

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

HOÀNG VĂN NGHĨA *

PHẠM VĂN ANH **

Tóm tắt: Bài viết phân tích và luận giải tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư đối với việc làm của lao động nữ thông qua việc đánh giá thực trạng của hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ, bao gồm thành tựu, thực trạng, kiến nghị và giải pháp. So sánh với 3 cuộc cách mạng trước, Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư có đặc trưng là hệ thống mạng không gian, internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo, điện toán đám mây và thuật toán siêu việt. Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư vì vậy có tác động to lớn đến thị trường việc làm nói chung và việc làm của lao động nữ nói riêng cũng như tình trạng thất nghiệp của lao động nữ trong một số ngành nghề mới. Do vậy, để đảm bảo việc làm bền vững cho lao động nữ việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ là vấn đề tất yếu khách quan mà mỗi quốc gia, trong đó có Việt Nam cần phải lưu tâm đặc biệt trong thời gian tới. Bài viết đề xuất các kiến nghị giải pháp chính sách nhằm tăng cường bảo đảm hiệu quả việc làm của lao động nữ trong bối cảnh mới này.

Từ khóa: Pháp luật về việc làm; lao động nữ; Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư; hoàn thiện pháp luật
Nhận bài: 02/12/2022 Hoàn thành biên tập: 31/5/2023 Duyệt đăng: 31/5/2023

COMPLETING VIETNAM'S FEMALE EMPLOYMENT LAW IN LIGHT OF THE EFFECTS OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

Abstract: This article clarifies the effects of the Fourth Industrial Revolution (RI 4.0) on the completion of Vietnam's law on female employment through the assessment of the Vietnamese existig legal system on female employmnet including it achivements, shortcomings, recommendations and solutions. In comparision to the preceding three revolutions, the IR 4.0 is characterized by Cyber Physical System (CPS), Internet of Things (IoT), Artificial Intelligence (AI), Cloud computing, and Cognitive computing. The Industrial Revolution 4.0 has a substantial impact on the job market of female workers due to its special technological characteristics, such as the unemployment of female workers in some new sectors and the inability of female workers to achieve the skill requirements... For this reason, it is vital to complete the law in order to provide women with secure employment. Employment of female workers is a necessary and objective issue that all nations, including Vietnam, must give special attention to in the near future. The article is to propose law and policy recommendations for further ensuring female employment in this new context.

Keywords: Law on employment; female workers; the Industrial Revolution 4.0; complete

Received: Dec 2nd, 2023; Editing completed: May 31st, 2023; Accepted for publication: May 31st, 2023

* Phó Giáo sư, Tiến sĩ, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, E-mail: nghia.npa@gmail.com

** Thạc sĩ, Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng, E-mail: vananhpham.mrs@gmail.com

Đặt vấn đề

Hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu trong bối cảnh hiện nay, đặc biệt cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư (CMCN 4.0) đã tác động đến mọi mặt của đời sống quốc tế, trong đó có lĩnh vực việc làm. Trong bối cảnh CMCN 4.0, mức độ dễ bị tổn thương của tất cả các nhóm lao động nói chung, đặc biệt là phụ nữ ngày càng cao do tính cạnh tranh gay gắt của thị trường lao động nội khối ASEAN và quốc tế đối với những ngành nghề phổ biến như dệt may, công nghiệp dịch vụ, du lịch, thủ công,... Vì vậy, lao động nữ được xếp vào một trong những nhóm yếu thế cần được bảo vệ, đặc biệt dưới tác động của hội nhập quốc tế. Hội nhập quốc tế có thể gây ra những khó khăn trong việc giải quyết việc làm cho lao động nữ bởi sự cạnh tranh của thị trường việc làm sẽ khốc liệt hơn do sự dịch chuyển của lao động nước ngoài vào thị trường quốc gia, nhu cầu cao hơn về lao động có tay nghề, sự thay thế của trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI), người máy đối với các công việc đòi hỏi kỹ năng thấp. Ngân hàng phát triển châu Á (ADB) cho rằng trong quá khứ các công nghệ mới phát triển kéo theo nhiều việc làm hơn do sự phát triển của các ngành công nghiệp mới¹. Tuy nhiên, cuộc CMCN 4.0 lại không mang những tín hiệu tích cực đối với thị trường lao động như trước đây. Theo ước tính của ILO, 56% việc

làm của năm quốc gia là Campuchia, Indonesia, Việt Nam, Thái Lan và Philippines có nguy cơ bị tự động hoá cao trong vài thập kỉ tới. Bên cạnh đó, xét về trình độ và kỹ năng thì lao động nữ thường thấp hơn lao động nam. Theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê, năm 2020 tỉ lệ lao động tham gia lực lượng lao động đã qua đào tạo của nam cao hơn nữ, cụ thể tỉ lệ này ở lao động nam là 26,9%, lao động nữ là 20,9%². Tỉ lệ trên vào năm 2019 là 25,0% đối với lao động nam và 20,0% đối với lao động nữ³. Bởi vậy, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ nhằm đảm bảo cho họ có việc làm ổn định và phát huy được tối đa khả năng trong công việc là vấn đề cần thiết được đặt ra hiện nay.

1. Khái quát về pháp luật việc làm của lao động nữ

1.1. Khái niệm pháp luật việc làm của lao động nữ

Pháp luật về việc làm được hiểu là hệ thống các quy định hình thành như là một chế định của luật lao động, có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm, bao gồm quan hệ xã hội trong lĩnh vực tạo việc làm và giải quyết việc làm cho người lao động⁴.

¹ Asian Development Bank (ADB) (2017), *ASEAN 4.0: What does the Fourth Industrial Revolution mean for regional economic integration?*, World Economic Forum, tr. 10, <http://dx.doi.org/10.22617/TCS179126-2>, truy cập 30/5/2023.

² Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020*, Nxb. Thống kê, tr. 16, https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2022/02/sach_laodong_2020_b6.pdf, truy cập 30/5/2023.

³ Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*, tr. 23, <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2021/03/Bao-cao-dieu-tra-lao-dong-viec-lam-2019-26-3-2021.pdf>, truy cập 30/5/2023.

⁴ Lâm Thị Thu Huyền (2011), *Những vấn đề pháp lý cơ bản về việc làm và giải quyết việc làm trong bối*

Trên cơ sở định nghĩa pháp luật về việc làm, có thể thấy pháp luật về việc làm của lao động nữ là hệ thống các quy định hình thành như là một chế định của luật lao động có chức năng điều chỉnh quan hệ xã hội về việc làm của lao động nữ, bao gồm quan hệ xã hội trong lĩnh vực tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ. Có thể thấy pháp luật về việc làm của lao động nữ có đối tượng điều chỉnh là quan hệ việc làm đối với lao động nữ. Mục đích của việc hình thành các quy định pháp luật về việc làm đối với lao động nữ là nhằm xoá bỏ sự bất bình đẳng mà lao động nữ phải đối mặt do sự khác biệt về giới trong thị trường lao động, từ đó tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ. Nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các quy định về tuyển dụng lao động là lao động nữ, trách nhiệm của các chủ thể đối với việc làm của lao động nữ, quyền và nghĩa vụ của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm, giải quyết việc làm và tạo điều kiện việc làm cho lao động nữ.

1.2. Pháp luật về việc làm đối với lao động nữ và việc điều chỉnh ở Việt Nam

Nguồn của pháp luật về việc làm của lao động nữ chủ yếu là văn bản quy phạm pháp luật, bao gồm: văn bản quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành bởi các cơ quan lập pháp, cơ quan lập quy theo thẩm quyền.

Văn bản quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành bởi các cơ quan lập pháp, cơ quan lập quy bao gồm Hiến pháp, văn bản luật và văn bản dưới luật. Bên cạnh quy định

những nguyên tắc chung về quyền của phụ nữ, Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định công dân nam nữ bình đẳng về mọi mặt và nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Lao động nữ hưởng các quyền công dân, đồng thời hưởng các quyền của phụ nữ như quyền bất khả xâm phạm thân thể, quyền bất khả xâm phạm về đời sống riêng tư, bí mật cá nhân và bí mật gia đình... Trong những quyền trên, quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc là một trong những quyền cần được chú trọng và bảo đảm thực hiện trước tiên bởi đảm bảo quyền này đồng nghĩa với việc tạo cơ hội cho phụ nữ đảm bảo được cuộc sống của mình và gia đình cũng như khẳng định năng lực so với nam giới, từ đó góp phần giảm định kiến về giới đối với phụ nữ.

- Văn bản pháp luật quy định trực tiếp về việc làm của lao động nữ

Các văn bản luật, văn bản dưới luật như Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2016, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội... quy định khá chi tiết về tuyển dụng lao động là lao động nữ, trách nhiệm của các chủ thể đối với việc làm của lao động nữ, quyền và nghĩa vụ của lao động nữ trong lĩnh vực việc làm và giải quyết việc làm và tạo điều kiện việc làm cho lao động

cánh suy thoái kinh tế ở Việt Nam hiện nay, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

nữ. Ví dụ, BLLĐ năm 2019 dành Chương X quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới. Trên cơ sở Chương X của BLLĐ năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP đã quy định chi tiết về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới tại Chương IX. Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ban hành danh mục công việc không sử dụng lao động nữ, nhằm bảo vệ sức khoẻ của lao động nữ đó là công việc có ảnh hưởng xấu đến 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, công việc ngâm mình thường xuyên dưới nước, công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

- Các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và các chính sách khác về bảo vệ quyền của phụ nữ liên quan đến việc làm của lao động nữ

Bình đẳng giới được hiểu là sự thừa nhận và coi trọng như nhau các đặc điểm giống và khác nhau giữa phụ nữ và nam giới⁵. Điều đó có nghĩa, bình đẳng giới hướng đến các điều kiện và cơ hội như nhau cho phụ nữ và nam giới để họ có thể tham gia và phát huy khả năng trong mọi mặt đời sống xã hội như đời sống chính trị, đời sống kinh tế, xã hội và dân sự pháp lí. Chính vì vậy, trong lĩnh vực lao động bao gồm việc làm, lao động nữ cũng phải được đảm bảo có những cơ hội bình đẳng như nam giới trong giải quyết việc làm và bảo đảm việc làm để họ có thể phát huy năng lực của mình cũng như tạo nguồn thu nhập cho bản thân và gia đình. Khi nói

tới các quy định về bình đẳng giới ở cấp độ toàn cầu không thể không nhắc đến Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979 (gọi tắt là Công ước CEDAW) - điều ước quốc tế toàn diện nhất về quyền bình đẳng của phụ nữ, tạo điều kiện cho phụ nữ có cơ hội bình đẳng và phát triển đầy đủ, tham gia vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Việt Nam là một trong những quốc gia trên thế giới tham gia Công ước vào ngày 29/7/1980 và phê chuẩn Công ước vào ngày 27/11/1981. Trong Công ước CEDAW, nghĩa vụ được đặt ra đối với các nước thành viên là phải quy định trong pháp luật quốc gia nguyên tắc bình đẳng nam nữ. Điều 2 (điểm a) quy định: “Đưa nguyên tắc bình đẳng nam nữ vào Hiến pháp quốc gia hoặc các văn bản pháp luật thích hợp khác nếu vấn đề này chưa được đề cập tới và bảo đảm việc thực thi nguyên tắc này trong thực tế bằng pháp luật và các biện pháp thích hợp khác”⁶. Trên cơ sở đó, Việt Nam đã ban hành các chính sách, pháp luật quốc gia về bình đẳng giới, trong đó có các ghi nhận bảo đảm bình đẳng về việc làm cho lao động nữ. Cụ thể:

Các nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng đã đề cập tới nhiệm vụ đảm bảo bình đẳng giới. Ví dụ, Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã chỉ rõ “*Thiết thực chăm lo sự bình đẳng về giới, về sự tiến bộ của phụ nữ*”. Ngoài ra, các nghị quyết, quyết định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ

⁵ Đào Thị Hằng (2005), “Vấn đề bình đẳng giới và những đảm bảo trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, Đặc san về bình đẳng giới, tr. 11.

⁶ Văn phòng Cao ủy Liên hợp quốc về quyền con người, Công ước CEDAW, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

về bình đẳng giới cũng được ban hành như Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030. Nghị quyết số 28/NQ-CP đặt ra mục tiêu trong lĩnh vực kinh tế, lao động tăng tỉ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025, khoảng 60% vào năm 2030 đồng thời giảm tỉ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030⁷.

Các công ước và khuyến nghị của ILO về quyền của người lao động (gồm lao động nữ) quy định về quyền làm việc, quyền công đoàn độc lập, quyền không bị ép làm việc không lương, quyền nam nữ hưởng lương bằng nhau, quyền không bị phân biệt đối xử, quyền không bị phân biệt đối xử nếu có con cái, quyền được giúp đỡ và có việc làm thích hợp nếu bệnh tật, quyền được đào tạo, bồi dưỡng có ăn lương, quyền không bị đuổi việc, quyền được trả lương bằng tiền, quyền hưởng lương trên hoặc bằng mức tối thiểu, quyền được trả lương nếu chủ sử dụng lao động bị phá sản, quyền được nghỉ ít nhất nguyên một ngày một tuần, quyền được hưởng lợi tương đương nếu làm việc bán thời gian, quyền làm việc không quá 40

tiếng/tuần, quyền an toàn lao động, quyền được bồi thường nếu bị tai nạn... Như vậy, lao động nữ được hưởng đầy đủ tất cả các quyền cơ bản trong các lĩnh vực dân sự, chính trị, kinh tế, văn hoá xã hội như những người lao động khác và một trong các quyền cơ bản của lao động nữ là quyền được làm việc. Tác giả Lê Thị Hoài Thu cho rằng “*quyền được làm việc là cốt lõi để thực hiện các quyền con người khác và tạo nên một phần quan trọng không thể tách rời tự nhiên của nhân phẩm*”⁸. Quyền được làm việc là yếu tố cơ bản đảm bảo sự tồn tại của con người bởi việc làm gắn với thu nhập, tiền lương cho người lao động, đảm bảo nhân phẩm của họ. Các quy định trên đã được nội luật hoá trong các văn bản pháp luật quốc gia của Việt Nam.

Luật Bình đẳng giới được Quốc hội khoá XI thông qua và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007, trong đó mục tiêu được đặt ra là xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế-xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình (Điều 4). Trong lĩnh vực lao động, Luật Bình đẳng giới quy định sự bình đẳng giữa nam và nữ về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội... Đạo luật cũng quy định các biện pháp cụ thể để đảm bảo bình đẳng giới

⁷ Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030, <https://luatvietnam.vn/chinh-sach/nghi-quyet-28-nq-cp-chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030-199301-d1.html>, truy cập 30/5/2023.

⁸ Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 23.

(Điều 19). Những quy định trên phù hợp với tinh thần của các điều ước quốc tế về bảo vệ quyền của phụ nữ, lao động nữ và là cơ sở nền tảng cho các quy định trong các lĩnh vực cụ thể, bao gồm quy định về bảo đảm bình đẳng giới về việc làm của lao động nữ. BLLĐ năm 2019 đã kế thừa những quy định của các BLLĐ trước đây đồng thời có những quy định mới nhằm đảm bảo thực hiện các quy định của Luật Bình đẳng giới năm 2016 và các cam kết quốc tế về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Có thể kể đến một số quy định như trách nhiệm của người sử dụng lao động thực hiện nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác; lao động nữ có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ...

2. Những tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư đến vấn đề việc làm của lao động nữ ở Việt Nam

Thuật ngữ CMCN 4.0 lần đầu tiên được áp dụng trong các công nghệ trao đổi dữ liệu được sử dụng trong sản xuất. Tuy nhiên, thuật ngữ này hiện nay được hiểu với nội hàm rộng hơn bao hàm các loại công nghệ được áp dụng kết hợp trong tất cả các lĩnh vực vật lý, kỹ thuật số, sinh học⁹. Các công nghệ bao gồm hệ thống vật lý không gian mạng (Cyber Physical System - CPS, Internet vạn vật (the Internet of Things - IoT), trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence - AI) và điện

toán đám mây (Cloud computing) và điện toán nhận thức (Cognitive computing). CMCN 4.0 tác động lên mọi mặt của đời sống và pháp luật về việc làm của lao động nữ cũng không tránh khỏi tác động đó. Pháp luật nói chung, pháp luật về việc làm của lao động nữ nói riêng có vai trò đặc biệt quan trọng trong đời sống xã hội bởi pháp luật được sử dụng là công cụ để nhà nước quản lý xã hội và cũng là phương tiện để công dân bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Pháp luật luôn đi sau thực tiễn cho nên việc hoàn thiện pháp luật là điều tất yếu đặt ra trong các lĩnh vực thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật. Đối với pháp luật về việc làm của lao động nữ, có thể chỉ ra một số tác động của CMCN 4.0 đối với việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ như sau:

Một là, CMCN 4.0 tác động đến một số tiêu chí hoàn thiện pháp luật về việc làm cho lao động nữ. Dưới góc độ lý thuyết, các tiêu chí được sử dụng để đánh giá mức độ hoàn thiện của pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm: tính toàn diện; tính đồng bộ và thống nhất; tính phù hợp và khả thi; tính hiệu lực; tính tương thích với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên¹⁰. Trong số các tiêu chí trên, CMCN 4.0 tác động nhiều nhất đến tiêu chí tính phù hợp và khả thi. Tính phù hợp của pháp luật về việc làm của phụ nữ thể hiện ở mối quan hệ giữa các quy phạm pháp luật về tạo việc làm và bảo đảm việc làm của lao động nữ với bối cảnh kinh

⁹ K.Schmab (2017), *The Forth Industrial Revolution*, New York: Currency.

¹⁰ Nguyễn Thị Mai Hiền (2008), *Quyền của phụ nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội, tr. 38.

tế xã hội cũng như khả năng của lao động nữ. Sự chuyển dịch toàn bộ các hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị khiến CMCN 4.0 đem lại nhiều cơ hội và thách thức trong lĩnh vực việc làm, tác động trực tiếp, gián tiếp đối với các ngành nghề trong nền kinh tế và các nhóm người lao động, nhất là nhóm người lao động dễ bị tổn thương như thanh niên, phụ nữ...¹¹. CMCN 4.0 tạo ra nhiều việc làm hơn trong một số ngành nghề như các nhà quản lý, chuyên gia, nhân viên kỹ thuật, nhân viên bán hàng, lao động giản đơn, dịch vụ) nhưng cũng sẽ thu hẹp việc làm của một số ngành nghề khác (thư ký, cán bộ kế hoạch, công nhân vận hành) - hay còn gọi là hiệu ứng “phân cực việc làm - Job polarization”¹². Chính vì những thay đổi về việc làm trong thời gian tới trước tác động của CMCN 4.0 kéo theo sự thay đổi của pháp luật về việc làm của lao động nữ nhằm đảm bảo tính khả thi và phù hợp trong lĩnh vực việc làm của lao động nữ hướng tới hạn chế tối đa tình trạng thất nghiệp của lao động nữ cũng như đảm bảo lao động nữ có thể thích nghi với những ngành nghề mới hoặc ngành nghề cũ nhưng đòi hỏi kỹ năng mới.

Hai là, CMCN 4.0 tác động đến việc hoàn thiện một số nội dung của pháp luật về việc làm của lao động nữ, cụ thể:

CMCN 4.0 thúc đẩy việc hoàn thiện các quy định về bảo đảm cơ hội việc làm bền

vững cho lao động nữ. Lao động nữ đối mặt trước các thách thức về việc làm từ CMCN 4.0 nhiều hơn so với lao động nam, đặc biệt là các hành vi phân biệt đối xử về giới tính trong tuyển dụng. Phân biệt đối xử bao gồm phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp, trong đó phân biệt đối xử trực tiếp dễ nhận biết hơn còn phân biệt đối xử gián tiếp nhận diện khó khăn hơn vì các biện pháp phân biệt đối xử gián tiếp thường không rõ ràng. Phân biệt đối xử đối với lao động nữ xuất phát từ sự khác biệt về giới, từ định kiến giới dẫn tới những hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ gây bất bình đẳng trong các lĩnh vực đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực việc làm¹³. Ví dụ trong tuyển dụng lao động có thể xảy ra phân biệt đối xử với lao động nữ như người sử dụng lao động đặt ra những điều kiện chặt chẽ hơn đối với ứng cử viên là nữ nhằm hạn chế cơ hội của lao động nữ có thể được tuyển dụng vào một vị trí việc làm cụ thể.

Một số doanh nghiệp khi tuyển dụng lao động chỉ tuyển dụng lao động nam, nếu tuyển dụng lao động nữ sẽ kèm theo một số ràng buộc như không được sinh con trong tương lai gần bởi lo sợ việc sinh đẻ có thể ảnh hưởng tới chi phí và hiệu quả của doanh nghiệp¹⁴. Trong thời gian qua, các quy định nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nữ được ban hành như BLLĐ năm

¹¹ ILO (2018), *Cách mạng công nghiệp 4.0 tại Việt Nam: Hàm ý đối với thị trường lao động*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_630855.pdf, truy cập 30/5/2023.

¹² ILO (2018), tidd.

¹³ Lương Thị Hoà (2012), tidd, tr. 12.

¹⁴ Hoàng Triều Hoa (2021), “Bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và giải pháp chính sách”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 13, tr. 3.

2019, Luật Bình đẳng giới năm 2016, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư số 78/2014/TT-BTC ngày 18/6/2014 hướng dẫn Nghị định số 218/2013/NĐ-CP ngày 26/12/2013 hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp cho các doanh nghiệp trong ngành sản xuất, vận tải, xây dựng sử dụng nhiều lao động nữ... Tuy nhiên, các quy định trên vẫn chưa thực sự khuyến khích được các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng lao động nữ. Thậm chí theo các tác giả Nguyễn Tiến Long và Nguyễn Thị Thuý Dung, chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế¹⁵.

CMCN 4.0 đặt ra yêu cầu hoàn thiện các quy định về đào tạo, bồi dưỡng đối với lao động nữ nhằm đáp ứng kỹ năng cho các ngành nghề gia tăng bởi CMCN 4.0. Các tác giả Alhloul, A. và Kiss E. đã chỉ ra rằng CMCN 4.0 đòi hỏi các kỹ năng thuộc bốn nhóm: Kỹ năng thuộc về cá nhân (Personal), kỹ năng thuộc về xã hội/liên cá nhân (Social/International), kỹ năng thuộc về kỹ thuật (Technical) và kỹ năng thuộc về phương pháp luận (Methodological)¹⁶. Lao động nữ nếu không qua đào tạo và thích ứng với công nghệ, chuyển đổi số khó có thể tham gia thị trường lao động và sẽ đối diện

với nguy cơ mất việc làm. Trong thời gian qua, Việt Nam đã ban hành chính sách, pháp luật về đào tạo nghề cho lao động nữ nhưng những chính sách, quy định về việc cập nhật những kiến thức, kỹ năng trước tác động của CMCN 4.0 còn mờ nhạt. Hiện nay, việc phân loại và chuẩn hoá năng lực phù hợp với các trình độ giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học của Việt Nam dựa trên Khung trình độ quốc gia (National Qualification Framework - NQF)¹⁷ được xây dựng theo chuẩn đầu ra (về kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ và trách nhiệm). Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ cũng cần phải tuân theo các chuẩn của NQF, tuy nhiên triển khai NQF vẫn còn chậm chạp cho nên những tác động của NQF đến đào tạo trình độ của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng chưa thực sự rõ nét. Ngoài ra, Luật Dạy nghề quy định dạy nghề và phát triển kỹ năng nghề nhưng mới chỉ quy định ở việc gắn với quá trình đào tạo ở cơ sở nghề mà chưa gắn với quá trình làm việc, lao động của người lao động¹⁸. Những hạn chế trên cùng với việc thiếu vắng quy định cụ thể về hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng trình độ, tay nghề cho lao động nữ trong bối cảnh CMCN 4.0 cũng đặt ra nhu cầu hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

¹⁵ Nguyễn Tiến Long và Nguyễn Thị Thuý Dung (2018), "Thực trạng việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay", *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, số 06, tr. 22.

¹⁶ Alhloul, A.; Kiss, E. (2022). *Industry 4.0 as a Challenge for the Skills and Competencies of the Labor Force: A bibliometric Review and a Survey*, Sci, tr. 12.

¹⁷ Khung trình độ quốc gia Việt Nam đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo Quyết định số 1982/QĐ-TTg về phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam ngày 18/10/2016.

¹⁸ Trần Thắng Lợi (2012), "Hoàn thiện pháp luật về việc làm dưới tác động của công cuộc hội nhập quốc tế", *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 20(228), <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207936>, truy cập 30/5/2023.

Ba là, CMCN 4.0 tác động đến việc nâng cao năng lực thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ. Vấn đề việc làm của lao động nữ mang tính kinh tế xã hội, trước tác động của CMCN 4.0 việc làm của lao động nữ trở nên phức tạp hơn đòi hỏi sự vào cuộc quyết liệt hơn của các cơ quan nhà nước, sự tích cực của lao động nữ và các tổ chức đoàn thể. Quốc hội, Chính phủ, đặc biệt là Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội là những cơ quan chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc hoàn thiện pháp luật về việc làm và đưa các quy định đó áp dụng vào thực tiễn cuộc sống. Các cơ quan, đoàn thể như cơ quan thanh tra, kiểm tra, công đoàn... cần tích cực hơn trong công tác thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền chính sách, pháp luật về việc làm đối với lao động nữ. Đặc biệt, công đoàn, nhất là ban nữ công cần phải phát huy hơn nữa vai trò trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ nói chung, việc làm cho lao động nữ nói riêng.

3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật việc làm của lao động nữ ở Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư

Trên cơ sở phân tích những tác động của CMCN 4.0 đối với việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ, một số khuyến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh CMCN 4.0 được đề cập tới như sau:

Một là, sửa đổi một số điều trong Bộ luật Lao động, Bộ luật Dân sự và một số văn bản pháp luật có liên quan nhằm tăng cường hơn nữa các biện pháp pháp lý bảo vệ hiệu quả thị trường lao động trong nước nói chung và thị

trường lao động nữ nói riêng trong bối cảnh CMCN 4.0. Đồng thời, xây dựng và ban hành mới một số luật mới, như Luật Đất đai (sửa đổi), Luật Giao dịch điện tử. Cụ thể, các cơ quan lập pháp, lập quy cần sớm sửa đổi, bổ sung các quy định hiện hành chưa theo kịp so với yêu cầu của CMCN 4.0. Cụ thể, rà soát các ngành nghề cần đào tạo dự phòng, bổ sung một số ngành nghề mới phát sinh do sự phát triển của khoa học công nghệ để lao động nữ bảo đảm cơ hội việc làm bền vững, không bị gián đoạn, không bị ảnh hưởng đến thu nhập. Ngoài ra, cũng cần chú trọng các ngành nghề đào tạo trong ngắn hạn phù hợp với lao động nữ, gắn kết hoạt động hướng nghiệp và tư vấn việc làm¹⁹.

Nhằm bảo đảm bình đẳng giới về việc làm của lao động nữ, hạn chế sự phân biệt đối xử của doanh nghiệp trong tuyển dụng, sử dụng lao động nữ, Chính phủ cần ban hành quy định cụ thể về việc nghiêm cấm các doanh nghiệp có hành vi phân biệt đối xử với lao động nữ trong các chương trình tuyển dụng của doanh nghiệp²⁰. Hiện nay, các quy định hợp đồng lao động giữa lao động nữ và chủ sử dụng lao động tuân thủ quy định về hợp đồng lao động chung dành cho mọi đối tượng cho nên cần cần nhắc nghiên cứu tách riêng hợp đồng lao động có một bên tham gia là lao động nữ. Quy định tách riêng như vậy sẽ góp phần khống chế

¹⁹ Nguyễn Tiến Long, Nguyễn Thị Thủy Dung (2018), tldd, tr. 23.

²⁰ Hoàng Triều Hoa (2021), tldd, tr. 5, <https://sti.vista.gov.vn/tw/Lists/TaiLieuKHCN/Attachments/321402/CSV139S132021003.pdf>, truy cập 30/5/2023.

được việc doanh nghiệp sa thải lao động nữ một cách tùy tiện²¹.

Hai là, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cho lao động nữ những kiến thức, kỹ năng mới nhằm đáp ứng các yêu cầu của CMCN 4.0. Để làm được điều này trước tiên pháp luật về việc làm của lao động nữ cần có những quy định cụ thể về việc hỗ trợ các doanh nghiệp đào tạo kiến thức về CMCN 4.0 cũng như các kiến thức và kỹ năng xuất phát từ nhu cầu của CMCN 4.0²². Ngoài ra, pháp luật Việt Nam cũng cần có những quy định về đào tạo nghề cho lao động nữ khi bị các doanh nghiệp sa thải do không đáp ứng được yêu cầu về trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Hiện nay, Việt Nam đã ban hành Khung trình độ quốc gia và đã có Kế hoạch triển khai Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2025 theo Quyết định 1232/QĐ-TTg ngày 15/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ. Tuy nhiên, để cho lao động nói chung, lao động nữ nói riêng đạt các tiêu chuẩn trình độ giáo dục, đào tạo cấp khu vực, Việt Nam cần đẩy nhanh hơn nữa việc hoàn thiện các quy định về đào tạo nghề nhằm hướng tới hài hoà hoá trình độ giữa Việt Nam và các nước trong khu vực, từ đó giúp lao động nữ sẽ có nhiều hơn cơ hội tiếp cận và làm việc tại các nước thành viên ASEAN.

Ba là, tăng cường năng lực thực thi pháp luật và chính sách về lao động nữ, việc làm lao động nữ: Thực tiễn cho thấy có một khoảng cách không nhỏ giữa việc thực thi chính sách, pháp luật với hệ thống chính sách, luật hiện nay, ở tất cả các cấp, các ngành, tất cả các lĩnh vực nói chung và lĩnh vực lao động, việc làm nói riêng, đặc biệt là ở địa phương. Vì vậy, cần tăng cường năng lực thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ trong bối cảnh CMCN 4.0 theo hướng chú trọng vào ba yếu tố then chốt sau đây: 1) đánh giá năng lực lãnh đạo và quản trị hiệu quả (KPI); 2) tăng cường ứng dụng công nghệ số và số hóa hệ thống dữ liệu về lao động, việc làm và tổ chức, thực hiện pháp luật về lao động và lao động nữ; 3) kiện toàn tổ chức, bộ máy kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực thi pháp luật về lao động và việc làm lao động nữ trong bối cảnh CMCN 4.0; 4) tăng cường kết nối và chia sẻ kinh nghiệm trong tổ chức, thực hiện các chính sách, pháp luật nói chung, và pháp luật lao động, việc làm, bình đẳng giới nói riêng, giữa các tỉnh, thành, địa phương trong nước và quốc tế.

Kết luận

Pháp luật về việc làm có vai trò cốt lõi là công cụ pháp lý điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực việc làm và qua đó Nhà nước có thể quản lý, điều tiết thị trường lao động một cách phù hợp. Trong lĩnh vực việc làm của lao động nữ, pháp luật về việc làm đóng vai trò xoá bỏ sự bất bình đẳng mà lao động nữ phải đối mặt do sự khác biệt về giới trong thị trường lao động, từ đó tăng cơ hội việc làm cho họ. CMCN 4.0 mang lại những

²¹ Lê Hồng Việt (2020), “Một số đề xuất nhằm hỗ trợ lao động nữ trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư”, *Tạp chí Khoa học*, Học viện Phụ nữ Việt Nam, số 2, tr. 68.

²² Lê Hồng Việt (2020), *tlđd*, tr. 67.

cơ hội việc làm mới cho lao động nữ nhưng cũng đe dọa đến việc làm ở một số lĩnh vực nghề nghiệp đòi hỏi năng lực liên quan đến khoa học công nghệ. Pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ đã được hoàn thiện qua mỗi giai đoạn phát triển, tuy nhiên trong giai đoạn hiện nay lại đòi hỏi việc hoàn thiện theo hướng phù hợp với sự phát triển của khoa học công nghệ cũng như hội nhập quốc tế về lao động sâu và rộng hơn. Bởi vậy trong thời gian tới, việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ cần lưu ý một số tiêu chí về tính hoàn thiện của pháp luật trong quá trình sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan, hoàn thiện một số nội dung về đảm bảo quyền bình đẳng của lao động nữ trong tuyển dụng, sử dụng lao động tại các doanh nghiệp, tăng cường hoạt động đào tạo, hướng nghiệp cho lao động nữ giúp họ nâng cao tay nghề và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về việc làm của lao động nữ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alhloul, A.; Kiss, E. (2022). *Industry 4.0 as a Challenge for the Skills and Competencies of the Labor Force: A bibliometric Review and a Survey*. Sci.
2. Asian Development Bank (ADB) (2017), *ASEAN 4.0: What does the Fourth Industrial Revolution mean for regional economic integration?*, World Economic Forum, <http://dx.doi.org/10.22617/TCS179126-2>
3. Đào Thị Hằng (2005), “Vấn đề bình đẳng giới và những đảm bảo trong pháp luật lao động Việt Nam”, *Tạp chí Luật học*, Đặc san về bình đẳng giới.
4. Hoàng Triều Hoa (2021), “Bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và giải pháp chính sách”, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 13.
5. ILO (2018), *Cách mạng công nghiệp 4.0 tại Việt Nam: Hàm ý đối với thị trường lao động*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_630855.pdf
6. K.Schmab (2017), *The Forth Industrial Revolution*, New York: Currency.
7. Lâm Thị Thu Huyền (2011), *Những vấn đề pháp lý cơ bản về việc làm và giải quyết việc làm trong bối cảnh suy thoái kinh tế ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
8. Lê Hồng Việt (2020), “Một số đề xuất nhằm hỗ trợ lao động nữ trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư”, *Tạp chí Khoa học*, Học viện Phụ nữ Việt Nam, số 2.
9. Lê Thị Hoài Thu (2013), *Bảo đảm quyền con người trong pháp luật lao động Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
10. Nguyễn Thị Mai Hiền (2008), *Quyền của phụ nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ luật học, Đại học quốc gia Hà Nội.
11. Nguyễn Tiến Long, Nguyễn Thị Thuý Dung (2018), “Thực trạng việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Kinh tế và Quản trị kinh doanh*, số 06.
12. Trần Thắng Lợi (2012), “Hoàn thiện pháp luật về việc làm dưới tác động của công cuộc hội nhập quốc tế”, *Tạp chí Nghiên cứu lập pháp*, số 20(228), <http://lap.phap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207936>