

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI KHU VỰC NHÀ NƯỚC: **Thực trạng và một số kiến nghị**

*Nguyễn Hữu Chí**
*Phạm Thanh Vân***

Chính sách việc làm là một trong những chính sách cơ bản nhất của mỗi quốc gia, nhằm góp phần đảm bảo an toàn, ổn định và phát triển xã hội. Chính sách này, về mặt nguyên tắc nhằm đảm bảo có đủ việc làm cho tất cả những ai cần và mong muốn có việc làm, mọi người có quyền tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, mọi sự phân biệt trong đó có sự phân biệt trên lĩnh vực về giới là không được phép. Chính sách việc làm phải tính đến giai đoạn, mức độ phát triển kinh tế và mối quan hệ song phương giữa mục tiêu việc làm và các mục tiêu kinh tế - xã hội của quốc gia và của từng doanh nghiệp.

LaO động nữ với những đặc thù về tâm sinh lý, sức khỏe, trách nhiệm gia đình... đồng thời trong điều kiện nền kinh tế thị trường với những quy luật khắc nghiệt của nó - làm cho vấn đề việc làm luôn là một thách thức và mối lo thường trực đối với họ. Tuy nhiên, lao động - việc làm là một trong những quyền cơ bản của phụ nữ và hiểu theo bất cứ nghĩa nào sự bình đẳng về giới chỉ có thể giải quyết triệt để nếu có sự bình đẳng về việc làm giữa nam và nữ. Bởi lao động - việc làm là sự biểu hiện cao nhất của tổng thể các quan hệ về kinh tế, địa vị, vai trò, vị trí xã hội và gia đình. Hay nói như Pierre Naville,

một chuyên gia xuất sắc về xã hội học lao động của Cộng hoà Pháp: "Sự phân biệt đầu tiên trong mọi sự mô tả về dân cư hoạt động là sự phân biệt giữa những người có việc làm và những người không có việc làm"¹. Chính vì vậy, Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) đã ban hành công ước số 122 (năm 1964), Khuyến nghị 122 (năm 1964), Khuyến nghị 169 (năm 1984) về chính sách việc làm nhằm xây dựng các tiêu chuẩn quốc tế về lao động - việc làm, trong đó có lao động nữ.

1. Khái quát các quy định của pháp luật lao động về việc làm

Ở nước ta, các quy định về việc làm và đảm bảo việc làm cho lao động nữ chủ yếu được ghi nhận trong Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994 và được sửa đổi, bổ sung ngày 2/4/2002 có hiệu lực từ ngày 1/1/2003 (sau đây gọi là Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung) và các văn bản hướng dẫn. Cụ thể bao gồm các quy định:

- Bộ luật Lao động sửa đổi, bổ sung:

+ Khoản 1, Điều 5 quy định: "Mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp... không bị phân biệt đối

* Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

** Thạc sĩ luật học, Trung tâm NCKH về Gia đình và Phụ nữ

¹ Bài viết có sử dụng số liệu, kết quả khảo sát của Trung tâm Nghiên cứu khoa học về Gia đình và Phụ nữ (Viện Khoa học Xã hội và Nhân văn quốc gia) tại hai doanh nghiệp dân doanh ở Hải Phòng là: Công ty TNHH Châu Giang và Công ty may và xuất khẩu Minh Thành. (gọi là kết quả khảo sát tại Hải Phòng), tr 146

xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo".

+ Khoản 1, Điều 109 quy định: "Nhà nước bảo đảm quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người 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 ngày, không trọn tuần, giao việc làm tại nhà".

+ Khoản 2, Điều 110 quy định: " Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ".

+ Điều 113 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, theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.

2. Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ bất kỳ ở độ tuổi nào làm việc thường xuyên dưới hầm mỏ hoặc ngâm mình dưới nước".

- NĐ 23/CP ngày 18/4/1996 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ:

+ Điều 3 quy định: "...Căn cứ vào đặc điểm, điều kiện làm việc, tính chất công việc

của doanh nghiệp, người sử dụng lao động nữ chủ động bàn với công đoàn lập kế hoạch bố trí lao động nữ theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần giao việc làm tại nhà, tạo điều kiện cho người lao động nữ có việc làm thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ".

- Thông tư số 28/1999/TT - LĐTBXH ngày 15/11/1999 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định: Trong lĩnh vực xuất khẩu lao động, không được đưa người lao động nữ và chuyên gia nữ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài với các nghề: vũ nữ, ca sĩ, massage tại các nhà hàng, khách sạn hoặc trung tâm giải trí. Đối với một số nghề như phục vụ gia đình, dịch vụ trên các tàu biển du lịch, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại khác và ở một số khu vực có tính chất phức tạp, trước khi ký hợp đồng lao động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, các doanh nghiệp phải báo cáo với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trên cơ sở các quy định của Bộ luật Lao động và văn bản hướng dẫn về lĩnh vực việc làm đối với lao động nữ có thể rút ra một số nhận xét sau:

- Vấn đề tạo việc làm, đảm bảo quyền làm việc của lao động nữ được thực hiện thông qua việc xác định trách nhiệm, nghĩa vụ của nhiều chủ thể: Nhà nước, người sử dụng lao động và các cơ quan nhà nước, tổ chức liên quan và nó không chỉ tác động đến quan hệ lao động trong nước mà còn đối với người lao động nữ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

- Trách nhiệm của doanh nghiệp trong vấn đề việc làm với lao động nữ là tương đối cụ thể, chi tiết và được thực hiện thông qua nhiều biện pháp, hình thức pháp lý khác

nhau. Trong khi đó trách nhiệm của nhà nước chỉ mang tính nguyên tắc, định hướng và vì thế còn chung chung, nó gắn với các tuyên bố về chính sách của nhà nước hơn là các quy định pháp luật (ví dụ: Điều 109 Bộ luật Lao động).

- Việc sử dụng nhiều lao động nữ của đơn vị sử dụng lao động được coi là một điều kiện để nhà nước áp dụng các chính sách ưu đãi về tín dụng, thuế...

- Các quy định về việc làm và đảm bảo việc làm nói trên chủ yếu chỉ áp dụng với nhóm đối tượng lao động nữ tham gia quan hệ *việc làm có trả công*, hay nói cách khác là quan hệ lao động do luật Lao động điều chỉnh chứ không phải mọi quan hệ việc làm trong xã hội.

2. Đánh giá thực trạng việc áp dụng các quy định về việc làm đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Nếu như ở khu vực doanh nghiệp nhà nước việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động về việc làm được đánh giá chung là tương đối tốt thì ở khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước việc thực hiện pháp luật lao động nói chung và các quy định về lao động nữ nói riêng có nhiều diễn biến phức tạp. Có rất nhiều nguyên nhân khác nhau để giải thích về tình hình này - đặc biệt là nhóm doanh nghiệp dân doanh, chúng ta dường như vừa thiếu quan tâm lại vừa buông lỏng quản lý. Tuy nhiên, đây là khu vực có khả năng giải quyết việc làm nhiều nhất trong nền kinh tế. Số liệu điều tra về thực trạng lao động - việc làm năm 1998 cho thấy số lượng lao động nữ tham gia làm việc là 18.079,9 trên tổng số 36.018,3 lao động (đơn vị 1000 người). Trong đó khu vực quốc doanh nữ là 1.316,2 trên tổng số 3.133,8 tỷ

lệ là 42%, khu vực ngoài quốc doanh nữ là 16.935,5 trên tổng số 32.884,5 chiếm tỉ lệ 51,5%². Chính vì vậy, việc đánh giá thực trạng áp dụng các quy định về việc làm trong Bộ luật Lao động đối với lao động nữ, từ đó đề xuất các giải pháp khắc phục là có ý nghĩa trực tiếp trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Sự thừa nhận và phát triển nền kinh tế theo mô hình kinh tế thị trường ở nước ta đồng nghĩa với việc thừa nhận đa thành phần kinh tế mà ở đó "các thành phần kinh tế kinh doanh theo pháp luật là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, cùng phát triển lâu dài, hợp tác và cạnh tranh lành mạnh"³. Khu vực kinh tế tư nhân, một bộ phận trong nền kinh tế quốc dân mặc dù chỉ đóng góp tổng GDP trong cả nước không cao nhưng khả năng giải quyết việc làm lại nhiều nhất. Năm 1998, khu vực nhà nước chiếm 46% sản phẩm và 24% tổng số việc làm trong khu vực công nghiệp, trong khi tổng sản phẩm của khu vực đầu tư nước ngoài là 32% và việc làm là 12% và khu vực ngoài quốc doanh nội địa chiếm 24% tổng sản phẩm và 64% tổng số việc làm. Khu vực năng động nhất là hàng triệu doanh nghiệp hộ gia đình và hàng ngàn doanh nghiệp vừa và nhỏ đã tạo ra hơn 75% tổng sản phẩm công nghiệp ngoài quốc doanh và chiếm tỉ trọng cao hơn trong tổng số việc làm của khu vực công nghiệp tư

² Dân cư hoạt động và lý luận về việc làm (phần xã hội học lao động), Arman Colin, Paris, tr. 6

³ Lao động, việc làm và nguồn nhân lực ở Việt Nam 15 năm đổi mới, NXB Thế giới, Hà nội, 2001, tr 95, 96

nhân⁴. Năm 2000, lao động của khu vực kinh tế tư nhân là 21.017.326 chiếm 56,3% lao động có việc làm thường xuyên trong cả nước⁵. Trong khu vực kinh tế tư nhân, bên cạnh các loại hình như hộ kinh doanh cá thể; hộ kinh doanh phi nông nghiệp; hộ sản xuất, kinh doanh nông nghiệp thì loại hình doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân có vị trí rất quan trọng không chỉ về kinh tế mà còn ở góc độ giải quyết việc làm cho người lao động. Tính đến ngày 31/10/2001, cả nước có 66.780 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, trong đó doanh nghiệp tư nhân chiếm 58,76%, công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 38,68%, công ty cổ phần chiếm 2,55%, công ty hợp danh chiếm 0,01%⁶. Tỷ lệ nữ làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân là tương đối cao và tính chất ngành nghề có ảnh hưởng đến phân bố lao động nữ cũng khá rõ rệt. Theo số liệu điều tra vào cuối năm 2001 của Viện Khoa học Lao động và các Vấn đề Xã hội với sự hợp tác của Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương và các chuyên gia của Ngân hàng Thế giới tổ chức điều tra chọn mẫu trên 400 doanh nghiệp tư nhân tại địa bàn 6 tỉnh và thành phố trên phạm vi cả nước, bao gồm Hà Nội, Hải Phòng, Hà Tây, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Long An thì lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân là 54% tổng số lao động, trong khi tỷ lệ bình quân chung trong toàn nền kinh tế quốc dân là 49%. Một số ngành có tỷ

lệ lao động nữ rất cao như ăn uống: 76%, da: 74%, và dệt may: 78%, trong khi đó một số ngành khác lại có tỷ lệ thấp như xây dựng 11% và dịch vụ 34%⁷. Số liệu điều tra 502 doanh nghiệp công nghiệp của Trung tâm nghiên cứu khoa học lao động nữ cho thấy tỷ lệ lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh rất cao. Doanh nghiệp tư nhân chiếm 67,91%, công ty TNHH 63,6%⁸.

Như vậy, khu vực kinh tế tư nhân mặc dù tiềm lực, vị thế kinh tế còn hạn chế; điều kiện, môi trường lao động còn chưa tốt nhưng khả năng giải quyết việc làm hiện tại và trong tương lai là khu vực có tiềm năng rất lớn. Tuy nhiên, trong việc thực hiện các quy định của Bộ luật Lao động về việc làm cho lao động nữ thì các số liệu từ các cuộc điều tra, khảo sát cho thấy diễn biến của vấn đề còn nhiều phức tạp. Cụ thể:

- Thứ nhất: Vấn đề phân biệt đối xử trong quan hệ việc làm và đảm bảo việc làm cho người lao động nữ.

Về phương diện pháp lý, pháp luật nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử về giới tính trong vấn đề việc làm (Điều 5 Bộ luật Lao động). Hay nói cách khác lao động nữ hoàn toàn có quyền bình đẳng với lao động nam trong việc tiếp cận các kênh, nguồn tạo và giải quyết việc làm. Số liệu điều tra cho thấy, tại các doanh nghiệp tham gia khảo sát nhìn chung cơ hội việc làm của nam và nữ là ngang nhau - Tại Hải Phòng, 95% lao động nữ cho rằng việc làm của mình ổn định, 90% hài lòng về công việc mình đang làm. Kết quả phỏng vấn của Tổng

⁴ Lao động nữ trong công nghiệp Việt Nam thời kỳ đổi mới, Trung tâm nghiên cứu khoa học về lao động nữ, năm 1998, tr. 107

⁵ Kết quả khảo sát điều kiện lao động nữ trong khu công nghiệp, khu chế xuất. Giải pháp công đoàn, TLĐLĐVN, 10/2000, tr. 31

⁶ Kết quả điều tra thực trạng lao động - việc làm năm 1997 - 1998, NXB Thống kê, tr. 29

⁷ Tài liệu tham khảo phục vụ nghiên cứu, học tập các Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5, BCHTW Đảng khoá IX, NXB Chính trị quốc gia, tr14

⁸ Tạp chí Lao động và Xã hội, số 190, 5/2002, tr 20. tr53

Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) cho thấy 95,2% nữ công nhân cho biết mình có công việc khá thường xuyên; 65,1% nữ lao động cho rằng ở doanh nghiệp của họ nam và nữ đều có việc làm đều đặn như nhau, 3% khẳng định nam có việc làm đều đặn hơn nữ, 8,6% cho rằng điều đó chỉ đúng một phần và 23,2% không có ý kiến gì về việc đó. Với câu hỏi "nam có dễ được nhận vào làm việc hơn nữ không?" 61,6% lao động nữ khẳng định điều đó là không đúng, 6,6% khẳng định đúng là như vậy, 7,8% cho rằng điều đó chỉ đúng vừa phải và 24% không có ý kiến gì⁹. Còn lãnh đạo doanh nghiệp tại Hải Phòng với câu hỏi trên khẳng định lao động nữ được ưu tiên khi nhận vào làm việc (do tính chất đặc thù của công việc). Nhìn vào kết quả khảo sát trên, có thể thấy không có sự phân biệt về giới trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, thực tế cho thấy tình hình không lạc quan đến như vậy. Một mặt số liệu trên có được là vì lấy từ những doanh nghiệp, ngành nghề cần sử dụng nhiều lao động nữ, mặt khác công việc của người lao động trong các doanh nghiệp nói trên chủ yếu là công việc không đòi hỏi trình độ chuyên môn cao và nam giới ít tham gia (may mặc, giày da...). Chính vì vậy, trong thực tế những công việc có trình độ chuyên môn cao hoặc công việc không phân biệt nam, nữ thường khả năng cạnh tranh của lao động nữ thấp hơn nam giới. Tất cả các số liệu về đào tạo từ tiểu học cho đến trên đại học của các công trình nghiên cứu cũng như số liệu thống kê của cơ quan có thẩm quyền đều cho thấy nữ thấp hơn nam. Vì vậy, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ là 55,4% trong đó có 51,31% ở

nhóm tuổi từ 15 tuổi đến 24 tuổi, nghĩa là hơn nửa số lao động thất nghiệp đang trong độ tuổi lao động¹⁰. Mặc dù, pháp luật đã có những chính sách ưu đãi để tuyển lao động nữ vào làm việc, nhưng do bị nhiều hạn chế về sức khỏe, trình độ nhận thức, văn hoá, tay nghề ... đồng thời với vai trò kép là vừa lao động, vừa làm mẹ dẫn đến chi phí cho các chế độ mang tính ưu đãi đối với lao động cũng rất lớn, cho nên người sử dụng lao động nếu được lựa chọn thường họ không nhận lao động nữ. Do đó, nguy cơ không có việc làm của lao động nữ càng lớn và tỷ lệ mất việc làm cũng cao hơn nhiều so với lao động nam.

Để tạo điều kiện và gia tăng sức cạnh tranh việc làm cho lao động nữ, theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động nữ căn cứ vào điều kiện, đặc điểm làm việc, tính chất công việc của doanh nghiệp chủ động bàn với công đoàn, lập kế hoạch bố trí lao động nữ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần, giao việc tại nhà, tạo điều kiện cho lao động nữ làm việc thường xuyên, phù hợp với nguyện vọng chính đáng của người lao động nữ. Hình thức làm việc theo thời gian biểu linh hoạt là việc người sử dụng lao động bố trí, sử dụng lao động nữ làm công việc với thời gian làm việc (thời gian bắt đầu và kết thúc) khác với thời gian làm việc theo quy định chung của doanh nghiệp. Hình thức làm việc không trọn ngày, không trọn tuần là việc người sử dụng lao động bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc với thời gian làm việc ít hơn số giờ làm việc trong một ngày theo quy định chung của doanh nghiệp. Hình thức

⁹ TS Phan Thị Thanh, Tiến bộ về bình đẳng giới trong công việc ở Việt Nam, NXB Lao động - Xã hội, 2001

¹⁰ Số liệu điều tra năm 1998 của Bộ LĐ - TB và XH về thực trạng lao động, việc làm, NXB Thống kê 1999, tr 53

giao việc tại nhà là việc người sử dụng lao động bố trí, sử dụng lao động nữ làm việc tại gia đình, vừa không ảnh hưởng đến yêu cầu của sản xuất, kinh doanh, vừa mang lại lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động. Đối với người sử dụng lao động, việc giao việc làm tại nhà cho người lao động sẽ tiết kiệm được diện tích nhà xưởng, công sức quản lý. Đối với lao động nữ, họ được sử dụng thời gian một cách tự do, đảm bảo thực hiện tốt cả công việc của doanh nghiệp và công việc gia đình. Tuy nhiên, trong thực tế quy định này hầu như không được áp dụng. Kết quả phỏng vấn sâu người lao động tại các doanh nghiệp ở Hải Phòng cho thấy 100% trả lời chỉ làm việc tại doanh nghiệp theo thời giờ làm việc do doanh nghiệp quy định, hơn nữa cũng không có thời gian, sức khỏe, điều kiện vật chất để làm việc tại nhà. Lãnh đạo doanh nghiệp và chủ tịch công đoàn cũng khẳng định tất cả lao động trong doanh nghiệp đều làm việc theo giờ quy định chung, không áp dụng thời gian biểu làm việc linh hoạt vì công nghệ sản xuất chủ yếu mang tính dây chuyền không phải lao động mang tính thủ công, đơn lẻ. Hơn nữa, còn liên quan đến việc quản lý, tổ chức lao động, sản xuất của doanh nghiệp. Như vậy, thực tế cho thấy quy định nói trên rất khó áp dụng cho các doanh nghiệp, nhất là trong điều kiện sản xuất, công nghệ ngày càng hiện đại, lao động có tính liên kết và hợp tác. Có chăng chỉ có thể vận dụng với các doanh nghiệp quy mô nhỏ, sử dụng ít lao động, công việc có tính độc lập.

Ngoài ra, để đảm bảo việc làm cho người lao động nữ, một nghĩa vụ quan trọng của người sử dụng lao động là việc điều chuyển lao động nữ đang làm công việc thuộc Danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ (do

Bộ LĐ-TB và XH và Bộ Y tế quy định) sang làm công việc khác phù hợp. Trong trường hợp này, doanh nghiệp phải thống kê, phân loại người lao động nữ đang làm công việc cấm sử dụng lao động nữ để lập dự án điều chỉnh. Trong thời gian xây dựng dự án, doanh nghiệp phải thực hiện một số biện pháp như sắp xếp, đào tạo lại hoặc chuyển nghề, công việc khác phù hợp với sức khỏe của lao động nữ. Khi vẫn tạm thời sử dụng lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại thì phải rút ngắn thời gian làm việc từ 1 - 2 giờ nhưng không được trừ lương. Trường hợp không rút ngắn được thời gian làm việc thì phải tính thời gian làm thêm giờ, được trả lương bằng 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn. Song theo kết quả điều tra của Trung tâm nghiên cứu khoa học về lao động nữ với đề tài "Lao động nữ trong công nghiệp Việt Nam thời kỳ đổi mới" với hơn 1000 doanh nghiệp mà chủ yếu là các doanh nghiệp ngoài nhà nước, thì hiện có 8,66% tổng số doanh nghiệp đang sử dụng lao động nữ làm những nghề những công việc cấm sử dụng lao động nữ, nhưng hướng giải quyết lại khó chấp nhận về mặt pháp lý: chỉ có 44,7% trường hợp sẽ chuyển đổi sang công việc khác phù hợp; 18,4% chỉ định được tăng mức bồi dưỡng hiện vật trong ca, 14,67% chỉ định được giảm giờ làm việc, 2,52% chỉ định cho đi học, có tới 10,92% doanh nghiệp cho người lao động nữ thôi việc. Chung lại có tới 95,55% tổng số doanh nghiệp có lao động nữ phải làm các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trong đó doanh nghiệp dệt, da, may là 20,1%, chế biến lương thực - thực phẩm là 24,1%, xây dựng - sản xuất vật liệu xây dựng 28,6%, hoá chất - cao su là 39,1%... Thực trạng này cho thấy đối với nhóm lao động nữ làm việc trong các ngành

nghe nói trên, để vừa thực hiện đúng quy định của pháp luật đồng thời đảm bảo việc làm cho người lao động nữ là không đơn giản. Vì vậy, theo chúng tôi quy định này chỉ có thể chấp nhận được trong thời kỳ Bộ luật Lao động mới có hiệu lực (năm 1995) như là một giải pháp tình thế cho sự chuyển tiếp giữa thực tế và các yêu cầu mới của pháp luật và phải có sự ấn định về mặt lộ trình thời gian, ít nhất là trong văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên, việc thực hiện Bộ luật Lao động đã gần 10 năm mà Bộ luật Lao động sửa đổi vẫn giữ nguyên quy định nói trên là có sự mâu thuẫn: một mặt, cấm người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm những công việc pháp luật cấm, mặt khác lại dường như thừa nhận việc sử dụng lao động nữ làm những công việc này như là một sự tất yếu.

- Thứ hai: Về chính sách ưu đãi với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Theo quy định, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng một số các chế độ ưu đãi nhất định. Doanh nghiệp được coi là sử dụng nhiều lao động nếu đáp ứng được một trong các điều kiện sau đây (Điều 5, Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996):

+ Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên từ 10 đến 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 50% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp;

+ Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

Theo quy định tại Thông tư số 03/TT - LĐTBXH ngày 31/01/1997 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 23/CP ngày 18/4/1996 thì khi xác định các điều

kiện nói trên phải căn cứ vào số lao động trong danh sách hưởng lương từng tháng, để tính bình quân cho cả năm tại thời điểm lập kế hoạch hàng năm. Căn cứ vào số lao động trong danh sách hưởng lương bình quân cả năm của doanh nghiệp để tính số lao động nữ theo số tuyệt đối và số tương đối để xác định có phải là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ không. Khi đã có điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì phải lập hồ sơ gửi cho Sở LĐ-TB và XH vào tháng 11 hàng năm. Căn cứ vào hồ sơ này, Sở LĐ-TB và XH xác nhận doanh nghiệp đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được hưởng các chính sách ưu đãi sau đây (Điều 6, Điều 7 NĐ23/CP; TT03/LĐTBXH):

1. Được vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, nhưng phải có đủ điều kiện sau:

+ Doanh nghiệp gặp khó khăn được giúp đỡ đặc cách theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ, do các bộ chủ quản, Tổng công ty nhà nước, UBND tỉnh và tương đương đề nghị;

+ Doanh nghiệp phải có dự án chứng minh được hiệu quả sử dụng vốn vay, khả năng trả nợ và giải quyết việc làm cho lao động nữ của doanh nghiệp.

2. Doanh nghiệp được xét hỗ trợ kinh phí một lần không hoàn lại từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, nhưng phải đáp ứng được các điều kiện sau:

+ Có khó khăn về tài chính không tự giải quyết được việc điều chuyển lao động nữ đang làm công việc thuộc danh mục cấm sử dụng lao động nữ sang làm công việc khác thích hợp;

+ Phải có dự án được xây dựng theo mục tiêu điều chuyển lao động nữ đang làm việc ở địa điểm, công việc không được sử dụng lao động nữ sang làm công việc khác phù hợp.

3. Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

4. Doanh nghiệp được hưởng chính sách ưu đãi xét giảm thuế lợi tức để chi thêm chế độ cho lao động nữ, nhưng mức giảm không thấp hơn các khoản chi phí thêm do sử dụng nhiều lao động nữ mà doanh nghiệp tính toán được. Đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nhưng sản xuất không có lãi thì các khoản chi phí tăng thêm do sử dụng nhiều lao động nữ được coi là một khoản chi hợp lệ. Nếu do có những khoản chi thêm mà doanh nghiệp bị thua lỗ thì khoản lỗ này sẽ được giảm trừ vào lợi tức trước thuế của năm sau (TT79/BTC ngày 6/11/1997 của Bộ Tài chính).

Đối với doanh nghiệp không đủ điều kiện là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ thì căn cứ vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của mình phải nghiên cứu các chính sách của nhà nước đã ban hành về lao động nữ để bàn với công đoàn tìm biện pháp khắc phục (Điều 8, ND23/CP).

Trên đây là một số quy định ưu đãi của pháp luật nhằm khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Tuy nhiên, trong thực tế các doanh nghiệp không mấy quan tâm đến các quy định này, hay nói cách khác hiệu quả tích cực của các quy định này với lao động nữ ở mức độ rất hạn chế. Chúng ta có thể đánh giá vấn đề này thông qua thực trạng áp dụng, thực hiện các chế

độ, chính sách ưu đãi với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ như sau:

+ Việc xác định điều kiện đơn vị sử dụng nhiều lao động nữ để được áp dụng các chính sách ưu đãi như trên dẫn đến trong thực tế thực hiện nhiều người sử dụng lao động cho rằng chỉ những doanh nghiệp sử dụng lao động nữ với số lượng và tỉ lệ như đã quy định mới phải thực hiện đầy đủ các trách nhiệm, nghĩa vụ do pháp luật quy định (tại chương X Bộ luật Lao động). Mặt khác, quy định như vậy là có vấn đề về sự bình đẳng giữa những người lao động nữ với nhau khi làm việc ở những doanh nghiệp có quy mô và tỷ lệ sử dụng lao động nữ khác nhau.

+ Thủ tục vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm còn rườm rà, phức tạp, mất nhiều thời gian không đáp ứng yêu cầu kinh doanh của doanh nghiệp. Hơn nữa, vốn vay chỉ có hạn không đáp ứng đủ nhu cầu vay của doanh nghiệp. Trong khi đó, theo quy định điều kiện để được vay vốn rất ngặt nghèo. Chính vì vậy, nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động nữ không quan tâm thậm chí không biết cụ thể chính sách ưu đãi khi sử dụng nhiều lao động nữ. Tại Hải Phòng, với câu hỏi phỏng vấn sâu: "ông có biết những quy định của Bộ luật Lao động về các chính sách ưu đãi với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ" - ông Giám đốc Công ty Minh Thành trả lời "hình như cũng có các quy định đó, nhưng không rõ cụ thể như thế nào". Trả lời câu hỏi "ông nhận xét gì về các chính sách ưu đãi của Bộ luật Lao động với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ" - ông phó Giám đốc Công ty TNHH Châu Giang cho rằng "theo tôi hiểu nó là quyền của doanh nghiệp. Nhưng việc quy định và thực hiện của pháp luật như sự ban ơn của Nhà nước cho các doanh nghiệp".

+ Việc chuyển người lao động nữ đang làm công việc, ở địa điểm thuộc danh mục pháp luật cấm trong thực tế rất khó khăn. Bởi vì, số lượng công việc ở mỗi doanh nghiệp chỉ có hạn do đó không có nhiều cơ hội lựa chọn cho người lao động và doanh nghiệp. Việc đào tạo cũng không đơn giản, chủ yếu vì lý do tài chính. Vì vậy, thực tế thực hiện quy định này ở các doanh nghiệp cho kết quả rất khiêm tốn (các số liệu ở phần thực trạng về vấn đề này cho thấy rõ điều đó).

Kết luận và kiến nghị

Trên cơ sở quy định của pháp luật về việc làm đối với lao động nữ và từ thực trạng thi hành có thể rút ra một số kết luận và kiến nghị sau:

1. Các quy định về việc làm và đảm bảo việc làm cho người lao động nữ ở nước ta là tương đối đầy đủ và hoàn chỉnh kể cả so với pháp luật lao động của nhiều nước trên thế giới. Tuy nhiên, tính khả thi và tác dụng của nó trong thực tế thi hành lại rất hạn chế. Có thể xác định một số nguyên nhân của thực trạng này như sau:

- Về bản chất, chính sách với lao động nữ trong Bộ luật Lao động hiện nay dường như là chính sách về nguồn nhân lực của nhà nước nhiều hơn là chính sách về việc làm cho người lao động. Vì vậy, nó mang dáng dấp các tuyên bố về chính sách của nhà nước hơn là các quy phạm pháp luật. Do đó, việc xác định trách nhiệm pháp lý với một chủ thể cụ thể thông qua các quy định này là không dễ dàng, ví dụ: Điều 109 Bộ luật Lao động.

- Chính sách đối với lao động nữ là chính sách mang tính kinh tế - xã hội được cụ thể hoá thông qua pháp luật. Nhưng nhà nước thì ban hành chính sách còn doanh nghiệp lại phải bỏ tiền ra để thực hiện các

quy định đó. Hay nói cách khác, các quy định của pháp luật lao động về vấn đề này chưa kết hợp hài hoà lợi ích kinh tế với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp. Chẳng hạn, theo quy định: "Doanh nghiệp được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ" (khoản 3, Điều 6, NĐ23/CP). Song, liệu có thể coi là "ưu tiên" khi khoản chi này được lấy từ vốn đầu tư của doanh nghiệp? Quy định như trên không thể thực hiện được nhất là đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, vì nói chung vốn của doanh nghiệp có được thông qua hoạt động tín dụng đi vay và phải trả lãi. Do đó, để ưu tiên sử dụng một phần vốn đầu tư hàng năm nhằm cải thiện điều kiện lao động làm việc cho lao động nữ trong khi nguồn tài chính luôn eo hẹp, doanh nghiệp phải cân đối chung và tính đến hiệu quả của các khoản đầu tư khác. Như thế, việc thực hiện quy định này xem ra chỉ mang tính hình thức.

- Các chế độ ưu đãi với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ còn mang nặng dáng dấp của cơ chế xin - cho, thủ tục hành chính phức tạp làm nản lòng và gây tâm lý ức chế với các doanh nghiệp. Doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài nhà nước lại càng khó có điều kiện tiếp cận các nguồn ưu đãi này. Theo số liệu của Tổng Liên đoàn Lao động, phần lớn các doanh nghiệp được khảo sát (70 doanh nghiệp) thuộc loại doanh nghiệp có đủ điều kiện để được công nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của NĐ23/CP thì chỉ có 6 doanh nghiệp được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cấp giấy xác nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ để được hưởng các chế độ ưu đãi: xét giảm thuế (3 doanh nghiệp), vay vốn với

lãi suất thấp từ quỹ quốc gia về việc làm (1 doanh nghiệp), hỗ trợ điều chuyển lao động nữ (1 doanh nghiệp), ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc của lao động nữ (2 doanh nghiệp). Kết quả phỏng vấn sâu một số chủ doanh nghiệp và cán bộ Kinh tế - Chính sách xã hội Liên đoàn lao động cho thấy: dù các doanh nghiệp có hội đủ các điều kiện được công nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ và thực tế đã thực hiện khá đầy đủ các điều trong "căn cứ xét giảm thuế" của NĐ23/CP thì cũng rất khó nhận được chính sách ưu đãi theo quy định của TT 79/BTC của Bộ Tài chính. Lý do là các thủ tục, điều kiện xin cấp vốn, vay vốn từ quỹ quốc gia giải quyết việc làm hoặc được hỗ trợ một phần kinh phí để dạy thêm nghề dự phòng cho lao động nữ... quá phức tạp và chưa được hướng dẫn cụ thể¹¹.

- Các quy định về lao động nữ chưa đặt trong tổng thể các giải pháp kinh tế - xã hội khác (tài chính, đất đai...) cũng như điều kiện cụ thể, khả năng của doanh nghiệp, thị trường lao động. Đây thật sự là một thách thức rất lớn với các doanh nghiệp ngoài nhà nước (Khi được hỏi về vấn đề này, lãnh đạo Công ty TNHH Châu Giang tại Hải Phòng cho rằng doanh nghiệp rất muốn thực hiện các quy định của pháp luật với lao động nữ như xây nhà vệ sinh, nhà tắm thậm chí còn muốn xây nhà gửi trẻ và đặc biệt là nhà tập thể cho nữ công nhân nhưng gặp rất nhiều khó khăn về đất đai. Khu đất doanh nghiệp đang tiến hành sản xuất, kinh doanh là đất thuê lại của một doanh nghiệp nhà nước và không thể tùy tiện sử dụng, xây dựng theo ý

doanh nghiệp. Doanh nghiệp đã nhiều lần có ý kiến bằng văn bản với cơ quan chức năng về vấn đề đất đai nhưng chưa được giải quyết). Từ thực tế này cho thấy một vấn đề rất khó chấp nhận hiện nay là một mặt theo quy định: các doanh nghiệp không phân biệt thành phần kinh tế đều bình đẳng trước pháp luật, mặt khác trong thực tế việc tiếp cận các nguồn tài chính, tín dụng, đất đai... của doanh nghiệp ngoài nhà nước gặp khó khăn hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp nhà nước. Trong trường hợp của Công ty TNHH Châu Giang, dù giải thích theo hướng nào cũng rất khó thuyết phục về sự bình đẳng khi cùng là doanh nghiệp nhưng một bên (doanh nghiệp nhà nước) thừa đất để cho thuê, còn một bên (doanh nghiệp ngoài nhà nước) không có đất để sản xuất, kinh doanh phải thuê lại đất. Ở đây chưa bàn đến khía cạnh pháp lý của Luật Đất đai, nhưng có thể thấy dự định tốt đẹp của doanh nghiệp với lao động nữ đã không thể thực hiện được, nhưng nó vượt ra khỏi khuôn khổ điều chỉnh của pháp luật lao động.

2. Một số kiến nghị

- Để đảm bảo sự bình đẳng ngay giữa những người lao động nữ với nhau, cần xem xét lại quy định về số lượng và tỷ lệ sử dụng lao động nữ để xác định điều kiện doanh nghiệp hưởng các chế độ ưu đãi. Bởi vì, theo quy định hiện hành một doanh nghiệp sử dụng 9 lao động, toàn là nữ thì không được ưu đãi, nhưng nếu sử dụng 10 lao động, chỉ cần có 5 lao động nữ trở lên là được coi như đủ điều kiện hưởng chế độ ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Ngoài ra, cần thống nhất nguyên tắc về việc xác định điều kiện doanh nghiệp sử dụng lao động nữ để ưu đãi. Theo chúng tôi chỉ cần có điều kiện sử dụng nhiều lao động nữ là đủ, chứ

¹¹ Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX, NXB Sự thật Hà Nội, 2001, tr 47

không nên như hiện nay là ngoài quy định về yêu cầu trên còn kèm theo các điều kiện khác như: doanh nghiệp phải có khó khăn cần được giúp đỡ đặc cách, thuyết minh hiệu quả dự án vốn vay... cách làm như vậy giá trị, ý nghĩa của sự ưu đãi không còn nữa.

- Để khuyến khích doanh nghiệp tạo và giải quyết việc làm cho lao động nữ cần chú ý đến các biện pháp kinh tế trong sự kết hợp chặt chẽ với lợi ích của doanh nghiệp. Đối với các quy định hiện hành cần tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp được vay vốn một cách đơn giản, nhanh chóng - theo đó, phải coi đây là một quyền của doanh nghiệp chứ không phải là sự ban ơn của nhà nước và không thể bắt doanh nghiệp thực hiện quyền này với một thủ tục nhiều khâu, phức tạp như vậy. Theo chúng tôi, để đơn giản hóa biện pháp ưu đãi vay vốn - nên chăng khi doanh nghiệp có đủ các điều kiện được cơ quan có thẩm quyền (Sở LĐ-TB và XH) xác định là doanh nghiệp sử dụng lao động nữ thuộc diện được ưu đãi, thì doanh nghiệp có thể sử dụng quyết định này để thế chấp vay vốn ở ngân hàng với một khoản tín dụng được xác định phù hợp với quy mô, tỉ lệ sử dụng lao động nữ. Ngoài ra, bên cạnh các chính sách ưu đãi về thuế, về vốn vay hiện nay để thực sự kích lệ doanh nghiệp sử dụng, giải quyết việc làm cho lao động nữ cần có các biện pháp ưu đãi mạnh mẽ hơn nữa về kinh tế: ví dụ có thể ưu đãi thông qua lĩnh vực đầu tư, chẳng hạn doanh nghiệp sử dụng lao động nữ đến một tỉ lệ nhất định được ưu tiên lựa chọn dự án đầu tư vào những khu vực, ngành nghề thuận lợi.

- Vấn đề việc làm và đảm bảo việc làm cho người lao động nữ cần được đặt trong giải pháp tổng thể các biện pháp, chính sách kinh tế, xã hội, pháp luật...Tạo việc làm cho

người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng phụ thuộc rất nhiều vào mức đầu tư của nhà nước và tư nhân (bao gồm trong và ngoài nước). Thực tế cho thấy, "hầu hết các nguồn lực (khoảng 70%) được phân bổ cho việc xây dựng và sửa chữa các công trình cơ sở hạ tầng. Từ trước tới nay, việc xây dựng cơ sở hạ tầng không phải là một việc thuận lợi cho khía cạnh về giới, vì: hầu hết các chi phí trong công tác xây dựng được trả cho nam giới và nhu cầu của phụ nữ không được phản ánh trong việc lựa chọn công trình cơ sở hạ tầng"¹², trong đó có vấn đề về việc làm. Do đó, để đảm bảo và giải quyết việc làm một cách ổn định cho lao động nữ, bên cạnh việc hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động cần chú ý các biện pháp kinh tế, chẳng hạn nhà nước cần chú ý và phân phối dự án đầu tư vào các ngành nghề, lĩnh vực sử dụng nhiều lao động nữ (may mặc, dệt, giày da, chế biến hàng nông phẩm và thủy sản...). Với các dự án đầu tư nước ngoài có sử dụng nhiều lao động nữ cần có sự ưu tiên nhất định, vì ngoài vấn đề giải quyết việc làm thì với yêu cầu của công nghệ, trình độ chuyên môn, ý thức kỷ luật, năng lực quản lý... các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài còn góp phần trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nhận thức nghề nghiệp...cho lao động nữ, một trong những điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh, tạo sự bình đẳng giữa lao động nữ và nam trong lĩnh vực việc làm. Về vấn đề này chúng ta có thể tham khảo kinh nghiệm của Hàn Quốc, Thái Lan, Trung Quốc¹³.

¹² Tập huấn về bình đẳng giới trong công việc ở Việt Nam. Dự án VIE/99/M01/NET, năm 2001, tr 30

¹³ Tạo việc làm cho người lao động qua đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam, TS Bùi Anh Tuấn, NXB Thống kê, năm 2000, tr 42-47