

## QUYỀN BÌNH ĐẲNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT PHILIPPINES

VŨ NGỌC DƯƠNG \*

Quyền của con người trong đó có quyền của phụ nữ là vấn đề mang tính toàn cầu được ghi nhận trong Hiến chương Liên hợp quốc và các văn bản pháp luật quốc tế khác. Ở mỗi quốc gia, vấn đề bảo đảm quyền của phụ nữ luôn là tiêu chí quan trọng để xây dựng các đạo luật bởi đây là một trong các nguyên lí của nền pháp quyền.<sup>(1)</sup> Philippines là quốc gia mà nữ quyền được bảo vệ tối ưu, nhất là trong lĩnh vực lao động. Theo kết quả điều tra của Bộ lao động và việc làm Philippines, số phụ nữ nước này giữ vị trí trọng trách trong lao động có tỉ lệ cao gấp gần 2 lần so với nam giới.<sup>(2)</sup> Một báo cáo quốc tế do hãng Grant Thornton thực hiện cho thấy 97% doanh nghiệp tại Philippines có phụ nữ tham gia vào các vị trí quản lí chủ chốt, mức cao nhất trong số 32 quốc gia được khảo sát trong khi tỉ lệ trung bình toàn cầu là 59%.<sup>(3)</sup> Trong các quyền của nữ lao động thì quyền bình đẳng là quyền quan trọng nhất được luật pháp của hầu hết các nước trên thế giới ghi nhận.

Đảm bảo quyền của phụ nữ trong đó có quyền bình đẳng là nguyên tắc quan trọng được Hiến pháp Philippines ghi nhận: “Nhà nước bảo vệ phụ nữ bằng việc đảm bảo cho họ có điều kiện làm việc an toàn, đảm bảo sức khoẻ, có tính đến chức năng làm mẹ của họ cũng như các điều kiện vật chất và cơ hội để nâng cao phúc lợi, đảm bảo cho họ nhận thức được đầy đủ tiềm năng của mình

trong việc phục vụ đất nước” (khoản 14 Điều 8) và “Nhà nước bảo vệ một cách bình đẳng sự sống của bà mẹ và thai nhi (khoản 12 Điều 2)... “Nhà nước thừa nhận vai trò của phụ nữ trong xây dựng đất nước và đảm bảo sự bình đẳng cơ bản trước pháp luật giữa phụ nữ và nam giới” (khoản 14 Điều 2). Các nguyên tắc cơ bản này được cụ thể hoá trong lĩnh vực lao động quy định tại Bộ luật lao động Philippines năm 1974 và các đạo luật liên quan như: Đạo luật số 851 quy định về tháng lương thứ 13 năm 1975; Đạo luật an sinh xã hội năm 1954 (sửa đổi, bổ sung vào các năm 1969, 1977, 1996, 1997, 2006...); Đạo luật về chống quấy rối tình dục năm 1995...

Quyền bình đẳng của lao động nữ theo pháp luật Philippines được thể hiện trong các quy định về đảm bảo công bằng trong tuyển dụng, sử dụng lao động, trả công, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, chăm sóc sức khỏe, dịch vụ y tế... Tuy nhiên, quyền bình đẳng của lao động nữ ở đây không thể hiểu là các quy định “ngang bằng” về quyền lợi, nghĩa vụ giữa lao động nữ và nam (tương đẳng) mà phải trên cơ sở tính đến các đặc điểm riêng của người phụ nữ và thiên chức làm mẹ của họ. Quyền bình đẳng của lao động nữ được thể hiện trong pháp luật Philippines cụ thể như sau:

\* Trường Đại học Luật Hà Nội

### 1. Bình đẳng về cơ hội việc làm

Quyền được làm việc của nữ lao động Philippines được Nhà nước đảm bảo. Nhà nước không ngừng tạo mọi điều kiện trong khả năng có thể để nữ lao động được làm việc ở trong hoặc ngoài nước, tạo ra thu nhập nuôi sống bản thân và gia đình mà không có bất kì sự phân biệt đối xử nào so với nam giới. Theo quy định của pháp luật Philippines, nữ lao động có quyền tự do lựa chọn việc làm phù hợp với lợi ích quốc gia, *“Nhà nước đảm bảo công bằng các cơ hội việc làm không phân biệt giới tính, chủng tộc, tôn giáo...”* (Điều 3 Bộ luật lao động).

Đây cũng là quyền cơ bản của nữ lao động được hầu hết pháp luật các nước trên thế giới ghi nhận trong đó có Việt Nam.

Quyền bình đẳng về cơ hội việc làm của nữ lao động theo pháp luật Philippines còn được hiểu là không có sự phân biệt đối xử nào giữa phụ nữ và nam giới về cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, cơ hội được đào tạo, học tập. Theo quy định tại khoản b Điều 135 Bộ luật lao động Philippines, sẽ là trái pháp luật cho bất cứ hành vi nào của người sử dụng lao động nhằm: *“Ưu đãi một nam lao động hơn một người nữ lao động đối với sự thăng tiến, những cơ hội nghề nghiệp và cơ hội đào tạo, học tập chỉ vì giới tính của họ”*. Cũng theo Điều 135 Bộ luật lao động Philippines, nếu những hành vi như vậy diễn ra ở mức độ nghiêm trọng thì người sử dụng lao động có thể bị truy cứu trách nhiệm hình sự.

Quyền bình đẳng, không bị phân biệt đối xử của lao động nữ về cơ hội việc làm được Nhà nước Philippines đảm bảo ngay cả khi họ kết hôn hoặc thực hiện thiên chức làm mẹ

của mình. Kết hôn là quyền chính đáng, cơ bản của con người, bất kể là nam hay nữ nhằm phát triển bền vững xã hội được tất cả các quốc gia trên thế giới ghi nhận. Tuy nhiên, trong lĩnh vực lao động, người sử dụng lao động có thể lo ngại việc kết hôn của người phụ nữ sẽ ảnh hưởng đến công việc, năng suất lao động do họ phải thực hiện chức năng làm mẹ, làm vợ của mình nên thực tế đã diễn ra các hành vi phân biệt đối xử với lao động nữ khi họ kết hôn hoặc mang thai. Chính vì thế, để bảo vệ phụ nữ khỏi sự phân biệt đối xử này và cũng nhằm đảm bảo sự phát triển bình thường của xã hội, Bộ luật lao động Philippines quy định nghiêm cấm các hành vi của người sử dụng lao động nhằm chống lại hôn nhân của phụ nữ: Sẽ bị coi là trái phép nếu người sử dụng lao động đưa ra yêu cầu cấm nữ lao động kết hôn như là điều kiện của việc làm hoặc để tiếp tục việc làm đó, yêu cầu trên có thể được quy định rõ ràng hoặc ngầm hiểu rằng sau khi kết hôn nữ lao động phải chấp nhận li thân hoặc bị sa thải. Người sử dụng lao động phải chịu trách nhiệm trước pháp luật nếu thực hiện hành vi phân biệt đối xử hoặc các hành vi khác gây ảnh hưởng tới lao động nữ chỉ vì cô ấy kết hôn (Điều 136 Bộ luật lao động). Các hành vi sa thải hoặc không cho lao động nữ được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật trong khi họ mang thai cũng bị nghiêm cấm, cụ thể khoản 2 Điều 137 Bộ luật lao động Philippines quy định: *“sẽ là trái phép cho hành vi sa thải lao động nữ khi họ mang thai hoặc nghỉ đẻ”*; khoản 3 Điều này cũng quy định không được phép sa thải hoặc ngăn cản lao động nữ sau khi sinh quay trở lại làm việc vì lo sợ cô ấy

lại một lần nữa có mang. Đây là quy định mà pháp luật hầu hết các nước trên thế giới đều ghi nhận, trong đó có Việt Nam. Bộ luật lao động Việt Nam quy định tại Điều 111: “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nữ vì lí do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động*”.

## 2. Bình đẳng về tiền lương, tiền công lao động

Ngoài quyền bình đẳng trong cơ hội việc làm, pháp luật Philippines còn quy định lao động nữ bình đẳng với nam giới trong việc hưởng lương, hưởng tiền công lao động. So với Việt Nam, các quy định về tiền lương ở Philippines có những khác biệt cơ bản, đặc biệt là việc trả lương tháng thứ 13 cho người lao động (thực chất là khoản tiền thưởng) là bắt buộc chứ không phải là thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trên cơ sở doanh thu. Bình đẳng về tiền lương là quyền cơ bản mà pháp luật lao động các nước trên thế giới đều quy định. Quyền này được ghi nhận tại khoản a Điều 135 Bộ luật lao động Philippines như sau: “*Nghiêm cấm việc thanh toán khoản tiền lương, tiền công hoặc phụ cấp khác của lao động nữ ít hơn nam giới cho công việc có giá trị ngang nhau*”. Công việc có giá trị ngang nhau không phải đơn thuần là các công việc giống nhau mà chúng phải được đánh giá bằng các phương pháp nhất định được ấn định (ví dụ bằng cách tính thang lương và chấm điểm cho công việc...) mà không có sự phân biệt giới tính.<sup>(4)</sup> Quyền này của lao động nữ cũng được ghi nhận tại khoản 1 Điều 111 Bộ luật

lao động Việt Nam: “*Người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, nâng bậc lương và trả công lao động*”. Quyền bình đẳng về tiền lương cũng được ghi nhận trong văn kiện quốc tế là Công ước số 100 ngày 29/06/1951 của Tổ chức lao động thế giới (ILO) về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Tại Điều 2 Công ước yêu cầu: “*mỗi nước thành viên bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau*”.<sup>(5)</sup>

## 3. Bình đẳng về điều kiện làm việc

Theo pháp luật Philippines, lao động nữ có quyền bình đẳng với nam giới về điều kiện làm việc. Bình đẳng trong trường hợp này không có nghĩa là quy định giống nhau về điều kiện làm việc giữa phụ nữ và nam giới. Điều kiện làm việc của lao động nữ có những đặc thù so với lao động nam do những khác biệt về cơ thể, tâm sinh lí và chức năng làm mẹ của họ. Chính vì thế, ngoài các quy định chung về điều kiện làm việc của người lao động như được trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, được khám sức khoẻ định kì, đảm bảo điều kiện về vệ sinh lao động, các điều kiện khác do Bộ trưởng Bộ lao động và việc làm Philippines quy định<sup>(6)</sup> thì lao động nữ được dành cho những điều kiện lao động riêng thích hợp. Các quy định riêng về điều kiện lao động của lao động nữ được ghi nhận tại Chương I Phần thứ 3 Bộ luật lao động Philippines. Cụ thể: Khoản a

Điều 132 quy định: “*người lao động nữ được cung cấp những chỗ làm việc thích hợp và cho phép họ sử dụng chỗ làm việc đó để nghỉ ngơi cũng như thực hiện nhiệm vụ mà không ảnh hưởng tới chất lượng công việc*”; khoản b Điều 132 quy định: “*người sử dụng lao động phải thiết lập những nhà vệ sinh và những chậu rửa mặt riêng biệt cho lao động nam và nữ đồng thời phải có ít nhất một phòng thay đồ dành cho lao động nữ*”; khoản c Điều 132 quy định người sử dụng lao động phải thiết lập những nhà trẻ tại nơi làm việc có sử dụng nhiều lao động nữ để họ có điều kiện thực hiện chức năng làm mẹ của mình (việc thiết lập nhà trẻ sẽ do Bộ trưởng Bộ lao động và việc làm Philippines quy định trong những trường hợp thích hợp)... Đây là những quy định tương tự như tại Bộ luật lao động Việt Nam, ví dụ, Điều 116 Bộ luật lao động Việt Nam quy định: “1. Nơi có sử dụng lao động nữ phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ”; 2. Ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo”.

Bên cạnh việc đảm bảo về cơ sở vật chất cho lao động nữ, các biện pháp để bảo đảm môi trường làm việc cũng được pháp luật lao động Philippines quy định cụ thể, đáng chú ý là quy định về chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Pháp luật Philippines dành riêng một đạo luật quy định về vấn đề này, đó là Đạo luật số 7877 năm 1995 về chống quấy rối tình dục trong môi trường lao động, giáo dục đào tạo và cho các mục đích khác. Mục tiêu của đạo luật không chỉ dành riêng

cho việc chống quấy rối tình dục đối với lao động nữ, tuy nhiên ở Philippines và tại hầu hết các nước trên thế giới trong đó có Việt Nam thì nạn nhân của quấy rối tình dục đa phần là nữ giới (chiếm 80%).<sup>(7)</sup> Chính vì thế, Đạo luật này góp phần tạo môi trường làm việc an toàn, bình đẳng cho lao động nữ. Trong pháp luật các nước châu Âu, quấy rối tình dục là hành vi phân biệt đối xử bị cấm, cụ thể Ủy ban châu Âu định nghĩa quấy rối tình dục là: “*Khi một thái độ có liên quan đến giới tính thể hiện ở hình thức có từ ngữ, không từ ngữ hay bằng cơ thể có mục đích, tác động làm tổn thương đến phẩm giá của một người hay tạo nên một môi trường mang nhiều dọa dẫm, thù địch, hạ thấp, lăng nhục, xúc phạm hay làm người khác bối rối*”.<sup>(8)</sup> Ở Thụy Sĩ hành vi quấy rối tình dục được quy định tại Luật bình đẳng và việc thực hiện hành vi này là biểu hiện của việc phân biệt đối xử về giới, bất bình đẳng.<sup>(9)</sup> Theo quy định tại khoản a.1. Điều 1 Đạo luật chống quấy rối tình dục Philippines thì quấy rối tình dục trong môi trường làm việc là khi cá nhân nào đó đòi hỏi về các ưu tiên tình dục được thực hiện như là một điều kiện của tuyển dụng, tiếp tục làm việc, trở lại làm việc... hoặc các đặc ân khác như là sự thăng cấp, cơ hội được học tập, đào tạo... Đạo luật này của Philippines chủ yếu nhằm chống hành vi quấy rối tình dục của người sử dụng lao động hoặc các cá nhân có thẩm quyền khác như người quản lý đối với nhân viên của họ.

Như trên đã phân tích, bình đẳng không thể hiểu cứng nhắc là sự ngang nhau về quyền lợi và nghĩa vụ giữa phụ nữ và nam giới mà phải trên cơ sở tính đến các đặc thù của người phụ nữ. Trong việc đảm bảo bình

đăng về điều kiện làm việc cũng vậy, có những công việc đặc thù mà nếu sử dụng lao động nữ sẽ ảnh hưởng đến sức khỏe, chức năng làm mẹ của họ. Chính vì thế pháp luật Philippines cấm sử dụng lao động nữ trong một số lĩnh vực, ngành nghề nhất định, ví dụ Điều 130 Bộ luật lao động Philippines quy định cấm sử dụng lao động nữ trong các công việc làm vào ban đêm (nightwork prohibition): “Không được tuyển dụng lao động nữ, dù ở bất kỳ độ tuổi nào để làm việc có phụ cấp hay không phụ cấp (bù đắp - compensation) trong các trường hợp sau: a. Trong bất kỳ cơ sở công nghiệp nào từ giữa 10 giờ đêm cho đến 6 giờ sáng hôm sau; b. Trong bất kỳ cơ sở thương mại hoặc phi công nghiệp và các chi nhánh của nó, từ giữa nửa đêm (between midnight) đến 6 giờ sáng hôm sau; c. Đám trách làm đêm trong bất kỳ cơ sở nông nghiệp nào trừ phi người lao động nữ được dành cho thời gian nghỉ ngơi sau đó không ít hơn 9 giờ liên tiếp”. Tất nhiên, Bộ luật lao động cũng quy định những ngoại lệ nhất định mà trong những trường hợp này được sử dụng lao động nữ làm đêm, đó là: “a. Trong trường hợp thực sự xảy đến trước mắt hoặc trong trường hợp khẩn cấp nghiêm trọng gây ra do tai nạn, hoả hoạn, lũ lụt, bão, động đất, dịch bệnh hoặc thiên tai... để tránh thiệt hại về người hoặc tài sản, hoặc trong trường hợp bất khả kháng hoặc trường hợp nguy hiểm đến sự an toàn công cộng; b. Trong trường hợp khẩn cấp để tránh những thiệt hại nghiêm trọng cho người sử dụng lao động; c. Trường hợp sự làm việc của nữ lao động là cần thiết để ngăn chặn thiệt hại nghiêm trọng của hàng dỡ hỏng; d. Trong trường hợp người nữ lao động chịu trách

nhiệm giữ một vị trí quản lý hoặc kỹ thuật hoặc nơi mà các nữ lao động làm việc để cung cấp các dịch vụ y tế và phúc lợi; e. Nơi mà tính chất của công việc đòi hỏi kỹ năng bằng tay khéo léo của phụ nữ mà nam giới thực hiện công việc này không hiệu quả bằng...”. Quy định này của pháp luật Philippines nhằm đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ và quan trọng hơn đó là đảm bảo cho họ có thời gian thực hiện chức năng làm mẹ, làm vợ của mình. Ở Việt Nam, tại Thông tư của liên bộ Bộ lao động thương binh và xã hội – Bộ y tế số 03/TT-LB ngày 28/1/1994 cũng quy định các điều kiện có hại và công việc không được sử dụng lao động nữ, đó là hầm lò, nơi cheo leo nguy hiểm, nơi làm việc không phù hợp với thân kinh, tâm lý phụ nữ... Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật lao động Việt Nam, sử dụng lao động nữ trong các việc làm đêm không bị cấm.

Về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, cũng như nam giới, theo quy định tại Bộ luật lao động Philippines, giờ làm việc bình thường của người lao động nữ là 8 giờ/ngày và 5 ngày/tuần, người lao động được phép nghỉ sau mỗi bữa ăn là 60 phút... Bên cạnh đó, trong một năm người lao động được nghỉ các ngày lễ được hưởng nguyên lương, đó là ngày năm mới, ngày thứ 5 trước Lễ phục sinh, ngày tưởng niệm Đức Chúa Giesu bị đóng đinh, thứ sáu tuần thánh, ngày 9/4, ngày 1/5, ngày 12/6, ngày 4/7, 13/11, 25 và 30/12, ngày tổng tuyển cử... Về vấn đề này, Bộ luật lao động nước ta cũng có những quy định tương tự. Ở nước ta lao động nữ còn được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh, trong thời gian nuôi con dưới 12

tháng tuổi mỗi ngày được nghỉ 60 phút... Đây là những quy định tiến bộ, phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý của người phụ nữ.

#### 4. Bình đẳng trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội

Về chế độ bảo hiểm, theo pháp luật Philippines, lao động nữ cũng như nam khi tham gia quan hệ lao động được quyền tham gia bảo hiểm xã hội với các chế độ như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, thất nghiệp... Trong đó, chế độ ốm đau, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được quy định giống nhau giữa nam và nữ. Đặc biệt, khác với Việt Nam, Philippines xác định độ tuổi nghỉ hưởng trợ cấp hưu trí không có sự phân biệt giữa nam và nữ, đều là 60 tuổi và có đủ 120 tháng đóng góp trước khi nghỉ hưu. Người lao động Philippines còn được kéo dài độ tuổi nghỉ hưu và 65 tuổi là độ tuổi về hưu bắt buộc. Mức hưởng cũng như công thức tính theo quy định của pháp luật Philippines cũng không có sự khác biệt giữa nam và nữ.

Chế độ bảo hiểm thai sản là chế độ bảo hiểm đặc thù của lao động nữ được quy định tại Luật an sinh xã hội Philippines. Đối với bảo hiểm thai sản, nghĩa vụ đóng góp không đặt ra đối với người lao động mà chỉ đặt ra đối với người sử dụng lao động với mức đóng 0,4% tiền lương và được mở rộng đối với trường hợp mang thai, sinh con, sảy thai, phá thai. Lao động nữ theo quy định của pháp luật Philippines được nghỉ khi mang thai và sinh nở: *“Những lao động nữ mang thai được nghỉ ít nhất 2 tuần trước khi đến ngày sinh theo dự kiến và 4 tuần khác sau khi sinh nở bình thường hoặc sảy thai mà*

*vẫn được trả lương đầy đủ trên cơ sở mức lương trung bình thường xuyên hàng tuần của mình. Người sử dụng lao động có thể yêu cầu từ bất kì người lao động nữ mang thai nào phải xuất trình giấy khám sức khỏe để chứng minh cho việc mang thai của họ và sự sinh nở sẽ diễn ra trong khoảng hai tuần sau đó”* (Điều 133 (a) Bộ luật lao động Philippines); *“Người lao động nữ mang thai có thể được mở rộng thời gian nghỉ trên cơ sở giấy chứng nhận y tế cho những vấn đề phát sinh của việc có mang, sinh nở, sảy thai, hoặc các vấn đề khác liên quan, những vấn đề mà có thể gây ảnh hưởng đến họ trong công việc trừ phi họ có thể đi làm mà không sử dụng sự cho phép đó”* (Điều 133 (b) Bộ luật lao động Philippines). Nhìn chung, theo quy định của pháp luật Philippines, thời gian nghỉ thai sản ít hơn khá nhiều so với quy định tại Bộ luật lao động Việt Nam và ít hơn so với mức trung bình của các nước trong khu vực.<sup>(10)</sup> Điều 114 Bộ luật lao động Việt Nam quy định người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con cộng lại từ 4 đến 6 tháng. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Có thể nói việc các nước quy định khác nhau về vấn đề này là do sự đánh giá tương quan trong việc bảo vệ quyền của lao động nữ và các lợi ích của người sử dụng lao động bởi khi dành nhiều quyền lợi cho lao động nữ cũng đồng nghĩa với việc tạo ra cho người sử dụng lao động và cả nhà nước nhiều nghĩa vụ hơn. Nếu sự đánh giá này không chính xác, không hợp lý, ví dụ quá thiên về bảo vệ các quyền của lao động nữ sẽ dẫn đến thực tế là người sử dụng lao động

“ngại” sử dụng họ. Hiện nay, theo khuyến nghị của ILO, mức trợ cấp thai sản tối thiểu phải bằng 2/3 thu nhập trước khi nghỉ và phải đảm bảo độ dài thời gian nghỉ ít nhất là 12 tuần.

**Bảng thống kê số ngày nghỉ thai sản và mức lương được hưởng trong thời gian nghỉ một số nước trong khu vực<sup>(11)</sup>**

Tên nước	Thời gian nghỉ	% lương được hưởng
Philippines	60 ngày	100
Việt Nam	4 - 6 tháng	100
Singapore	8 tuần	100
Campuchia	90 ngày	50
Lào	90 ngày	100
Myanmar	12 tuần	66,7
Malaysia	60 ngày	100
Thái Lan	90 ngày	100 cho 45 ngày và 50 cho 45 ngày tiếp theo

Cơ quan quản lý và điều hành việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội ở Philippines là Hội đồng quản lý an sinh xã hội. Hội đồng quản lý an sinh xã hội Philippines bao gồm các thành viên là đại diện các giới: chủ doanh nghiệp, người lao động và công chúng theo tỉ lệ do Luật an sinh xã hội quy định nhưng mỗi giới phải có ít nhất một phụ nữ.<sup>(12)</sup> Nhìn vào cơ cấu của cơ quan này cũng có thể thấy rõ chính sách của Philippines trong việc thiết kế một thiết chế đảm bảo quyền bình đẳng cho lao động nữ.

Nếu so sánh với Philippines, có thể nói pháp luật lao động Việt Nam có nhiều điểm tương đồng. Điều này cũng cho thấy việc

bảo vệ quyền lợi của lao động nữ ở Việt Nam đang ngày càng được chú trọng. Tuy vậy có một số quy định của Philippines mà chúng ta cần phải nghiên cứu để áp dụng vào điều kiện cụ thể của Việt Nam như quy định về chống quấy rối tình dục trong lao động, quy định độ tuổi hưu trí, quy định hạn chế lao động nữ làm đêm.../.

(1). Chương trình thông tin quốc tế, Bộ ngoại giao Hoa Kỳ, Các nguyên lý của nền pháp quyền, tháng 4/2005. Nguồn: [http://vietnamese.vietnam.usembassy.gov/doc\\_principles\\_xvii.html](http://vietnamese.vietnam.usembassy.gov/doc_principles_xvii.html).

(2). Năm 2004 số lượng phụ nữ nắm giữ các vị trí trọng trách ở Philippines là 2,162 triệu người và tăng lên 2,257 triệu trong năm 2006 trong khi nam giới chỉ chiếm số lượng là 1,613 triệu (năm 2004) và 1,629 triệu người (năm 2006). Xem: <http://dantri.com.vn/c36/s36-190594/philippines-phu-nu-quyen-chuc-lan-at-nam-gioi.htm>.

(3). Xem: <http://dantri.com.vn/c36/s36190594/philippines-phu-nu-quyen-chuc-lan-at-nam-gioi.htm>.

(4). Xem: Lê Thuý (dịch), *Phân biệt đối xử và khác biệt tiền công giữa nam và nữ*, Nguồn: <http://www.kinhthhoc.com/index.php?name=News&file=article&sid=94&theme=Printer>

(5). Nguồn: [http://vbqpl.moj.gov.vn/law/vi/1951\\_to\\_1960/1951/195106/195106290001/document\\_view](http://vbqpl.moj.gov.vn/law/vi/1951_to_1960/1951/195106/195106290001/document_view)

(6). Xem: Chương II Phần thứ 2: Sức khoẻ và an toàn nghề nghiệp - Bộ luật lao động Philippines

(7). Xem: <http://suckhoedoisong.vn/20090615030127565p0c6/quay-roi-tinh-duc.htm>

(8). Xem: [http://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A5y\\_r%E1%BB%91i\\_t%C3%ACnh\\_d%E1%BB%A5c](http://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A5y_r%E1%BB%91i_t%C3%ACnh_d%E1%BB%A5c)

(9). Xem: [http://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A5y\\_r%E1%BB%91i\\_t%C3%ACnh\\_d%E1%BB%A5c](http://vi.wikipedia.org/wiki/Qu%E1%BA%A5y_r%E1%BB%91i_t%C3%ACnh_d%E1%BB%A5c)

(10). Xem: Bảng thống kê số ngày nghỉ thai sản và mức lương hưởng trong thời gian nghỉ của các nước trên thế giới, Nguồn: [http://www.apesma.asn.au/women/maternity\\_leave\\_around\\_the\\_world.asp](http://www.apesma.asn.au/women/maternity_leave_around_the_world.asp)

(11). Xem: [http://www.apesma.asn.au/women/maternity\\_leave\\_around\\_the\\_world.asp](http://www.apesma.asn.au/women/maternity_leave_around_the_world.asp)

(12). Xem: Đinh Thu Hiền, Hệ thống an sinh xã hội của Philippin, *Tạp chí bảo hiểm xã hội*, số 3B/2009.