

CÁC QUY ĐỊNH VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LĨNH VỰC LUẬT LAO ĐỘNG, ĐỐI CHIẾU VÀ KHUYẾN NGHỊ

TS. NGUYỄN THỊ KIM PHỤNG *

Trong những năm gần đây, bình đẳng giới trở thành vấn đề vừa mang tính truyền thống, vừa mang tính hiện đại. Trong bối cảnh đó, Luật bình đẳng giới đầu tiên của Việt Nam đã được thông qua vào kì họp thứ mười, Quốc hội Khóa XI, ngày 29/11/2006. Dù mới chủ yếu mang tính nguyên tắc nhưng Luật này vẫn là mốc đặc biệt quan trọng khi chúng ta chưa có luật về chống phân biệt đối xử.⁽¹⁾ Nó chi phối rộng rãi tới các lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình, liên quan tới mọi hoạt động của các cơ quan, tổ chức, cá nhân. Tuy nhiên, khi Luật bình đẳng giới chủ yếu quy định những vấn đề có tính nguyên tắc thì việc thực hiện nó cần được đặt trong điều kiện sửa đổi bổ sung các đạo luật, bộ luật chuyên ngành có liên quan đến bình đẳng giới hoặc ban hành các văn bản hướng dẫn hợp lí các nguyên tắc chung đã được quy định. Điều đó rất cần thiết để thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực luật lao động vì BLLĐ được soạn thảo cách đây đã hơn một thập kỉ (thông qua năm 1994). Khi đó, chúng ta chưa có điều kiện xem xét tổng thể vấn đề bình đẳng giới, chưa xác định các biện pháp thúc đẩy việc thực hiện bình đẳng giới trên thực tế nên một số quy định của BLLĐ có thể không còn phù hợp trong điều kiện hiện nay. Để làm rõ các nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực luật

lao động, bài viết này nhằm hệ thống, đánh giá lại những quy định liên quan đến bình đẳng giới trong luật lao động và đưa ra những khuyến nghị cho việc hoàn thiện chế định bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Hi vọng những khuyến nghị này có thể được tham khảo trong quá trình hướng dẫn thi hành Luật bình đẳng giới hoặc khi sửa đổi, bổ sung tổng thể các quy định của Bộ luật lao động (BLLĐ).

1. Bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo nghề

Để thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo, Luật bình đẳng giới quy định: “*Nam nữ được bình đẳng trong việc lựa chọn ngành nghề, trong việc tiếp cận và hưởng thụ các chính sách về giáo dục đào tạo...*” (Điều 14) và “*đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ*” (điểm b khoản 3 Điều 13). Quy định này đã thể hiện những tư tưởng chủ yếu, có tính khái quát về bình đẳng giới trong giáo dục, đào tạo nói chung. Thực tế, nguyên tắc về bình đẳng giới và quyền cơ bản của lao động nữ trong lĩnh vực đào tạo nghề đã được quy định tương đối cụ thể trong luật lao động (xem Điều 5, Điều 109, Điều 110 và Điều 113 BLLĐ). Đặc biệt trong đó, luật lao động quy định trách nhiệm

* Giảng viên chính Khoa pháp luật kinh tế Trường Đại học Luật Hà Nội

của Nhà nước trong việc thực hiện các biện pháp nâng cao trình độ nghề nghiệp, đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ; quy định quyền của lao động nữ được chấm dứt hợp đồng học nghề với doanh nghiệp nếu có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc mà không phải bồi thường phí đào tạo... Những quy định này không chỉ khẳng định nguyên tắc bình đẳng giới mà còn có những nội dung riêng phù hợp, ưu tiên lao động nữ trên cơ sở chức năng giới của họ để thực hiện sự bình đẳng trên thực tế.

Tuy nhiên, vấn đề đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ chưa được hướng dẫn thực hiện hợp lý. Trong BLLĐ, trách nhiệm đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ thuộc các cơ quan Nhà nước (Điều 110) nhưng theo Nghị định số 23/1996/NĐ-CP và Nghị định số 02/2001/NĐ-CP thì lại thuộc trách nhiệm của doanh nghiệp sử dụng lao động nữ. Các đơn vị này phải nghiên cứu những nghề mà lao động nữ không thể làm việc được cho đến tuổi hưu để đào tạo nghề dự phòng cho họ và hạch toán chi phí vào giá thành. Như vậy vừa không đúng nguyên tắc hướng dẫn luật, vừa không phù hợp với nguyên tắc của kinh tế thị trường. Nó tạo cho chủ doanh nghiệp tâm lý không muốn sử dụng lao động nữ vì phải tăng chi phí. Điều đó có thể tạo ra sự phân biệt đối xử với phụ nữ khi tuyển dụng. Việc nghiên cứu hệ thống nghề không thể thực hiện ở cấp doanh nghiệp (và phụ thuộc vào quan điểm của họ) mà phải ở tầm vĩ mô hơn, cấp ngành hoặc cấp nhà nước thì mới hiệu quả.

Vì vậy, trong thời gian tới, nên nhất quán quan điểm Nhà nước phải có trách nhiệm

nghiên cứu những nghề nào lao động nữ không thể làm việc lâu dài cho đến tuổi nghỉ hưu (xiếc, một số ngành biểu diễn nghệ thuật, mầm non, tiếp viên hàng không...) và ban hành danh mục loại ngành nghề này. Vấn đề đào tạo nghề dự phòng có thể quy định cho các cơ quan nhà nước thực hiện (cơ quan chủ quản các ngành và trường dạy nghề của ngành) kết hợp với việc khuyến khích người sử dụng lao động, hiệp hội nghề nghiệp cùng thực hiện. Cũng có thể quy định trách nhiệm đào tạo cho người sử dụng lao động và xác định nguồn kinh phí hợp lý. Nếu người sử dụng lao động đào tạo thì được trừ kinh phí vào thuế doanh thu hoặc được cấp kinh phí, tùy theo loại hình đơn vị. Tuy nhiên, chỉ nên xác định trách nhiệm doanh nghiệp trong trường hợp họ còn tiếp tục sử dụng lao động nữ. Nếu quy định doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo cả các lao động nữ mà họ không tiếp tục sử dụng nữa thì mức tuân thủ sẽ thấp hoặc chỉ được thực hiện một cách hình thức vì doanh nghiệp chỉ quan tâm đến tay nghề thực tế của lao động nữ khi đang làm việc, ít quan tâm đến tương lai của họ sau khi không làm việc cho mình nữa.

Bên cạnh đó, Luật bình đẳng giới còn quy định: "*Nhà nước quy định tỉ lệ nam, nữ tham gia học tập đào tạo, và hỗ trợ dạy nghề cho lao động nữ nông thôn...*" (Điều 14) như những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Đây là vấn đề tương đối mới mẻ, chưa được luật lao động và Luật dạy nghề quy định. Trong đó, việc hỗ trợ dạy nghề cho lao động nữ nông thôn là cần thiết. Trong thời gian tới, cần có hướng dẫn cụ thể về đối tượng cần ưu tiên hỗ trợ, mức, hình thức hỗ trợ và nguồn

lực thực hiện... để quy định này không chỉ là tuyên bố chính sách mà được thực thi trên thực tế. Song, việc quy định tỉ lệ nam, nữ tham gia học tập đào tạo là vấn đề khó có thể thực thi trong điều kiện việc đào tạo chủ yếu trên cơ sở thi tuyển hoặc do nhu cầu học nghề trên thị trường quyết định. Nếu thực hiện cũng chỉ nên quy định áp dụng ở phạm vi nhỏ, với đối tượng cử tuyển, thực hiện đào tạo, bồi dưỡng bằng ngân sách nhà nước.

Ngoài ra, các quy định khác của Luật bình đẳng giới⁽²⁾ mới chỉ quan tâm đến bình đẳng trong giáo dục đào tạo nói chung và chủ yếu với đối tượng là cán bộ công chức nữ. Ngoài các nguyên tắc chung thì vấn đề đào tạo nghề đối với lao động nữ làm công hầu như chưa được luật này chú trọng. Thực tế, đã có một số nước quy định doanh nghiệp phải đóng một mức độ nhất định vào quỹ đào tạo quốc gia dành cho lao động làm công nói chung, trong đó có thể sử dụng trong việc đào tạo nghề cho lao động nữ (Pháp 1,1% quỹ lương, Trung Quốc 1,5%...). Quỹ này do nhà nước hoặc một cơ cấu ba bên (nhà nước, đại diện tổ chức người sử dụng lao động và đại diện tổ chức của người lao động quản lí). Đó có thể là một hướng cần nghiên cứu xem có thể vận dụng (điều kiện, lộ trình...) cho Việt Nam hay không.

2. Bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm

Việc làm là vấn đề có ý nghĩa quan trọng với mọi người lao động. Bình đẳng về việc làm cho lao động nữ được Luật bình đẳng giới quy định bằng các nguyên tắc: *nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm... (Điều 13). Việc ưu tiên nữ*

trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam (điểm e khoản 1 Điều 19) và ưu đãi về thuế và tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (điểm a khoản 2 Điều 12) và cũng được quy định như những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới về việc làm. Luật lao động hiện hành cũng đã thể hiện đầy đủ những nguyên tắc cơ bản đảm bảo sự bình đẳng nam nữ trong lĩnh vực này (Điều 5, Điều 111... BLLĐ); có những quy định riêng phù hợp với điều kiện của lao động nữ (Điều 109, 110, 114, 117... BLLĐ), thể hiện được những nội dung cơ bản của Công ước CEDAW và các công ước của ILO về vấn đề này. Trong đó, có những quy định tiến bộ như: lao động nữ có thể đi làm sớm hoặc nghỉ thêm khi sinh con (do họ quyết định trên cơ sở các quy định chung của pháp luật) và đảm bảo chỗ làm việc sau khi nghỉ thai sản, không được chấm dứt hợp đồng với lao động nữ vì lí do giới và hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng với lao động nữ có thai, nuôi con nhỏ; ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ... Những quy định này tương đối phù hợp, đáp ứng yêu cầu của lao động nữ và tính linh hoạt của thị trường. Người sử dụng lao động cũng chấp nhận như một trong những trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, quy định lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (điểm e khoản 1 Điều 37 BLLĐ) không hợp lí, làm cho lao động nữ mất việc làm, mất thu nhập. Việc quy định người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận lao động nữ (khoản 2 Điều 111 BLLĐ và điểm e khoản 1

Điều 19 Luật bình đẳng giới) cũng không khả thi vì người sử dụng lao động không chấp nhận, do tính cạnh tranh của kinh tế thị trường và do không có chế tài đảm bảo. Quy định này nếu không kết hợp với việc ưu đãi hợp lý cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì khó có thể thực thi.

Hiện nay, việc ưu đãi về thuế và tài chính đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đã được khẳng định trong Luật bình đẳng giới. Nội dung này cũng đã được quy định trong BLLĐ (khoản 2 Điều 110). Các hình thức ưu đãi đã được hướng dẫn thực hiện, bao gồm: Ưu tiên vốn đầu tư, giảm thuế lợi tức, cho vay vốn ưu đãi... (Điều 6 Nghị định số 23/1996/NĐ-CP). Song, việc hướng dẫn quy định ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong luật lao động hiện hành không hợp lý vì chưa cân đối lợi ích kinh tế và nghĩa vụ xã hội của doanh nghiệp. Việc quy định *“doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần vốn đầu tư hàng năm để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc của lao động nữ”* (khoản 3 Điều 6 Nghị định số 23/1996/NĐ-CP) thì không phải là “ưu tiên”, vì đó là tiền của chính doanh nghiệp. Việc giảm thuế lợi tức cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ chưa có quy định mức giảm rõ ràng, chỉ áp dụng được đối với doanh nghiệp có lợi tức (khoản 2 Điều 6 Nghị định số 23/1996/NĐ-CP), còn những doanh nghiệp khó khăn tới mức không có lợi tức hoặc lợi tức thấp thì không được hưởng khoản ưu đãi này. Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ còn được vay ưu đãi từ quỹ việc làm quốc gia nhưng mức được vay chưa được quy định cụ thể, phải

thực hiện nhiều thủ tục phức tạp, tạo ra cơ chế xin - cho khiến các chủ doanh nghiệp chán nản hoặc bị ức chế tâm lý nếu thực hiện. Vì vậy, hầu như các doanh nghiệp không khai để được xét hưởng,⁽³⁾ chính sách ưu đãi này hầu như chỉ nằm trên giấy, không đủ hấp dẫn để khuyến khích các doanh nghiệp nhận nhiều lao động nữ. Điều kiện xác định “doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ” để hưởng chính sách ưu đãi nói trên được quy định cho những doanh nghiệp có 50% nữ trong tổng số lao động (nếu doanh nghiệp có từ 10 đến 100 lao động) và 30% nữ trong doanh nghiệp có trên 100 lao động. Như vậy cũng không hợp lý vì doanh nghiệp có 5/10 lao động là nữ thì được ưu tiên nhưng doanh nghiệp có 9/9 lao động là nữ và doanh nghiệp có 299/1000 lao động là nữ... không được ưu tiên.

Vì vậy, trong thời gian tới, cần sửa các quy định trên theo hướng: lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc được chuyển làm công việc khác phù hợp, nếu không chuyển sang việc khác được thì họ có quyền tạm hoãn hợp đồng (không phụ thuộc vào sự cho phép của người sử dụng lao động) cho đến sau khi nghỉ thai sản hoặc nuôi con nhỏ đủ 12 tháng tuổi, tùy theo chỉ định của thầy thuốc. Như vậy thì quyền làm việc và sức khỏe của lao động nữ và trẻ em đều được bảo vệ.

Sửa đổi quy định ưu đãi về thuế thành chế độ áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ: được trừ vào thuế doanh thu các chi phí riêng cho lao động nữ. Mức trừ được tính toán cụ thể thông qua kết quả nghiên cứu, thống kê về những chi phí tăng thêm do việc sử dụng lao

động nữ, thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ tạo ra (nghỉ hành kinh, chăm sóc con nhỏ trả nguyên lương; ảnh hưởng của việc nghỉ liên quan đến thai sản, tổ chức thời gian làm việc linh hoạt phức tạp và tốn kém, đầu tư cơ sở vật chất để đảm bảo sinh hoạt...). Có thể tính toán trên cơ sở kinh tế lượng: Xác định tổng số doanh nghiệp, số lượng lao động nữ sử dụng/năm, các chi phí tăng thêm cho mỗi lao động nữ/năm theo nghĩa vụ luật định, ở mức trung bình... để xác định mức trừ thuế tương ứng. Nếu tính theo phương pháp này thì có thể áp dụng với tất cả các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, không cần phải phân biệt mức độ sử dụng. Cần nhấn mạnh điều kiện phải thực hiện đủ (hoặc tốt) các quy định đối với lao động nữ sẽ được xem như điều kiện để trừ thuế.

Điều kiện ưu tiên vay vốn lãi suất thấp nếu gặp khó khăn nên quy định cho doanh nghiệp có 100% là lao động nữ hoặc doanh nghiệp có đủ tỉ lệ (hoặc số lượng) luật định, thực hiện đúng các quy định đối với lao động nữ. Để xác định tỉ lệ (số lượng) hợp lí, Nhà nước có thể tham khảo ý kiến của đại diện tổ chức người sử dụng lao động và Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam. Thủ tục để được ưu đãi cần đơn giản, quy định rõ mức vay, tính tỉ lệ thuận với tổng số lao động nữ đang sử dụng.

Riêng việc quy định tỉ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động (điểm a khoản 3 Điều 13) là vấn đề mới trong Luật bình đẳng giới. Song, cũng giống như quy định tỉ lệ nam, nữ trong đào tạo nghề, nó khó có khả năng thực thi trong điều kiện kinh tế thị trường. Nếu hướng dẫn thực hiện cũng chỉ nên áp dụng trong phạm vi hẹp, khi tuyển lao động trong

các cơ quan Nhà nước. Nhìn chung, các ưu đãi về việc làm cho lao động nữ không nên hành chính hoá. Nó cần đặt trong tổng thể các vấn đề ưu đãi tài chính, ưu đãi về lĩnh vực đầu tư, đất đai... cho người sử dụng lao động (nhà đầu tư) thì mới có khả năng thực thi.

3. Bình đẳng giới trong thu nhập, bảo hiểm xã hội và điều kiện lao động

Cũng như các nội dung trên, Luật bình đẳng giới quy định nguyên tắc chung trong lĩnh vực này và luật lao động điều chỉnh chi tiết, cụ thể. Về tiền lương và thu nhập, có thể đánh giá chung: pháp luật hiện hành không có sự phân biệt giới trong trả lương và thu nhập. Điều này thể hiện không chỉ trong nội dung các quy định của pháp luật mà còn được áp dụng trong thực tế.⁽⁴⁾ Các nguyên tắc không phân biệt đối xử với phụ nữ về mức lương và thu nhập đã được xác lập (Điều 111 BLLĐ). Các nhu cầu giảm thời gian làm việc, giữ nguyên lương vì lí do giới đã được quy định (Điều 115 BLLĐ)... Những quy định trên đã phù hợp với các quy tắc quốc tế về bình đẳng giới trong trả công và thu nhập.⁽⁵⁾ Tuy mức lương thực lĩnh của lao động nữ thường thấp hơn lao động nam (bằng khoảng 78%)⁽⁶⁾ nhưng tình trạng này do những nguyên nhân khác (trình độ nghề của lao động nữ thấp hơn, mất thời gian cho gia đình nên ít tham gia đào tạo, khó đảm nhiệm những công việc lương cao, do ít có cơ hội thăng tiến, lại có thời gian nghỉ chế độ, nghỉ hưu sớm hơn nên chậm nâng lương hơn so với lao động nam...). Điều đó cho thấy để đạt được mục đích bình đẳng về thu nhập thì phải thực hiện các biện pháp khác (có chính sách đào tạo nghề phù hợp, không

phân biệt trong chính sách cán bộ và hưu trí đối với nữ, tăng cường dịch vụ xã hội cho công việc gia đình để giải phóng phụ nữ...) bản thân các quy định bình đẳng giới về tiền lương không giải quyết được vấn đề trên thực tế. Tuy nhiên, các chỉ tiêu thi đua đối với người lao động trong các cơ quan nhà nước hiện nay đều có quy định “phải làm việc từ 11 tháng trở lên/năm” mới được đưa vào diện bình xét. Vì vậy, lao động nữ nghỉ thai sản hầu như không được hưởng các danh hiệu thi đua trong năm, thậm chí trong 2 năm. Đạt danh hiệu thi đua là một trong các căn cứ để thăng tiến, nâng lương... nên quy định đó làm cho lao động nữ chưa được đánh giá một cách bình đẳng, ảnh hưởng đến việc làm, tiền lương của họ.

Vi vậy, trong thời gian tới, nên hướng dẫn khoản 1 Điều 13 Luật bình đẳng giới theo hướng: Tính thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản của lao động nữ là thời gian làm việc để thực hiện các chế độ theo thâm niên, thi đua, khen thưởng. Điều này sẽ đồng bộ với quy định trong Luật bảo hiểm xã hội: thời gian nghỉ hưởng bảo hiểm thai sản được coi là thời gian đóng bảo hiểm (Điều 35), góp phần tạo điều kiện cho lao động nữ được hưởng lương và thăng tiến bình đẳng như lao động nam.

Về nguyên tắc đối xử bình đẳng với lao động nữ trong điều kiện lao động cũng đã được quy định và thực hiện tương đối đầy đủ, đáp ứng yêu cầu bảo vệ họ ở mức độ cần thiết, phù hợp với các quan điểm quốc tế trong vấn đề này.⁽⁷⁾ Thậm chí, một số quy định nhằm bảo vệ quyền cho lao động nữ trong luật lao động còn chặt chẽ đến mức không phù hợp trong điều kiện kinh tế thị

trường. Ví dụ: Quy định nơi có sử dụng lao động nữ phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ, nếu sử dụng nhiều lao động nữ thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho lao động nữ (Điều 116 BLLĐ); hoặc quy định doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy điều hành làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ, phải tham khảo ý kiến của lao động nữ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền lợi của phụ nữ và trẻ em (Điều 118 BLLĐ). Những quy định này không hẳn cần thiết và khó thực hiện trong khu vực doanh nghiệp. Thực tế, không cần phải có tới ba loại “buồng” đó ở tất cả các nơi có sử dụng lao động nữ. Nơi cần phải khử độc, khi trùng đã có quy định riêng theo tiêu chuẩn của Bộ y tế. Cách quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ có con ở tuổi nhà trẻ, mẫu giáo là cách quy định của thời kinh tế tập trung do Nhà nước đảm bảo kinh phí. Việc tham khảo ý kiến đại diện lao động nữ cũng chỉ nên áp dụng đối với các cơ quan xây dựng ban hành chính sách và pháp luật, không phù hợp với khu vực doanh nghiệp sản xuất, thực hiện chế độ đối với người lao động theo thỏa thuận, theo luật... Việc quy định nhiều nội dung như trên, áp dụng trong mọi loại hình doanh nghiệp như hiện nay sẽ tạo ra nghịch lý: Sử dụng lao động nữ có vẻ phiền phức do chi phí và nghĩa vụ tăng lên, bị can thiệp vào quyền quản lý... và có thể củng cố tâm ngại tuyển lao động nữ của các chủ doanh

nghiệp. Đặt trong điều kiện chế độ ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ chưa rõ ràng thì quy định trên không hợp lí.

Vì vậy, về điều kiện sinh hoạt, chỉ nên quy định tối thiểu có khu vực vệ sinh nữ, đủ nước sạch và đảm bảo tiêu chuẩn vệ sinh (thực tế có thể thực hiện “3 trong 1”). Có thể bỏ các quy định “phải phân công người trong bộ máy điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ”, “tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ” hoặc cũng chỉ quy định theo hướng khuyến khích. Thực tế, đó chỉ là một trong các cách thức đạt được mục đích bình đẳng giới, không phải là cách duy nhất, càng không phải là hình thức cần đạt được. Thực tế, doanh nghiệp cần thực hiện đầy đủ các quy định đối với lao động nữ. Việc thực hiện bằng cách thức, biện pháp nào nên để chính họ tự quyết định, Nhà nước không nên can thiệp quá mức cần thiết vào quyền tự chủ của doanh nghiệp.

Về bảo hiểm xã hội, Luật bình đẳng giới đã quy định nguyên tắc “*nam, nữ được đối xử bình đẳng*” (khoản 1 Điều 13) và “*bảo vệ, hỗ trợ người mẹ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ*” (khoản 2 Điều 7). Như vậy, bình đẳng giới trong BHXH chủ yếu là quy định quyền lợi hợp lí cho lao động nữ khi có thai, sinh con để hạn chế ảnh hưởng của chức năng giới đến sức khỏe của họ và giúp họ dung hoà đời sống lao động và đời sống gia đình. Luật lao động và Luật BHXH đã quy định các chế độ đối với lao động nữ ở Việt Nam vào loại ưu việt so với tiêu chuẩn tối thiểu của ILO⁽⁸⁾ và nhiều nước trên thế giới, thể hiện ở tỉ lệ hưởng khá cao và các loại thời gian hưởng tương đối dài.⁽⁹⁾

Tuy nhiên, vẫn còn một số vấn đề cần

tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện để bảo vệ và hỗ trợ lao động nữ một cách hợp lí: 1) Việc không chế thời gian nghỉ chăm sóc con ốm chỉ trong 15, 20 ngày chỉ phù hợp với các loại bệnh đơn giản. Hiện chưa có quy định nào về chế độ chăm sóc con nhỏ mắc bệnh cần điều trị dài ngày nên lao động nữ rất dễ mất việc do nhu cầu chăm sóc con. 2) Trường hợp chỉ người bố tham gia BHXH, mẹ không tham gia BHXH thì hầu như không được hưởng chế độ chăm sóc con ốm, chăm sóc vợ con sơ sinh, trợ cấp sinh con... (chỉ được hưởng khi người mẹ chết) là chưa thực sự bình đẳng. 3) Trường hợp lao động nữ mang thai bệnh lí, phải thực hiện chế độ nằm viện hoặc nghỉ việc dưỡng thai tại nhà theo chỉ định của thầy thuốc hầu như chưa được hưởng chế độ thai sản cũng không được quy định rõ có thể áp dụng chế độ ốm đau hay không. 4) Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ vẫn còn chênh lệch đáng kể so với nam giới, trở thành vấn đề bất bình đẳng trong việc làm, học tập, thăng tiến... Điều đó cũng gây khó khăn cho việc phát triển BHXH bền vững vì so với nam giới, lao động nữ có thời gian đóng BH ngắn, hưởng ở mức cao hơn (do áp dụng công thức tính lương hưu khác nhau) và thời gian hưởng dài hơn (do tuổi thọ cao hơn).

Vì vậy, trong thời gian tới cần sửa đổi, bổ sung hoặc tiếp tục nghiên cứu đề: 1) Quy định về thời gian nghỉ hưởng BHXH dài hơn cho trường hợp chăm sóc con nhỏ mắc bệnh cần điều trị dài ngày (như đã quy định đối với bản thân người lao động). 2) Bổ sung quy định về việc nếu chỉ có người chồng tham gia BHXH thì họ cũng được hưởng BHXH để chăm sóc vợ con sơ sinh, chăm sóc con ốm (không nhất thiết phải nghỉ) và

trợ cấp một lần khi vợ sinh con (tiền mua vật dùng cho con). 3) Cần có chế độ rõ ràng cho trường hợp lao động nữ phải nghỉ việc dài ngày để bảo vệ thai nghén, theo chỉ định của thầy thuốc (theo chế độ thai sản, ốm đau hoặc một khoảng thời gian nhất định hưởng theo chế độ thai sản, nếu hết thời gian này mà vẫn phải nghỉ tiếp thì chỉ hưởng chế độ ốm đau hoặc ít nhất cũng được đương nhiên tạm hoãn HĐLĐ, không phụ thuộc vào người sử dụng lao động có đồng ý hay không). 4) Việc “ưu đãi” về tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ cũng cần phải thay đổi: nên để lao động nữ từ 55 tuổi trở lên có quyền lựa chọn thời điểm nghỉ hưu thích hợp, căn cứ vào sức khỏe và nhu cầu của họ. Điều đó cũng phù hợp với biện pháp đã được Luật bình đẳng giới quy định: *“Lao động nữ được quyền lựa chọn trong trường hợp nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như nam”* (điểm d khoản 1 Điều 19). 5) Đặc biệt, trong thời gian tới, nên nghiên cứu hướng dẫn việc bảo vệ, hỗ trợ người mẹ khi mang thai, sinh con ngay cả khi họ không tham gia BHXH để quy định này được thực hiện trên thực tế.

Ngoài các lĩnh vực trên nên hướng dẫn các quy định trong khoản 2 Điều 7 và khoản 5 Điều 18 Luật bình đẳng giới về lao động gia đình (bao gồm việc sinh thành, chăm sóc con và các công việc phục vụ đời sống gia đình) và khẳng định lao động gia đình là lao động hỗ trợ cho các thành viên khác trong việc tạo ra thu nhập. Người chỉ làm công việc gia đình có quyền bình đẳng với các thành viên có thu nhập khác về thu nhập và tài sản của gia đình. Như vậy, các lao động nội trợ có thể khẳng định được vị trí và được bảo vệ quyền lợi hợp lý hơn trong trường hợp

phải chia tài sản gia đình.

Bên cạnh đó, cũng cần nghiên cứu tổng thể và ban hành chính sách đối với lao động nữ ở khu vực nông thôn, khu vực không có quan hệ lao động để họ được hưởng quyền bình đẳng thực sự. Về lâu dài, nên thay đổi một số ưu đãi đối với lao động nữ thành ưu đãi đối với lao động có trách nhiệm gia đình để thực hiện bình đẳng thực sự, góp phần bảo vệ nam giới trong hoàn cảnh đặc biệt và động viên họ chia sẻ trách nhiệm gia đình, thực hiện Công ước 156 của ILO về vấn đề này./.

(1). Một trong những quan điểm thể hiện khi soạn thảo là Luật bình đẳng giới chỉ xác định những nguyên tắc BDG trong các lĩnh vực mà không nhắc lại những nội dung cụ thể đã được các đạo luật chuyên ngành quy định để tránh trùng lặp.

(2). Xem: Điều 14 Luật bình đẳng giới.

(3). Theo “Kết quả khảo sát điều kiện lao động nữ trong khu công nghiệp và khu chế xuất” của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam (2000), chỉ có 6/70/DN được khảo sát làm thủ tục xác nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ để hưởng chính sách này (T47)

(4). Trong cuộc điều tra đã dẫn, khoảng gần 80% người được hỏi trả lời không có sự phân biệt, trong khi số người cho rằng có sự phân biệt chỉ khoảng 4,5% (trang 24, 25 của báo cáo)

(5). Việt Nam đã phê chuẩn Công ước CEDAW của Liên hợp quốc và Công ước 100 (1951) của ILO về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong những công việc có giá trị ngang nhau.

(6). FAO và UNDP: Sự khác biệt giới trong nền kinh tế chuyển đổi ở VN, 2002.T8.

(7). Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 45 (1935) của ILO về sử dụng lao động nữ vào những công việc dưới mặt đất và trong hầm mỏ, Công ước 111 (1958) về phân biệt đối xử trong việc làm và trong nghề nghiệp.

(8). Xem: Công ước 102 (1952) của ILO: Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội.

(9). Xem: Luật bảo hiểm xã hội năm 2006.