

KỈ LUẬT LAO ĐỘNG VỚI VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

TS. TRẦN THUY LÂM *

1. Sự cần thiết phải đặt ra vấn đề bình đẳng giới trong lĩnh vực kỉ luật lao động

Việc xử lí kỉ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật là quyền của người sử dụng lao động. Khi người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật, tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của họ mà người sử dụng lao động có thể áp dụng một trong những hình thức kỉ luật như khiển trách; chuyển làm công việc khác với mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là 6 tháng, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng, cách chức; sa thải (đối với lao động hợp đồng) và các hình thức như khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương, hạ ngạch, cách chức, buộc thôi việc (đối với lao động là cán bộ công chức). Điều này là hoàn toàn hợp lí bởi thông qua đó sẽ đảm bảo được trật tự, kỉ cương trong các đơn vị sử dụng lao động. Người lao động (dù đó là lao động nam hay lao động nữ) nếu có hành vi vi phạm kỉ luật thì họ đều phải chịu chế tài. Tuy nhiên, trong quá trình xử lí kỉ luật, người sử dụng lao động rất dễ có những hành vi, những xử sự không đúng mực đối với lao động nữ, xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm của họ. Đồng thời, chủ sử dụng lao động cũng rất dễ có hiện tượng lạm quyền, vin cớ sa thải lao động nữ vì những lí

do liên quan đến thiên chức của họ như kết hôn, mang thai, nuôi con nhỏ... Điều đó dẫn đến sự bất bình đẳng về giới trong lĩnh vực kỉ luật lao động, ảnh hưởng đến vấn đề việc làm cũng như sự phát triển của lao động nữ.

Hơn nữa, ngay cả khi lao động nữ vi phạm kỉ luật nhưng họ đang trong thời gian mang thai, sinh đẻ và nuôi con thì việc xử lí kỉ luật cũng sẽ ảnh hưởng và có tác động không nhỏ đến tâm sinh lí của họ. Đặc biệt đối với trường hợp lao động nữ bị sa thải thì việc xử lí kỉ luật còn ảnh hưởng đến vấn đề việc làm, đến cuộc sống của chính bản thân họ và gia đình. Bởi vậy, để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, tạo điều kiện để họ vừa có thể thực hiện chức năng lao động xã hội lại vừa có thể thực hiện được chức năng làm mẹ, sinh đẻ và nuôi con, pháp luật đã có những quy định riêng đối với lao động nữ trong lĩnh vực kỉ luật lao động. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng những quy định riêng này không có nghĩa là có sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ trong lĩnh vực kỉ luật lao động, có sự định kiến về giới cũng như có sự phân biệt đối xử về giới mà chỉ nhằm đảm bảo quyền lợi

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

của lao động nữ xuất phát từ những yếu tố đặc thù của họ. Những quy định riêng xuất phát từ đặc thù của lao động nữ trong lĩnh vực kỉ luật sẽ không chỉ tạo điều kiện cũng như cơ hội để lao động nữ phát huy năng lực của mình mà chính là tạo ra sự bình đẳng giới trong lĩnh vực kỉ luật lao động.

2. Bình đẳng giới trong lĩnh vực kỉ luật lao động

Bình đẳng giới được hiểu “là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó” (Điều 5 Luật bình đẳng giới). Trong lĩnh vực lao động, nam và nữ cũng có vị trí, vai trò ngang nhau. Khi có hành vi vi phạm kỉ luật, cả lao động nam và lao động nữ đều bị xử lí. Tuy nhiên, lao động nữ thuộc đối tượng lao động đặc thù, họ vừa phải thực hiện chức năng xã hội lại vừa phải thực hiện chức năng làm vợ, làm mẹ, sinh đẻ và nuôi con. Vì vậy, những quy định nhằm bảo vệ, hỗ trợ lao động nữ khi mang thai, nuôi con nhỏ trong lĩnh vực kỉ luật lao động sẽ được coi là bình đẳng giới, không phải là sự phân biệt về giới. Điều đó cũng là phù hợp với nguyên tắc cơ bản của bình đẳng giới, nguyên tắc “chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ không bị coi là phân biệt đối xử về giới” (Điều 6 Luật bình đẳng giới). Cụ thể bình đẳng giới trong lĩnh vực kỉ luật lao động bao gồm những nội dung sau đây:

a. Lao động nữ không bị xử lí kỉ luật trong thời gian thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi con

Sinh đẻ và nuôi con là thiên chức của lao động nữ. Vì vậy, nếu trong thời gian người lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ bị xử lí kỉ luật sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến tâm sinh lí của họ, thậm chí còn ảnh hưởng đến sức khỏe của thai nhi, sản phụ và trẻ nhỏ do người mẹ phải lo nghĩ nhiều. Hơn nữa, nếu người lao động nữ lại bị kỉ luật sa thải sẽ dẫn đến việc họ bị mất việc làm đồng nghĩa với việc mất thu nhập và trong hoàn cảnh này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của lao động nữ và gia đình cũng như con trẻ. Do đó, để đảm bảo sự bình đẳng giới, cần phải quy định không xử lí kỉ luật đối với lao động nữ đang trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nhằm bảo hộ quyền lợi của lao động nữ khi thực hiện thiên chức của mình. Các quy định của pháp luật lao động hiện hành cũng đã thể hiện rất rõ vấn đề này.

Điều 86 BLLĐ quy định: “*Thời hiệu để xử lí kỉ luật lao động tối đa là 3 tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 6 tháng*”. Điều đó có nghĩa nếu lao động nữ có vi phạm kỉ luật thì chủ sử dụng lao động có quyền xử lí kỉ luật trong thời hạn 3 tháng hoặc 6 tháng đó. Tuy nhiên, khoản 3 Điều 111 BLLĐ lại quy định: “*Trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12*

tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỉ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động". Cụ thể hoá vấn đề này, Nghị định của Chính phủ số 33/2003/NĐ-CP ngày 2/4/2003 đã quy định: "*Không được xử lý kỉ luật đối với người lao động đang trong thời gian:*

...

d, Người lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi".

Điều đó có nghĩa dù người lao động nữ có hành vi vi phạm kỉ luật (kể cả đến mức phải bị sa thải) thì trong 3 mốc thời gian nói trên người lao động nữ cũng không bị xử lý kỉ luật. Song cũng cần lưu ý rằng người lao động nữ chỉ không bị xử lý kỉ luật và mọi hành vi vi phạm của họ đều được miễn truy cứu nếu họ đang trong các thời gian đã nêu chứ không có nghĩa là họ sẽ không bị xử lý kỉ luật. Khi lao động nữ hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người sử dụng lao động vẫn có quyền xử lý kỉ luật đối với họ. Nghị định của Chính phủ số 33/2003/NĐ-CP nêu trên đã quy định: "*Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 2 Điều này mà thời hiệu xử lý kỉ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu để xem xét xử lý kỉ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên".* Điều này là hợp lí bởi theo chúng tôi cũng không thể vì bảo vệ lao động nữ mà chúng ta không xử lý kỉ luật đối

với họ. Xử lý kỉ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm là một trong những nội dung thuộc quyền quản lí lao động của chủ sử dụng lao động. Hơn nữa, nếu chúng ta không cho phép chủ sử dụng lao động xử lý kỉ luật đối với lao động nữ có hành vi vi phạm kỉ luật lao động sẽ dẫn đến tình trạng lạm dụng, không chấp hành kỉ luật của lao động nữ gây xáo trộn trật tự trong doanh nghiệp và sẽ gây ra sự bất bình đẳng về giới. Và điều đó sẽ càng làm cho các doanh nghiệp vốn đã không muốn nhận lao động nữ lại càng không muốn nhận hơn. Việc làm của lao động nữ vốn đã khó khăn sẽ càng khó khăn hơn. Sự phân biệt đối xử với lao động nữ sẽ càng rõ ràng hơn đặc biệt là trong lĩnh vực tuyển dụng. Bởi vậy, việc quy định chủ sử dụng lao động không được xử lý kỉ luật đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi cũng đã là bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ rồi. Hết thời gian đó, người sử dụng lao động phải có quyền xử lý kỉ luật đối với người lao động. Có như vậy mới đảm bảo được sự bình đẳng về giới trong lĩnh vực lao động nói chung, kỉ luật lao động nói riêng.

b. Người sử dụng lao động không được sa thải lao động nữ vì những lí do liên quan đến thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ

Việc lao động nữ lấy chồng, có thai, nuôi con nhỏ là điều tất yếu của quy luật tự nhiên, liên quan đến thiên chức làm vợ, làm mẹ của họ. Bởi vậy, khi người lao động nữ

thực hiện thiên chức của mình, Nhà nước, xã hội cũng như người sử dụng lao động cần phải tạo điều kiện giúp đỡ họ chứ không phải vì vậy mà sa thải, chấm dứt quan hệ lao động với họ. Việc sa thải lao động nữ trong những trường hợp này chính là sự bất bình đẳng giới hay nói cách khác là có sự phân biệt về giới và như vậy sẽ ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của lao động nữ. Chính vì vậy pháp luật cần có sự quy định nhằm nghiêm cấm sự bất bình đẳng giới trong lĩnh vực này. Khoản 3 Điều 111 BLLĐ quy định: “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động*”. Như vậy, người sử dụng lao động không được lấy lý do người lao động nữ kết hôn, có thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi để sa thải họ. Ngay cả trong trường hợp nội quy lao động của doanh nghiệp có quy định lao động nữ bị sa thải trong những trường hợp này thì việc sa thải đó cũng vẫn bị coi là trái pháp luật. Có thể nói, quy định này của pháp luật vừa có ý nghĩa trong việc bảo vệ thiên chức của lao động nữ, vừa có ý nghĩa trong việc đảm bảo sự bình đẳng giới; tránh tình trạng vì thực hiện thiên chức của mình mà lao động nữ bị mất việc làm. Tuy nhiên, cũng cần phải thấy rằng trên thực tế vấn đề này rất dễ bị vi phạm. Có những đơn vị sử dụng lao động đã yêu cầu lao động nữ

khi vào làm việc phải cam kết không được kết hôn, có thai trong một thời hạn nhất định nếu không sẽ bị chấm dứt hợp đồng, sa thải. Người lao động một phần vì muốn có việc làm, một phần do không có sự hiểu biết pháp luật nên vẫn kí cam kết với người sử dụng lao động và nếu có sự việc này xảy ra cũng rất ít người khởi kiện để yêu cầu toà án bảo vệ quyền lợi cho mình bởi những cam kết đó thông thường chỉ là thoả thuận miệng rất khó có chứng cứ để yêu cầu giải quyết. Điều đó đã dẫn đến quyền lợi của lao động nữ trong một số trường hợp không được bảo vệ. Bởi vậy, cơ quan thanh tra lao động cần tăng cường hoạt động thanh tra, xử phạt nghiêm minh các trường hợp vi phạm pháp luật để nhằm bảo vệ hơn quyền lợi cho lao động nữ, đảm bảo sự bình đẳng về giới trong lĩnh vực lao động nói chung, kỉ luật lao động nói riêng.

Như vậy, có thể thấy rằng trong lĩnh vực kỉ luật lao động, pháp luật cần hướng tới việc bảo vệ quyền lợi cho lao động nữ, chú ý đến những yếu tố đặc thù của đối tượng lao động này và có những quy định cho phù hợp nhằm đảm bảo sự bình đẳng giới. Hi vọng rằng cùng với quy định của pháp luật, các vấn đề khác như truyền thống, phong tục tập quán của dân tộc Việt Nam, quyền lợi của lao động nữ sẽ ngày càng được đảm bảo tốt hơn. Họ luôn được bình đẳng với nam giới và sẽ không bị thiệt thòi bởi từ chính những yếu tố đặc thù của bản thân mình./.