

CHUYÊN MỤC

TRIẾT HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC - LUẬT HỌC

MỘT SỐ HẠN CHẾ TRONG LUẬT PHÁP VÀ CHÍNH SÁCH VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO PHỤ NỮ GIAI ĐOẠN 2000 - 2014

NGUYỄN ĐỨC TUYẾN

Qua phân tích văn bản pháp luật, những cam kết quốc tế, bài viết cho thấy phần lớn văn bản pháp luật đã đảm bảo vấn đề bình đẳng đối với phụ nữ trong đào tạo. Một số chính sách, luật pháp còn đưa ra những quy định bảo vệ phụ nữ liên quan đến những đặc điểm sức khỏe và chức năng liên quan đến sinh đẻ, nuôi con. Tuy nhiên, khi thực hiện một số văn bản pháp luật làm nảy sinh hạn chế, gây ảnh hưởng đến phụ nữ trong đào tạo: chính sách tuổi về hưu gây bất bình đẳng đối với phụ nữ tham gia đào tạo, chính sách bảo trợ phụ nữ trong thời kỳ mang thai, sinh đẻ trở thành những cản trở đối với phụ nữ trong việc tiếp cận đào tạo dài hạn và ở xa, những quy định về độc hại hạn chế họ quyền tự do tham gia việc làm, đào tạo.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong giai đoạn 2000 - 2014, kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh. Tổng thu nhập quốc gia chia theo đầu người năm 2000 chỉ 396USD, đến năm 2010 đã tăng lên 1113,6USD (Tổng cục Thống kê, 2011b, tr. 10). Từ 2001 - 2010 với tốc độ tăng GDP

bình quân mỗi năm đạt 7,26% (Tổng cục Thống kê, 2011b, tr. 9), “GDP bình quân đầu người tính bằng USD theo tỷ giá thực tế bình quân năm 2013 sẽ đạt 1.960 USD” (Minh Ngọc, 2013).

Tuy nhiên, thị trường lao động hiện nay chưa theo kịp với sự phát triển của nền kinh tế. Một trong những biểu hiện của sự “chưa theo kịp” đó là tình trạng thiếu bình đẳng nam nữ trên thị trường lao động, phụ nữ thất nghiệp nhiều hơn nam giới (Tổng cục Thống

kê, 2011a, tr. 44); phụ nữ thường chiếm tỷ lệ cao trong khu vực lao động lương thấp, công việc bấp bênh, điều kiện lao động kém, nơi mà “rất ít nam giới tham gia” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 40); và ngay cả khi cùng làm một công việc, một ngành nghề, thì phụ nữ và nam giới cũng có những sự bất bình đẳng: “Nam giới có xu hướng chiếm số đông những người nắm giữ vị trí cao hơn, các loại công việc có thu nhập cao hơn và có nhiều cơ hội ra quyết định hơn” (Naila Kabeer, 2005, tr. 8).

Từ vị thế nghề nghiệp, ưu thế trong việc tuyển dụng,... lương của nam giới cao hơn hẳn so với lương của phụ nữ. Theo số liệu điều tra của Liên Hiệp Quốc: “Mức lương trung bình tính theo giờ công lao động của nữ ở Việt Nam vẫn chỉ bằng 80% mức lương của đồng nghiệp là nam giới” (Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam, 2002, tr. 18). Điều tra *Mức sống hộ gia đình 2002* cũng cho thấy thu nhập bình quân tháng của nữ chỉ chiếm 85% thu nhập của nam giới; ở khu vực kinh tế nông nghiệp, lương của nữ chỉ bằng 66% của nam; ở khu vực công nghiệp chỉ bằng 78% (Naila Kabeer, 2005, tr. 8). Đến năm 2013, theo nhận xét của các chuyên gia của ILO (International Labour Organization - Tổ chức Lao động Quốc tế) thì “Việt Nam lại là một trong số ít nước có mức độ chênh lệch (về lương theo giới) ngày càng gia tăng” (Thu Hằng, 2013).

Sự bất bình đẳng đối với phụ nữ trong tham gia thị trường lao động và bị trả lương thấp có nguyên nhân chính là

do kỹ năng nghề nghiệp của phụ nữ. Các nhà khoa học đã chỉ ra nguyên nhân này: “Chúng tôi coi vấn đề kỹ năng là một lĩnh vực ưu tiên bởi vì vấn đề này được xem là một yếu tố chính hạn chế các cơ hội kinh tế của người phụ nữ; vì vấn đề này liên quan đến tất cả mọi thành phần của lực lượng lao động, không kể là lao động có thu nhập hay lao động cá nhân” (Naila Kabeer, 2005, tr. 17). Các nghiên cứu khác cũng có cùng nhận định rằng phụ nữ bị thiệt thòi hơn nam giới là do trình độ và kỹ năng việc làm của phụ nữ thua kém nam giới (Lê Thị Quý và các tác giả khác, 2009, tr. 37), (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 40). Vì lý do cơ bản trên, muốn xóa bỏ sự thiệt thòi của phụ nữ trên thị trường lao động, đầu tiên phải xóa bỏ bất bình đẳng đối với phụ nữ trong đào tạo.

2. LUẬT PHÁP VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO PHỤ NỮ Ở VIỆT NAM

Ở Việt Nam, nhiều văn bản luật pháp đang được thi hành và các công ước quốc tế đã được thông qua đều nêu rõ tinh thần bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo.

2.1. Cam kết quốc tế

Chính phủ đã thông qua nhiều cam kết với quốc tế về vấn đề con người, trong đó có những cam kết liên quan đến bình đẳng cho phụ nữ trong giáo dục và đào tạo. Dưới đây là những cam kết quan trọng: Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, Cương lĩnh hành động Bắc Kinh và Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ.

Công ước CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against women - Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ)

Công ước CEDAW của Liên Hiệp Quốc ra đời năm 1979 và được Việt Nam phê chuẩn năm 1982 (Bộ Tư pháp, 2005, tr. 83). Công ước này có nhiều điều khoản bảo vệ phụ nữ, đảm bảo sự bình đẳng của phụ nữ trong giáo dục và đào tạo.

Trong học nghề, Điều 11 Công ước tuyên bố: các nước tham gia Công ước phải áp dụng các biện pháp thích hợp để xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ quyền được theo học những chương trình đào tạo và bổ túc nghiệp vụ, kể cả các lớp dạy nghề, các lớp nghiệp vụ cao cấp, lớp đào tạo định kỳ (Quỹ Phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc, 2006, tr. 20).

Nhận thức được rằng: “trong tình trạng nghèo khổ, phụ nữ ít được tiếp cận nhất về lương thực, y tế, giáo dục, đào tạo và các cơ hội có việc làm...”. (Quỹ Phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc, 2006, tr. 9), và chức năng sinh đẻ của phụ nữ là một trong những nguyên nhân gây lên sự bất bình đẳng nam nữ, Công ước khuyến nghị: “vai trò của người phụ nữ trong việc sinh đẻ không thể được viện ra làm cơ sở cho việc phân biệt đối xử” (Quỹ Phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc, 2006, tr. 11).

Công ước còn yêu cầu các nước không được phân biệt đối xử với phụ nữ trong những trường hợp khi phụ nữ kết hôn, sinh đẻ; và khuyến khích các nước cung cấp dịch vụ xã hội trợ

giúp công việc chăm sóc con cái trong gia đình, giải phóng phụ nữ khỏi công việc gia đình.

Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh

Năm 1995, Liên Hiệp Quốc tổ chức Hội nghị Quốc tế Phụ nữ lần thứ 4 tại Bắc Kinh. Cương lĩnh Hội nghị nêu rõ: “Xóa bỏ sự phân biệt đối xử với trẻ em gái trong giáo dục, phát triển kỹ năng và đào tạo” (Mục tiêu L.4); và “Phát triển giáo dục và đào tạo không có sự phân biệt đối xử (Mục tiêu chiến lược B.4) (Vũ Ngọc Bình, 2006, tr. 21).

Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (Millennium Development Goals - MDG)

Năm 2000, tại *Hội nghị thượng đỉnh Thiên niên kỷ* diễn ra từ ngày 6 - 8/9/2000, Liên Hiệp Quốc đề ra 8 Mục tiêu Thiên niên kỷ. Cụ thể trong Mục tiêu 3 có nêu: “Tăng cường bình đẳng nam nữ và nâng cao vị thế cho phụ nữ” (Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam, 2002. Tóm tắt các MDG).

Đánh giá về tình hình phụ nữ ở Việt Nam, UNDP (United Nations Development Programme – Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc) nhận thấy lao động nữ có vai trò to lớn đối với nền kinh tế nhưng vẫn bị thiệt thòi nhiều. Trách nhiệm công việc gia đình cản trở phụ nữ cơ hội được đào tạo, hạn chế họ tiếp cận công việc được trả công cao và công việc trong khu vực chính thức. Vì vậy, nên “để hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ, cần thiết phải giải quyết những bất bình đẳng như cơ hội được đào tạo” (Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam, 2015).

2.2. Luật pháp Việt Nam

Trong giai đoạn 2000 đến nay, Chính phủ thi hành nhiều văn bản luật pháp, có các quy định liên quan đến sự bình đẳng nam nữ trong giáo dục, đào tạo:

Hiến pháp

Hiến pháp, là một văn bản có hiệu lực pháp lý cao nhất. *Hiến pháp 1992* là Hiến pháp có hiệu lực trong giai đoạn 2000 đến 2013.

Điều 63 Hiến pháp đã đưa ra nguyên tắc chung “nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình” (Điều 63, *Hiến pháp 1992*). Cũng trong Điều 63, có nói rõ về bình đẳng đối với phụ nữ trong đào tạo: “Nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt”, và để làm được việc này Nhà nước và xã hội sẽ “chăm lo phát triển các nhà hộ sinh, khoa nhi, nhà trẻ và các cơ sở phúc lợi xã hội khác để giảm nhẹ gánh nặng gia đình, tạo điều kiện cho phụ nữ sản xuất, công tác, học tập, chữa bệnh, nghỉ ngơi và làm tròn bổn phận của người mẹ” (Điều 63, *Hiến pháp 1992*).

Như vậy, *Hiến pháp 1992* đã khẳng định quyền bình đẳng giới của nam và nữ trong việc làm, trong giáo dục, đào tạo. Hiến pháp cũng cho thấy cần phải giúp đỡ phụ nữ giảm bớt gánh nặng gia đình để có điều kiện tham gia giáo dục, đào tạo được tốt hơn. Hiến pháp cũng chỉ rõ phải phát triển các dịch vụ xã hội trợ giúp công việc gia đình, để cho phụ nữ có thời gian và sức lực tham gia việc đào tạo nâng cao trình độ học vấn và nghề nghiệp.

Hiến pháp 2013 được thông qua 28/11/2013, khẳng định quyền bình đẳng giới của nam nữ qua Điều 26: “1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng giới”.

Về việc giáo dục phổ thông và đào tạo, *Hiến pháp 2013* không nêu trực tiếp sự bình đẳng nam nữ trong việc giáo dục, mà thể hiện ở nguyên tắc chung áp dụng cho mọi người dân trong Điều 39: “Công dân có quyền và nghĩa vụ học tập”.

So với *Hiến pháp 1992*, *Hiến pháp 2013* cho thấy sự bao quát hơn. Sự ưu tiên phụ nữ không được chỉ ra cụ thể ở đây, thay vào đó là sự bình đẳng giới được thể hiện rõ hơn. Trong giáo dục, đào tạo, Hiến pháp không chỉ rõ cần phải bình đẳng cho nam và nữ, mà là bình đẳng cho mọi công dân, trong đó bao gồm cả nam và nữ. Tuy nhiên, *Hiến pháp 2013* mới có hiệu lực thi hành từ 1/1/2014, giai đoạn thực thi ngắn nên chưa có sự đánh giá về tác động của *Hiến pháp 2013*.

Ngoài Hiến pháp, Nhà nước còn có các luật, nghị định, chính sách... liên quan đến bình đẳng giới trong đào tạo nghề đối với phụ nữ:

Luật Lao động

Trong giai đoạn 2000 - 2013, những chính sách về lao động được thực hiện theo *Bộ luật Lao động năm 1994*; ngày 18/6/2012, *Bộ luật Lao động 2012* đã được Quốc hội thông qua thay thế *Bộ luật Lao động 1994*, Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 1/5/2013.

Trong *Bộ luật Lao động 1994*, vấn đề học nghề được chỉ rõ: Điều 20. “1- Mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình”.

Trách nhiệm của Nhà nước với đào tạo nghề cho phụ nữ được thể hiện ở Điều 109 khoản 2: Nhà nước có chính sách và biện pháp để nâng cao trình độ nghề nghiệp cho phụ nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Nhà nước còn có trách nhiệm mở rộng loại hình đào tạo nghề dự phòng để “ngoài nghề đang làm, người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ” (Điều 110 khoản 1).

Bộ luật Lao động 1994 nghiêm cấm việc sử dụng lao động nữ làm những công việc có ảnh hưởng không tốt đến chức năng sinh đẻ và nuôi con của người phụ nữ; đồng thời doanh nghiệp sử dụng phụ nữ vào những công việc này “phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp...” (Điều 113).

Như vậy, *Bộ luật Lao động 1994* ngoài quy định về bình đẳng nam nữ, còn thể hiện sự quan tâm và có chính sách bảo trợ đối với lao động nữ trong việc làm và đào tạo nghề.

Đối với người chủ sử dụng lao động, Bộ luật quy định người chủ lao động phải đảm bảo bình đẳng giới trong

đào tạo đối với lao động nữ (Điều 154 khoản 1).

Tiếp tục tư tưởng của *Bộ luật Lao động 1994*, *Bộ luật Lao động 2012* vẫn giữ nguyên quan điểm đối với nghề dự phòng: “Điều 153: 5. 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”.

Luật Bình đẳng giới 2006

Điều 4, *Luật Bình đẳng giới* nêu rõ mục tiêu chung về bình đẳng giới 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.

Luật đã dành 1 điều riêng, “Điều 14: Bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo”. Trong đó, các vấn đề về tuổi, về lựa chọn ngành nghề, về tiếp cận và thụ hưởng các chính sách giáo dục của nam và nữ đều bình đẳng.

Điều 14 của luật còn qui định: “4. Nữ cán bộ, công chức, viên chức khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang theo con dưới ba mươi sáu tháng tuổi được hỗ trợ theo quy định của Chính phủ”.

Luật Dạy nghề (2006)

Trong Luật Dạy nghề, vấn đề bình đẳng giới gần như không được nhắc đến, các điều luật hầu hết đều là trung tính về giới, nghĩa là không có sự phân biệt về nam và nữ.

Duy nhất có Điều 65 về chính sách đối với người học nghề, quy định người thai sản được “bảo lưu kết quả học nghề và được trở lại tiếp tục học tập để hoàn thành khóa học”.

Luật Việc làm (2013) cũng trung tính về giới, trong luật này, có một số điều khoản về dạy nghề, đào tạo nghề cho người lao động cũng như các vấn đề về việc làm nhưng không có điều khoản nào đưa ra quy định về bình đẳng giới hay bảo vệ phụ nữ; nguyên tắc bình đẳng giới ở đây là luật được áp dụng chung, nam cũng như nữ.

Nghị định 02/2001/NĐ-CP của Chính phủ Quy định chi tiết việc thi hành Bộ Luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề.

Nghị định nói rõ hơn về vấn đề dạy nghề dự phòng cho phụ nữ: Trong Điều 3, khoản 1, Nghị định nêu rõ: “1. Chính phủ khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư xây dựng, phát triển cơ sở dạy nghề”; phần b trong khoản 1 này lưu ý về “đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ”.

Như vậy, Nghị định không bắt buộc doanh nghiệp phải dạy nghề dự phòng, mà chỉ là “khuyến khích”, “tạo điều kiện thuận lợi”. Để khuyến khích cho doanh nghiệp dạy nghề dự phòng, nhà nước tạo điều kiện giúp đỡ doanh nghiệp bằng chính sách kinh tế. “Cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp, hợp tác xã được sử dụng kinh phí từ *Quỹ Dự phòng trợ cấp mất việc làm* để tổ chức dạy nghề, bổ túc nghề, dạy thêm nghề dự phòng cho người lao động

nữ”... “Kinh phí dạy nghề của doanh nghiệp được hạch toán vào giá thành sản phẩm của doanh nghiệp” (Điều 37 khoản 5, Nghị định số 02/2001/NĐ-CP).

2.3. Chiến lược phát triển giáo dục

Trong *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010* (Thủ tướng Chính phủ, 2001), đối với hình thức giáo dục không chính quy, mục 4.2e cho biết mục tiêu phát triển giáo dục không chính quy là để huy động tiềm năng cộng đồng, để “tạo cơ hội cho mọi người, mọi trình độ...”, cho đồng đẳng người lao động được đào tạo lại.

Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 (Thủ tướng Chính phủ, 2012), trong phần III - Quan điểm chỉ đạo phát triển giáo dục, mục 2 có viết: “tạo cơ hội bình đẳng để ai cũng được học, học suốt đời”. Phần IV, trong Mục tiêu tổng quát, định hướng chiến lược là: “... đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập”.

Như vậy, trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 cũng như Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020, mục tiêu bình đẳng giới, trợ giúp phụ nữ trong đào tạo nghề không được nhắc đến cụ thể, nhưng Chiến lược đề ra mục tiêu bình đẳng trong giáo dục cho mọi người, trong đó có bình đẳng nam nữ trong đào tạo nghề.

Khái quát lại một số cam kết của Việt Nam với quốc tế, một số văn bản pháp luật của Việt Nam có hiệu lực thi hành trong giai đoạn từ 2000 đến nay, chúng tôi nhận thấy tinh thần bình

đẳng luôn được nêu cao, trong đó có cả bình đẳng giới trong đào tạo. Một số văn bản pháp luật thậm chí còn tiến tới việc bảo hộ người phụ nữ trong lao động và đào tạo, nhất là những người phụ nữ đang có thai hoặc nuôi con nhỏ.

3. NHỮNG HẠN CHẾ TRONG LUẬT PHÁP VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO PHỤ NỮ

Những văn bản luật pháp quan trọng của nhà nước, những cam kết của chính phủ với quốc tế về bình đẳng giới đã dần dần mang lại nhiều tiến bộ cho phụ nữ trong việc làm và đào tạo. Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định khi đi vào thực tiễn đã hạn chế phụ nữ trong việc tiếp cận đào tạo nghề.

3.1. Quy định tuổi về hưu của phụ nữ

Bộ Luật Lao động quy định tuổi về hưu của phụ nữ sớm hơn 5 năm so với nam giới: nữ về hưu tuổi 55 và nam về hưu tuổi 60 (Điều 145 khoản a.1 *Bộ luật Lao động năm 1994*).

Từ Điều 145 của Bộ luật kéo theo các quy định dưới luật làm hạn chế sự phát triển của phụ nữ. Chẳng hạn: *Quyết định số 104/2005/QĐ-BNV* của Bộ Nội vụ ký ngày 3/10/2005 Quy định điều kiện cấp kinh phí cho cán bộ nhà nước đi đào tạo ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước: Điều 3. “Đối với những người trong nhóm đối tượng được đề bạt (lên các vị trí lãnh đạo)... tuổi không quá 45 đối với nam và không quá 40 đối với nữ...” (Naila Kabeer, 2005, tr. 21). Như vậy, cùng với một độ tuổi từ 40-45, nam vẫn được cử đi đào tạo còn nữ thì không được.

Gần đây, năm 2010, Bộ Nội vụ ra Thông tư số 03/2011/TT-BNV “Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐCP ngày 5/3/2010 của Chính phủ về đào tạo và bồi dưỡng công chức” có Chương III như sau: “Tổ chức bồi dưỡng công chức ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước”, Điều 18 khoản 2 ghi: “Đối với các khóa bồi dưỡng có thời gian từ 2 (hai) tháng trở lên, công chức phải còn đủ tuổi để công tác ít nhất 5 (năm) năm tính từ khi khóa bồi dưỡng bắt đầu”. (Bộ Nội vụ, 2010). Do tuổi nghỉ hưu chênh nhau 5 tuổi, Nghị định này như vậy gián tiếp yêu cầu phụ nữ phải dưới tuổi 50 còn nam giới phải dưới tuổi 55, do vậy cũng có bất bình đẳng về độ tuổi được đào tạo đối với phụ nữ.

Chế độ tuổi nghỉ hưu như vậy hạn chế phụ nữ tiếp cận cơ hội đào tạo, từ đó giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ. Để giải quyết vấn đề này, các nhà nghiên cứu khuyến nghị tuổi nghỉ hưu nên thống nhất cho cả nam và nữ, và cả nam và nữ đều có quyền được về hưu sớm hơn tuổi; Ủy ban Vì sự tiến bộ của Phụ nữ cũng khuyến nghị tuổi nghỉ hưu nên bình đẳng cho cả nam và nữ (Naila Kabeer, 2005, tr. 21).

Nhưng việc tăng tuổi hưu của phụ nữ không được sự đồng thuận của những người phụ nữ lao động chân tay, vì tuổi hưu sớm của phụ nữ so với nam giới có mặt tích cực là phù hợp với sức khỏe của người phụ nữ Việt Nam. “Ông Mai Đức Chính, Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, cho biết tuyệt đại đa số công

nhân khi tiếp xúc và khảo sát của Tổng Liên đoàn đều không đồng tình về việc nâng tuổi nghỉ hưu” (Thu Hằng, 2013).

Việc kiến nghị nâng tuổi nghỉ hưu của phụ nữ, từ đó xóa bỏ hạn chế về đào tạo theo độ tuổi, do vậy, không được nhiều người hưởng ứng. Đến năm 2010, các tham vấn không tập trung vào tăng tuổi hưu của phụ nữ lên, mà chú trọng xóa bỏ những quy định gây cản trở cơ hội thăng tiến của phụ nữ do độ tuổi: Trung tâm Lao động nữ và Giới đã tiến tới đề nghị: quy định về giới hạn độ tuổi tham gia đào tạo của phụ nữ ngang bằng với nam giới để đảm bảo quyền bình đẳng trong tham gia học tập, đào tạo và thăng tiến trong nghề nghiệp của phụ nữ và nam giới (Trung tâm Lao động nữ và Giới, Tổ chức Lao động Thế giới, 2010, tr. 76).

3.2. Quy định về sinh đẻ, nuôi con

Trong vấn đề đào tạo nghề, *Bộ Luật Lao động 1994* và *Luật Dạy nghề 2006* đều quy định người sử dụng lao động không được phạt khi phụ nữ thai sản trong một số trường hợp.

Cụ thể, Điều 115, khoản 1 của Bộ luật Lao động (1994) ghi: “1- Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa”.

Nhưng bên cạnh tính tích cực là bảo vệ bà mẹ và em bé thì điều luật này lại “làm hạn chế cơ hội được đi đào tạo ở xa, đào tạo dài ngày, ảnh hưởng đến

việc làm của phụ nữ” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 13). Với doanh nghiệp, các điều luật này “gây thiệt hại cho doanh nghiệp” vì doanh nghiệp không được tự do cử người của mình đi đào tạo, hoặc bố trí những công việc được cho là “ở xa dài ngày”, từ đó “doanh nghiệp ngần ngại tuyển dụng phụ nữ, ngại đào tạo phụ nữ” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 10).

Để tránh vi phạm luật, một số doanh nghiệp trong khi thông báo tuyển dụng chỉ ưu tiên tuyển nam giới, hoặc đưa ra những quy định ràng buộc về sinh đẻ đối với phụ nữ trong thời gian đầu làm việc. Ví dụ, không cho phép người lao động sinh con trong 3 năm đầu tiên làm việc cho doanh nghiệp (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 32). Như vậy, từ một chính sách tốt đẹp, hướng tới bảo vệ phụ nữ và trẻ em, các chính sách pháp luật này lại gián tiếp làm khó cho người phụ nữ.

Vì vậy, chính sách lao động cần phải lưu ý đến tính hợp lý của điều luật, phù hợp với người lao động nữ và lợi ích của phía doanh nghiệp. Chi phí về kinh tế và các yêu cầu về điều kiện làm việc cần tránh làm cho người tuyển dụng lao động không muốn tuyển, đào tạo hoặc đề bạt lao động nữ.

3.3. Chính sách đào tạo nghề dự phòng

Điều 110 *Bộ luật Lao động* (1994), khoản 1 ghi: “1- Các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ, để ngoài nghề đang làm

người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”. Quy định này nhằm tạo điều kiện để phụ nữ có thêm vị thế khi tham gia thị trường lao động nếu doanh nghiệp vì lý do bất khả kháng mà phải sa thải phụ nữ.

Nhưng chính sách tưởng như rất tốt này khi đưa vào thực tế lại làm nảy sinh những bất cập: nghề dự phòng thường không phù hợp với dự định nghề nghiệp của người lao động nữ, hoặc người lao động nữ chưa có dự định làm nghề khác, nên không nhiệt tình với điều luật. Theo Trung tâm Lao động nữ và Giới (2010, tr. 44) “Đa số người lao động nữ cũng chưa thực sự có nhu cầu hay quan tâm đến đào tạo nghề dự phòng”.

Về phía doanh nghiệp, chính sách ưu đãi “Kinh phí dạy nghề... được hạch toán vào giá thành sản phẩm” (Điều 37 khoản 5 *Nghị định số 02/2001/NĐ-CP*) không đủ sức thu hút các doanh nghiệp, vì ưu đãi này không bù đắp được những chi phí và những vấn đề liên quan khi doanh nghiệp tuyển dụng nhiều lao động nữ. Do vậy, việc đào tạo nghề dự phòng thực sự đã “đặt gánh nặng cho doanh nghiệp” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 10).

Một nghiên cứu đã mạnh dạn đề nghị bỏ điều luật này, và “ghép vào trường hợp đào tạo để chuyển đổi nghề” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 44). Hoặc để công bằng cho nam

và nữ, việc đào tạo nghề dự phòng “cần thiết cho cả lao động nữ và lao động nam” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010, tr. 44). Như vậy, những chính sách về nghề dự phòng đã không có hiệu quả trong thực tế.

3.4. Quy định về nghề độc hại, nguy hiểm

Điều 113 (*Bộ luật Lao động 1994*) quy định: “1: Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con”. Điều luật này nhằm đảm bảo sức khỏe sinh sản của phụ nữ, nhưng lại hạn chế phụ nữ lựa chọn một số ngành nghề.

Theo *Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (Quyết định số 1580/2000/QĐ-BLĐTBXH* của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) được ban hành ngày 26/12/2000, thì do danh mục nghề không được thường xuyên cập nhật, nên không phù hợp so với điều kiện hiện nay. Một số ngành nghề được coi là nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trước đây không còn tính chất như vậy nữa, khiến điều luật này cản trở sự tự do lựa chọn ngành nghề và đào tạo của lao động nữ. Do vậy, danh mục trên “cần phải được rà soát, sửa đổi một cách thường xuyên cho phù hợp với tình hình mới trong lĩnh vực an toàn lao động, sức khỏe và công nghệ” (Rea Abada Chiongson, 2009, tr. 57).

Ngoài ra, quy định về nghề độc hại còn mâu thuẫn với Điều 5 khoản 1 cũng của *Bộ Luật lao động* (1994): “Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính” và Điều 13 khoản 1 Luật bình đẳng giới (2006): “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác”.

4. MỘT SỐ KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Từ những thực tế nghiên cứu, phân tích các tài liệu, chúng tôi đi đến một số kết luận và khuyến nghị về vấn đề bình đẳng đối với phụ nữ trong giáo dục, đào tạo của Việt Nam trong giai đoạn 2000 - 2014:

Một số kết luận

- Về tổng thể, chính sách luật pháp Việt Nam thể hiện tinh thần bình đẳng đối với lao động nữ. Một số chính sách còn đi tới bảo vệ người lao động nữ, nhất là những người đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ.

- Chính sách bảo vệ phụ nữ đôi khi có mặt trái, hạn chế họ được quyền bình đẳng với nam giới. Những quy định về tuổi, thai sản, nghề độc hại, dành sự ưu tiên cho phụ nữ và vai trò làm mẹ đã phần nào ngăn cản phụ nữ tham gia vào một số khóa đào tạo nâng cao

trình độ chuyên môn và tự do lựa chọn nghề nghiệp.

- Một số chính sách về đào tạo lao động nữ không đủ sức để khuyến khích các doanh nghiệp. Các quy định trách nhiệm, thưởng phạt đối với doanh nghiệp tuyển và đào tạo lao động nữ không có nhiều tác động với doanh nghiệp.

Khuyến nghị

- Các chính sách bảo hộ lao động nữ phải linh hoạt sao cho người phụ nữ có thể tham gia các khóa đào tạo lâu ngày, xa nhà để đảm bảo sự thăng tiến, đồng thời vẫn bảo đảm sức khỏe và chức năng sinh đẻ của họ.

- Danh mục về nghề độc hại, nguy hiểm cần phải được cập nhật thường xuyên, phù hợp với trình độ phát triển khoa học kỹ thuật hiện nay, giảm tới mức thấp nhất hạn chế phụ nữ tham gia một số nghề.

- Cần phải trưng cầu ý kiến của người lao động nữ trong việc xây dựng luật, chính sách liên quan đến lao động nữ. Các chính sách, luật pháp liên quan đến phụ nữ cần được tham khảo ý kiến của các đối tượng phụ nữ thuộc nhiều nhóm kinh tế - xã hội khác nhau, để đảm bảo các chính sách, luật pháp phù hợp với số đông lao động nữ.

Cũng cần phải có những chính sách về lao động, đào tạo dành cho nam giới, bởi họ cũng có những vấn đề sinh lý riêng; đồng thời như vậy cũng thể hiện sự bình đẳng nam nữ trong lao động và đào tạo. □

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Bộ Nội vụ. 2010. *Thông tư số 03/2011/TT-BNV* của Bộ Nội vụ: *Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP* ngày 5/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=99799), truy cập ngày 1/10/2014.
2. Bộ Tư pháp. 2005. *Sổ tay phổ biến pháp luật dành cho phụ nữ*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
3. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Bộ luật Lao động 1994*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=2053), truy cập ngày 27/1/2015
4. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Bộ luật Lao động 2012*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=163542), truy cập ngày 27/1/2015.
5. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Hiến pháp 1992*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=1671), truy cập ngày 27/1/2015
6. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Hiến pháp 2013*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=171264), truy cập ngày 27/1/2015.
7. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Luật Bình đẳng giới 2006*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=28975), truy cập ngày 27/1/2015.
8. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Luật Dạy nghề 2006*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=29575), truy cập ngày 27/1/2015
9. Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Luật Việc làm 2013*.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=171410), truy cập ngày 27/1/2015.
10. Chính phủ. 2001. *Nghị định 02/2001/NĐ-CP* - Nghị định của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành Bộ Luật Lao động và Luật Giáo dục về dạy nghề.
(http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=8471), truy cập ngày 27/1/2015
11. Chiongson, Rea Abada và các tác giả khác. 2009. *Tóm tắt CEDAW và pháp luật: Nghiên cứu rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở giới và quyền qua lăng kính CEDAW*. Hà Nội: Unifem.
12. Kabeer, Naila; Trần Thị Vân Anh; Vũ Mạnh Lợi. 2005. *Chuẩn bị cho tương lai*. Hà Nội: Ngân hàng Thế giới, Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam.
13. Lê Thị Quý và các tác giả khác. 2009. *Báo cáo của các tổ chức phi chính phủ về việc thực hiện công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) tại Việt Nam*. Hà Nội: GenComNet.
14. Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam. 2002. *Đưa các MDG đến với người dân: Các mục tiêu*

phát triển thiên niên kỷ (MDG). Hà Nội: Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam.

15. Minh Ngọc. 2013. *Góc nhìn từ GDP bình quân đầu người năm 2013*.

(<http://baodientu.chinhphu.vn/Kinh-te/Goc-nhin-tu-GDP-binh-quan-dau-nguoi-nam-2013/188639.vgp>), truy cập: 27/1/2015

16. Tổng cục Thống kê. 2011a. *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2010*. Hà Nội: Tổng cục Thống kê.

17. Tổng cục Thống kê. 2011b. *Tình hình kinh tế - xã hội mười năm 2001 - 2010*. Hà Nội: Thống kê.

18. Thu Hằng. 2013. *Tiền lương của nữ ngày càng thấp hơn nam giới*.

(<http://www.thanhnien.com.vn/giao-duc/tien-luong-cua-nu-ngay-cang-thap-hon-nam-gioi-37136.html>), truy cập ngày 23/1/2015.

19. Thu Hằng. 2014. *Đề xuất tăng tuổi nghỉ hưu chưa thuyết phục*.

(<http://www.thanhnien.com.vn/pages/20140528/de-xuat-tang-tuoi-nghi-huu-chua-thuyet-phuc.aspx>), truy cập ngày 22/8/2014.

20. Thủ tướng Chính phủ. 2001. *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010*.

(http://www.moj.gov.vn/vbpq/Lists/Vn%20bn%20php%20lut/View_Detail.aspx?ItemID=22049), truy cập ngày 2/10/2014).

21. Thủ tướng Chính phủ. 2012. *Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020*.

(http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=2&mode=detail&document_id=160806), truy cập ngày 2/10/2014.

22. Trung tâm Lao động nữ và Giới, Tổ chức Lao động Quốc tế. 2010. *Báo cáo nghiên cứu chính sách pháp luật lao động và các chương trình mục tiêu quốc gia nhìn dưới góc độ bình đẳng giới*. Hà Nội: Viện Khoa học Lao động và xã hội.

23. Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam. 2015. *Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế cho phụ nữ*. Chương trình Phát triển Liên Hiệp Quốc tại Việt Nam

(<http://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/mdgoverview/overview/mdg3/>).truy cập ngày 27/1/2015.

24. Quỹ Phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc, Công ước Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ của Liên Hiệp Quốc. 2006. *Vì sự bình đẳng của phụ nữ*. Hà Nội: Quỹ Phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc.

25. Vũ Ngọc Bình. 2006. *Con đường bình đẳng giới: Công ước CEDAW, Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh và Các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs)*. Hà Nội: UNIFEM, BMZ, GTZ.