

TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 ĐẾN HỆ THỐNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ

★ ThS PHẠM VĂN ANH

Trưởng Khoa Nhà nước - Pháp luật,
Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng

● **Tóm tắt:** Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 tác động đến mọi mặt của đời sống quốc tế, trong đó có lĩnh vực việc làm của lao động nữ ở Việt Nam. Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0, pháp luật về việc làm của lao động nữ cần bảo đảm lao động nữ có thể thích nghi với những ngành nghề mới hoặc ngành nghề cũ nhưng đòi hỏi kỹ năng mới và từ đó thúc đẩy việc hoàn thiện các quy định về bảo đảm việc làm cho phụ nữ, đặc biệt bảo đảm cơ hội việc làm bền vững cho lao động nữ. Bài báo này phân tích các tác động và đề ra một số định hướng hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ trong thời gian tới.

● **Từ khoá:** Pháp luật về việc làm; lao động nữ; cách mạng Công nghiệp 4.0.

1. Đặc điểm của hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ

(1) Tầm quan trọng của hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ

Hội nhập quốc tế là xu thế tất yếu trong bối cảnh hiện nay. Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 (The Fourth Industrial Revolution - 4IR) tác động đến mọi mặt của đời sống quốc tế, trong đó có lĩnh vực việc làm. Lao động nữ được xếp vào một trong những nhóm yếu thế cần được bảo vệ, đặc biệt là 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)⁽¹⁾ 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 mới. Tuy nhiên, cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 lại không mang những tín hiệu tích cực như trước đây. Theo ước tính của ILO, 56% việc làm của năm quốc gia là Cam-pu-chia, In-đô-nê-xi-a, Việt Nam, Thái Lan và Phi-lip-pin có nguy cơ bị tự động hóa cao trong vài thập kỷ 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, tỷ lệ lao động tham gia lực lượng lao động đã qua đào tạo của nam cao hơn nữ, cụ thể tỷ lệ này ở lao động nam là 26,9%, ở lao động nữ là 20,9%⁽²⁾. Tỷ lệ trên vào năm 2019 là 25,0% đối với lao động nam và 20,0% đối với lao động nữ⁽³⁾. Bởi vậy, việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ nhằm bảo đảm 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.

Pháp luật về việc làm được hiểu là hệ thống các quy định 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 động⁽⁴⁾.

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 nhằm 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.

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 xóa 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 nữ là lao động nữ, giải quyết việc làm cho lao động nữ và bảo đảm việc làm cho lao động nữ.

(2) Đặc điểm của hệ thống pháp luật về việc làm của lao động nữ

Pháp luật về việc làm của lao động nữ có một số đặc điểm sau:

Thứ nhất, 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, Hiến pháp năm 2013⁽⁵⁾ 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 bảo đảm quyền này đồng nghĩa với việc tạo cơ hội cho phụ nữ bảo đảm 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.

Các văn bản luật, văn bản dưới luật như: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 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, giải quyết việc làm và tạo điều kiện việc làm cho lao động nữ. Ví dụ, Bộ luật Lao động năm 2019 dành Chương X quy

định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới. Trên cơ sở Chương X của Bộ luật Lao động 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 do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành, nhằm bảo vệ sức khỏe của lao động nữ, đó là công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục, công việc ngâm mình thường xuyên dưới nước, công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

Thứ hai, pháp luật về việc làm của lao động nữ liên quan đến chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và các chính sách khác về bảo vệ quyền của phụ 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 giới⁽⁶⁾. 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 lý. Chính vì vậy, trong lĩnh vực lao động bao gồm việc làm, lao động nữ cũng phải được bảo đảm 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 của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ năm 1979 (gọi tắt là Công ước CEDAW) - một Công 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⁽⁷⁾. 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 về bảo đảm bình đẳng việc làm cho lao động nữ. Cụ thể:

Các Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc đã đề cập tới nhiệm vụ bảo đảm bình đẳng giới. Ví dụ, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: “*Thiết thực chăm lo sự bình đẳng về giới, sự tiến bộ của phụ nữ*”⁽⁸⁾. Ngoài ra, các Nghị quyết, Quyết định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về bình đẳng giới cũng được ban hành như Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg ngày 21/01/2002 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 tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025, khoảng 60% vào năm 2030, đồng thời, giảm tỷ 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 2030⁽⁹⁾.

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 hưởng 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 không quá 40 tiếng/tuần, quyền nếu làm ca đêm, 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 hóa 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*”⁽¹⁰⁾. Quyền được làm việc là yếu tố cơ bản bảo đảm sự tồn tại của con người bởi việc làm gắn với thu nhập, tiền lương cho người lao động, bảo đảm nhân phẩm của họ. Các quy định trên được đã được nội luật hóa 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 xóa 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⁽¹¹⁾. 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... Luật cũng quy định các biện pháp cụ thể để bảo đảm bình đẳng giới⁽¹²⁾. 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. Bộ luật Lao động năm 2019 đã kế thừa những quy định của các Bộ luật Lao động trước đây; đồng thời, có những quy định mới nhằm bảo đảm thực hiện các quy định của Luật Bình đẳng giới năm 2006 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. Thực trạng pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ

Như đã đề cập ở trên, nội dung pháp luật về việc làm của lao động nữ bao gồm các quy định về tuyển dụng lao động là lao động nữ, giải quyết việc làm cho lao động nữ và bảo đảm việc làm cho lao động nữ. Tất cả những nội dung trên đều hướng đến mục tiêu là bảo đảm công bằng trong tạo việc làm và giải quyết việc làm cho lao động nữ. Cụ thể như sau:

Về tuyển dụng lao động nữ: người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng⁽¹³⁾. Nguyên tắc bình đẳng thể hiện qua quy định về độ tuổi tuyển dụng, điều kiện giao kết hợp đồng... đối với lao động nữ. Trong trường hợp chủ sử dụng lao động không tuân thủ các quy định về tuyển dụng lao động nữ thì tùy theo tính chất và mức độ sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Về giải quyết việc làm cho lao động nữ⁽¹⁴⁾: Nhà nước có các biện pháp để giải quyết việc làm cho người lao động bao gồm các biện pháp mang tính chất hỗ trợ cho giải quyết việc làm và các biện pháp trực tiếp giải quyết việc làm. Các biện pháp mang tính chất hỗ trợ cho giải quyết việc làm có

thể kể đến như: khuyến khích đầu tư, lập các chương trình việc làm, phát triển hệ thống dịch vụ việc làm, dạy nghề gắn với việc làm, thành lập Quỹ giải quyết việc làm, chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Các biện pháp trực tiếp giải quyết việc làm như đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Dạy nghề gắn liền với việc làm là một trong những vấn đề cốt lõi của bảo đảm việc làm cho lao động nữ bởi việc làm có mối quan hệ mật thiết với đào tạo nghề. Vấn đề đào tạo nghề cho người lao động, trong đó có lao động nữ đã được ghi nhận tại Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 và Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, lao động nữ được bảo đảm tiếp cận có hiệu quả tới các chương trình chung về hướng dẫn kỹ thuật và dạy nghề, các dịch vụ sắp xếp việc làm, chương trình đào tạo và bổ túc nghề. Họ cũng được tự do lựa chọn đào tạo nghề nghiệp, tham gia đánh giá, công nhận kỹ năng nghề quốc gia, phát triển năng lực nghề nghiệp phù hợp với nhu cầu việc làm và khả năng của mình. Bên cạnh đó, Nhà nước mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi 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 phụ nữ⁽¹⁵⁾.

Về bảo đảm việc làm của lao động nữ⁽¹⁶⁾: Pháp luật về việc làm của lao động nữ đặt ra trách nhiệm của các chủ thể (Nhà nước, đoàn thể, tổ chức xã hội, người sử dụng lao động và lao động nữ) trong việc bảo đảm cho mọi lao động nữ có khả năng lao động đều có cơ hội việc làm như nhau. Đối với người sử dụng lao động: họ có quyền trực tiếp hoặc gián tiếp (thông qua các tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển dụng lao động nữ, có quyền tăng giảm số lượng lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật, có trách nhiệm ưu tiên tuyển dụng lao động nữ vào làm. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người

lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự; mất tích hoặc đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật. Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

Nhà nước cũng có những chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp khi sử dụng nhiều lao động nữ, như chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ⁽¹⁷⁾. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng ưu đãi trong vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia về việc làm, được ưu tiên sử dụng vốn đầu tư hàng năm để cải thiện điều kiện làm việc, được giảm thuế.

Có thể thấy pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ đã thể hiện rõ chính sách của Nhà nước trong việc bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ bình đẳng với lao động nam trong các hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, tìm kiếm việc làm và được bảo đảm việc làm trong quá trình tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, pháp luật về việc làm của lao động nữ còn một số điểm hạn chế sau:

Một là, một số quy định về tuyển dụng, giải quyết việc làm của lao động nữ chưa được quy định chi tiết hoặc chưa bảo đảm tính khả thi.

Quy định về việc khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn

làm công việc phù hợp với cả nam và nữ nhưng thế nào là “đủ điều kiện tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả lao động nam và lao động nữ” không được quy định cụ thể⁽¹⁸⁾, quy định về chống phân biệt đối xử về việc làm đối với lao động nữ, chính sách giảm thuế áp dụng đối với người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động chưa thực sự hấp dẫn và thu hút người sử dụng lao động. Điểm e khoản 01 Điều 19 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định: người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận lao động nữ trong trường hợp lao động nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn như lao động nam là không khả thi vì quy định này có thể xâm phạm đến quyền tự do tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động. Ngoài ra, người sử dụng lao động có thể không tuân thủ quy định này do không có chế tài bảo đảm⁽¹⁹⁾.

Hai là, quy định về bảo đảm việc làm đối với lao động nữ chưa bao quát hết các trường hợp, vẫn còn những lỗ hổng khiến việc làm của lao động nữ không thực sự được bảo đảm.

Những quy định trong bảo đảm quyền về việc làm của lao động nữ sau khi nghỉ thai sản chưa được quy định chặt chẽ, triệt để. Điều 140 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Lao động được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại các khoản 1, 3 và 5 Điều 139 của Bộ luật này mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản”. Theo quy định trên, nếu lao động nữ quay trở lại làm công việc cũ thì không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản. Tuy nhiên, nếu lao động nữ quay trở lại làm việc mà việc làm cũ không còn thì lao động nữ chỉ được hưởng mức lương của công việc mới không thấp hơn mức

lương của công việc cũ và mất đi những quyền, lợi ích mà trước khi nghỉ thai sản lao động nữ được hưởng. Áp dụng quy định trên vào thực tế, người sử dụng lao động có thể sắp xếp cho lao động nữ làm công việc khác với mức lương cũ như trước khi nghỉ thai sản nhưng sẽ tước đi những quyền và lợi ích mà lao động nữ đã được hưởng trước khi nghỉ thai sản. Đây là quy định chưa bảo đảm công bằng về chế độ việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản.

3. Những tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đến pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ và khuyến nghị

(1) Tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 đến pháp luật Việt Nam về việc làm của lao động nữ

Thuật ngữ Cách mạng Công nghiệp 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 học⁽²⁰⁾. 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), điện toán đám mây (Cloud computing) và điện toán nhận thức (Cognitive computing). Cách mạng Công nghiệp 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 một 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, đồng thời 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 điểm qua một số tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 lên việc hoàn thiện pháp luật về việc làm của lao động nữ như sau:

Một là, Cách mạng Công nghiệp 4.0 tác động đến những quy định về khuyến khích người sử dụng lao động ưu tiên tuyển dụng lao động nữ trong một số ngành nghề nhất định. Sự chuyển dịch toàn bộ các hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị 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...⁽²¹⁾. Cách mạng Công nghiệp 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 như: thư ký, cán bộ kế hoạch, công nhân vận hành - hay còn gọi là hiệu ứng “phân cực việc làm - Job polarization”⁽²²⁾. Chính vì những thay đổi về loại việc làm trong thời gian tới trước tác động của Cách mạng Công nghiệp 4.0 kéo theo sự thay đổi của pháp luật về việc làm của lao động nữ trong một số lĩnh vực như khuyến khích tuyển dụng lao động nữ nhằm hạn chế tối đa tình trạng thất nghiệp của lao động nữ cũng như bảo đảm lao động nữ có thể thích nghi với những ngành nghề mới hoặc ngành nghề cũ nhưng đòi hỏi kỹ năng mới.

Hai là, Cách mạng Công nghiệp 4.0 thúc đẩy việc hoàn thiện các quy định về bảo đảm việc làm cho phụ nữ, đặc biệt 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 cuộc Cách mạng này 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 việc 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 làm. 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 nghiệp⁽²³⁾. Trong thời gian qua, các quy định nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nữ được ban hành như: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 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 Nguyễn Tiên Long và Nguyễn Thị Thuỳ Dung, chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế⁽²⁴⁾.

Cách mạng Công nghiệp 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. Các tác giả Alhloul, A. và Kiss E. đã chỉ ra rằng, cuộc cách mạng này đòi hỏi các kỹ năng thuộc 04 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)⁽²⁵⁾. 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 cuộc cách mạng này còn mờ nhạt. Hiện nay, việc phân loại và chuẩn hóa 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)⁽²⁶⁾ được xây dựng theo chuẩn đầu ra (về kiến thức, kỹ năng và mức độ tự chủ và trách nhiệm) là “bộ khung”. 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 về 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 động⁽²⁷⁾. 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 Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng đặt ra nhu cầu hoàn thiện pháp luật về vấn đề này.

(2) Một số khuyến nghị

Trên cơ sở những tác động của Cách mạng công nghiệp 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 Cách mạng Công nghiệp 4.0 được đề cập tới như sau:

Một là, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng lao động nữ về những kiến thức, kỹ năng mới nhằm đáp ứng các yêu cầu. 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 Cách mạng công nghiệp 4.0 cũng như các kiến thức và kỹ năng xuất phát từ nhu cầu của nó⁽²⁸⁾. 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 để họ có cơ hội chuyển đổi 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 số 1232/QĐ-TTg ngày 15/7/2021. 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 hòa hóa 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.

Hai là, 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

ng nghiệp⁽²⁹⁾. Hiện nay, các quy định về 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 cân 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 không chế được việc doanh nghiệp sa thải lao động nữ một cách tùy tiện⁽³⁰⁾.

Ba là, cần sớm sửa đổi, bổ sung các quy định hiện hành chưa theo kịp so với yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 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 được 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 làm⁽³¹⁾.

5. Kết luận

Pháp luật về việc làm có một 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 quản lý có thể điều tiết thị trường lao động một cách

phù hợp. Với lĩnh vực việc làm của lao động nữ, pháp luật về việc làm đóng vai trò quan trọng trong việc 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. Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại những 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 bảo đảm 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 ♦

(1) Asian Development Bank (ADB) (2017), “ASEAN 4.0: What does the Fourth Industrial Revolution Mean for Regional Economic Integration?”, World Economic Forum, pp.10, tại: <http://dx.doi.org/10.22617/TCS179126-2>, truy cập ngày 15/11/2022.

(2) Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020*, Nxb. Thống kê, tr.16, tại: https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2022/02/sach_laodong_2020_b6.pdf, truy cập ngày 16/11/2022.

(3) Tổng cục Thống kê (2020), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2019*, tr.23, tại: <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 ngày 16/11/2022.

(4) 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 sỹ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

(5) Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Điều 26.

- (6) 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.
- (7) Liên hợp quốc (1979), *Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ* (CEDAW) (bản dịch tiếng Việt), Điều 2.
- (8) Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2001 – 2010*, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, tại: <https://daihoidang.vn/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-2001-2010/492.vnp>, truy cập ngày 12/9/2024.
- (9) Chính phủ (2021), *Nghị quyết số 28/NQ-CP: Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030*, tại: <https://luatvietnam.vn/chinh-sach/ngghi-quyet-28-nq-cp-chien-luoc-quoc-gia-ve-binh-dang-gioi-giai-doan-2021-2030-199301-d1.html>, truy cập ngày 09/11/2022.
- (10) 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.
- (11), (12) Quốc hội (2006), *Luật số 73/2006/QH11 về Bình đẳng giới*, Điều 4, Điều 19.
- (13), (18) Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*, điểm a khoản 1 Điều 78, điểm a khoản 3, Điều 78.
- (14) Quốc hội (2013), *Luật số 38/2013/QH13: Luật việc làm*.
- (15), (16), (17) Quốc hội (2019), *Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động*, khoản 5 Điều 135, Điều 137, Điều 83.
- (19) Nguyễn Thị Kim Phụng (2007), “*Các quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực Luật Lao động, đối chiếu và khuyến nghị*”, *Tạp chí Luật học* (03), tr.63-64.
- (20) K.Schmab (2017), *The Fourth Industrial Revolution*, New York: Currency.
- (21), (22) ILO (2018), “*Cách mạng Công nghiệp 4.0 tại Việt Nam: Hàm ý đối với thị trường lao động*”, tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-hanoi/documents/publication/wcms_630855.pdf, truy cập ngày 23/11/2022.
- (23), (29) 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, tr.5.
- (24), (31) Nguyễn Tiến Long, Nguyễn Thị Thủy 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, tr.23.
- (25) 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*, pp.12.
- (26) Chính phủ (2016), *Quyết định số 1982/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam*.
- (27) 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), tại: <http://lapphap.vn/Pages/tintuc/tinchitiet.aspx?tintucid=207936>, truy cập ngày 24/11/2022.
- (28), (30) 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.67, tr.68.

Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Thị Mai Hiên (2008), *Quyền của phụ nữ theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.