

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỚI YÊU CẦU VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY

ĐẶNG THU HÀ*

Trong bài báo này, tác giả nghiên cứu về một số quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong quan hệ lao động, góp phần đảm bảo quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động, phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của nước ta trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Bộ luật Lao động năm 2019, bình đẳng giới, người sử dụng lao động, người lao động, lao động nam, lao động nữ.

Ngày nhận bài: 03/11/2020; Biên tập xong: 10/11/2020; Duyệt đăng: 20/11/2020

The author studies some new provisions of the 2019 Labor Code to promote gender equality in labor relations, to contribute to ensuring the rights, obligations and interests of participants in labor relations that is in accordance with the 2013 Constitution and our current requirements of socio-economic development.

Keywords: The 2019 Labor Code, gender equality, employer, employee, male employee, female employee.

Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thi hành ngày 01/01/2021 là sự cụ thể hóa các quyền cơ bản của công dân và quyền con người trong lĩnh vực lao động. Một điểm đáng chú ý là Bộ luật này đã thể hiện cách tiếp cận và tư duy mới về bình đẳng giới, phù hợp với yêu cầu, đặc điểm, trình độ của người lao động, yêu cầu của nền sản xuất trong điều kiện hiện nay. Bộ luật có nhiều quy định mới nhằm đảm bảo bình đẳng giới, tạo ra môi trường lao động thân thiện, lành mạnh, hỗ trợ cho người lao động (nam và nữ) cân bằng giữa công việc và cuộc sống.

1. Một số quy định về bình đẳng giới và quyền con người, quyền công dân về lao động trong Hiến pháp năm 2013

Điều 16 Hiến pháp năm 2013 ghi rõ: “1. Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật. 2. Không ai bị phân biệt đối xử trong đời sống chính trị, dân sự, kinh tế, văn hóa, xã hội”. Với quy định trên, khái niệm “bình đẳng” có nghĩa rất rộng, phải được thể hiện trong mọi mối quan hệ, mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Việt Nam là đất nước có truyền thống phong kiến lâu đời, do vậy,

vấn đề bình đẳng giới, bảo vệ quyền lợi chính đáng của phụ nữ là hết sức quan trọng. Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. 2. 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. 3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới”.

Lao động và việc làm là nguồn gốc của mọi của cải trong xã hội, là vấn đề thiết thân đối với đời sống của mỗi cá nhân và gia đình. Đảm bảo bình đẳng giới trong lao động không những là nguồn động viên to lớn đối với người lao động, mà còn là phương thức góp phần phát triển bền vững cơ quan, doanh nghiệp. Liên quan đến việc thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và việc làm Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định: “1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. 2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi...”.

** Trường Đại học Kiến trúc*

Như vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 đã điều chỉnh tất cả các chủ thể gồm Nhà nước, lao động nữ, lao động nam và chủ sử dụng lao động trong việc đảm bảo bình đẳng giới trong quan hệ lao động. Đây là sự cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013 về bình đẳng giới, đảm bảo quyền công dân và quyền con người trong lĩnh vực lao động, tạo hành lang pháp lý căn bản để khai thác tối ưu tiềm năng về nguồn nhân lực trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, góp phần quan trọng phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an sinh xã hội và nâng cao đời sống nhân dân.

2. Một số quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 đảm bảo bình đẳng giới trong quan hệ lao động

Từ xưa đến nay, tồn tại phổ biến một quan niệm đồng nhất giữa khái niệm bình đẳng giới với các vấn đề của phụ nữ, pháp luật có những quy định bảo vệ phụ nữ cũng có nghĩa là đã góp phần đảm bảo bình đẳng giới. Bộ luật Lao động năm 2012 chương X có tiêu đề “*Những quy định riêng đối với lao động nữ*” gồm các điều từ Điều 153 đến Điều 160. Với quan niệm mới về bình đẳng giới, Chương X Bộ luật Lao động năm 2019 có tiêu đề “*Những quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới*” gồm 8 điều từ Điều 135 đến Điều 142. Các điều luật của Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều điểm khác biệt so với Bộ luật Lao động năm 2012, phù hợp hơn với thực tiễn, đồng thời đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên tham gia vào quan hệ lao động. Trong đó, nữ giới vẫn được coi là đối tượng được quan tâm nhất.

Sự tiến bộ của Bộ luật Lao động năm 2019 trong đảm bảo bình đẳng giới thể hiện trong nội hàm, nội dung của các điều luật cũng như trong cách diễn đạt, làm rõ hơn vai trò của lao động nam trong việc tham gia thúc đẩy bình đẳng giới, đồng thời cũng là chủ thể thụ hưởng thành quả của bình đẳng giới. Cụ thể như sau:

2.1. Chính sách của Nhà nước về bình đẳng giới trong quan hệ lao động và trách

nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo bình đẳng giới

Khoản 1 Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2012 ghi rõ về chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ: “*Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ*”. Khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019 cũng quy định: “*Bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc*”. Điều luật này thể hiện một quan điểm rõ ràng coi bình đẳng giới là vấn đề của cả lao động nam và lao động nữ. Mặt khác, để xây dựng môi trường an toàn trong lao động theo quy định của Hiến pháp năm 2013, còn cần phải phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Khoản 2 Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định Nhà nước “*khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, 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, giao việc làm tại nhà*”. Cũng về vấn đề này, khoản 2 Điều 153 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “*Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ 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, giao việc làm tại nhà*”. Như vậy, nếu như tại Bộ luật Lao động năm 2012, việc giao việc làm tại nhà sẽ được ưu tiên cho phụ nữ bởi quan niệm phụ nữ sẽ là người phải gánh vác công việc chăm sóc gia đình thì trong Bộ luật Lao động năm 2019, cả nam và nữ sẽ được bình đẳng về cơ hội có việc làm thường xuyên và cũng bình đẳng trong nghĩa vụ chăm sóc gia đình. Tùy từng điều kiện hoàn cảnh của mỗi người lao động mà chủ sử dụng lao động có thể vận dụng linh hoạt điều luật này để hỗ trợ người lao động trong việc cân bằng giữa công việc và gia đình, không phân biệt người đó là lao động nam hay lao động nữ.

Khoản 5 Điều 135 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động; khoản 6, Điều 153, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định “Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ”. So sánh hai điều khoản này của hai Bộ luật cho thấy cách tiếp cận đầy đủ hơn về bình đẳng giới trong chính sách hỗ trợ người lao động của Nhà nước. Trên thực tế, không chỉ có những nơi có nhiều lao động nữ như các khu công nghiệp dệt may, các vùng nông nghiệp sản xuất lớn... mà tất cả những khu công nghiệp nơi tập trung người lao động nam, nữ nói chung đều cần có sự hỗ trợ của Nhà nước trong việc xây dựng trường lớp, cung cấp các tiện ích xã hội để người lao động thuận lợi hơn trong công việc chăm sóc con cái, có điều kiện để nâng cao năng suất và hiệu quả lao động. Bên cạnh đó, với quy định của khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động cũng phải có trách nhiệm cùng với Nhà nước hỗ trợ, giúp đỡ xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động nói chung (bao gồm lao động nam và nữ). Với Bộ luật Lao động năm 2012 thì chỉ có lao động nữ mới có thể nhận được khoản hỗ trợ này.

2.2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động về đảm bảo bình đẳng giới trong sử dụng, sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động

Khoản 1 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 về bảo vệ thai sản quy định: “Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây: a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý”.

Khoản 1 Điều 155 Bộ luật Lao động năm 2012 về bảo vệ thai sản đối với lao

động nữ quy định: “Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây: a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi”.

Như vậy, quy định Bộ luật Lao động năm 2019 đã cho thấy một cách tiếp cận mới, coi vấn đề thai sản, chăm sóc con nhỏ không chỉ là vấn đề của phụ nữ, nam giới cũng có quyền, nghĩa vụ chăm sóc con nhỏ. Song, bên cạnh đó, để đảm bảo cơ hội bình đẳng trong lao động, hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người lao động (nam và nữ) có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động trong các trường hợp nêu trên. Có thể nói, với sự linh hoạt đó, tùy từng hoàn cảnh gia đình, nhu cầu công việc mà người sử dụng lao động và người lao động (không phân biệt nam hay nữ) có thể thỏa thuận để có cách giải quyết hiệu quả nhất.

Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 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 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 hoặc 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”. Cũng về vấn đề này, Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi,...”. Trong thực tế, kết hôn là việc của cả nam và nữ; thai sản, nuôi con nhỏ cũng cần sự hỗ trợ của

nam giới. Vì vậy, quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thể hiện sự công bằng của pháp luật trong việc bảo vệ công ăn việc làm cho người lao động nói chung (không phân biệt nam hay nữ) trong thời gian kết hôn, thai sản và nuôi con nhỏ.

2.3. Mở rộng đối tượng được hưởng chế độ thai sản; đối tượng được hưởng trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai

Khoản 5 Điều 139 quy định: “Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động 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”. Điều 140 quy định về bảo đảm việc làm cho tất cả các đối tượng là người lao động nghỉ thai sản (bao gồm cả lao động nam trong thời gian nghỉ khi vợ sinh con): “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”.

Điều 141 quy định về trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai: “Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, người lao động được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội”. Như vậy, theo quy định của điều luật này, không chỉ có lao động nữ, người lao động nam cũng có quyền được nghỉ để chăm sóc con ốm đau, thực hiện các biện pháp tránh thai...

2.4. Bình đẳng giới trong xử lý kỷ luật lao động

Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về

bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động”. Bộ luật Lao động năm 2019 không còn quy định này. Đây cũng chính là điểm mới thể hiện bình đẳng giới trong quan hệ lao động, khắc phục tình trạng một bộ phận lao động nữ ỷ lại, chây lười, không làm hết trách nhiệm trong thời gian mang thai, nuôi con nhỏ, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và những người lao động khác có liên quan.

2.5. Bình đẳng giới trong các quy định về lao động nữ

Hiện nay, lao động nữ chiếm gần 50% lực lượng lao động. So với nam giới, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ khá cao do hạn chế về sức khỏe, những mâu thuẫn giữa sinh nở và làm việc, cơ hội tìm được việc làm phù hợp sau khi sinh thấp hơn. Vì vậy, lao động nữ luôn là đối tượng được ưu tiên trong việc thực hiện các mục tiêu về bình đẳng giới trong quan hệ lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 kế thừa Bộ luật Lao động năm 2012 trong các quy định về chính sách của Nhà nước và trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, đảm bảo chế độ về nghỉ thai sản và quyền được làm việc trong thời gian nghỉ thai sản. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 có một số sửa đổi, bổ sung nhằm tăng tính linh hoạt của các điều luật, cho phép người sử dụng lao động nữ và bản thân lao động nữ có thể giải quyết các quan hệ lao động phù hợp với hoàn cảnh và yêu cầu của công việc.

Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai: “1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động

kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. 2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động". So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ hơn về thời gian tạm hoãn hợp đồng lao động khi không có chỉ định cụ thể của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền. Quy định này của Bộ luật Lao động năm 2019 đã tạo điều kiện để người sử dụng lao động giải quyết việc tạm hoãn hợp đồng đối với lao động nữ một cách linh hoạt, đúng pháp luật, người lao động nữ có điều kiện vừa làm việc vừa chăm sóc sức khỏe tốt hơn trong thời gian mang thai.

Điều 142 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con: "1. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con. 2. 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 an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này".

Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định những công việc không được sử dụng lao động nữ do có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

Như vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 có cách tiếp cận đầy đủ hơn về sức khỏe sinh sản, coi sức khỏe sinh sản là vấn đề của cả nam và nữ, quyền lao động là bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động là phải cung cấp thông tin đầy đủ về mức độ độc hại của nghề nghiệp đối với sức khỏe sinh sản cho người lao động nam và nữ. Người lao động có quyền quyết định có làm công việc đó hay không. Người sử dụng lao động phải đảm bảo các điều kiện an toàn lao động theo quy định của pháp luật. Như vậy, với quy định này, Bộ luật Lao động năm 2019 đảm bảo quyền tự do lao động, giải quyết các quan hệ lao động theo quy luật kinh tế thị trường.

Tóm lại, lao động là quyền cơ bản và quan trọng nhất đối với mỗi con người. Bộ Luật Lao động năm 2019 với nhiều quy định mới là sự cụ thể hóa Hiến pháp năm 2013 về quyền tự do và bình đẳng trong quan hệ lao động. Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 tại chương X đã tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới trong quan hệ lao động, đảm bảo hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động; giải quyết các quan hệ lao động theo quy luật của kinh tế thị trường, thích ứng với các hiệp định tự do thương mại mà Việt Nam đã và đang ký kết, tham gia, phù hợp với xu thế đẩy mạnh hội nhập quốc tế trong giai đoạn hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Quốc hội, Hiến pháp năm 2013
2. Quốc hội, Bộ luật lao động năm 2012 và 2019
3. Bộ luật lao động sửa đổi 2019 mới như thế nào?, <https://tuoitre.vn>, ngày 22/11/2019
4. Trần Huyền, Bộ luật lao động 2019 có gì mới?, <http://tapchitaichinh.vn>, ngày 13/12/2019
5. Nguyễn Nam Phương, Bình đẳng giới trong lao động và việc làm với tiến trình hội nhập ở Việt Nam: Cơ hội và thử thách, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội, 2006
6. Từ 1/1/2021, người lao động có thể mất việc ngay nếu phạm các lỗi sau, <http://vietnamnet.vn>, ngày 14/11/2020.