và việc lựa chọn ngành nghề của LĐN, bởi có một bộ phận LĐN vẫn đảm bảo về sức khỏe thể chất và tinh thần để đảm nhận được những công việc này.

2.5. Đảm bảo điều kiện về cơ sở vật chất ở nơi làm việc phù hợp với lao động nữ

Quy định hiện hành điều kiện về cơ sở vật chất ở nơi làm việc phù hợp với lao động nữ tại Khoản 6, Điều 154, trường hợp mà sử dụng nhiều LĐN thì NSDLĐ phải có trách nhiệm hỗ trợ việc xây dựng nhà trẻ mẫu giáo hoặc đóng góp một chút kinh phí cho LĐN để gửi trẻ. Khi quyết định những vấn đề quyền lợi của LĐN thì NSDLĐ bắt buộc phải tham khảo ý kiến của LĐN.

Có thể nói điều kiện về cơ sở vật chất tại nơi làm việc cần phải được quan tâm đặc biệt vì nó được xem là vấn đề quan trọng, ảnh hưởng đến chất lượng công việc của doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp trang bị các điều kiện làm việc phù hợp, an toàn với sức khỏe của LĐN sẽ giúp họ phát huy được khả năng sáng tạo của mình, tăng năng suất lao động, đồng thời đảm bảo sức khỏe cá nhân thì LĐN có thể yên tâm tập trung làm việc. Ví dụ như bảo đảm có đủ buồng tắm cùng với buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc; hỗ trợ xây dựng nhà trẻ lớp mẫu giáo hay một phần chi phí gửi trẻ mẫu giáo cho LĐN... sẽ góp phần đảm bảo sức khỏe, tinh thần của LĐN. Trên thực tế thì hầu hết các doanh nghiệp chưa chấp hành và thực hiện nghiêm chỉnh các quy định cùng với chính sách về cơ sở vật chất tại nơi làm việc.

2.6. Bảo đảm phòng chống việc quấy rối tình dục đối với lao động nữ

Để nơi làm việc là môi trường an toàn lành mạnh đối với LĐN, phù hợp để yên tâm sản xuất thì BLLĐ 2012 cũng quy định về vấn đề quấy rối tình dục (QRTD). Tại Khoản 2 Điều 8 Bộ luật Lao động đã ghi nhận việc ngược đãi NLĐ và QRTD tại nơi làm việc - là một trong các hành vi bị nghiêm cấm. Bộ luật Lao động 2012 đã có những quy định về hành vi QRTD tại nơi làm việc, nghiêm cấm ngược đãi NLĐ bị QRTD tại nơi làm việc và LĐN có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Khoản 1 Điều 183 nghiêm cấm NSDLĐ “*ngược đãi, QRTD cưỡng bức lao động dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình*”. Trong Thông tư số 19/2014/TT-BLĐTBXH ngày 15/8/2014 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định 27/2014/NĐ-CP ngày 07/04/2014 về hành vi QRTD tại nơi làm việc được

quy định cụ thể, theo đó quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về công việc lao động giúp việc gia đình.

Các hành vi QRTD được Bộ Quy tắc ứng xử về QRTD nơi làm việc ở Việt Nam công bố năm 2015 đã làm rõ khái niệm về hành vi không thể chấp nhận và gây xúc phạm, có tính chất QRTD làm ảnh hưởng đến nhân phẩm của LĐN; quy định rõ hành vi quấy rối kể cả về thể chất hay lời nói - phi lời nói. Bộ quy tắc cũng quy định rõ vai trò và trách nhiệm của các bên liên quan đó là NSDLĐ, tổ chức của NSDLĐ, NLĐ và tổ chức công đoàn lần thanh tra lao động trong giải quyết QRTD.

3. Một số đề xuất chính sách

Chính sách pháp luật lao động có rất nhiều quy định nhằm bảo vệ LĐN, nhưng qua quá trình tổng kết thi hành cho thấy vẫn còn một số hạn chế, bất cập liên quan đến bình đẳng giới, phân biệt đối xử về giới trong Bộ luật Lao động năm 2012. Một số quy định riêng đối với lao động nữ với mục tiêu bảo vệ lao động nữ, nhưng thực tế lại có tác động bất lợi với phụ nữ, hạn chế quyền làm việc có thu nhập và phát triển nghề nghiệp của lao động nữ. Một số biện pháp bảo vệ sức khỏe sinh sản của NLĐ do chịu ảnh hưởng của định kiến giới nên chưa bảo đảm sự bình đẳng về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của lao động nam và lao động nữ trong việc làm và trong gia đình theo nguyên tắc bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới của Hiến pháp năm 2013. Một số quy định bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới rất hợp lý, song tính khả thi chưa cao do thiếu quy định cụ thể phù hợp (như chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, chính sách đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ...). Ngoài ra, một số khái niệm trong Bộ luật Lao động năm 2012 chưa định nghĩa rõ ràng về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cũng chưa có chính sách, biện pháp cụ thể để đảm bảo tính khả thi trong thực tế. Từ đó, nhiều ý kiến cho rằng những bất cập về bình đẳng giới đã trình bày ở trên đòi hỏi phải có chính sách, giải pháp và chế tài xử lý cụ thể hơn, mới có thể đảm bảo và thúc đẩy bình đẳng về thực chất giữa lao động nam và nữ về cả mặt pháp lý và thực tế. Để có hoàn thiện chính sách lao động nữ cần quan tâm đến một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, về quyền bình đẳng về cơ hội làm việc, thu nhập, tiền lương không bị phân biệt đối xử cần cần nhắc các quy định về nhóm ngành nghề lao động nữ không được phép thực hiện, bổ sung các quy định về an toàn vệ sinh lao động cho người lao động tại nơi làm việc như nâng cao chất lượng, công nghệ, đảm bảo an toàn cho người lao động cả nam và nữ, như vậy sẽ giảm bớt được nhóm ngành nghề cấm không được tuyển LĐN. Quy định về vị trí việc làm tại các doanh nghiệp cần được đưa dần vào quy chuẩn với mức lương tương ứng để LĐN hay lao động nam khi tham gia ký kết hợp đồng, hay thực hiện công việc đều có thể được hưởng mức lương như nhau.

Thứ hai, về bảo đảm thời gian làm việc, nghỉ ngơi, quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con, nuôi con nhỏ và BHXH. Các quy định bảo vệ quyền lợi của LĐN cũng đang là vấn đề khiến LĐN lâm vào tình trạng khó được ưu tiên trong tuyển dụng, đây là hệ quả tất yếu của chính sách ưu tiên LĐN. Do đó, cần nghiên cứu về quyền của lao động nam có được chế độ nghỉ trong trường hợp nuôi con nhỏ... nhằm nâng cao quyền lợi cho lao động nam cũng như giúp giảm bớt rào cản cho tuyển dụng LĐN.

Thứ ba, về bảo đảm kỷ luật lao động, cần cân nhắc thêm về quy định xử lý kỷ luật đối với LĐN đang mang thai nghỉ thai sản và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng nhằm tránh tình trạng LĐN lợi dụng quy định này và làm khó cho người sử dụng lao động.

Thứ tư, về đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất nơi làm việc phù hợp với lao động nữ, cần nghiên cứu, đưa vào quy định chung về cơ sở vật chất ở nơi làm việc của đơn vị hoạt động sản xuất, kinh doanh... thay vì chỉ quy định nơi làm việc phù hợp với lao động nữ. Khi đưa ra một tiêu chuẩn chung cho khu vực có lao động làm việc tùy theo quy mô sẽ khiến doanh nghiệp và NSDLĐ thấy thuận lợi hơn, không có các rào cản, hay tốn kém chi phí cho xây dựng cơ sở vật chất khi tuyển dụng LĐN.

Và cuối cùng, về bảo đảm phòng chống việc QRTD đối với LĐN, đề nghị Chính phủ nghiên cứu đưa ra các quy định cụ thể về hành vi QRTD tại nơi làm việc, đồng thời quy định các biện pháp, chế tài xử lý vi phạm đối với hành vi QRTD. ■

Tài liệu trích dẫn

- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII. Hiến pháp 2013. ngày 28 tháng 11 năm 2013.
- Quốc hội khoá XIII. Bộ luật Lao động 2012. Luật số 10/2012/QH13 của Quốc hội, ngày 18/6/2012.
- Quốc hội khoá XIII. Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Luật số: 58/2014/QH13, ngày 20 tháng 11 năm 2014.
- Quốc hội khoá XI. Luật Bình đẳng giới. Luật số 73/2006/QH11, ngày 29/6/2006.
- Nghị định 153/2018/NĐ-CP. Số: 153/2018/NĐ-CP, ngày 07 tháng 11 năm 2018.
- Quỳnh Hoa. 2019. Làm sao đảm bảo bình đẳng giới trong tuyển dụng lao động? <http://baovanhoa.vn/van-hoa/di-san/artmid/488/articleid/16514/lam-sao-dam-bao-binh-dang-gioi-trong-tuyen-dung-lao-dong>.
- Thu Thủy. 2018. Bất bình đẳng giới vẫn lớn trong thu nhập, việc làm. http://www.nhandan.com.vn/nation_news/item/35865702-bat-binh-dang-gioi-van-lon-trong-thu-nhap-viec-lam.html.
- Xuân Anh. 2018. Thu nhập trung bình của lao động nữ thấp hơn nam giới khoảng 10%. <http://nhandan.com.vn/xahoi/item/38633302-thu-nhap-trung-binh-cua-lao-dong-nu-thap-hon-nam-gioi-khoang-10.html>.