

Định hướng sửa đổi nội dung về thúc đẩy bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động

Hiến pháp năm 2013 quy định “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”. Luật Bình đẳng giới đã được ban hành từ năm 2006, là đạo luật có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm và thúc đẩy bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực. Hoàn thiện những quy định về bình đẳng giới trong Bộ Luật Lao động cũng đồng thời giúp Việt Nam bảo đảm tốt hơn sự thống nhất của hệ thống pháp luật và là hành động cụ thể để Việt Nam thực thi các cam kết quốc tế trong lĩnh vực bình đẳng giới tại nơi làm việc. Điều này sẽ giúp Việt Nam có tiềm năng trở thành quốc gia dẫn đầu trong khu vực trong việc tôn trọng các quyền cơ bản trong lao động, làm nền tảng cho thúc đẩy năng suất và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế.

Việc sửa đổi nội dung về thúc đẩy bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động đảm bảo các định hướng:
- Kế thừa các quy định hiện hành về bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động năm 2012 và đã được thực tiễn thừa nhận;
- Sửa đổi, bổ sung những quy định bất cập, vướng mắc trong thực tiễn và chưa phù hợp tiêu chuẩn lao động quốc tế (VD: cách

biệt 5 năm trong tuổi nghỉ hưu của nam và nữ, những quy định cấm sử dụng lao động nữ làm hạn chế quyền lựa chọn việc làm, cơ hội có việc làm và thu nhập đối với lao động nữ; phòng, chống và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc...); và
- Nội luật hóa các chính sách và biện pháp bảo vệ lao động nữ, bảo vệ bà mẹ phù hợp với tinh thần của Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới và Công ước CEDAW, các công ước liên quan của ILO

Việc nội luật hóa quan điểm về Bình đẳng giới trong Bộ Luật đảm bảo các nguyên tắc chính, đó là:
Thứ nhất, đảm bảo bình đẳng giữa nam và nữ trong lao động; điều kiện làm việc; thực hiện công việc và đảm bảo các điều kiện an toàn vệ sinh lao động cho việc thực hiện công việc; tiền lương; đào tạo dài ngắn; thù lao; thăng tiến...
Thứ hai, đảm bảo các điều kiện xuất phát từ những đặc điểm riêng có của phụ nữ (ví dụ như những quy định về phòng tránh, phòng khám, mang thai, nuôi con nhỏ, xây dựng nhà trẻ, hỗ trợ gửi trẻ, khám sức khỏe chuyên khoa, khám sức khỏe định kỳ, xử lý kỷ luật đối với lao động mang thai, nuôi con nhỏ,...)



Thứ ba, thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc: khuyến khích áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt; Giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo; Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được Nhà nước hỗ trợ giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp.
Thứ tư, bổ sung các định nghĩa, quy định về Phân biệt đối xử trong lao động và Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
Thứ năm, chỉnh sửa các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương (trả lương bình đẳng cho những người làm cùng công việc có giá trị như nhau về giới tính), nội quy lao

động (bổ sung nội dung quấy rối tình dục tại nơi làm việc), nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động.
Thứ sáu, sửa đổi, bổ sung các quy định ở Chương lao động nữ, lao động đặc thù (giúp việc gia đình)

Theo ông Mai Đức Thiện – Phó Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, cơ quan chịu trách nhiệm soạn thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi đã lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong nội dung sửa luật trình Chính phủ để ban hành năm 2019. Ông nhấn mạnh “Quan trọng nhất để Luật đi vào cuộc sống thì cần có sự phối hợp của các cơ quan ban ngành, người sử dụng lao động và đặc biệt là nhận thức của người lao động tại chính doanh nghiệp đó”.

Các hoạt động đã diễn ra:

Khoá tập huấn “Thúc đẩy Bình đẳng giới tại nơi làm việc và cập nhật tình hình sửa đổi Bộ Luật Lao động” ngày 27/11/2018 tại TP Hồ Chí Minh

Khoá tập huấn “Thúc đẩy Bình đẳng giới tại nơi làm việc và cập nhật tình hình sửa đổi Bộ Luật Lao động” ngày 19/12/2018 tại Đà Nẵng

Các hoạt động sắp diễn ra (tháng 3-4/2019):

Khoá tập huấn “Thúc đẩy Bình đẳng giới tại nơi làm việc và cập nhật tình hình sửa đổi Bộ Luật Lao động” tại miền Bắc, Trung, Nam.

Hội thảo đối thoại chính sách về Thúc đẩy bình đẳng giới tại nơi làm việc



8 tiếng
tròn vẹn

8 tiếng
sẻ chia

8 tiếng
công bằng

8 tiếng
an toàn

8 tiếng
tôn trọng

BẢN TIN

Tháng 2/2019

Dự án “Thúc đẩy Bình đẳng giới trong Bộ Luật Lao động Việt Nam”

Thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc mang lại lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp



Australian
Aid

INVESTING IN WOMEN
SMART ECONOMICS
AN INITIATIVE OF THE AUSTRALIAN GOVERNMENT

CARE

OXFAM

zsee

VCCI

Các lợi ích của thực hành bình đẳng giới tại nơi làm việc

8 tiếng tron ven



Bình đẳng trong phân công lao động

- Tiết kiệm chi phí trong dài hạn (Thu hút các ứng viên giỏi, giữ được người lao động tốt, giảm tỷ lệ nghỉ việc, hạn chế tranh chấp lao động, tăng năng suất lao động)
- Cải thiện tổng thể chất lượng lực lượng lao động
- Tuyển dụng và giữ chân lao động nữ có tay nghề cao sẽ thúc đẩy sự đổi mới trong doanh nghiệp

Nơi làm việc không có quấy rối tình dục

- Giữ chân người lao động và tăng năng suất lao động
- Xây dựng hình ảnh tốt của doanh nghiệp giúp mở rộng cơ hội tìm kiếm bạn hàng là các nhãn hàng và các thị trường xuất khẩu

Trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau

- Giữ chân người lao động và tăng năng suất của lao động.
- Tiết kiệm chi phí y tế và pháp lý cho doanh nghiệp.

Thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu

- Nâng cao năng lực quản lý của doanh nghiệp nhờ giữ được lao động nữ có kinh nghiệm sau tuổi 55
- Tăng cơ hội đào tạo và thăng tiến cho lao động nữ
- Giảm chi phí nhân sự nhờ tiết kiệm thời gian và chi phí tuyển dụng và đào tạo nhân viên

Bình đẳng giới tại nơi làm việc – Những tác động tích cực và bền vững đối với doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập

Thúc đẩy bình đẳng giới hướng tới nền kinh tế bền vững

Việt Nam được quốc tế đánh giá là quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong 20 năm qua. Tuy nhiên bất bình đẳng giới ở một số lĩnh vực vẫn là vấn đề thời sự cần tiếp tục được quan tâm giải quyết. Kỳ nguyên số và hội nhập quốc tế với sự ứng dụng rộng rãi của công nghệ mang lại nhiều cơ hội và cả thách thức trong công tác bình đẳng giới. Tình trạng bất bình đẳng giới của

Việt Nam đã được cải thiện nhanh với chỉ số phát triển giới (GDI) thuộc nhóm 1 trong 5 nhóm (188 quốc gia). Tỷ lệ lao động nữ tham gia vào thị trường lao động luôn giữ ở mức ổn định trên dưới 48%. Tỷ lệ nữ doanh nhân tại Việt Nam chiếm 31,3%, xếp thứ 6 trong số các quốc gia, khu vực có tỷ lệ nữ doanh nhân cao nhất (nguồn: Chỉ số phát triển nữ doanh nhân của Mastercard - MIWE).

Bảng. Số lượng và cơ cấu việc làm					
	2017		2018		
	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3
1. Số lượng (triệu người)	53,77	54,05	53,99	54,02	54,30
2. Cơ cấu (%)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Nam	51,82	51,94	52,27	52,42	52,38
Nữ	48,18	48,06	47,73	47,58	47,62

Nguồn: TCTK (2017, 2018), Điều tra LĐ-VL hàng quý.

Có được kết quả trên là nhờ việc Việt Nam tích cực hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới. Việt Nam đã xây dựng và ban hành các văn bản pháp quy thể hiện nguyên tắc về bình đẳng giới, không phân biệt đối xử theo quy định của Luật Bình đẳng giới 2006 và Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ, lồng ghép bình đẳng giới trong việc xây dựng và thực thi pháp luật ở trong nước. Bộ Luật Lao động 2012 hiện đang trong quá trình sửa đổi cũng đặt vấn đề bình đẳng giới là nội dung quan trọng được điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu và thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp và hội nhập quốc tế.

“Trong bối cảnh Việt Nam đang tham gia sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và quốc tế, việc thực hiện các công tác liên quan đến bình đẳng giới, chống phân biệt đối xử là rất quan trọng. Đây là một trong những nội dung cần được giới thiệu rộng rãi đến doanh nghiệp trong thời gian tới để giúp doanh nghiệp có đủ kỹ năng và phương pháp tăng cường tuân thủ và áp dụng các điều khoản của Bộ Luật Lao động sửa đổi sắp tới, giúp các doanh nghiệp xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp” - Bà Trần Thị Lan Anh, Phó Tổng Thư ký, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Cần nâng cao nhận thức về những lợi ích của thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc

Vấn đề mấu chốt trong việc thực hiện Bình đẳng giới chính là tư duy của cả người lao động và người sử dụng lao động. Bình đẳng giới không chỉ đơn thuần là việc doanh nghiệp ban hành chính sách ưu tiên cho lao động nữ hay nam nữ có quyền và nghĩa vụ giống nhau. Để bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới thì doanh nghiệp cần thiết kế chính sách hoạt động của mình theo hướng lồng ghép các nội dung bình đẳng giới tại nơi làm việc, hỗ trợ cho cả lao động nam và lao động nữ có thể thực hiện trách nhiệm công việc và gia đình. Thực hiện bình đẳng giới không chỉ là một mục tiêu mà là điều kiện tiên quyết để thúc đẩy phát triển bền vững và xây dựng nền quản trị tốt.

lao động được đào tạo cả về nhận thức và kỹ năng tay nghề giúp phát huy được tài năng và sự khéo léo của mình bất kể nam hay nữ. Đây cũng là cơ hội cho doanh nghiệp thu hút và giữ chân lao động giỏi, từ đó nâng cao năng suất lao động, nâng cao thu nhập cho người lao động, thúc đẩy sự phát triển kinh tế.

Thay đổi tư duy tạo nên đột phá trong doanh nghiệp - đó là những chia sẻ thực tế tại Tổng Công ty Cổ phần Điện tử và Tin học Việt Nam (Viettronics Corp.). Là doanh nghiệp điện tử với 19 công ty con, Viettronics có quy mô lên tới 5.000 người trải dài từ Bắc vào Nam. Bà Đỗ Thị Thuý Hương, thành viên HĐQT công ty cho biết: “Bình đẳng giới không chỉ là tạo những điều kiện tốt nhất cho lao động nữ, mà là tạo điều kiện lao động bình đẳng với cả hai giới. Trong công ty của chúng tôi, 100 % lao động nam được hưởng chế độ nghỉ cho con ốm và nghỉ thai sản. Đảm bảo bình đẳng giới tại nơi làm việc chính là đảm bảo quyền và nghĩa vụ chính đáng của người lao động”. Bà cũng gắn việc thực hiện bình đẳng giới tại nơi làm việc với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. “Tôi cho rằng không phải trách nhiệm xã hội là làm từ thiện mà chính là tạo điều kiện làm việc bình đẳng giữa



nam và nữ, nguồn lực con người là tài sản vô giá của doanh nghiệp. Chỉ khi có bình đẳng thì mới tạo ra giá trị gia tăng cho doanh nghiệp”, bà Hương chia sẻ.

Trong bối cảnh Việt Nam gia nhập chuỗi cung ứng toàn cầu, đặc biệt, những ngành như dệt may, da giày, thủy sản, điện tử... là những ngành được hưởng lợi nhiều nhất từ chuỗi cung ứng này, việc tuân thủ các nguyên tắc, tiêu chuẩn lao động quốc tế càng là yêu cầu khắt khe hơn. Ngay từ khi thành lập, hơn 20

năm qua, công ty Cổ phần Dệt may Hoà Thọ (Đà Nẵng) luôn có một tôn chỉ đó là thực hiện bình đẳng giới ngay tại nơi làm việc. Bà Trần Tường Anh – Phó Tổng Giám đốc Công ty CP Dệt may Hoà Thọ cho biết: “Doanh thu năm 2018 của công ty là 4.200 tỷ đồng do 6 trường phòng kinh doanh là nữ gánh vác, tính ra mỗi người phụ nữ của chúng tôi phải chịu trách nhiệm với khoảng 700 tỷ đồng. Điều này là minh chứng rõ ràng cho việc thực hiện bình đẳng giới tại doanh nghiệp mang lại rất nhiều lợi thế”.