

# MỘT SỐ ĐIỂM MỚI VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI NĂM 2019

 LÊ THANH THỦY\*

Ngày nhận: 19/6/2020

Ngày phản biện: 30/6/2020

Ngày duyệt đăng: 28/7/2020

**Tóm tắt:** Ngày 20/11/2019, Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam đã thông qua Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 (gọi là Bộ luật Lao động 2019, có hiệu lực từ ngày 01/1/2021). Bên cạnh những nhu cầu thực tại trong nước, Bộ luật Lao động 2019 ra đời còn nhằm thực hiện các cam kết quốc tế của Việt Nam về Bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của đất nước. Bộ luật Lao động 2019 hướng tới giải quyết các khoảng cách về giới còn hiện hữu. Đây có thể nói là văn bản pháp luật toàn diện nhất điều chỉnh các vấn đề về lao động, việc làm tại Việt Nam và đã đề cập tới một số lĩnh vực đang tồn tại bất bình đẳng. Từ đó đưa ra các quy định nhằm đảm bảo Bình đẳng giới cho người lao động tại nơi làm việc. Bài viết đưa ra những điểm mới này ở Bộ luật Lao động 2019 trong sự so sánh với Bộ luật Lao động năm 2012.

**Từ khóa:** Bộ luật Lao động; Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019; bình đẳng giới.

## SOME NEW POINTS ON GENDER EQUALITY IN THE REVISED LABOR LAW 2019

**Abstract:** On November 20, 2019, the National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam passed the amended Labor Code 2019 (called the Labor Code 2019, effective from January 1, 2021). In addition to the needs in domestic, the Labor Code 2019 is also aimed at fulfilling Vietnam's international commitments on gender equality in the field of labor, meeting the requirements of increasingly deep international integration of Vietnam. The 2019 Labor Code aims to address existing gender gaps. This can be said to be the most comprehensive legal documents that regulates labor and employment issues in Vietnam and has addressed a number of areas where inequality exists. Since then, regulations were created to ensure gender equality for workers in the workplace. The article introduces these new points in the Labor Code 2019 in comparison with the 2012 Labor Code.

**Từ khóa:** Labor Law; Revised Labor Law 2019; gender equality.

### 1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới là một trong những quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân Việt Nam được quy định cụ thể trong các văn bản quy phạm pháp luật và trong các Công ước Quốc tế mà Việt Nam đã tham gia ký kết.

Luật Bình đẳng giới nêu rõ: “Bình đẳng giới 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”. (Theo khoản 3, Điều 5 - Luật Bình đẳng giới).

Bình đẳng giới không chỉ là mối quan tâm hàng đầu của Việt Nam mà còn là của cộng đồng quốc tế. Ngay từ thời điểm năm 1955, Liên hợp quốc đã thống nhất quan điểm và thông qua Chương trình hành động giới, lồng ghép giới tại Hội nghị quốc tế về phụ

nữ lần thứ tư tại Bắc Kinh (Trung Quốc); năm 1979 tiếp tục thông qua Công ước quốc tế về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ và mục tiêu thiên niên kỷ thứ ba cũng nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Đại hội đồng Liên hợp quốc cũng đã quyết định đặt ra nhiều ngày lễ quốc tế, nhiều sự kiện trọng đại vì mục tiêu bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ. Điều này cho thấy sự ưu tiên đặc biệt của cộng đồng quốc tế về vấn đề bình đẳng giới.

### 2. Một số điểm mới về bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 so với Bộ luật Lao động năm 2012

Nước ta là một trong những quốc gia có những quy định về bình đẳng giới rất sớm. Trong Hiến pháp

\* Trường Đại học Công đoàn

năm 1946, tại Điều 9 đã đề cập đến quyền bình đẳng nam nữ: “Đàn bà ngang quyền với đàn ông trên mọi phương diện”. Sau này đã được thể chế hóa thành các văn bản Luật như Luật Bình đẳng giới năm 2006, Luật Phòng chống bạo lực gia đình năm 2007; ban hành các chương trình hành động Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2016 - 2020, về phòng, chống bạo lực gia đình đến năm 2020... để đảm bảo quyền lợi cho người phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, lao động, giáo dục, y tế và ngay chính trong gia đình của họ.

Bộ luật Lao động năm 2012 được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012 đã xác lập khung khổ pháp lý điều chỉnh quan hệ lao động phù hợp trong điều kiện mới; theo hướng xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên; góp phần quan trọng trong việc tiếp tục phát triển sức sản xuất, phát triển kinh tế - xã hội trong đó hướng tới quan tâm bảo vệ hơn cho lao động nữ thông qua việc dành trọn một chương X “Quy định về chế độ chính sách riêng cho lao động nữ”.

Tuy nhiên, thực tế thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012 trong hơn 7 năm qua đã bộc lộ một số bất cập, thiếu sót như một số quy định còn chung chung thiếu cụ thể, mang tính định hướng, chưa có chế tài xử lý hoặc có chế tài nhưng tính cưỡng chế không cao hoặc vô hình chung một số quy định đó làm rào cản, bó hẹp, thậm chí còn ngăn cấm lao động nữ được lựa chọn, tham gia làm việc để có thêm thu nhập...

**Về kinh tế:** Chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ cùng một vị trí công việc vẫn tồn tại, cơ hội để phụ nữ tiếp cận những việc làm có thu nhập cao vẫn thấp hơn so với nam giới, lao động nữ chưa được đánh giá cao như lao động nam, là đối tượng dễ bị rủi ro và tổn thương hơn khi doanh nghiệp có nhu cầu cắt giảm nhân lực. Đặc biệt là hiện nay, thu nhập bình quân của lao động nữ luôn thấp hơn nam giới.

**Về chính trị - xã hội:** Tỷ lệ nữ giới làm công tác quản lý, lãnh đạo tuy đã được cải thiện nhưng vẫn còn thấp so với các vị trí quản lý, lãnh đạo nói chung, so với sự gia tăng của lực lượng lao động nữ nói riêng...

**Về gia đình:** Lao động nữ vẫn còn dành nhiều thời gian cho công việc nội trợ, nuôi dạy con cái, ít có cơ hội để học tập nâng cao trình độ mọi mặt cũng như chăm sóc bản thân...

Vì vậy, ngày 20/11/2019 Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 với tỷ lệ tán thành 90,06% có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 đã đề

cập khá rõ nét các quy định nhằm tiến tới thực hiện mục tiêu Bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt, đối xử về giới tạo cơ hội như nhau cho cả nam, 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 và nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội đặc biệt là trong lĩnh vực quan hệ lao động.

Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 quan tâm đưa ra những quy định riêng đối với lao động nữ thì Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 đã thể hiện vấn đề lồng ghép giới vào việc xây dựng chính sách pháp luật.

**Một là,** việc bổ sung thêm cụm từ: “Bình đẳng giới” vào chương X đã phản ánh sự nhất quán của Đảng, Nhà nước ta về thực hiện công tác bình đẳng giới thể hiện trong xây dựng, ban hành chính sách, pháp luật không chỉ trong lĩnh vực văn hóa, xã hội mà còn trong lĩnh vực quan hệ lao động ảnh hưởng tác động tới nhiều người. Các nội dung quy định rõ về trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động để đảm bảo việc thực hiện bình đẳng giới hiệu quả trong thực tiễn.

**Hai là,** Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trách nhiệm của Nhà nước trong thực hiện bình đẳng giới là:

- Khoản 1, Điều 135 - Bộ luật Lao động 2019 đã quy định rõ trách nhiệm của Nhà nước đảm bảo quyền bình đẳng giới trong bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam; thực hiện các biện pháp bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục nơi làm việc.

- Khoản 2, Điều 135 - Bộ luật Lao động 2019 Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ và lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, làm việc tại nhà... Để tạo cơ hội, điều kiện cho cả hai giới vừa làm tốt công việc của đơn vị vừa làm tròn trách nhiệm đối với gia đình trong những trường hợp cụ thể.

- Khoản 4, điều 135 - Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Nhà nước có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ. Điều này sẽ tạo cơ hội cho lao động nữ tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn.

- Khoản 5, Điều 135 - Bộ luật Lao động 2019 nêu rõ trách nhiệm của Nhà nước có kế hoạch mở rộng nhiều loại hình đào tạo cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của người phụ nữ.

*Ba là*, quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm thực hiện bình đẳng giới.

Khoản 3, Điều 136 quy định phải có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh tại nơi làm việc cho cả nam và nữ, thay vì chỉ dành cho lao động nữ như bộ luật lao động trước đây.

*Bốn là*, về chế độ Thai sản Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thêm một số nội dung mới sau:

- Khoản 1, Điều 137 người sử dụng lao động không sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ, đi công tác xa đối với phụ nữ mang thai tháng thứ 6 ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Đối với phụ nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

- Khoản 2, Điều 137 lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc được giảm 01 giờ làm việc mà không bị cắt giảm tiền lương và các quyền lợi khác cho đến khi hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

- Khoản 3, Điều 137 quy định thêm nội dung ưu tiên giao kết Hợp đồng lao động mới cho lao động nữ hết hạn hợp đồng nhưng đang mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

- Khoản 5, Điều 139 quy định thêm nội dung lao động nam được nghỉ khi vợ sinh con, khi nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động nữ là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 đã đảm bảo tốt hơn bình đẳng giới về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của lao động nam và lao động nữ không chỉ trong công việc ở đơn vị, doanh nghiệp mà còn cả trong gia đình của người lao động với việc bổ sung một số nội dung như: quy định nam giới được nghỉ khi vợ sinh con (hiện mới chỉ quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội 2016); bảo đảm việc làm sau thời gian nghỉ thai sản cho người lao động nói chung, thay vì quy định hiện hành chỉ áp dụng cho lao động nữ.

- Khoản 2, điều 142 yêu cầu người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện về an toàn vệ sinh lao động cho người lao động,...

Có thể thấy rằng chế độ bảo vệ thai sản cũng đã chỉ rõ quan điểm tiếp cận, cơ chế bảo vệ lao động nữ theo hướng mở rộng cơ hội việc làm và bảo đảm tốt hơn các điều kiện, tiêu chuẩn về lao động cho lao động nữ. Đây là một nội dung rất mới so với Bộ luật Lao động năm 2012 vì điều này đã làm thay đổi hoàn toàn tư duy về bảo vệ lao động nữ thông qua việc trao quyền được quyết định có làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa hay không trong các trường hợp cụ thể; quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ thay vì quy định cấm lao động nữ như trước đây.

*Năm là*, quy định về tuổi nghỉ hưu: Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 quy định tuổi nghỉ hưu nam là 60 tuổi và nữ 55 tuổi thì Bộ luật Lao động năm 2019 quy định từ năm 2021 tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường của lao động nam là đủ 60 tuổi 03 tháng và lao động nữ là 55 tuổi 04 tháng. Điều này cho phép lao động nữ có cơ hội được khẳng định bản thân trong sự nghiệp, được cống hiến cho xã hội như lao động nam và từ đó cũng như có thu nhập đảm bảo hơn.

### 3. Kết luận

Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 được xây dựng dựa trên quan điểm, đường lối của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, về hội nhập kinh tế quốc tế, kiến tạo khung pháp luật về lao động. Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 đồng thời được hoàn thiện trên cơ sở cụ thể hóa Hiến pháp 2013 về bảo vệ quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, thúc đẩy, bảo đảm bình đẳng giới tại nơi làm việc, bảo vệ nhóm lao động yếu thế; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, hỗ trợ doanh nghiệp thuận lợi trong quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động; từng bước hình thành thị trường lao động đồng bộ, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ, phù hợp điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. □

### Tài liệu tham khảo

1. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: *Luật Bình đẳng giới năm 2006*.
2. Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: *Bộ luật Lao động năm 2012*.
3. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: *Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019*.