

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA LUẬT**



**TẠ MINH DUY**

*Lớp : LKT 13 – 01 khóa: 13*

**NGUYÊN TẮC CẨM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC  
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

**Giảng viên hướng dẫn : T.S ĐỖ GIA THƯ**

**HÀ NỘI - 2023**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM  
KHOA LUẬT**



**TẠ MINH DUY**

*Lớp : LKT 13-01.khóa:13*

**NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC**

**CHUYÊN NGÀNH: Luật Kinh Tế**

**Giảng viên hướng dẫn : T.S Đỗ Gia Thư**

Nơi thực hiện đề tài:

Thời gian thực hiện: từ 25/2/2023 – 30/5/2023

**HÀ NỘI - 2023**

## **LỜI CAM ĐOAN**

*Em xin cam đoan đề tài khóa luận trên là kết quả nghiên cứu của riêng em. Các kết quả nêu trong bài nghiên cứu chưa được công bố trong bất kỳ bài khóa luận nào khác. Các số liệu, ví dụ và trích dẫn trong khóa luận đảm bảo tính chính xác, tin cậy và trung thực. Em đã hoàn thành tất cả các môn học và đã thanh toán tất cả nghĩa vụ tài chính theo quy định của Khoa Luật Đại học Đại Nam.*

*Em xin chân thành cảm ơn!*

*Người cam đoan*

***Tạ Minh Duy***

## LỜI CẢM ƠN

Quá trình thực hiện luận văn tốt nghiệp là giai đoạn quan trọng nhất trong quãng đời mỗi sinh viên. Luận văn tốt nghiệp là tiền đề nhằm trang bị cho em những kỹ năng nghiên cứu, những kiến thức quý báu trước khi lập nghiệp. Lời đầu tiên em xin chân thành cảm ơn các quý thầy cô trong khoa Luật Kinh Tế đã giảng dạy và hướng dẫn em trong quá trình học tập trang bị cho em những kiến thức cần thiết trong suốt thời gian ngồi trên ghế nhà trường, làm nền tảng để em có thể hoàn thành được bài khóa luận tốt nghiệp này. Đặc biệt em cũng xin trân trọng cảm ơn thầy T.S Đỗ Gia Thư đã luôn tận tình hướng dẫn và giúp đỡ em, định hướng các tư duy và cách làm bài khoa học. Đó là những góp ý hết sức quý báu không chỉ trong quá trình thực hiện và hoàn thành khóa luận văn này mà còn là hành trang tiếp bước cho em trong quá trình học tập và lập nghiệp sau này. Cuối cùng em xin gửi lời cảm ơn tới gia đình, bạn bè tập thể lớp LKT13-01 đã luôn động viên và đồng hành cùng em trong quá trình học tập và hoàn thành khóa luận tốt nghiệp. Em xin chúc những điều tốt đẹp nhất sẽ luôn đồng hành cùng mọi người.

## DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	VIẾT ĐẦY ĐỦ
BLLĐ	Bộ luật lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
ILO	Tổ chức lao động quốc tế

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN.....</b>	<b>3</b>
<b>LỜI CẢM ƠN.....</b>	<b>4</b>
<b>DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT .....</b>	<b>5</b>
<b>MỤC LỤC.....</b>	<b>6</b>
<b>LỜI MỞ ĐẦU.....</b>	<b>8</b>
<b>1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài.....</b>	<b>8</b>
<b>2. Tình hình nghiên cứu đề tài. ....</b>	<b>9</b>
<b>3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....</b>	<b>9</b>
<b>4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....</b>	<b>9</b>
<b>5. Những đóng góp của đề tài.....</b>	<b>10</b>
<b>6. Phương pháp nghiên cứu.....</b>	<b>10</b>
<b>7. Bố cục của đề tài.....</b>	<b>11</b>
<b>CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG.....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Khái niệm về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 Mục đích và ý nghĩa của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động. ....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Điều chỉnh pháp luật lao động về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.1. Khái quát về sự phát triển của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động từ khi có BLLĐ 1994 đến nay.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3.2. Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động quy định trong BLLĐ 2019.....</b>	<b>17</b>
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 .....</b>	<b>20</b>
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TẾ ÁP DỤNG NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA THỜI GIAN QUA.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về việc làm và học nghề.....</b>	<b>21</b>
<b>2.2 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tuyển dụng lao động. ....</b>	<b>28</b>

2.3 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về bảo đảm điều kiện làm việc cho người lao động.....	28
2.4 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương, thu nhập. ....	31
2.5 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về xử lý vi phạm kỷ luật lao động và chấm dứt quan hệ lao động.....	33
2.6 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về gia nhập, hoạt động công đoàn và các tổ chức đại diện khác của NLĐ ở doanh nghiệp. ....	41
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 .....	45
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG. ....	48
3.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động. ....	48
3.2 Các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.....	57
3.3 Các giải pháp khác nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động. ....	60
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 .....	63
KẾT LUẬN.....	64
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....	66

## **LỜI MỞ ĐẦU**

### **1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài**

Công bằng, bình đẳng luôn là mục tiêu phấn đấu của nhân loại trong suốt quá trình phát triển. Thế giới chúng ta hiện nay đã nỗ lực trong việc hạn chế phân biệt đối xử, đa số tất cả mọi người đều lên án phân biệt đối xử trong lao động. Tuy vậy tình trạng không bình đẳng về quyền làm việc, tuyển dụng lao động, đào tạo nghề, điều kiện làm việc, về tiền lương, kỷ luật lao động...vẫn diễn ra tại các cơ sở lao động và đang trở thành mối lo ngại lớn trong xã hội. Tình trạng về phân biệt đối xử không chỉ về giới tính, sắc tộc, về độ tuổi, nó còn diễn ra đối với những người nhiễm bệnh HIV/AIDS, những người khuyết tật, người đã từng gia nhập hoặc thành lập công đoàn, phân biệt vùng miền. Tình trạng này gây trở ngại cho nỗ lực huy động tiềm năng của tất cả mọi người trong nền kinh tế toàn cầu, đồng thời gây trở ngại cho mọi hành động nhằm chống tình trạng phân biệt đối xử, có thể dẫn tới bất ổn về chính trị và rối loạn xã hội, làm đảo lộn hoạt động đầu tư và tăng trưởng kinh tế thị trường. Tình trạng lạm dụng sức lao động và phân biệt đối xử trong lao động có thể xảy ra khi người sử dụng lao động nhận thấy được những ưu điểm của một hoặc một số chủ thể nhất định mang lại lợi ích cho họ. Điều này ảnh hưởng tới cơ hội việc làm, nghề nghiệp và thu nhập của người lao động đồng thời cản trở sự phát triển của thị trường lao động cũng như việc hội nhập kinh tế thế giới của quốc gia. Nhà nước Xã hội chủ nghĩa Việt Nam khẳng định sức lao động, phát huy khả năng sáng tạo của con người, tạo tiềm lực kinh tế - chính trị vững chắc, duy trì một xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Với mục tiêu trên, nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động được đưa vào điều chỉnh các quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng.

Xuất phát từ những lí do trên em lựa chọn đề tài: “Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam” cho bài khóa luận của mình.



## **2. Tình hình nghiên cứu đề tài.**

Có thể nói rằng vấn đề nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động luôn là vấn đề được nhiều sự quan tâm của nhiều người. Hầu hết các công trình nghiên cứu mới dừng lại ở phạm vi hẹp của cấm phân biệt đối xử theo một số nội dung nhất định, chưa đi sâu vào phân tích kỹ về các nội dung nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động cùng với đánh giá thực tế và thực tiễn thực hiện các quy định của pháp luật về phân biệt đối xử tại Việt Nam. Nền kinh tế Việt Nam đang biến đổi theo thời gian và các quan hệ lao động cũng thay đổi để phù hợp với xu thế thời đại, vì thế nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động cũng có nhiều sửa đổi, bổ sung về mặt hình thức và nội dung qua các năm. Chính vì những lý do trên mà em chọn nghiên cứu đề tài: “Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam” làm bài khóa luận với mong muốn góp phần làm sáng tỏ các vấn đề vướng mắc trong quá trình thực hiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.**

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các nguyên tắc hiện hành của pháp luật điều chỉnh việc cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu với đề tài “Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động Việt Nam” người viết cần nghiên cứu sự phân biệt đối xử dưới góc độ quyền làm việc, đào tạo nghề, tuyển dụng lao động, điều kiện làm việc, thu nhập, kỉ luật lao động hay lí do thành lập công đoàn. Tuy vậy nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động là vấn đề rất rộng, nên người viết tập trung nhìn nhận vào vấn đề trong mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ.

## **4. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.**

Mục đích nghiên cứu bài viết tập trung nghiên cứu pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử và thực tiễn thực hiện để từ đó đưa ra những kiến nghị để hoàn thiện pháp luật cũng như tổ chức thực hiện để pháp luật đi vào thực tế.

Đề tài nghiên cứu gồm những nhiệm vụ sau:

Một là, cần phân tích tổng quát các vấn đề lý luận về cấm phân biệt đối xử trong các nội dung như: Quyền làm việc, đào tạo nghề, tuyển dụng lao động, điều kiện làm việc, thu nhập, kỷ luật lao động.

Hai là, phân tích nghiên cứu nội dung chuyển hóa nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động theo công ước của ILO và pháp luật Việt Nam.

Ba là, đánh giá thực tiễn áp dụng và đề xuất các ý kiến nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam về các vấn đề cấm phân biệt đối xử trong lao động Việt Nam.

## **5. Những đóng góp của đề tài**

Phân biệt đối xử trong lao động luôn có nhiều những diễn biến phức tạp nhưng những nguyên tắc qui định của pháp luật về vấn đề trên không nhiều, còn quy định rời rạc, nhiều bài viết nghiên cứu cũng không đề cập đến hầu hết các biểu hiện của phân biệt đối xử mà chỉ tập trung vào khía cạnh của việc phân biệt đối xử.

Do đó em hi vọng qua bài khóa luận nghiên cứu của em sẽ đưa ra được những đánh giá khách quan về nguyên tắc qui định của pháp luật quốc gia so với pháp luật quốc tế về vấn đề phân biệt đối xử. Đề tài “Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam” em chọn đề nghiên cứu sẽ làm rõ thêm một số vấn đề sau:

Thứ nhất là làm rõ hơn bản chất, đặc điểm, vai trò, của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.

Thứ hai là đối chiếu các qui định của pháp luật hiện hành với thực tiễn để từ đó đưa ra những đánh giá làm rõ các qui định, nguyên tắc.

Thứ ba là từ nghiên cứu về lý luận cũng như thực tiễn pháp luật sẽ đưa ra những đánh giá khách quan về quy định của pháp luật quốc gia so với pháp luật quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động, đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi các nguyên tắc của pháp luật Việt Nam về cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động.

## **6. Phương pháp nghiên cứu**

Để đạt được hiệu quả nghiên cứu, luận văn của em chủ yếu dựa trên cơ sở phương pháp luận của triết học Mác-Lênin, lý luận chung về Nhà nước và pháp luật. Ngoài ra em

còn sử dụng một số phương pháp như so sánh, đối chiếu, so sánh, tổng hợp, thống kê để xem toàn diện về các vấn đề và thực tiễn trong phạm vi đề tài nghiên cứu.

## **7. Bố cục của đề tài**

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn được chia làm ba chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động.

Chương 2: Thực tế áp dụng nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động ở nước ta thời gian qua.

Chương 3: Các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.

## **CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG.**

### ***1.1 Khái niệm về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử.***

Trước khi đến với khái niệm về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử ta cần hiểu về nội dung cơ bản như nguyên tắc là gì, cấm phân biệt đối xử là gì.

Nguyên tắc là hệ thống các quan điểm, tư tưởng xuyên suốt toàn bộ hoặc một giai đoạn nhất định đòi hỏi các tổ chức và các tổ chức cá nhân phải tuân theo.

Nguyên tắc là luận điểm gốc của học thuyết nào đó, tư tưởng chỉ đạo của quy tắc hoạt động hay là niềm tin, quan điểm đối với sự vật, quan điểm, niềm tin đó xác định quy tắc hành vi, đồng thời cũng có thể là nguyên lý cấu trúc hoạt động của bộ máy dụng cụ thiết bị nào đó. Ngoài ra nguyên tắc có thể là tư tưởng chủ đạo và định hướng cơ bản được thể hiện xuyên suốt toàn bộ hoặc một giai đoạn nhất định đòi hỏi các cơ quan, tổ chức, cá nhân phải tuân theo.

Nguyên tắc trong quy định pháp luật. Nguyên tắc của mỗi ngành luật là những tư tưởng chỉ đạo, xuyên suốt trong quá trình xây dựng và áp dụng của ngành luật đó.

Còn đối với cấm phân biệt đối xử trong tuyên ngôn độc lập của Mỹ năm 1776 đã nêu rõ: “Tất cả con người sinh ra đều có quyền bình đẳng”. Trong tuyên ngôn Nhân quyền và Dân quyền của Pháp năm 1789, một lần nữa nguyên tắc này được lặp lại: “Người ta sinh ra tự do và bình đẳng về quyền lợi và phải luôn được tự do và bình đẳng về quyền lợi”. Như vậy, cấm phân biệt đối xử được coi là một nguyên tắc trong tất cả các lĩnh vực của cuộc sống. Trong lĩnh vực lao động, cấm phân biệt đối xử là nguyên tắc cơ bản để tạo nên sự bình đẳng cho tất cả NLĐ.

Trong Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền đã được Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 10/12/1948 tại Pháp đã khẳng định cấm phân biệt đối xử là một nguyên tắc rất thiết yếu, quan trọng và cần được áp dụng trong lĩnh vực lao động từ giai đoạn bắt đầu cho đến khi kết thúc quan hệ lao động. Tại điều 23 và điều 24 của tuyên ngôn này đã thể hiện rõ cấm phân biệt đối xử là nguyên tắc quan trọng trong quan hệ pháp luật lao động: Mọi người đều có quyền làm việc, quyền tự do chọn việc làm, quyền được hưởng các điều kiện làm việc chính đáng và thuận lợi đối với công việc và quyền được bảo vệ chống thất nghiệp, mọi người không vì lý do kỳ thị nào, đều có quyền được hưởng lương bổng

nhau cho cùng một công việc, bên cạnh đó, mọi người đều thành lập và tham gia vào các nghiệp đoàn để đảm bảo quyền và lợi ích của mình, ngoài ra mọi người đều có quyền nghỉ ngơi và giải trí, kể cả việc hạn chế hợp lý số giờ làm việc, các ngày nghỉ định kì có trả lương.

Nhận thức được đầy đủ và sâu sắc nội dung nguyên tắc cấm phân biệt đối xử, Việt Nam đã từng bước chuyển hóa nội dung của nguyên tắc này vào trong các văn bản pháp luật, văn bản có hiệu lực cao nhất là Hiến pháp cho đến các văn bản luật do Quốc hội ban hành, các Nghị định của Chính phủ cũng như Thông tư hướng dẫn của các Bộ ngành. Hơn nữa vì tính bình đẳng nên nội dung của các nguyên tắc cấm phân biệt đối xử được nội luật hóa ở nhiều văn bản luật khác nhau, từ luật khung cho đến luật chuyên ngành, như về vấn đề bình đẳng giới theo Công ước CEDAW hay như với hướng dẫn của ILO trong công ước số 111: “Bất cứ Quốc gia thành viên nào, sau khi tham vấn với đại diện người lao động và tổ chức lao động, quyết định áp dụng biện pháp đặc biệt khác được đưa ra để đáp ứng các yêu cầu cụ thể của những người vì lý do giới tính, tuổi tác, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, địa vị văn hóa – xã hội, nói chung là được công nhận có quyền yêu cầu bảo vệ hay trợ giúp đặc biệt thì không được coi là phân biệt đối xử” (Khoản 2 Điều 5 Công ước số 111).

### ***1.2 Mục đích và ý nghĩa của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.***

Việc có nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động có những mục đích và ý nghĩa sau đây:

Một là đảm bảo quyền con người, quyền công dân.

Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền là tuyên ngôn về những quyền cơ bản của con người được Đại Hội đồng Liên Hiệp Quốc thông qua ngày 10 tháng 12 năm 1948 tại Palais de Chailot tại Paris, Pháp quy định: “Mọi người sinh ra đều được tự do và bình đẳng về nhân phẩm và các quyền”. Điều 2 UDHR còn quy định, mọi người đều được hưởng tất cả quyền và tự do mà không có sự phân biệt hay đối xử nào về chủng tộc, giới tính, ngôn ngữ, tôn giáo, quan điểm chính trị hoặc các quan điểm khác về nguồn gốc, dân tộc hoặc xã hội, tài sản hay các địa vị khác. Không những thế nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động dựa trên địa vị chính trị, pháp lý của một quốc gia hoặc lãnh thổ, bất kể là lãnh thổ độc lập, ủy trị hay quản thác, chưa được tự quản hay đang chịu bất kỳ hạn chế nào khác về chủ quyền,

Như vậy quyền đối xử bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực là quyền cơ bản của con người trong lao động.

Hai là, đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm của người lao động.

Mỗi con người đều có quyền được đối xử bình đẳng nhưng sự bình đẳng trong xã hội ngày nay chưa bao giờ được diễn ra tự nhiên, kể cả ngày trước. Chẳng hạn như lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động chưa thành niên... kiếm việc tương đối khó bởi vì NSDLĐ luôn có những tâm lí lo ngại về chất lượng cũng như sự ổn định và liên tục về thời gian làm việc. Điều đó cũng khiến những lao động này mất đi khả năng cạnh tranh dẫn đến tình trạng họ không được hay ít khi được tuyển dụng hoặc phải chịu sự phân biệt đối xử khi làm việc.

Tuy vậy ta cũng cần hiểu rằng sự bình đẳng trong lĩnh vực lao động không có nghĩa là pháp luật sẽ quy định cho NLD những quyền lợi và nghĩa vụ như nhau trong mọi trường hợp mà luôn phải có sự nhận biết và đánh giá một cách rõ ràng, đúng đắn những khác biệt về mặt tâm sinh lý, thể trạng hay sức khỏe giữa NLD bình thường và những lao động đặc thù như phụ nữ, chưa thành niên, người cao tuổi hay người khuyết tật.

Dựa vào nguyên tắc phân biệt đối xử, pháp luật phải dành cho nhóm lao động đặc thù những ưu đãi nhất định. Vì những đối tượng này có nhu cầu về việc làm nhưng lại gặp khó khăn trong tìm việc làm và duy trì quan hệ lao động do những hạn chế về thể lực, trí lực hoặc sự ràng buộc về trách nhiệm gia đình.

Việc có nguyên tắc về vấn đề cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động sẽ góp phần công bằng hơn vị thế của những người lao động yếu thế hơn trong xã hội và đảm bảo cơ hội cạnh tranh bình đẳng trong tuyển dụng và việc làm với những người lao động bình thường khác.

Ba là, hướng đến sự cân bằng địa vị pháp lý giữa người lao động, người sử dụng lao động và ổn định xã hội.

Trong quan hệ lao động, NLD sẽ bị phụ thuộc vào NSDLĐ về phương diện tổ chức. Theo nguyên tắc thì bên nắm trong tay nhiều tiềm lực kinh tế sẽ có được nhiều quyền lợi hơn, sự công bằng về địa vị pháp lý sẽ không được diễn ra tự nhiên. Để cân bằng về địa vị pháp lý giữa NLD và NSDLĐ sẽ phải có sự can thiệp của pháp luật vào quan hệ lao động. Nếu không có các nguyên tắc về cấm phân biệt đối xử trong lao động

thì với tư cách là người mua sức lao động, NSDLĐ sẽ có các biện pháp đào thải những người lao động không có lợi hoặc chỉ vì những quan điểm cá nhân mà có sự đối xử khác biệt.

Do đó việc có nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong Luật lao động góp phần tạo ra sự bình đẳng và độc lập giữa NLĐ với NSDLĐ. Chính điều này đã góp phần tạo ổn định các quan hệ lao động, tạo nên cơ sở để NLĐ có thể tự do tham gia quan hệ lao động.

### ***1.3 Điều chỉnh pháp luật lao động về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.***

1.3.1. Khái quát về sự phát triển của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động từ khi có BLLĐ 1994 đến nay.

Từ năm 1994 tới nay trải qua 29 năm đất nước ta đã có nhiều sự thay đổi, Bộ luật lao động Việt Nam qua các thời kì cũng không ngừng phát triển và tiến tới hoàn thiện các nguyên tắc nhằm đảm bảo tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của cả người lao động và sử dụng lao động.

Đầu tiên với Bộ luật lao động 1994 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa IX, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 23/6/1994, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995 trên cơ sở kế thừa và phát triển pháp luật lao động của nước ta từ sau Cách mạng tháng Tám 1945 đến nay. Đây là lần đầu tiên nước ta có Bộ luật lao động hoàn chỉnh thể chế hóa quan điểm, đường lối đổi mới, xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Bộ luật lao động 1994 gồm Lời nói đầu, 17 chương và 198 điều. Là văn bản pháp luật về lao động về có giá trị pháp luật cao nhất từ trước đến nay, có phạm vi điều chỉnh rộng, bao gồm quan hệ lao động và các quan hệ liên quan trực tiếp tới quan hệ lao động. Qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, năm 2006, đã lên tới 223 điều, được bố cục trong 17 chương, bộ luật lao động 1994 đã điều chỉnh các quan hệ lao động và các quan hệ xã hội có liên quan trực tiếp với quan hệ lao động phù hợp với thực tiễn phát triển của đất nước ta qua từng thời kỳ và góp phần từng bước hội nhập với quốc tế. Các quy định nguyên tắc của Bộ luật lao động đã đề cập tương đối đầy đủ các nội dung liên quan đến việc tuyển dụng, quản lý và quá trình sử dụng lao động, đồng thời xác định rõ vai trò, trách nhiệm và quyền hạn của các cơ quan quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội trong

lĩnh vực lao động, xác định quyền, trách nhiệm tổ chức công đoàn, đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Tuy vậy Bộ luật lao động 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2002 và năm 2006 vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế, tồn tại trong chính sách, pháp luật lao động và thực tiễn liên quan đến quan hệ lao động, cần phải được tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, nhằm thể chế hóa quan điểm của Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

Tiếp tới là Bộ luật lao động 2012, sau hơn 10 năm thi hành Bộ luật lao động 1994 cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo ra hành lang pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, điều chỉnh hợp lý quan hệ lao động và các quan hệ xã hội khác có liên quan mật thiết quan hệ lao động, phù hợp với các nhu cầu thực tiễn.

Tuy nhiên qua thời gian, tình hình kinh tế- xã hội của đất nước nói chung, của thị trường lao động, quan hệ lao động nói riêng đã có nhiều đổi mới đòi hỏi Bộ luật lao động cần phải sửa đổi, bổ sung.

Bộ luật lao động 2012 được quốc hội khóa XIII kỳ họp thứ ba thông qua ngày 18/6/2012 và có hiệu lực thi hành kể từ 01/5/2013, gồm có 17 chương và 242 điều. Từ khi được ra đời đến nay, Bộ luật lao động 2012 đã khắc phục được nhiều hạn chế của Bộ luật lao động 1994. Tuy nhiên sau hơn 5 năm áp dụng vào thực tiễn cuộc sống. Bộ luật lao động đã và đang bộc lộ nhiều bất cập bất lợi gây khó khăn cho việc áp dụng luật, cùng với đó là làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Chẳng hạn như quy định 02 điều kiện NLD được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động tại điều 37 Bộ luật lao động 2012. Quá trình tổng kết thi hành BLLĐ cho thấy, việc đưa ra 2 điều kiện nêu trên sẽ gây nhiều khó khăn cho người lao động, nhất là các trường hợp mà người lao động căn cứ vào đó thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong một số trường hợp, người lao động rất khó để chứng minh mình bị ngược đãi, cưỡng bức lao động, không được bố trí đúng công việc. Vì vậy việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp này thường rất khó khăn.



Cuối cùng là bộ luật lao động 2019, trải qua 5 năm áp dụng vào thực tiễn cuộc sống, Bộ luật lao động 2012 đã và đang bộc lộ nhiều những bất cập gây khó khăn cho việc áp dụng luật cũng như ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Do đó, ngày 20/11/2019 Quốc hội đã thông qua Bộ luật lao động 2019 với hơn 90,06% đại biểu Quốc hội tán thành. Bộ luật lao động 2019 ra đời nhằm bổ sung những nguyên tắc còn thiếu sót của Bộ luật lao động 2012 cũng như để kịp thời cập nhật tình hình phát triển của đất nước.

Bộ luật lao động 2019 ra đời có nhiều điểm mới chú ý, đơn cử trong số đó là tăng tuổi nghỉ hưu của nữ lên 60, tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62.

Cụ thể hơn theo điều 169 Bộ luật lao động 2019, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ, sau đó cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

Do đó từ năm 2021 cứ mỗi năm tuổi nghỉ hưu sẽ tăng thêm 03 tháng đối với giáo viên nam và 04 tháng đối với giáo viên nữ cho đến khi đủ 62 tuổi đối với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035.

### 1.3.2. Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động quy định trong BLLĐ 2019.

Căn cứ vào khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019, phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Như vậy, So với Bộ luật Lao động năm 2012 thì đây là quy định hoàn toàn mới tại Bộ luật Lao động năm 2019. Việc quy định rõ về phân biệt đối xử trong lao động nhằm bảo đảm có cơ sở pháp lý rõ ràng xử lý những cá nhân, tổ chức có hành vi phân biệt đối xử trong lao động, từ đó bảo vệ được quyền lợi chính đáng cho người lao động.

Khoản 8 Điều 3 Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019, các hành vi được nêu ra tương đối khái quát, nhưng vẫn có thể chia ra thành 03 loại hành vi:

Phân biệt: Trong tất cả những người lao động, có người không được nhận các quyền lợi như những người khác, bị đối xử bất công tại nơi làm việc, ... những người này được coi là bị phân biệt so với những người lao động khác tại nơi làm việc.

Loại trừ: Những người lao động bị người sử dụng lao động hoặc người lao động khác tìm cách loại trừ khỏi nơi làm việc bằng các phương thức khác nhau như xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng, ...

Ưu tiên: Những người lao động được hưởng nhiều quyền lợi, ưu tiên hơn so với người lao động có cùng trình độ, năng lực, cùng thực hiện công việc như người lao động đó tại nơi làm việc.

Quy định tại khoản 8 Điều 3 bộ luật lao động năm 2019 đã nêu khá đầy đủ các hành vi phân biệt đối xử trong lao động phù hợp với các văn kiện pháp lý quốc tế.

Bộ luật Lao động năm 2019 tuy không có định nghĩa cụ thể nhưng đã có những quy định cơ bản liên quan, chẳng hạn như:

- Điều 32 – Người lao động làm việc không trọn thời gian: “Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động”.

- Điều 57 – Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động: “Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình”.

- Điều 90 – Tiền lương: “Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”.

- Điều 135 – chính sách của Nhà nước: “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”.

Các quy định trên đều có điểm chung là đề cập đến sự khác biệt trong việc đối xử giữa các đối tượng, mà theo đó, một đối tượng phải chịu sự đối xử ít có lợi hơn (less favourable treatment) so với một đối tượng khác có cùng hoàn cảnh tương tự vì các lý do khác biệt về giới tính, dân tộc, tình trạng hôn nhân v.v.

Ngoài ra còn có các nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động:

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về việc làm và đào tạo nghề.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tuyển dụng lao động.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về bảo đảm điều kiện làm việc cho người lao động. Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương, thu nhập.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về xử lý vi phạm kỷ luật lao động và chấm dứt quan hệ lao động.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về gia nhập, hoạt động công đoàn.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Bình đẳng trong lao động là quyền cơ bản cơ bản của con người và là một vấn đề công bằng xã hội. Bình đẳng, không phân biệt đối xử tạo ra môi trường kinh doanh tốt, lành mạnh và cũng đóng vai trò quan trọng cho việc vận hành tốt chức năng của thị trường lao động. Thúc đẩy việc làm bền vững và thu nhập tốt hơn cho phụ nữ và nam giới trong môi trường tự do, bình đẳng, an toàn và tôn trọng nhân phẩm, là một trong những ưu tiên chính. Phân biệt đối xử sẽ gây ra những vấn đề xã hội nghiêm trọng, cản trở quyền lợi được làm việc để cải thiện đời sống. Để tránh sự phân biệt đối xử giữa những người lao động, nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong pháp luật lao động Việt Nam tạo ra được sự bình đẳng thực chất giữa những người lao động trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động. ILO với tư cách là cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc về lao động cũng đã thông qua một số Công ước, Khuyến nghị nhằm đảm bảo sự bình đẳng trong lĩnh vực lao động. Với tư cách là một quốc gia thành viên của Công ước số 111, cùng thực tiễn tình trạng phân biệt đối xử vẫn diễn ra gay gắt và nóng bỏng ở Việt Nam như hiện nay thì việc nội luật hóa các nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động theo tinh thần của Công ước số 111 của ILO cũng như các văn bản, khuyến nghị khác của các nước trên thế giới vào hệ thống pháp luật lao động quốc gia là điều hết sức quan trọng.

## **CHƯƠNG 2: THỰC TẾ ÁP DỤNG NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG Ở NƯỚC TA THỜI GIAN QUA.**

Trong suốt những năm gần đây thực hiện đổi mới, Việt Nam chúng ta đã đạt được nhiều những thành tựu to lớn về luật pháp trong lĩnh vực bảo vệ quyền con người trong đó là quyền lao động. Đây cũng là sự phát triển và cố gắng của Nhà nước ta trong việc chuyển hoá các quy định về quyền con người trong các Điều ước quốc tế đã tham gia. Trong quá trình xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động đều có sự tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp của các tổ chức đại diện cho NLD và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Các nguyên tắc trong các văn bản đều hướng tới sự bình đẳng cho mọi đối tượng lao động trên cơ sở phù hợp nhất với khả năng lao động của bản thân.

Việt Nam đã ban hành mới, sửa đổi, bổ sung nhiều văn bản pháp luật nhằm thúc đẩy và đảm bảo quyền bình đẳng trong cơ hội và đối xử với lao động yếu thế liên quan đến việc làm và nghề nghiệp. Việt Nam đã có nhiều sự cố gắng trong việc nội luật hóa các quy định của một số Công ước quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động. Việt Nam cũng đã thực hiện trách nhiệm báo cáo định kỳ về thực hiện các Công ước quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động.

Tuy vậy vẫn có thể thấy rằng tiến trình nội luật hóa vào trong pháp luật Việt Nam, ở một số khía cạnh vì những nguyên nhân khác nhau vẫn còn chậm, một số nội dung chưa được nội luật hóa và không có nhiều biến động lớn trong việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật phù hợp với nội dung của Công ước quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động sau khi đã phê chuẩn nhiều năm. Dưới đây là những nghiên cứu của bản thân em về thực tế áp dụng nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động ở nước ta thời gian qua.

### ***2.1 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về việc làm và học nghề.***

- Về việc làm:

Trong thời kì phong kiến xã hội chỉ đề cao vai trò của nam giới và có nhiều định kiến nặng nề, khắc nghiệt đối với người phụ nữ. Những điều đó khiến cho phụ nữ bị nhiều những thiệt thòi và tụt hậu lại so với nam giới.

Xã hội hiện nay đã phát triển hơn những tư tưởng phong kiến lạc hậu đã lỗi thời, bị xóa bỏ đi thì việc làm đã trở nên quan trọng hơn với cả nam giới và nữ giới. Vị trí của người phụ nữ trong xã hội hiện nay đã có sự thay đổi bởi vậy cơ hội tìm kiếm việc và có việc làm có ý nghĩa rất lớn với họ. Không chỉ là có việc làm mà phụ nữ ngày nay còn có thể tạo cơ hội việc làm cho những người khác, những lao động khác nữa.

Qua cuộc điều tra doanh nghiệp của Ngân hàng thế giới công bố vào tháng 6 năm 2014 thì phần trăm Doanh nghiệp với sự tham gia của phụ nữ trong việc sở hữu, theo cuộc điều tra các doanh nghiệp của ngân hàng thế giới- khu vực Đông Nam Á và Pacific (Nguồn: ILO 2015, Women in Business and Management: Gaining momentum - global report, ILO, geneva). (1)

TT	Quốc gia	Năm	% Doanh nghiệp với sự tham gia của phụ nữ trong việc sở hữu	%Doanh nghiệp nhỏ (5-19)	%Doanh nghiệp vừa (22-99)	%Doanh nghiệp lớn (>100)
	China	2012	64.2	65.5	64.4	63.4
	Fiji	2009	49.1	48.3	46.3	66.2
	Indonesia	2009	42.8	44.1	35.9	27.7
	Korea	2005	19.1	23.1	7.7	13.5
	Laos	2012	41.6	54.9	21.6	20.8
	Malaysia		13.1	18.9	15.0	7.6

	aysia	007				
	Micronesia	009	86.8	...	79.5	100
	Mongolia	013	38.9	34.9	39.0	88.4
	Myanmar	014	27.3	26.6	25.8	41.8
0	Philippines	009	69.4	68.2	70.6	70.8
1	Samoa	009	79.8	81.3	76.3	N.A.
2	Timor-Leste	009	42.9	43.1	49.8	11.0
3	Tonga	009	65.3	68.8	19.2	...
4	Tuvalu	009	51.4	56.8	43.7	N.A.
5	Viet Nam	009	59.2	55.8	60.8	64.4

Như vậy có thể khẳng định phụ nữ và nam giới bình đẳng với nhau, phụ nữ ngày càng phát huy vai trò của mình trong đời sống xã hội. Điều 26 Hiến pháp năm 2013 của nước ta có quy định về vấn đề này như sau:

*“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.”*

Do vậy, mọi công dân không phân biệt nam nữ đều được bình đẳng với nhau ở mọi phương diện, lĩnh vực.

Hiến pháp 2013 cũng có quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc” (Khoản 1 Điều 35) và “Nghiêm cấm phân biệt đối xử” (Khoản 3 Điều 35).

Quy định này được thể chế hóa rõ ràng hơn tại Điểm a Khoản 1 Điều 5 Bộ luật lao động 2019: “Người lao động có quyền làm việc, tự do chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp mà không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc”.

Cùng với đó Nhà nước phải có trách nhiệm: “Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ. 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” (Điều 135 Khoản 2 BLLĐ 2019). Đồng thời cấm phân biệt đối xử được coi là nguyên tắc của luật Lao động: “Nghiêm cấm phân biệt đối xử trong lao động” (Khoản 1 Điều 8 BLLĐ 2019).

Bên cạnh những nguyên tắc bảo vệ lao động nữ thì pháp luật Việt Nam còn hướng tới sự bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lĩnh vực việc làm đối với những NLD thuộc dân tộc, màu da, tôn giáo, tín ngưỡng, lao động khuyết tật, lao động là người nhiễm HIV, ... Nhà nước có trách nhiệm “Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới, quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên” (Khoản 7 điều 4 BLLĐ năm 2019).

Người khuyết tật là người bị khiếm khuyết một hoặc nhiều bộ phận trên cơ thể hoặc bị suy giảm chức năng được biểu hiện dưới dạng tật khiến cho lao động, học tập và sinh hoạt gặp khó khăn. Do vậy, nhà nước nghiêm cấm “Kỳ thị, phân biệt đối xử người khuyết tật, xâm phạm thân thể, nhân phẩm, danh dự, tài sản, quyền lợi ích hợp pháp của người khuyết tật” (Khoản 1, khoản 2 Điều 14 Luật Người khuyết tật năm 2010). NSDLĐ phải có trách nhiệm “Bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động,



vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe của họ” (Khoản 1 điều 159 BLLĐ năm 2019).

Đối với lao động cao tuổi, NSLĐ không được sử dụng những lao động này “Làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi” (Khoản 3 điều 149 BLLĐ năm 2019).

Đối với lao động chưa thành niên, pháp luật cũng cấm NSDLĐ sử dụng họ “Làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ...” (Điều 147 BLLĐ năm 2019).

Cũng thuộc trong nhóm lao động yếu thế là NLĐ bị nhiễm HIV, đây là nhóm lao động rất dễ tổn thương về tinh thần, nhân phẩm khi tham gia quan hệ lao động. Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) năm 2006 ra đời nhằm đảm bảo quyền, lợi ích cho đối tượng này trong quan hệ xã hội, cụ thể: Nghiêm cấm kỳ thị, phân biệt đối xử với người nhiễm HIV, NSDLĐ phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng đối với người bệnh HIV/AIDS trong tuyển dụng và quan hệ lao động, không yêu cầu báo cáo xét nghiệm HIV/AIDS khi tuyển dụng, không được từ chối tuyển dụng với người nhiễm HIV/AIDS, ép buộc NLĐ chuyển sang làm công việc khác khi họ vẫn còn đủ sức khỏe làm công việc đang đảm nhiệm, từ chối nâng lương, đề bạt, gây khó khăn trong quá trình làm việc của NLĐ hoặc chấm dứt hợp đồng lao động khi phát hiện NLĐ nhiễm HIV/AIDS (Khoản 3 Điều 14 Luật Phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) năm 2006).

Những quy định trên đã góp phần hài hòa các tầng lớp xã hội ở Việt Nam, tạo điều kiện cho mọi công dân đều có quyền được làm việc và phát triển đầy đủ nhất. Từ đó, Nhà nước có những chính sách hợp lý để ưu đãi về giải quyết việc làm, có những chính sách thu hút và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, người chưa thành niên... Đảm bảo bình đẳng về cơ hội việc làm, chế độ, chính sách khi tham gia quan hệ lao động với nhóm người lao động yếu thế trong xã hội.

Bên cạnh đó ngay cả những căn cứ mà pháp luật đã quy định nguyên tắc cấm phân biệt đối xử thì thực tế việc phân biệt đối xử vẫn diễn ra, các doanh nghiệp từ chối cơ hội có được việc làm của những người khuyết tật, người nhiễm HIV, người đã từng tham gia

hoặc thành lập công đoàn, lao động nữ, lao động là người chưa thành niên cho dù họ đáp ứng điều kiện công việc.

Có thể thấy hiện nay nhiều các doanh nghiệp từ chối cơ hội được làm việc của các lao động có hộ khẩu tại Thanh Hóa, Nghệ An và Hà Tĩnh, Cà Mau. Trên thực tế sự kì thị trên đã xảy ra nhiều năm nay tại các tỉnh phía Nam, đặc biệt tại Bình Dương có nhiều công ty treo biển tuyển dụng có ghi: “Không tuyển người Thanh Hóa, Nghệ An, Hà Tĩnh, Cà Mau vào làm việc”. Tuy nhiên một số quan chức tại địa phương lại lúng túng và không rõ ràng khi xử lý những sự kì thị của các doanh nghiệp trong thời gian qua. Họ cho rằng luật lao động còn thiếu hướng dẫn về cấm phân biệt đối xử liên quan tới vùng miền.

Như vậy, pháp luật Việt Nam đã có những quy định phù hợp với Công ước 111 thể hiện rõ nét nguyên tắc xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Tuy nhiên những quy định này vẫn chưa thể ghi nhận đầy đủ tất cả các căn cứ so với công ước 111. Cụ thể ILO quy định nguồn gốc xã hội là cơ sở để xác định sự phân biệt đối xử. Theo đó phân biệt đối xử dựa trên vùng miền là một trong những hình thức phân biệt đối xử dựa trên cơ sở nguồn gốc xã hội, bị cấm theo Công ước 111. Pháp luật Việt Nam mới ghi nhận tiêu chí “Thành phần xã hội” mà không đưa ra khái niệm “Nguồn gốc xã hội”. Ngoài ra với sự phát triển của xã hội có rất nhiều căn cứ của sự phân biệt đối xử như tuổi tác, tình trạng sức khỏe, định hướng giới tính... Điều này cũng được ILO công nhận thêm là những căn cứ để phân biệt đối xử. Như vậy, pháp luật Việt Nam nên quy định thêm những hình thức phân biệt đối xử cho phù hợp với Công ước 111 và pháp luật các quốc gia khác.

-Về học nghề:

Trong lao động đối với NLD quyền được học nghề chính là cơ sở để đảm bảo quyền tự do việc làm, nghề nghiệp. Ở nền kinh tế hiện trường ngày nay với sự cạnh tranh vô cùng gay gắt về việc làm trong thị trường lao động, với yêu cầu của quá trình hội nhập kinh tế, sự ra đời và phát triển của nền kinh tế tri thức, công nghệ, để đảm bảo việc làm thì điều kiện tiên quyết là NLD phải không ngừng học nghề, đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức.

Theo điểm a Khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019 có quy định về việc người lao động có quyền tự do lựa chọn học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị đối xử. Đồng thời với đó tại điều 59 cũng quy định cụ thể: “Người lao động được lựa chọn nghề,

học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình”. Như vậy ta có thể thấy pháp luật đã có những quy định cụ thể hiện quyền tự do, bình đẳng trong đào tạo nghề của NLĐ, pháp luật cũng không có sự phân biệt nào về tôn giáo, giới tính, tuổi tác, thành phần xã hội, người thuộc dân tộc thiểu số, người nhiễm HIV, người khuyết tật, ... tham gia học nghề.

Trong Điều 3 Luật dạy nghề năm 2006: “Hoạt động dạy nghề và quản lý dạy nghề phải tuân thủ theo quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan. Trường hợp điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác với quy định của Luật này thì áp dụng quy định của điều ước quốc tế đó”. Điều luật này đã khẳng định hoạt động dạy nghề không được trái với pháp luật quốc tế và luật quốc gia có liên quan đến dạy nghề. Do đó luật này cần tuân theo nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong đào tạo nghề. Quy định này lại tiếp tục được thừa kế trong Luật giáo dục nghề nghiệp năm 2014. Như vậy đối tượng áp dụng không có sự phân biệt, không có sự loại bỏ bất cứ NLĐ nào khỏi hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

Còn với lao động nữ để đảm bảo, nâng cao quyền lợi cho họ trong lĩnh vực học nghề, Khoản 5 Điều 135 BLLĐ năm 2019 quy định trách nhiệm của nhà nước: “Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”. Như vậy, pháp luật đã có những quy định rất cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước trong lĩnh vực học nghề và đào tạo nghề cho lao động nữ, tạo nên sự bình đẳng giới ở trong lĩnh vực lao động, nâng cao chất lượng lao động nữ, bù đắp cho những hạn chế của lao động nữ do trách nhiệm mà họ phải thực hiện.

Bên cạnh đó, Pháp luật Việt Nam cũng có một số quy định riêng đối với một số nhóm lao động đặc thù như: “Nhà nước bảo đảm để người khuyết tật được tư vấn học nghề miễn phí, lựa chọn và học nghề theo khả năng, năng lực bình đẳng như những người khác” (Khoản 1 Điều 32 Luật người khuyết tật năm 2010). Đối với lao động là người giúp việc gia đình thì người sử dụng lao động phải “Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề” (Khoản 5 Điều 163 BLLĐ năm 2019).

Theo báo cáo tổng kết năm 2014, Tổng cục dạy nghề thuộc Bộ lao động – Thương binh và Xã hội đã hỗ trợ 3 tỷ đồng để thí điểm mô hình dạy nghề gắn với giải quyết việc

làm cho gần 925 người khuyết tật tại các tỉnh như Bắc Giang, Nam Định, Thanh Hóa, thành phố Hải Phòng. Cùng với đó theo báo cáo này Hội Bảo trợ người tàn tật và trẻ em mồ côi Việt Nam và các thành viên dạy nghề cho 2.900 người khuyết tật, trong đó tạo việc làm cho 1.100 người với tổng kinh phí là 10,3 tỷ đồng. (2)

Pháp luật đã có những quy định cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan Nhà nước trong lĩnh vực học nghề và đào tạo nghề cho lao động nữ nhằm nâng cao chất lượng làm việc cho lực lượng lao động này. Tuy vậy trên thực tế quy định của pháp luật còn chưa mang tính thực hiện cao. Vì ở những khu vực miền núi hay vùng sâu, vùng xa thì vấn đề đào tạo nghề chưa thực sự được quan tâm thỏa đáng từ phía Nhà nước, sự đầu tư kinh phí, cho việc học nghề, đào tạo nghề, cũng như xây dựng các cơ sở để đào tạo nghề còn nhiều hạn chế.

Về vấn đề đào tạo nghề cho người khuyết tật, theo báo cáo khảo sát về đào tạo nghề và việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam đại bộ phận người khuyết tật không thể sống tự lập, 70% phải sống dựa vào gia đình, chỉ có 25% người khuyết tật có hoạt động thu nhập bằng nghề thủ công truyền thống. Tỷ lệ người khuyết tật có chứng chỉ đào tạo nghề chiếm 6,5% và người khuyết tật không có trình độ chuyên môn chiếm 9,3%. (3)

## ***2.2 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tuyển dụng lao động.***

M

## ***2.3 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về bảo đảm điều kiện làm việc cho người lao động.***

Pháp luật Việt Nam cũng có những quy định chung dành cho mọi đối tượng về điều kiện làm việc, chấm dứt quan hệ lao động. BLLĐ năm 2019 cũng có những quy định chung cho tất cả các đối tượng lao động về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, vệ sinh lao động. Tuy vậy đối với một số nhóm lao động đặc thù họ buộc phải có những quy định riêng về điều kiện lao động thì mới có thể thực hiện công việc như lao động bình thường.

Tại điều 159 BLLĐ năm 2019 có quy định: “NSDLĐ phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động, phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khỏe cho họ”. (Khoản 1), đồng thời pháp luật cũng nghiêm cấm: “Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt làm

thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý” (Khoản 1 Điều 159 BLLĐ năm 2019) và “Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó” (Khoản 2 Điều 159 BLLĐ năm 2019).

Ngoài ra người giúp việc trong gia đình cũng rất dễ bị phân biệt đối xử, BLLĐ năm 2019 cũng có một số quy định để bảo vệ nhóm người lao động này. Điều 163 BLLĐ năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải: “Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình. Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp. Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn”. Đặc biệt pháp luật quy định về cấm sử dụng người lao động “Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình” (Khoản 1 Điều 165 BLLĐ năm 2019). Ngày 25/5/2015, Bộ Lao động – Thương binh – Xã hội, Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam và phòng Thương mại – Công nghiệp Việt Nam công bố bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở Việt Nam. Tuy vậy, Bộ Quy tắc ứng xử này không phải là văn bản pháp lý mà chỉ khuyến khích doanh nghiệp áp dụng vào trong nội quy, quy định nên mang tính pháp lý không cao.

Đặc biệt ở lao động nữ, BLLĐ năm 2019 dành chương X quy định về các vấn đề liên quan đến điều kiện làm việc với lao động nữ. Điều 80 nghị định 145/2020/NĐ-CP, Khoản 3, Điểm a: “Lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút tính vào thời gian là việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc trong một tháng, thời điểm nghỉ cụ thể của từng tháng do người lao động thông báo với người sử dụng lao động”.

Tuy nhiên trên thực tế hiện nay vẫn tồn tại về vấn đề phân biệt đối xử với NLD về điều kiện làm việc. Trong trường hợp, người sử dụng lao động không tôn trọng đối thoại hai bên mà dùng các mệnh lệnh của mình một cách trái pháp luật để ép người lao động, giành lợi ích không chính đáng về mình như điều chuyển người lao động làm công việc khác với hợp đồng lao động quá thời hạn pháp luật quy định nhưng không thỏa thuận với người lao động...

Tình hình vi phạm an toàn – vệ sinh lao động trong các doanh nghiệp ở nước ta đang xảy ra rất nhiều hậu quả nghiêm trọng. Ví dụ như Công ty TNHH Khánh Nam xả nước thải chưa qua xử lý xuống sông Quyền, sông Chàng khiến cho nước sông bị chuyển màu đen, cá tôm chết la liệt, ảnh hưởng đời sống người dân. (5)

Tuy vậy một điểm mới đáng ghi nhận trong BLLĐ 2019 đó là pháp luật lao động Việt Nam quy định nội dung quấy rối tình dục nơi làm việc. Đây được coi là điểm tiến bộ trong BLLĐ và ILO cũng ghi nhận quy định về quấy rối tình dục có tác động tích cực đến việc chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Những quy định đó nhằm tránh tình trạng xúc phạm đến đến danh dự nhân phẩm người lao động đặc biệt là lao động là nữ, trong đó có quy định về tình trạng quấy rối tình dục. Quấy rối tình dục liên quan đến sự toàn vẹn nhân phẩm, hạnh phúc của NLD và cũng gây tác động tới năng suất của doanh nghiệp. Cũng vì lý do đó các biện pháp ngăn cấm và ngăn chặn quấy rối tình dục là một phần quan trọng của chính sách quy định để thúc đẩy bình đẳng tại nơi làm việc. Pháp luật lao động Việt Nam đã có quy định bảo vệ NLD trước nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc và cũng có Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối nơi làm việc tại Việt Nam. Tuy nhiên tính pháp lý của Bộ quy tắc ứng xử này chưa cao, chưa đủ để có thể bảo vệ người lao động trước tình trạng quấy rối tình dục đang diễn ra ngày một nhiều hiện nay.

Đối với các doanh nghiệp sẽ xây dựng được sự uy tín cũng như tạo ra sự tin tưởng đối với khách hàng nếu thực hiện những nguyên tắc cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc và điều này càng trở nên quan trọng khi Việt Nam hội nhập sâu vào nền kinh tế trên thế giới. Tại Hội thảo nơi giới thiệu Bộ quy tắc thực hành thúc đẩy bình đẳng và ngăn ngừa phân biệt đối xử tại nơi làm việc diễn ra ngày 22/10/2015 tại Hà Nội, các chuyên gia cho biết quyền lao động là một yếu tố quan trọng trong thương mại quốc tế. Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới. Có thể thấy

hiện nay, Việt Nam là một trong những nước đứng đầu khu vực về ký kết các hiệp định thương mại tự do với số lượng lên tới 15 Hiệp định, bên cạnh việc đàm phán xong Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) năm gần đây. Tất cả các nước TPP đều là thành viên của ILO và công nhận tầm quan trọng của việc thúc đẩy các quyền lao động. Năm 1997, Việt Nam đã phê chuẩn Công ước về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 111 năm 1958). Tới hiện nay, Việt Nam đã thực hiện nhiều bước lập pháp quan trọng về thúc đẩy bình đẳng và không phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm các quy định về quyền bình đẳng của mọi công dân trong Hiến pháp và cấm phân biệt đối xử trong BLLĐ năm 2019. Trên thực tế thúc đẩy bình đẳng và không phân biệt đối xử tại nơi làm việc không chỉ là một nghĩa vụ pháp lý đối với người sử dụng lao động mà còn tạo dựng ý nghĩa kinh doanh đẹp và trách nhiệm xã hội của người sử dụng lao động. Ví dụ điển hình như Công ty Điện tử Samsung Vina tại Thủ Đức – TP. Hồ Chí Minh đã xây dựng môi trường làm việc tốt tại Việt Nam sau khoảng 20 năm Samsung là một trong số ít các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt được thành công đáng ghi nhận trong lĩnh vực con người và xây dựng môi trường làm việc. Một bí quyết giữ chân nhân viên của Samsung Vina là tạo ra “Điều kiện làm trong mơ cho người lao động” và những cơ hội công bằng để mọi nhân viên có cơ hội công bằng để mọi nhân viên đều có điều kiện phát triển toàn diện.

#### ***2.4 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương, thu nhập.***

Pháp luật trong nước ta cũng đã nội luật hóa những quy định của pháp luật quốc tế trong nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương. Tại Khoản 1 Điều 95 BLLĐ năm 2019 quy định: “Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền và lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc”. Như vậy luật đã chỉ ra căn cứ tính lương chỉ liên quan trực tiếp đến năng suất và chất lượng công việc mà không căn cứ vào bất cứ vấn đề nào từ người lao động để tính lương. Tiếp đến, trong đó Khoản 3 Điều 90 BLLĐ năm 2019 đã đề cập trực tiếp đến vấn đề cấm phân biệt đối xử về tiền lương đối với NLD: “Người sử dụng lao động phải đảm bảo trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau” và “Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, bố trí, sắp xếp việc làm, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác” (Khoản 1 Điều 136 BLLĐ năm 2019).

Để đảm bảo triệt để sự minh bạch, chính xác và công bằng cũng như tránh những thiệt thòi mà người lao động có thể phải gánh chịu, khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo các ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động để kiểm tra, giám sát. Đây cũng là một trong những nỗ lực đáng ghi nhận của Nhà nước trong việc đảm bảo sự bình đẳng trong vấn đề tiền lương.

Bên cạnh đó pháp luật còn quy định về mức lương tối thiểu vùng để đảm bảo sự công bằng trong trả lương tại Nghị định 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 quy định về mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm việc ở doanh nghiệp, liên hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động. Nghị định 122/2015/NĐ-CP đã tăng mức lương tối thiểu vùng so với Nghị định 103/2014/NĐ-CP cụ thể như sau: Vùng I: 3.500.000 đồng/tháng (tăng 400.000 đồng so với năm 2015), vùng II: 3.100.000 đồng/tháng (tăng 350.000 đồng so với năm 2015), vùng III: 2.700.000 đồng/tháng (tăng 300.000 đồng so với năm 2015), Vùng IV: 2.400.000 đồng/tháng (tăng 250.000 đồng so với 2015).

Còn về kỳ hạn trả lương, tạm ứng tiền lương, khấu trừ tiền lương, các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương, tiền thưởng cũng được quy định rõ ràng thống nhất cho tất cả các đối tượng lao động trong các Điều 90, Điều 91, Điều 94, Điều 95, Điều 96, Điều 97 và Điều 98 BLLĐ năm 2019.

Tiếp đến là người nhiễm HIV là một trong những đối tượng rất dễ bị phân biệt đối xử về tiền lương. Theo điểm c, khoản 2, Điều 14 Luật phòng, chống nhiễm vi rút gây ra hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải ở người (HIV/AIDS) năm 2006 quy định cấm NSDLĐ trong quá trình sử dụng lao động có hành vi “Từ chối nâng lương, đề bạt hoặc không đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của NLĐ vì lý do NLĐ nhiễm HIV”. Chính phủ cũng quy định chế tài để xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm trên trong Nghị định 176/2013/NĐ-CP tại điểm c, khoản 3, Điều 21, theo đó phạt tiền 10.000.000 đồng đến 20.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm này.

Với tư cách là quốc gia thành viên của công ước số 100 (năm 1951) của ILO về trả công bằng bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, Việt Nam đã ban



hành rất nhiều quy định pháp luật và thực thi các biện pháp cần thiết để thực hiện việc trả công bằng. Các quy định về mức lương tối thiểu, hệ thống thang, bảng lương được áp dụng chung tất cả những người lao động, không có sự phân biệt đối xử dựa vào bất kì tiêu chí nào. Điều này đã góp phần tạo nên sự công bằng về tiền lương giữa những người lao động.

Tuy nhiên liên quan đến vấn đề cấm phân biệt đối xử trong tiền lương như nhiều người lao động bị trả lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Nhà nước quy định, doanh nghiệp vi phạm các quy định về trả lương. Như trả lương thấp hơn cho NLD là người tàn tật, người nhiễm HIV, phụ nữ... với cùng một công việc có giá trị ngang nhau. Hoặc là NSDLĐ tìm cách loại bỏ những lao động này ra khỏi quan hệ lao động bằng cách phân biệt đối xử về tiền lương khiến họ thôi việc như: Trả lương làm thêm giờ khác nhau, không cho tạm ứng tiền lương, tìm cách khấu trừ tiền lương, không có chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc lương, tiền thưởng.

Phụ nữ họ cũng là đối tượng phải chịu sự phân biệt đối xử, được thể hiện trong khoảng cách về tiền công giữa lao động nam và nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau. Kết quả nghiên cứu về phân biệt đối xử trong tiền lương và thu nhập tại một số doanh nghiệp do Trung tâm nghiên cứu Lao động nữ và Giới, Viện Khoa học Lao Động – Xã hội – Thương binh và xã hội, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ bằng 0,83 tiền lương bình quân của lao động nam. (6)

### ***2.5 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về xử lý vi phạm kỷ luật lao động và chấm dứt quan hệ lao động.***

Trước hết là về xử lý vi phạm kỷ luật lao động. Tại điểm g, Khoản 2, Điều 118, BLLĐ năm 2019 quy định trong nội quy lao động phải có nội dung quy định về: “Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỉ luật lao động” và tại điểm h, Khoản 2, Điều 118, BLLĐ năm 2019 cũng quy định về: “Trách nhiệm vật chất”. Nội quy là căn cứ để xác định các hành vi cụ thể bị coi là vi phạm kỷ luật lao động và hình thức xử lý đối với doanh nghiệp có từ 10 lao động trở lên. Như vậy luật không đưa ra việc quy định về các vi phạm kỷ luật lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động áp dụng cho những đối tượng lao động khác nhau mà quy định thống nhất cho tất cả NLD, không bị phân biệt đối xử. Đồng thời pháp luật cũng cấm “Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội

quy lao động”. Với những đơn vị có sử dụng dưới 10 lao động thì áp dụng kỷ luật lao động theo những quy định của pháp luật về kỷ luật lao động. Để tránh những việc NSDLĐ vì bất kì một lí do nào, bao gồm cả sự kỳ thị do NLD là người nhiễm HIV, người tàn tật, người cao tuổi... Mà muốn tìm cách áp dụng kỷ luật lao động không đúng pháp luật, pháp luật quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật: “Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện người lao động bào chữa, trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật” (Điểm c, Khoản 1, Điều 122, BLLĐ năm 2019). Để bảo vệ sự bình đẳng của người lao động trong vấn đề xử lý vi phạm kỷ luật lao động, BLLĐ năm 2019 quy định: “Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một vi phạm kỷ luật lao động” (Khoản 2 Điều 122, BLLĐ năm 2019) và “Khi một người lao động đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất” (Khoản 3, Điều 122, BLLĐ năm 2019). Đối với những người lao động ốm đau, lao động là phụ nữ có thai, đang nghỉ chế độ thai sản... NSDLĐ không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLD trong những trường hợp nhất định, Nhà nước quy định như vậy nhằm bảo vệ NLD vì nếu trong thời gian này NLD bị xử lý kỷ luật lao động thì cuộc sống của họ rất khó khăn cả về vật chất lẫn tinh thần, trong thời gian này cuộc sống của NLD sẽ phát sinh nhiều chi phí hơn bình thường, nếu họ bị xử lý kỷ luật, điều đó đồng nghĩa với thu nhập của NLD sẽ bị giảm hoặc có thể bị cắt hoàn toàn, họ sẽ gặp nhiều hơn những khó khăn trong công việc trang trải cuộc sống. Vì vậy để bảo vệ NLD, BLLĐ đã quy định: “Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây: Nghỉ ốm đau, điều dưỡng, nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ, đang bị tạm giữ, tạm giam, đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 125 của Bộ luật này, người lao động nữ mang thai, người lao động nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi” (Khoản 4, Điều 122, BLLĐ năm 2019).

Việc xử lý kỷ luật đối với người lao động có vi phạm kỷ luật lao động là quyền của NSDLĐ. Tùy theo mức độ vi phạm cũng như mức độ lỗi của NLD mà NSDLĐ có thể áp dụng một trong những hình thức kỷ luật như là khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, sa thải. Điều này là hoàn toàn hợp lý bởi thông qua đó sẽ đảm bảo được trật tự, kỷ cương trong các đơn vị các đơn vị sử dụng lao động. NLD nếu có vi phạm kỷ luật lao động thì họ đều phải chịu chế tài. Tuy vậy

trong quá trình xử lý vi phạm kỷ luật lao động, NSDLĐ rất dễ có những hành vi hay những cư xử không đúng mực đối với lao động nữ, xâm phạm đến danh dự, nhân phẩm của họ, lạm quyền để sa thải lao động nữ. Điều đó sẽ dẫn đến sự bất bình đẳng giữa lao động nam và nữ trong lĩnh vực kỷ luật lao động, ảnh hưởng đến việc làm cũng như sự phát triển của lao động nữ.

Sự bảo vệ của pháp luật lao động đối với lao động nữ trong lĩnh vực kỷ luật lao động thể hiện ở những phương diện như sau: NSDLĐ sẽ không được xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động khi tiến hành xử lý vi phạm kỷ luật lao động, NSDLĐ không được dùng những lời lẽ xúc phạm, nhục mạ hoặc có những hành động xâm phạm đến thân thể của người lao động. Điều 127 BLLĐ năm 2019 có quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động như: “Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm người lao động. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động. Xử lý luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định”.

Bên cạnh những quy định về một số trường hợp không bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động như các trường hợp không được xử lý kỷ luật đối với NLD đang trong thời gian quy định tại Khoản 4, Điều 122, BLLĐ năm 2019, BLLĐ năm 2019 còn quy định về trường hợp không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm kỷ luật lao động trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc một bệnh khác làm mất khả năng nhận thức hoặc khả năng điều khiển hành vi của mình (Khoản 5, Điều 122, BLLĐ năm 2019), không xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động vì lý do đình công .

Đối với lao động là nữ pháp luật có những quy định riêng để bảo vệ họ vì họ là những người yếu thế hơn lao động nam: “Trong thời gian mang thai, nghỉ dưỡng chế độ 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” (Điều 137 BLLĐ năm 2019). Cũng theo quy định tại Nghị định 05/2015/NĐ – CP ngày 12/01/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động: “Người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động là cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi hợp pháp đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”. Bởi lẽ trong những khoảng thời gian đó nếu lao động nữ bị xử lý kỷ luật sẽ bị ảnh hưởng không nhỏ đến tâm

lý của lao động nữ, thậm chí còn ảnh hưởng đến sức khỏe thai nhi, sản phụ và trẻ nhỏ do người mẹ phải lo nghĩ nhiều. Hơn thế nếu như lao động nữ bị kỷ luật sa thải sẽ dẫn đến việc họ bị mất việc làm đồng nghĩa với việc bị mất thu nhập, ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống của chính bản thân họ và gia đình.

Tuy là lao động nữ không bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động tại thời điểm đó nhưng không có nghĩa là họ sẽ không bị xử lý vi phạm kỷ luật lao động.

Việc sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất, nhằm loại bỏ NLD khỏi quan hệ lao động. Để tránh trường hợp NSDLĐ lạm dụng quyền, Bộ luật lao động quy định cụ thể các trường hợp sa thải NLD tại điều 125 BLLĐ năm 2019 quy định:

“1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc

2. Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.

3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại điều 126 của bộ luật này.

4. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động”.

Đối với trường hợp NLD có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của

người sử dụng lao động, BLLĐ năm 2019 cũng như các văn bản hướng dẫn đều không có quy định cụ thể, do đó việc áp dụng hình thức sa thải hay không và mức độ của hành vi đến đâu thì bị xử lý kỷ luật sa thải là tùy vào quy định trong Nội quy lao động, Thỏa ước lao động tập thể.

Hiện nay vẫn còn tình trạng NSDLĐ không đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng nội quy lao động, không thông báo công khai, không niêm yết nội quy lao động ở những nơi cần thiết trong doanh nghiệp, không xây dựng nội quy lao động khi sử dụng từ 10 người lao động trở lên, áp dụng hình thức kỷ luật khác nhau cùng với hành vi vi phạm đối với những NLĐ khác nhau. Đồng thời sự vi phạm về trình tự, thủ tục khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động là khá phổ biến về các khía cạnh: Không chứng minh được lỗi của người lao động khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm quyền bào chữa của người lao động, khi xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động không có mặt người lao động, người có liên quan và Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, không ghi biên bản khi xem xét xử lý vi phạm kỷ luật lao động, hoặc áp dụng nhiều hình thức kỷ luật cùng lúc với NLĐ. Những hạn chế trên sẽ tạo cơ sở cho sự bất bình đẳng phân biệt đối xử trong xử lý kỷ luật lao động mà bên yếu thế hơn luôn là NLĐ.

Ví dụ như: Đuổi người lao động rồi mới đưa ra quyết định kỷ luật, lập biên bản xử lý không có mặt người lao động, không có đại diện Công đoàn, mời cả những người không liên quan tới hợp xét kỷ luật. Đó là trường hợp của chị Lê Thị Diệu H nhân viên văn phòng đại diện Công ty amanda foods, lại bị kỷ luật dưới hình thức “Chấm dứt hợp đồng lao động”. Không hay biết đã được ai tham vấn mà văn phòng đại diện, đến các nhân viên hành chính – kế toán, marketing, phụ trách bao bì và... cả nhân viên lái xe. Chỉ duy nhất chị H – người bị xử lý kỷ luật – không có mặt. Sai phạm dẫn đến việc chị Hạnh bị kỷ luật theo văn phòng đại diện nhận định, là do nhận tiền của văn phòng đại diện đi mua vé máy bay nhưng không thanh toán cho nơi bán vé, làm ảnh hưởng đến uy tín văn phòng đại diện và nghỉ không báo cáo sau khi được cho nghỉ từ ngày 12/9 đến 18/9 để làm kiểm điểm. Trước khi xử lý kỷ luật với chị H, văn phòng đại diện đã làm việc với ba của chị H trong đó có nội dung là ba chị H không muốn cho con mình làm việc tại văn phòng đại diện nữa.

Trong trường hợp trên, khi xử lý kỷ luật người lao động, NSDLĐ đã không chứng minh được lỗi của người lao động. Điều không căn cứ nội quy lao động cũng như không phân việc, công việc cụ thể cho người lao động, nên khi xảy ra tranh chấp không thể xác định lỗi và mức độ vi phạm. Thời gian qua việc xử lý kỷ luật lao động của nhiều văn phòng đại diện diễn ra rất tùy tiện, nếu NSDLĐ xử lý kỷ luật sai, phải hủy quyết định kỷ luật trái pháp luật, bồi thường các khoản bồi thường thiệt hại trong những ngày NLĐ không được làm việc. Thực tế cho thấy các khoản bồi thường do sa thải trái luật rất lớn. Chưa kể đến nếu có phán quyết của cơ quan chức năng về việc xử lý kỷ luật sai, NSDLĐ phải công khai xin lỗi người lao động.

Một trong những hạn chế nhất của pháp luật lao động Việt Nam mới là chỉ xây dựng các quy định liên quan đến việc cấm phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và một số quy định có đề cập đến lao động người dân tộc thiểu số và người khuyết tật. Các quy định liên quan đến vấn đề cấm phân biệt đối xử và bình đẳng dựa trên nguyên có chủng tộc, nguồn gốc, xã hội, tôn giáo, tín ngưỡng hầu như chưa được quy định hoặc quy định một cách quá chung chung. Việc quy định chưa chặt chẽ của pháp luật tạo ra khe hở cho NSDLĐ dựa vào đó có hành vi phân biệt đối xử giữa những NLĐ. Ví dụ như NSDLĐ theo đạo thiên chúa họ sẽ ưu tiên tuyển dụng những lao động có nguồn gốc theo đạo thiên chúa, từ đó họ đã loại bỏ đi cơ hội làm việc của những NLĐ có nguồn gốc tôn giáo khác.

Tiếp đến là về chấm dứt quan hệ lao động. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, người lao động dù là lao động nam hay lao động nữ đều được pháp luật đảm bảo về việc làm, không có sự phân biệt đối xử về giới tính. NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng như sa thải người lao động trái pháp luật. Để chấm dứt hợp đồng lao động hay sa thải người lao động trái pháp luật. Để chấm dứt hợp đồng lao động hay sa thải người lao động, dù là lao động thuộc giới tính nào thì người sử dụng lao động cũng đều phải có căn cứ và tuân theo trình tự, thủ tục nhất định. Pháp luật Việt Nam cho phép NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với NLĐ khi có một trong những căn cứ được quy định tại Khoản 1, Điều 36, BLLĐ năm 2019 như sau:

“a, Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử

dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

b, Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn có từ tháng 12 đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

c, Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

d, Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của bộ luật này.

đ, Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

e, Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

g, Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2, Điều 16 của BLLĐ này khi giao kết hợp đồng làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động”.

Bên cạnh quy định Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ cũng được chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 BLLĐ năm 2019, đó là những trường hợp do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Tuy nhiên, NSDLĐ phải tuân theo những điều kiện chặt chẽ được quy định trong BLLĐ năm 2019 như lập phương án sử dụng lao động, trả trợ cấp mất việc làm, ...

Với trường hợp NSDLĐ sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì đều phải nhận người lao động trở lại làm việc bất kể đó là lao động nam hay lao động nữ, bồi thường tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người

lao động trong thời gian không được làm việc cộng ít nhất với 02 tháng lương theo hợp đồng lao động. Như vậy có thể thấy pháp luật luôn đảm bảo việc làm cho người lao động không phân biệt giới tính họ.

Đối với lao động nữ vì những lý do liên quan đến chức năng làm vợ, làm mẹ nên Bộ luật lao động 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 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 và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật. Trường hợp hợp đồng hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới” (Khoản 3 Điều 137 BLLĐ năm 2019).

Với lao động nữ lấy chồng, có thai, nuôi con, nhỏ là điều tất yếu của quy luật tự nhiên, bởi do đó khi họ thực hiện thiên chức của mình, Nhà nước và đặc biệt là NSDLĐ cần phải tạo điều kiện giúp đỡ. Việc sa thải họ trong những trường hợp này chính là sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ, ảnh hưởng đến quyền lợi của lao động nữ. Ngay cả trong trường hợp nội quy lao động của doanh nghiệp có quy định lao động nữ bị sa thải trong những trường hợp này thì việc sa thải đó cũng coi là trái pháp luật. Quy định này có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc bảo vệ thiên chức tự nhiên của lao động nữ và trong việc đảm bảo bình đẳng giới thực chất.

Để có thể đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ khi mang thai thì pháp luật còn quy định trong thời gian mang thai họ có quyền đơn phương chấm dứt hoặc tạm hoãn HĐLĐ nếu được cơ sở y tế có thẩm quyền xác nhận tiếp tục làm việc có ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Đây là điểm hợp lý bởi nếu như pháp luật chỉ bảo vệ lao động nữ bằng cách cho phép lao động nữ có thai và thai nhi bị ảnh hưởng vì công việc được phép chấm dứt HĐLĐ thì dường như vẫn chưa là phương án tối ưu để bảo vệ họ. Pháp luật đã có nhiều quy định nhằm bảo vệ việc làm cho lao động nữ để họ có thể bình đẳng một cách thực chất so với nam giới. Tuy vậy một số quy định nhìn về hình thức là bảo vệ lao động nữ nhưng thật ra lại không bảo vệ được họ.



BLLĐ năm 2019 quy định quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ trong đó có lao động nữ tại Khoản 1, Điều 36. Đó là những lý do thuộc về lỗi của NSDLĐ như vi phạm hợp đồng trong vấn đề trả lương, bố trí công việc, địa điểm làm việc, hoặc vi phạm pháp luật. Vấn đề đặt ra là NLĐ nói chung và lao động nữ nói riêng liệu đã được pháp luật đã được pháp luật bảo vệ thỏa đáng hay là chưa khi họ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động để phản ứng lại sự vi phạm từ phía NSDLĐ. Quy định như trên có thể sẽ tạo ra sự lạm dụng và né luật từ phía của NSDLĐ bởi lẽ khi họ không muốn tiếp tục sử dụng một NLĐ nào đó họ có thể chủ động không bố trí đúng công việc hoặc không trả lương đúng hợp đồng để NLĐ sẽ chủ động chấm dứt hợp đồng lao động.

Phải chăng bảo vệ lao động quyền lợi cho lao động nữ nói riêng ở đây cũng như bảo vệ NLĐ nói chung nên sửa đổi quy định theo hướng cho phép NLĐ có quyền ngừng việc nếu NSDLĐ có hành vi vi phạm nghĩa vụ trả lương, không bố trí công việc theo hợp đồng. Thời gian ngừng việc sẽ được kéo dài cho đến khi NSDLĐ thực hiện đúng và đầy đủ nghĩa vụ của họ. Trong thời gian ngừng việc thì NLĐ vẫn được trả lương theo quy định tại Điều 99 BLLĐ năm 2019.

## ***2.6 Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về gia nhập, hoạt động công đoàn và các tổ chức đại diện khác của NLĐ ở doanh nghiệp.***

Pháp luật Việt Nam có những quy định về việc cấm phân biệt đối xử với NLĐ vì lý do tham gia, thành lập công đoàn. Cụ thể Luật Công Đoàn năm 2012 có quy định cấm “Phân biệt đối xử hoặc có hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn” (Khoản 2 Điều 9). Bộ luật lao động cũng có quy định các hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn trong quan hệ lao động. Theo Điều 8 BLLĐ năm 2019 có quy định về cách hành vi cấm phân biệt đối xử. Luật cũng quy định về việc hợp đồng vô hiệu toàn bộ vì lý do sau đây: “Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật. Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại Khoản 1 Điều 15 của bộ luật này. Công việc đã giao kết trong hợp đồng là công việc mà pháp luật cấm” (Khoản 1 Điều 49 BLLĐ năm 2019). Bên cạnh đó tại Khoản 1 Điều 175 BLLĐ năm 2019 quy định về các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn: “Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại

diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động. Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác. Phân biệt đối xử về tiền lương, giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động. Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

Trong khuôn khổ Liên hợp quốc, Việt Nam đã tham gia hai Công ước năm 1966 về các quyền dân sự, chính trị và các quyền về văn hóa xã hội, trong đó có quyền tham gia, thành lập các công đoàn của tất cả mọi người. Tuy vậy, so với quy định về quyền tự do công đoàn trong hai Công ước năm 1966 nêu trên, Luật Công đoàn Việt Nam vẫn chưa đảm bảo hết quyền tham gia thành lập và gia nhập công đoàn của người lao động bởi một số hạn chế có tính đặc thù.

Theo Điều 5, Luật Công đoàn năm 2012 quy định: “Người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”.

Quyền tham gia thành lập và gia nhập công đoàn được quy định trong các văn bản pháp luật của nước ta. Tuy nhiên, quy định của pháp luật nước ta vẫn còn một số hạn chế nhất định so với quy định của các Công ước quốc tế. Cụ thể:

Thứ nhất, Công ước quốc tế về những quyền dân sự và chính trị năm 1966 quy định cho “Mọi người đều có quyền tự do lập hội với những người khác, kể cả quyền lập và gia nhập các công đoàn để bảo vệ lợi ích của mình”. Quy định này cho phép tất cả mọi người lao động, không phân biệt đối xử, đều có quyền tham gia thành lập và gia nhập công đoàn để bảo vệ lợi ích cho mình. So sánh với pháp luật Việt Nam, chúng ta thấy Luật Công đoàn năm 2012 chỉ cho phép “Người lao động Việt Nam” tham gia, thành lập công đoàn. Hay nói cách khác, chỉ có người lao động có quốc tịch Việt Nam mới có thể thành lập và trở thành công đoàn viên tại Việt Nam. Hậu quả pháp lý là người lao động nước ngoài và không có quốc tịch lao động tại Việt Nam sẽ không thể tham gia thành lập hay gia nhập công đoàn cùng với người lao động có quốc tịch Việt Nam.

Thứ hai, ngoài việc thừa nhận quyền tự do công đoàn của tất cả mọi người, cả hai Công ước quốc tế năm 1966 của Liên hợp quốc còn buộc các quốc gia thành viên cam kết đảm bảo quyền của mọi người được “Thành lập và gia nhập các công đoàn mà

mình lựa chọn”. Điều này có nghĩa là khi một quốc gia chấp nhận chế độ đa công đoàn, người lao động sẽ có quyền tham gia thành lập hoặc gia nhập một trong các công đoàn mà họ cảm thấy có lợi và bảo vệ được trong quá trình lao động. Theo Luật Công đoàn Việt Nam thì quyền này không tồn tại, bởi chúng ta không chấp nhận chế độ đa Công đoàn. Do vậy người lao động không có cơ hội để tham gia vào một trong các công đoàn theo sự lựa chọn của họ, mà họ chỉ có thể tự do thành lập, tham gia vào một công đoàn duy nhất trong hệ thống tổ chức công đoàn Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Tới năm 2015 đánh dấu sự hội nhập sâu vào đời sống thương mại quốc tế của đất nước khi chúng ta tham gia các hiệp định thương mại quan trọng như Hiệp định thương mại quan trọng như Hiệp định thương mại tự do Việt Nam – Hàn Quốc, Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương, Hiệp định thương mại Việt Nam – EU (EVFTA), có lẽ chưa bao giờ Việt Nam nhận được nhiều sự chú ý đến thể từ truyền thông quốc tế như khi Việt Nam chấp nhận cam kết về “Tự do liên kết và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể” trong khuôn khổ TPP.

Cam kết về quyền công đoàn nằm khá tách biệt trong Bản Kế Hoạch Đẩy Mạnh Quan Hệ Thương Mại và Lao Động, được xem như một hiệp định biên của TPP, trong đó các cam kết về công đoàn của Việt Nam chiếm vị trí ưu tiên hàng đầu. Bản Kế Hoạch giữa Việt Nam và Hòa Kỳ cũng đưa ra năm nguyên tắc mà Việt Nam phải tuân thủ khi sửa đổi hệ thống pháp luật nhằm đảm bảo quyền tự do công đoàn:

“Nguyên tắc số 1: Công nhân được tự do tham gia các tổ chức công đoàn theo lựa chọn của họ.

Nguyên tắc số 2: Các tổ chức công đoàn phải được tự quản.

Nguyên tắc số 3: Tự chủ trong việc nhận đại diện của công đoàn trong các đơn vị không có công đoàn.

Nguyên tắc số 4: Tính đại diện trong việc lựa chọn cán bộ công đoàn.

Nguyên tắc số 5: Ngăn chặn việc can thiệp của giới chủ vào hoạt động của công đoàn”.

Bản Kế Hoạch thực chất là một lộ trình để Việt Nam xây dựng pháp luật nhằm cụ thể hóa các tiêu chuẩn lao động đã cam kết. Như vậy, từ kết quả của TPP, chúng

ta có thể chờ đợi vào một sự thay đổi lớn trong hệ thống pháp luật lao động và pháp luật về hội của Việt Nam trong thời gian không xa.

Tóm lại quyền tham gia, thành lập công đoàn của người lao động được Luật công đoàn năm 2012 đảm bảo. Tuy nhiên so với quy định của công ước quốc tế, Luật Công đoàn Việt Nam vẫn còn một số hạn chế nhất định. Thực tế hoạt động của công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp hiện nay đang gặp nhiều khó khăn, hạn chế và một trong những nguyên nhân chính ảnh hưởng đến hoạt động của công đoàn cơ sở là hành vi phân biệt đối xử với cán bộ công đoàn của doanh nghiệp. Hành vi này đã làm giảm tính đấu tranh của tổ chức công đoàn, làm cho người lao động không muốn trở thành cán bộ công đoàn cơ sở. Theo những phản ánh của Liên đoàn Lao động ở các tỉnh, thực tế hoạt động công đoàn thời gian qua cho thấy hành vi phân biệt đối xử với công đoàn và cán bộ công đoàn rất đa dạng, trong cả doanh nghiệp chưa có công đoàn và doanh nghiệp đã có công đoàn cơ sở, cả doanh nghiệp có vốn đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài.

Đại diện Liên đoàn Lao động tỉnh Bình Dương cho biết, các hành vi phân biệt đối xử với cán bộ công đoàn chủ yếu là chuyển sang công việc khác hoặc chuyển sang làm ca đêm, không cho đi họp, không trả lương thời gian hội họp khiến cán bộ công đoàn phải sử dụng phép năm đi họp và tập huấn... Làm cho người lao động không muốn làm cán bộ công đoàn cơ sở. Một ví dụ thực tế như ở công ty Nec Tokin, công ty đã dùng cách giao nhiều việc cho chủ tịch công đoàn để không có thời gian làm các công tác công đoàn. Công ty có cán bộ công đoàn làm kế toán sau khi cung cấp tiền lương, bảo hiểm cho công đoàn để đấu tranh đã bị công ty chuyển sang vị trí khác chỉ ngồi không. Đồng thời với NSDLĐ thường loại hồ sơ của những người đã từng tham gia công đoàn, vì họ sẽ gây ảnh hưởng trong đơn vị của họ.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Nhìn chung thì hệ thống pháp luật lao động Việt Nam ta đã sửa đổi bổ sung các nguyên tắc của pháp luật về cấm phân biệt đối xử để phù hợp với pháp luật quốc tế, tạo cơ sở cho việc đẩy lùi phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động, thiết lập một địa vị pháp lý bình đẳng hơn cho NLD. Theo quy định của pháp luật thì NLD không bị phân biệt đối xử về giới tính, chủng tộc, màu da, tôn giáo, tín ngưỡng, nguồn gốc xã hội... Thể hiện trong quyền làm việc, quá trình đào tạo nghề, tuyển dụng lao động, điều kiện làm việc, tiền lương, kỷ luật lao động, quyền tham gia công đoàn. Sau hơn 20 năm là thành viên của công ước số 111, với tư cách là quốc gia thành viên ILO, Việt Nam đã thực hiện nghiêm chỉnh các cam kết quốc tế của mình. Tới nay hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và pháp luật lao động nói riêng đã tương đối đầy đủ, toàn diện phù hợp với các nguyên tắc và quy định trong các văn bản quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động. Đặc biệt, Việt Nam đã có một số đạo luật riêng nhằm thực hiện nội dung cốt lõi của các văn bản quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động, đó là Bộ luật lao động. Các nội dung được nội luật hóa đã giải thích chi tiết, cụ thể đảm bảo sự tương thích với tinh thần và định hướng của công ước, đảm bảo sự không phân biệt đối xử và một số trường hợp cụ thể vẫn còn tồn tại một số quy định mâu thuẫn, thậm chí còn trái hoặc chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc không phân biệt đối xử và bình đẳng, một số nội dung chưa được quy định cụ thể rõ ràng, còn chung chung, chưa thể hiện triệt để quyền bình đẳng dẫn đến hạn chế việc áp dụng trên thực tế và không đạt được sự bình đẳng thực chất. Mặt khác pháp luật lao động Việt Nam mới chỉ có dừng lại ở những quy định về phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp, giữa những người là dân tộc thiểu số, chủng tộc, tôn giáo, tín ngưỡng, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội khác nhau vẫn chỉ dừng lại ở một mức độ nhất định, thậm chí là chưa quy định.

Đầu tiên là về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về việc làm và học nghề thì hiện nay pháp luật ta đã có những quy định đúng đắn hướng tới sự bình đẳng, không phân biệt đối xử trong lao động, tạo điều kiện cho mọi công dân có quyền làm việc và phát triển toàn diện. Tuy vậy vẫn còn những hạn chế trong những quy định, không rõ ràng trong việc xử lý nên việc phân biệt đối xử vẫn bị diễn ra. Và các quy định vẫn chưa thể ghi nhận đầy đủ tất cả các căn cứ so với công ước 111.

Tiếp đến là về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tuyển dụng lao động hiện nay thì pháp luật Việt Nam đã có những nguyên tắc vô cùng hợp lý và công bằng, đảm bảo quyền bình đẳng hơn trong việc tuyển dụng lao động. Không những thế những quy định của pháp luật Việt Nam luôn có những chính sách hỗ trợ cho NLD và NSDLĐ. Tuy nhiên những quy định lại chỉ mang tính tạm thời chưa được quyết đoán và triệt để, việc xử lý những mức chế tài vẫn còn thấp.

Còn đối với nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động hiện nay thì những quy định của pháp luật Việt Nam có nhiều sự tiến bộ, đặc biệt là pháp luật lao động Việt Nam quy định nội dung quấy rối tình dục nơi làm việc, góp phần tránh tình trạng xúc phạm đến danh dự nhân phẩm người lao động đặc biệt là lao động là nữ, trong đó có quy định về tình trạng quấy rối tình dục. Tuy vậy những quy định chưa có tính pháp lý cao trong thực tế, nên vẫn còn nhiều những vấn đề phân biệt đối xử với NLD về điều kiện làm việc.

Về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương, thu nhập hiện nay thì pháp luật Việt Nam đã nội luật hóa được những quy định của pháp luật quốc tế trong nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tiền lương thu nhập, đảm bảo triệt để được sự minh bạch, chính xác và công bằng cũng như tránh những thiệt thòi mà người lao động có thể phải gánh chịu. Tuy nhiên những quy định còn hạn chế khiến cho vẫn còn tồn đọng những vấn đề phân biệt đối xử trong tiền lương, khiến cho NLD chịu nhiều thiệt thòi.

Đối với nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về xử lý vi phạm kỷ luật lao động và chấm dứt quan hệ lao động hiện nay thì pháp luật Việt Nam đã đưa ra được nhiều những quy định giúp cho các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động trở nên minh bạch và công bằng hơn. Tuy vậy vẫn có những hạn chế trong những quy định của pháp luật khiến cho NLD chịu thiệt thòi. Một trong những hạn chế nhất của pháp luật lao động Việt Nam mới là chỉ xây dựng các quy định liên quan đến việc cấm phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và một số quy định có đề cập đến lao động người dân tộc thiểu số và người khuyết tật.

Cuối cùng là về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về gia nhập, hoạt động công đoàn và các tổ chức đại diện khác của NLD ở doanh nghiệp hiện thì pháp luật Việt Nam đã có nhiều sự thay đổi lớn giúp cho người lao động có quyền tham gia hoặc thành lập, gia nhập các công đoàn mà họ cảm thấy có lợi và bảo vệ trong quá trình lao động. Tuy

nhien vẫn còn những hạn chế nhất định khiến cho việc các doanh nghiệp hiện nay gặp nhiều khó khăn. Những quy định và xử lý không được triệt để khiến cho vẫn còn những hành vi phân biệt đối xử đặc biệt là với cán bộ công đoàn của doanh nghiệp.

### **CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI NGUYÊN TẮC CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ TRONG LAO ĐỘNG.**

#### ***3.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.***

Về cơ bản thì ta có thể thấy pháp luật Việt Nam tương đối phù hợp với các Công ước quốc tế về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động, tuy nhiên việc thực thi các quy định của pháp luật, đưa ra các nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động vào thực tiễn bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn nhiều hạn chế. Kể từ khi gia nhập các Công ước quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lao động cho đến nay thì tình trạng phân biệt đối xử trên thị trường lao động không có được nhiều sự biến đổi tích cực, vẫn còn những sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng, sử dụng lao động và bảo đảm điều kiện làm việc giữa những người lao động. Theo đó chúng ta cũng không thể phủ nhận những kết quả tích cực đã đạt được. Từ những kết quả đạt được cũng như những hạn chế còn tồn tại yêu cầu đặt ra là phải hoàn thiện hệ thống pháp luật để nâng cao thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử.

Hoàn thiện pháp luật là công tác quan trọng trong mọi giai đoạn nhằm điều chỉnh hệ thống pháp luật phù hợp hơn với sự vận động của các quan hệ xã hội. Quá trình hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử phải đáp ứng những yêu cầu sau:

Thứ nhất, tiếp tục thể chế hóa chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động.

Mọi người đều có quyền bình đẳng và có quyền được đối xử như nhau, đó là quyền của con người. Như vậy quyền được đối xử bình đẳng trong tất cả các lĩnh vực là quyền cơ bản của con người trong đó có lĩnh vực lao động. Việc quy định vấn đề cấm phân biệt đối xử trong luật lao động sẽ góp phần đảm bảo quyền được đối xử bình đẳng của con người được thực hiện. Theo đó tất cả mọi người đều được đối xử bình đẳng khi tham gia vào quan hệ pháp luật lao động.

Trong pháp luật Việt Nam cũng có những quy định về quyền tự do có việc làm, lựa chọn việc làm. Không có quy định nào tạo ra sự phân biệt đối xử về quyền được làm việc của những người lao động.



Thực hiện những chủ trương trên, Việt Nam đã tham gia nhiều công ước quốc tế quan trọng, trong đó có các công ước về nhân quyền. Công ước quốc tế về nhân quyền quan trọng đầu tiên của Việt Nam ký kết là Công ước về xóa bỏ mọi hình thức cấm phân biệt đối xử với phụ nữ năm 1979, Việt Nam cũng đã phê chuẩn 02 Nghị định thư bổ sung Công ước về quyền trẻ em.

Trong suốt những năm nước ta thực hiện công cuộc đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành quả to lớn về lập pháp trong lĩnh vực bảo vệ quyền con người, trong đó có quyền về lao động. Đây cũng là những cố gắng to lớn của Đảng, Nhà nước trong việc chuyển hóa các quy định về quyền con người trong các Điều ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Nhận thức được đầy đủ và sâu sắc nội dung nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động, Việt Nam đã từng bước chuyển hóa nội dung của nguyên tắc này vào trong các văn bản pháp luật, từ văn bản có hiệu lực cao nhất là Hiến pháp cho đến các văn bản luật do Quốc hội ban hành, các Nghị định của Chính phủ như Thông tư hướng dẫn của các Bộ ngành. Hơn nữa vì bình đẳng mang tính lồng ghép nên nội dung của nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động được nội luật hóa ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau, từ luật khung cho đến luật chuyên ngành. Trong quá trình xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới việc làm, nghề nghiệp đều có sự tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp của các tổ chức đại diện cho NLĐ và tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Các quy định trong các văn bản đều hướng tới sự bình đẳng cho mọi đối tượng lao động trên cơ sở phù hợp nhất với khả năng lao động của bản thân. Việt Nam đã ban hành mới, sửa đổi, bổ sung nhiều văn bản pháp luật nhằm thúc đẩy và đảm bảo quyền bình đẳng trong cơ hội và đối xử với lao động yếu thế liên quan đến việc làm và nghề nghiệp. Vấn đề đặt ra là phải tiếp tục thể chế hóa các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước thành những quy định cụ thể trong các văn bản pháp quy nhằm điều chỉnh các quan hệ lao động để hướng tới sự bình đẳng thực chất giữa NSDLĐ và NLĐ.

Thứ hai, thực hiện nghĩa vụ của quốc gia thành viên ILO, thành viên TPP, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của quốc tế về cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động.

Với tư cách là thành viên của ILO, cho đến nay Việt Nam đã phê chuẩn 21 Công ước trong tổng số 189 Công ước của tổ chức này, trong đó có Công ước số 111. Công ước số 111 được Việt Nam phê chuẩn ngày 07/10/1997, pháp luật Việt Nam đã thể hiện

khá toàn diện và đầy đủ nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về nghề nghiệp và việc làm của Công ước số 111, đã xây dựng được một cơ sở pháp lý tương đối toàn diện để mọi lao động đều được bình đẳng về quyền lợi, nghĩa vụ và không bị đối xử. Điều đó không chỉ tạo nền tảng pháp lý vững mạnh phù hợp với những tư tưởng tiến bộ mang tầm quốc tế, không chỉ nhằm chống phân biệt đối xử mà còn cung cấp các biện pháp bảo vệ và trợ giúp đặc biệt.

Cùng với việc chuyển hóa các quy định của công ước quốc tế mà Việt Nam là một bên kí kết được quy định rất cụ thể trong Luật Điều ước quốc tế năm 2016. Khoản 2 Điều 6 Luật điều ước quốc tế năm 2016 có quy định: “Căn cứ vào yêu cầu, nội dung, tính chất của điều ước quốc tế, Quốc hội, Chủ tịch nước, Chính phủ khi quyết định chấp nhận sự ràng buộc của điều ước quốc tế đồng thời quyết định áp dụng trực tiếp toàn bộ hoặc một phần điều ước quốc tế đó với cơ quan, tổ chức, cá nhân trong trường hợp quy định của điều ước quốc tế đã đủ rõ chi tiết để thực hiện, quyết định hoặc kiến nghị sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ hoặc ban hành văn bản quy phạm pháp luật để thực hiện điều ước quốc tế đó”. Chính phủ Việt Nam luôn giữ vững các cam kết với ILO sau khi phê chuẩn Công ước. Ở trong nước Chính phủ luôn xây dựng các luật quan trọng như Bộ luật lao động, Luật giáo dục nghề nghiệp, Luật bảo hiểm xã hội, Luật việc làm, Luật bình đẳng giới... Đến các Nghị định của Chính phủ cũng như Thông tư hướng dẫn của các Bộ nhằm tạo mọi điều kiện thuận lợi và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Để chính sách và các luật được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình mới, đồng thời cũng là để tương thích với các tiêu chuẩn lao động đã được quy định trong các công của ILO, Việt Nam cần phải tiến hành các hoạt động kiểm tra các văn bản pháp luật trong nước cũng như hoàn thiện các văn bản pháp luật đã ban hành sao cho phù hợp với nội dung của Công ước đã phê chuẩn. Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử được coi là nguyên tắc bao trùm quá trình xây dựng, thực thi pháp luật, đảm bảo cho mỗi con người được ở mặt bằng chung trong đối xử có những cơ hội đồng đều, hạn chế những mâu thuẫn về lợi ích. Tinh thần này cần được cụ thể hóa trong các chương, điều của BLLĐ cũng như các văn bản pháp luật khác.

Việt Nam ta đã gia nhập Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp nghĩa là ta đã tiếp cận được với những chuẩn mực pháp lý quốc tế, chuyển hóa nguyên tắc bình đẳng trong quan hệ lao động – nguyên tắc cốt lõi và nhân đạo của Công ước vào trong pháp luật Việt Nam. Vì vậy nội luật hóa Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử

về nghề nghiệp và việc làm trong Công ước số 111 của ILO vào pháp luật Việt Nam, đặc biệt là pháp luật trong lĩnh vực lao động để xây dựng khung pháp lý nền tảng cho việc thực hiện mục tiêu bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp là điều tất yếu và rất cần thiết.

Theo công ước số 111 nghĩa vụ của quốc gia thành viên là phải xây dựng chính sách xóa bỏ sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp giữa những người lao động thuộc giới tính, chủng tộc, màu da, dân tộc, tôn giáo khác nhau. Tuy nhiên ta có thể thấy hiện nay pháp luật Việt Nam mới chỉ xây dựng các quy định liên quan đến chống phân biệt đối xử giữa lao động nam và nữ, lao động thuộc các dân tộc khác nhau, xây dựng chính sách đối với lao động là dân tộc thiểu số mà thiếu đi các quy định đến việc phân biệt đối xử về chủng tộc, màu da, tôn giáo, nguồn gốc dân tộc và xã hội. Việc thiếu đi những quy định này là một hạn chế của Việt Nam trong tiến trình nội luật hóa Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Cùng với hiệp định TPP đã đặt nền móng cho những quy định của pháp luật trong lĩnh vực công đoàn, cho sự hiện diện của công đoàn độc lập tại Việt Nam. Nếu TPP được thực thi một cách trọn vẹn và công đoàn độc lập được thành lập tại Việt Nam quyền lợi của người công nhân Việt Nam sẽ được đảm bảo nhiều hơn, tạo điều kiện để đời sống của họ được cải thiện đáng kể.

Bên cạnh việc hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động cho phù hợp, chúng ta cũng phải có những biện pháp thích hợp khắc phục những hạn chế của pháp luật hiện hành về cấm phân biệt đối xử trong lao động. Đây là một nội dung quan trọng đặt ra đối với mọi quá trình xây dựng pháp luật. Các quy định pháp luật được ban hành trước đó và phải có khả năng thực hiện trên thực tế, có thể đi vào trong cuộc sống. Để có thể đạt được điều này các nhà làm luật phải căn cứ vào thực tế và phải quy định phù hợp với nhu cầu nguyện vọng của các đối tượng trong quá trình lao động, đạt được mục tiêu cấm phân biệt đối xử trong quan hệ lao động theo tinh thần của các công ước quốc tế mà Việt Nam phê chuẩn. Hoàn thiện pháp luật lao động phải đồng thời hướng tới hai mục tiêu: Bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Điều đó đòi hỏi quá trình hoàn thiện pháp luật lao động phải có sự điều tiết hợp lý, cân dung hòa tính linh hoạt của thị trường với tính bền vững trong bảo vệ người lao động. Nhà nước bảo vệ

người lao động cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu thị trường, chú ý tới nhu cầu của hai bên.

Hệ thống pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động đã có rất nhiều những tiến bộ, tuy vẫn còn một số những quy định chưa đảm bảo nguyên tắc cấm phân biệt đối xử của các Công ước quốc tế mà Việt Nam đã tham gia, phê chuẩn cũng như chưa phù hợp nhu cầu hay nguyện vọng của các đối tượng trong quá trình lao động. Cụ thể như một số những quy định của pháp luật lao động nhằm bảo vệ lao động nữ. Lao động có chức năng sinh đẻ và nuôi con nên cần có những quy định riêng, những biện pháp bảo vệ phù hợp để họ có thể bình đẳng với nam giới trong mọi lĩnh vực trong đó có lĩnh vực lao động. Song với đó là những quy định riêng, những biện pháp bảo vệ ở đây cần được xác định là bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ, chứ không phải là dành quá nhiều ưu thế cho phụ nữ. Những quy định riêng này nếu không được xác định một cách hợp lý sẽ trở thành những sự ưu tiên, ưu đãi nếu vượt quá thực tế là gây bất lợi cho họ bởi người sử dụng lao động sẽ có những định kiến, không muốn tuyển dụng lao động nữ vì phải tăng thêm nhiều chi phí. Điều đó lại khiến cho lao động nữ mất đi cơ hội việc làm, không được bình đẳng với nam giới. Và đứng ở góc độ giới thì rõ ràng quy định như vậy là sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ. Do đó để tạo ra được sự bình đẳng thực chất giữa lao động nam và lao động nữ cần phải quy định hợp lý về vấn đề này. Các quy định của pháp luật cần phải trên cơ sở quan điểm về giới chứ không phải là thiên về bảo vệ lao động nữ, đồng thời cần tạo điều kiện để nam giới chia sẻ trách nhiệm gia đình đối với nữ giới.

Một điều nữa cũng được đề cập tới ở đây chính là chế độ thai sản. Theo quy định của pháp luật lao động, lao động nữ nghỉ chế độ thai sản thì sẽ được hưởng trợ cấp và được đảm bảo chỗ làm việc khi hết thời gian nghỉ. Xung quanh các vấn đề này hiện có nhiều những quan điểm khác nhau, đặc biệt là về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ. Theo quy định khi lao động nữ sinh con thì chỉ có lao động nữ mới được nghỉ và hưởng chế độ bảo hiểm thai sản. Điều này cũng rất hợp lý bởi vì sau khi sinh, người phụ nữ sẽ cần có một khoảng thời gian để nghỉ ngơi để có thể chăm sóc con cái và hồi phục sức khỏe của bản thân. Nhưng mà thực tế cho thấy không hẳn lao động nữ nào cũng muốn hưởng chế độ này đến hết thời gian theo quy định. Vì nhiều lý do như sợ mất việc, thu nhập... mà họ có thể sẽ muốn đi làm trước thời hạn. Như trong một gia đình cả vợ, chồng

đều tham gia quan hệ lao động nhưng về thu nhập người vợ sẽ có thể muốn đi làm còn người chồng sẽ ngược lại muốn được nghỉ ở nhà thay vợ chăm sóc con cái. Bởi vậy pháp luật cần có những quy định linh hoạt đối với những vấn đề này. Sự cho phép người chồng được nghỉ thay vợ sẽ không chỉ đảm bảo quyền lợi của người lao động mà còn đảm bảo được sự bình đẳng về giới, đòi hỏi nam giới cũng sẽ phải gánh vác công việc gia đình, chia sẻ trách nhiệm với nữ giới.

Còn điều nổi bật nữa là các quy định về tuổi hưu. Trong hầu hết các quốc gia trên thế giới, tuổi nghỉ hưu thường là từ 55 đến 65 tuổi, nhưng có một số quốc gia lại quy định khác. Việc tăng tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam để đảm bảo quyền bình đẳng với lao động nam trong cơ hội việc thăng tiến, cải thiện được các mức lương trung bình làm căn cứ để tính mức lương hưu cho lao động nữ, tránh việc cho rằng chúng ta đang có sự phân biệt đối xử và hạn chế quyền làm việc của lao động nữ.

Và như đã đề cập ở trên, một trong những hạn chế mà lớn nhất của lao động Việt Nam là chỉ mới xây dựng các quy định liên quan đến việc cấm phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính và một số quy định có đề cập đến lao động người dân tộc thiểu số và người khuyết tật. Các quy định liên quan đến vấn đề phân biệt đối xử và bình đẳng dựa trên nguyên cơ chủng tộc, nguồn gốc xã hội, tôn giáo, tín ngưỡng hầu như chưa được quy định hoặc quy định một cách không rõ ràng. Để đảm bảo thực hiện các quy định pháp luật lao động trở nên thực tế cần những giải pháp cụ thể với những nội dung cụ thể trong việc hoàn thiện pháp luật về cấm phân biệt đối xử trong lao động.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong việc làm và học nghề:

Đầu tiên pháp luật Việt Nam cần đưa ra những nguyên tắc, khái niệm về phân biệt đối xử trong việc làm để phù hợp hơn với quy định của ILO đồng thời cũng là căn cứ để áp dụng pháp luật. Về căn cứ phân biệt đối xử được quy định tại Điều 8 BLLĐ năm 2019 theo em là chưa đầy đủ. Do vậy pháp luật lao động cần bổ sung thêm một số căn cứ khác về phân biệt đối xử để nâng cao thực thi pháp luật như:

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về nguồn gốc xã hội: với quy định như vậy thì sẽ giải quyết thêm được về vấn đề phân biệt đối xử trong việc làm dựa trên hộ khẩu hay vùng miền.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về tuổi: Với nguyên tắc này sẽ góp phần giúp hạn chế các tình trạng các doanh nghiệp tuyển dụng liên tục đưa ra những yêu cầu mà gây bất lợi cho những người lao động lớn tuổi hoặc chưa thành niên, cho dù họ đáp ứng được yêu cầu công việc.

Nguyên tắc cấm phân biệt đối xử với những người có giới tính khác: Pháp luật nên bổ sung căn cứ này về phân biệt đối xử với người lao động để có thể lấp khoảng trống pháp luật vẫn đang bỏ ngỏ hiện nay và phù hợp với quốc tế.

Tiếp đến là theo quy định của BLLĐ năm 2019 thì đào tạo nghề là chính sách của nhà nước nhưng văn bản hướng dẫn lại quy định NSDLĐ có trách nhiệm này. Do đó dẫn đến những tình trạng khó khăn cho những doanh nghiệp nhỏ, lãi suất ít. Do vậy thực sự rất ít doanh nghiệp tư nhân thực hiện chính sách này. Để động viên các doanh nghiệp thực hiện đào tạo nghề, nâng cao trình độ cho người lao động đặc biệt là những lao động khuyết tật thì pháp luật đúng là đã có những quy định hỗ trợ về thuế đối với các doanh nghiệp, tuy nhiên mức thuế còn khá thấp và việc vận dụng vào thực tế vẫn chưa cao do những chi phí bỏ ra về đào tạo nghề thường khá lớn hơn nhiều so với những chi phí ưu đãi, hơn thế nữa khả năng NLĐ nghỉ việc sau khi được đào tạo nghề là khá cao, gây nhiều rủi ro cho NSDLĐ. Vì vậy để những quy định này thực sự đi vào thực tế thì pháp luật cần thắt chặt hơn nữa về nghĩa vụ của NLĐ sau khi được đào tạo nghề là phải gắn bó các doanh nghiệp trong một khoảng thời gian nhất định thêm vào đó là những quy định cụ thể mà những chi phí NSDLĐ sẽ được trừ đi khi tính thuế thu nhập doanh nghiệp.

Pháp luật cũng không quy định về trình độ cần phải đạt được trong việc đào tạo nghề dự phòng nên các hoạt động đào tạo thường là đào tạo những công việc đơn giản, khiến quy định của pháp luật trở lên, hình thức và cũng không đạt được hiệu quả trong thực tế. Cho nên pháp luật cần quy định rõ hơn để vấn đề đào tạo nghề dự phòng cho phụ nữ thực sự là một biện hỗ trợ cần thiết, thực tế. Các quy định về đào tạo nghề cho các nhóm lao động đặc thù đã có những quy định rải rác trong các văn bản pháp luật không thống nhất, trên thực tế hiệu quả thực hiện các quy định trên không được cao. Lý do mà dẫn đến hiệu quả vẫn còn kém là thiếu đi các quy định về biện pháp thực hiện. Em nghĩ nên thống nhất các quy định về đào tạo nghề cho các nhóm lao động đặc thù trong một văn bản pháp luật cụ thể.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động:

Các quy định về danh mục các công việc phụ nữ không được làm ở một góc độ nào đó thì em thấy những quy định này cũng đảm bảo được quyền bình đẳng của lao động nữ so với nam giới trong vấn đề tuyển dụng. Điều đó cũng được thể hiện trong điều kiện của nền kinh tế thị trường với sức ép việc làm lớn, cạnh tranh công việc cao, tỷ lệ thất nghiệp cũng lớn trong khi đó người phụ nữ phải thực hiện những chức năng sinh đẻ khiến cho các nhà tuyển dụng vẫn luôn ưu tiên nam giới, khiến cho người phụ nữ rơi vào thế yếu sẽ rất có thể sẽ phải chấp nhận làm những công việc nặng nhọc, độc hại ảnh hưởng tới sức khỏe cũng như tệ hơn là tới khả năng làm mẹ của người phụ nữ.

Tuy vậy nếu nhìn theo dưới góc độ cơ hội việc làm của NLĐ thì quy định này của pháp luật lại thể hiện sự phân biệt đối xử trong cơ hội về việc làm và nghề nghiệp. Cũng đồng nghĩa với việc sẽ loại bỏ những cơ hội có việc làm của lao động nữ ở những công việc này, khiến cho lao động nữ sẽ ngày càng khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm. Do vậy quy định của điều luật không còn mang mang nghĩa bảo vệ lao động nữ nữa mà sẽ tồn tại sự phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ. Em nghĩ chúng ta nên bỏ quy định này bởi vì thay vì quy định như vậy thì cần đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động nữ cũng như là các chế độ bảo hộ lao động để không xảy ra những rủi ro về sức khỏe cho người lao động bao gồm cả lao động nam và lao động nữ.

Ngoài ra thì pháp luật Việt Nam cũng cần bổ sung thêm các căn cứ dẫn đến việc phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động như về tuổi tác, về xu hướng giới tính, về nguồn gốc xã hội... trong các văn bản pháp lý như về Bộ luật lao động, Luật việc làm, Luật giáo dục nghề nghiệp,... Để phù với pháp luật quốc tế, đồng thời lấp được khoảng trống hiện nay.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong đảm bảo điều kiện làm việc cho người lao động:

Với việc phải tiếp xúc với chất độc hại có thể gây ra những ảnh hưởng đến khả năng sinh sản của nam giới. Tuy nhiên BLLĐ dường như chỉ quan tâm đến chức năng làm mẹ của người phụ nữ. Nhìn dưới góc độ bình đẳng giới, quy định này cũng được coi là sự phân biệt đối xử với các lao động nam. Vì đó BLLĐ cần phải bổ sung thêm đối tượng áp dụng là lao động nam. Theo đó, nam giới cũng nên có một lượng thời gian làm việc và

thời gian nghỉ ngơi thích hợp nếu phải làm những công việc có tiếp xúc với các chất độc hại gây ảnh hưởng đến chức năng sinh đẻ.

Và BLLĐ năm 2019 cũng tồn tại một số quy định chưa hợp lý về những tính ưu đãi dành cho nữ. Chẳng hạn như Khoản 4 Điều 136 BLLĐ năm 2019 quy định NSLĐ có nghĩa vụ “Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần cho phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ”. Quy định này cũng dường như không có sự khả thi và cũng gây nên tâm lý không muốn nhận lao động nữ có con nhỏ vì sẽ tốn chi phí hơn. Không những thế trách nhiệm về chăm sóc con cái là trách nhiệm chung của cha và mẹ vậy tại sao lại chỉ những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ mới phải thực hiện trách nhiệm này. Đây cũng là một sự phân biệt đối xử, vì vậy nên bỏ quy định này hoặc nếu giữ lại thì nên sửa đổi theo hướng không chỉ áp dụng cho lao động nữ mà áp dụng cho cả lao động nam.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong tiền lương:

Điều khó có thể xác định ở đây chính là “Công việc có giá trị ngang nhau” pháp luật lại chưa có văn bản hướng dẫn thống nhất về cách hiểu thế nào công việc có giá trị ngang nhau. Do vậy dẫn đến các cách hiểu khác nhau về những vấn đề này, NSDLĐ vi phạm khá nhiều về trả lương và tìm cách trốn tránh trách nhiệm bằng cách giải thích theo những hướng khác nhau. Chính vì đó, luật này cần đưa ra những khái niệm đầy đủ thế nào là “Công việc giá trị ngang nhau” đồng thời có những hướng dẫn cụ thể về việc xác định giá trị của công việc.

Bên cạnh có thì pháp luật cũng chưa có những quy định cụ thể về mức lương tối thiểu ngày, giờ với những công việc không trọn thời gian. Cũng vì đó dẫn đến tình trạng không công bằng về tiền lương. NSDLĐ thường lựa chọn những hình thức như thuê mướn lao động theo giờ, theo ngày rồi luân chuyển lao động nhằm trốn tránh nghĩa vụ trong hợp đồng và trả lương thấp hơn so với quy định. Chính vì vậy em nghĩ ta nên nghiên cứu và đưa ra các quy định cụ thể hơn về mức lương tối thiểu ngành theo giờ, ngày để đảm bảo quyền lợi cho người lao động không làm đủ thời gian hoặc làm trong khu vực không chính thức.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong xử lý vi phạm kỷ luật lao động và chấm dứt hợp đồng lao động.



Những quy định của BLLĐ năm 2019 cũng đã quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động cũng không quy định mức độ hành vi như thế nào mới là sa thải, cho nên đúng theo tinh thần của luật chỉ cần có hành vi đã thỏa mãn dấu hiệu được quy định tại Điều 125 BLLĐ năm 2019. Quy định như vậy để đảm bảo quyền định đoạt của NSDLĐ, đặc biệt đối với hành vi được quy định tại Khoản 1 Điều 125 BLLĐ năm 2019 thì pháp luật cũng không thể can thiệp quy định mức độ hành vi vi phạm như thế nào bị sa thải vì mỗi doanh nghiệp có quy mô khác nhau, với cùng một mức độ vi phạm có thể gây nên những hậu quả nghiêm trọng cho doanh nghiệp này nhưng lại ít nghiêm trọng với doanh nghiệp khác. Để có thể đảm bảo quyền lợi cho NLĐ thì công đoàn cần chú ý đến vấn đề này khi xây dựng nội quy lao động, xây dựng thỏa ước lao động tập thể.

- Hoàn thiện pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về gia nhập, hoạt động công đoàn.

Theo quy định tại Điều 5 Luật công đoàn năm 2012 thì: “Người lao động là người Việt Nam làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”. Như vậy người lao động nước ngoài và người không có quốc tịch tại Việt Nam sẽ không thể tham gia hay gia nhập công đoàn cùng với người lao động có quốc tịch Việt Nam. Dưới góc độ của quyền con người thì đây cũng có thể được xem xét là quy định mang tính phân biệt đối xử. Vì vậy cần sửa đổi quy định này theo hướng trao quyền cho người nước ngoài và không quốc tịch được thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

### ***3.2 Các giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.***

Trên thực tế, việc tổ chức thực hiện các quy định của pháp luật về vấn đề nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong Luật lao động vẫn còn chưa cao. Các hoạt động thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp về vấn đề phân biệt đối xử vẫn còn chưa được thường xuyên và nghiêm túc. Do vậy bên những kiến nghị về quy định của pháp luật thì cần có thêm một số giải pháp về tổ chức thực hiện pháp luật để hạn chế tình trạng phân biệt đối xử.

Đầu tiên có thể đổi mới cơ chế pháp lý bảo vệ NLĐ khỏi phân biệt đối xử thông qua Tòa án, Hội đồng trọng tài và Thanh tra lao động. Cần nhanh chóng chuyển dần từ việc thành lập Tòa án giải quyết tranh chấp lao động theo địa giới hành chính như hiện tại

sang việc thành lập Tòa án theo khu vực như tinh thần của Nghị quyết số 49/NQ-TW ngày 02/06/2005 của Bộ chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến nay. Việc làm này sẽ tạo thành hệ thống vô cùng hợp lý và khoa học từ việc hòa giải – trọng tài đến việc xét xử các tranh chấp lao động.

Có thể thành lập Hội đồng xét xử theo cấu trúc ba bên. Trong đó có đại diện của Nhà nước, đại diện của người lao động và người sử dụng lao động. Thực tế cách làm này đã giúp nhiều quốc gia đạt được hiệu quả cao trong công tác giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án. Đồng thời có thể nâng cao trình độ, năng lực, bản lĩnh chính trị của đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm và các chức danh tư pháp khác trong Tòa án nhân dân đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xét xử các vụ việc xâm phạm quyền của NLĐ nói chung và phân biệt đối xử nói riêng trong giai đoạn hội nhập quốc tế.

Thứ hai, nên đổi mới cơ chế pháp lý bảo vệ quyền con người trong lĩnh vực lao động thông qua Thanh tra lao động.

Chúng ta cần chuyên môn hóa và đảm bảo tính độc lập của công tác thanh tra, đứng trước tình trạng lực lượng thanh tra viên khá ít về số lượng, hơi yếu về chuyên môn, không đáp ứng được yêu cầu thực tế, chúng ta cần tách bạch, chuyên môn hóa lực lượng thanh tra lao động và công tác thanh tra lao động trong thanh tra chính sách xã hội nói chung. Đây cũng là điều kiện tiên quyết để có thể xây dựng một đội ngũ thanh tra lao động tốt, có bản lĩnh, chuyên môn vững vàng. Do số lượng thanh tra viên quá mỏng nên việc thực hiện giải pháp “Một địa điểm một thanh tra viên” là cần thiết nhằm tăng cường được việc giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Tuy vậy để có thể thực hiện giải pháp này thì đòi hỏi thanh tra viên phải có kiến thức đầy đủ về pháp luật lao động.

Bên cạnh đó ILO cũng đưa ra 2 mô hình để chúng ta có thể tham khảo qua, áp dụng trong tương lai:

- Tổ chức cơ quan thanh tra lao động ở trung ương và các địa phương theo hệ thống dọc như các cơ quan bảo vệ pháp luật hiện nay.
- Tổ chức cơ quan thanh tra lao động theo khu vực. Chia địa bàn lãnh thổ thành một số khu vực nhất định, mỗi khu vực có một số tổ chức hoặc số lượng thanh tra lao động phụ trách.

Việc lựa chọn mô hình nào cũng cần làm rõ chức năng, nhiệm vụ thanh tra của các Sở, phương thức quản lý của thanh tra lao động Trung ương, hoàn thiện các quy định pháp luật hiện hành về thanh tra lao động. Cần có quy định về sự hỗ trợ của thanh tra lao động cho người lao động và người sử dụng lao động, trong đó có trách nhiệm cung cấp thông tin và tư vấn về kỹ thuật để có thách thức hữu hiệu để tuân thủ các quy định pháp luật. Quy định như vậy sẽ giúp nâng cao ý thức chấp hành ý thức pháp luật, đồng thời cũng giúp người lao động và người sử dụng lao động tuân thủ nghiêm chỉnh pháp luật lao động về phân biệt đối xử.

Thứ ba, cần bồi dưỡng và giáo dục nâng cao ý thức pháp luật.

Việc giáo dục rất quan trọng pháp luật cần phải đảm bảo được mục đích như: hình thành, làm sâu sắc và mở rộng hệ thống tri thức pháp luật của công dân, hình thành cả tình cảm và lòng tin đối với pháp luật, hình thành hành vi và thói quen xử sự hợp pháp, tích cực hơn.

Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, giải thích pháp luật cho người dân nắm bắt được một cách đầy đủ và hiểu được nội của các văn bản pháp luật được ban hành.

Thực hiện việc kết hợp giáo dục pháp luật với giáo dục đạo đức, văn hóa, nâng cao trình độ chung của nhân dân. Điều này có thể thực hiện thông qua tuyên truyền, phổ biến pháp luật và đưa việc giảng dạy pháp luật vào hệ thống các trường của Đảng và nhà nước, thậm chí kể các trường phổ thông, trường trung học chuyên nghiệp và đại học.

Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ pháp lý có đủ năng lực và trình độ, có phẩm chất chính trị và phong cách làm việc hiệu quả để bố trí vào các cơ quan làm công tác pháp luật, pháp chế. Đội ngũ cán bộ này thông qua hoạt động của mình bằng kết quả công tác sẽ góp phần nâng cao vai trò của pháp luật cũng như giáo dục và nâng cao ý thức pháp luật của nhân dân.

Mở rộng dân chủ, công khai tạo điều kiện cho nhân dân tham gia một cách đồng đẳng vào việc soạn thảo, thảo luận đóng góp ý kiến về các dự án pháp luật để thông qua đó nâng cao ý thức pháp luật của nhân dân.

Thứ tư, nâng cao ý thức của cộng đồng trong việc phát giác các hành vi phân biệt đối xử.

Đây là điều vô cùng quan trọng bởi ý thức của cộng đồng rất quan trọng trong việc đưa pháp luật đi vào trong cuộc sống thực tế bởi pháp luật chỉ được coi là đã thực hiện rất tốt vai trò của mình khi dân đã hiểu và dân tin. Thông qua các biện pháp bồi dưỡng và nâng cao ý thức pháp luật, mọi người dân có thể ý thức được các quyền của mình trong lao động và có thể tự bảo vệ mình trước các hành vi vi phạm, đặc biệt là các hành vi phân biệt đối xử. Với việc người dân hiểu được những quy định trong vấn đề này có thể giúp họ nhìn nhận và xác định đúng đắn những hành vi phân biệt đối xử. Từ đó người dân có thể tự bảo vệ hoặc yêu cầu Nhà nước bảo vệ mình trước những hành vi phân biệt đối xử.

### ***3.3 Các giải pháp khác nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động.***

Ngoài ra đối với cá nhân em, bản thân em cũng muốn đóng góp một số biện pháp khác nhằm thúc đẩy nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động Việt Nam về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lao động:

**Một là,** đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, phổ biến kiến thức pháp luật về nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp nhằm nâng cao nhận thức của các tầng lớp trong xã hội khác nhau:

Việc phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp có nguyên nhân sâu xa là từ định kiến về giới và khả năng của những con người nhất định. Do đó để khắc phục được tình trạng này trước hết ta phải có sự tác động về mặt nhận thức, từ đó mới có thể định hướng và điều chỉnh được các hành vi của các chủ thể. Giáo dục trước hết là bằng hành vi, thông qua những các cư xử công bằng, bình đẳng, giữa những thành viên cần được nêu gương cũng như cần phê bình, kiểm điểm trong những trường hợp có sự phân biệt. Giáo dục còn có thể thực hiện thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, cần phải tích cực phổ biến các quy định của pháp luật lao động nói chung và bình đẳng về cơ hội và đối xử tại nơi làm việc nói riêng để họ có được nhận thức đúng đắn, tăng cường hướng dẫn, phổ biến nhiều hơn đến từng NLD và NSDLĐ.

Ngay từ khi NLD chuẩn bị tham gia quan hệ lao động, Nhà nước cần phải cung cấp kiến thức pháp luật cho họ, đặc biệt là các lao động nữ thông qua những hoạt động của các trung tâm dạy nghề, đào tạo. Tại các đơn vị sử dụng lao động, bộ phận đảm nhiệm công tác tuyên truyền chính là các công đoàn cơ sở. Để xóa bỏ đi những định kiến về sự phân biệt đối xử trong tuyển dụng và sử dụng lao động, ngoài công tác tuyên

truyền, phổ biến đối với NLD, cần tích cực vận động lao động nữ cố gắng học tập, rèn luyện, trau dồi chuyên môn, tay nghề. Làm được điều đó là tự nâng cao giá trị sức lao động của mình trong cuộc cạnh tranh khốc liệt để có được việc làm trên thị trường.

Việc tuyên truyền, giáo dục, phổ biến kiến thức pháp luật có thể thực hiện thông qua nhiều kênh như qua các trung tâm dạy nghề, trung tâm giới thiệu việc làm và các phương tiện thông tin đại chúng. Có thể tổ chức các chuyên mục về tư vấn pháp lý cho các đối tượng lao động yếu thế để họ có thể hiểu rõ hơn được về quyền lợi của mình khi tham gia quan hệ lao động.

**Hai là,** tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật lao động về vấn đề nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp:

Cần phải tiến hành thanh tra, kiểm tra một cách thường xuyên hơn, đặc biệt là ở các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Hiện nay ta có thể thấy chất lượng thanh tra, kiểm tra chưa được cao, nhiều lúc mang tính hình thức nên các vi phạm không bị phát hiện và không bị xử lý triệt để. Các tình trạng bao che, bỏ qua các vi phạm của các doanh nghiệp vẫn còn tồn tại, chất lượng của thanh tra viên chưa cao trong nhiều trường hợp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Vì thế ngoài việc xây dựng quy định cụ thể và thống nhất về trình tự thanh tra, cũng cần ban hành quy chế kiểm tra đánh giá chất lượng thanh tra viên một cách định kỳ, có kế hoạch nâng cao chất lượng thanh tra viên và đặc biệt là có chế tài xử lý nghiêm khắc đối với những thanh tra viên vi phạm. Quy định xử phạt thích đáng cho hành vi vi phạm các quy định cấm phân biệt đối xử là điều cần thiết để làm cho pháp luật được thực thi hiệu quả. Đây là công cụ pháp lý quan trọng để xử phạt vi phạm pháp luật về phân biệt đối xử giữa những NLD trong lĩnh vực lao động, việc làm và hình thức xử phạt. Tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm sẽ góp phần giáo dục thói quen chấp hành các quy định pháp luật về phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp.

**Ba là,** nhà nước cần chú trọng nâng cao trình độ học vấn và tay nghề, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho NLD:

Thực tế hiện nay cho thấy lao động nữ không đạt được sự bình đẳng thực chất so với lao động nam trong những lĩnh vực như việc làm và nghề nghiệp. Một phần là do về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ thấp hơn lao động nam, nên họ bị hạn chế cơ hội để tiếp cận với việc làm, đặc biệt là ở những công việc tốt, thu

nhập cao. Do vậy để thực thi Công ước số 111 có hiệu quả cần phải chú trọng công tác nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho những lao động nữ. Với cá nhân em việc nâng cao trình độ học vấn cho lao động nữ là một giải pháp có tính chiến lược để nâng cao chất lượng cho lao động nữ, cho phép họ được tiếp cận với các quy trình kỹ thuật mới mà hiện đang phát triển của nước ta mà không bị thải loại. Do đó, việc đào tạo các nữ tri thức, đòi hỏi phải có sự đầu tư đặc biệt, đây không phải là lợi ích riêng của phụ nữ mà nhằm phát huy nguồn nhân lực phụ nữ hết sức dồi dào, phục vụ cho sự nghiệp đất nước đổi mới.

**Bốn là,** hợp tác quốc tế, phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp là một vấn đề mang tính lịch sử và toàn cầu. Vì vậy, hợp tác quốc tế trong đấu tranh vì sự bình đẳng của người lao động về việc làm hay nghề nghiệp là điều vô cùng cần thiết. Nghiên cứu, học hỏi, trao đổi những kinh nghiệm với các quốc gia có điều kiện kinh tế xã hội là việc giúp chúng ta có thể nhanh chóng rút ngắn được sự phân biệt và khoảng cách hiện tại. Thúc đẩy bình đẳng và đấu tranh chống phân biệt đối xử đòi hỏi hành động thực tiễn nhiều đối tác trong thị trường lao động và trong xã hội.

### KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Tuy về thực tế ở Việt Nam hiện nay còn tồn tại hiện tượng phân biệt đối xử trong nhiều lĩnh vực như tuyển dụng, đào tạo nghề, dạy nghề, điều kiện làm việc, thu nhập.... vì nhiều nguyên nhân khác nhau. Điều đó được thể hiện rõ nhất ở cơ hội tiếp cận nghề nghiệp, việc làm, thăng tiến, thu nhập và độ tuổi nghỉ hưu. Do đó để có thể đạt được sự bình đẳng thực chất giữa những NLĐ cần có những chính sách hợp lý, đồng thời cũng đầu tư phát triển các dịch vụ xã hội nhằm nâng cao về nhận thức bình đẳng, phân biệt đối xử để tạo cơ hội cho NLĐ. Trên đây là một số kiến nghị nhằm khắc phục những hạn chế còn tồn tại trong quá trình thực hiện nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về việc làm, đào tạo nghề, tuyển dụng lao động, bảo đảm điều kiện làm việc cho người lao động về gia nhập, hoạt động công đoàn trong luật lao động. Nhưng quan trọng hơn cả là nâng cao nhận thức của các chủ thể trong việc duy trì sự bình đẳng trong lao động nói riêng và nâng cao ý thức tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau trong cộng đồng của mỗi cá nhân nói chung.

## KẾT LUẬN

Có thể nói nhìn chung thì pháp luật lao động Việt Nam đã sửa đổi bổ sung quy định của pháp luật về cấm phân biệt đối xử để phù hợp hơn với pháp luật quốc tế tạo ra cơ sở cho việc đẩy lùi phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động, thiết lập một địa vị pháp lý bình đẳng cho NLD. Theo quy định của pháp luật thì NLD không bị phân biệt đối xử về giới tính, chủng tộc, màu da, tôn giáo, tín ngưỡng, nguồn gốc xã hội... thể hiện trong quyền làm việc, quá trình đào tạo nghề, tuyển dụng lao động, điều kiện lao động, tiền lương, kỷ luật lao động, quyền tham gia công đoàn. Song song với đó là công tác hoàn thiện pháp luật thì Việt Nam ta cũng đã đưa ra và thực hiện được nhiều chính sách xã hội cũng như những biện pháp để thực thi pháp luật lao động về phân biệt đối xử.

Tuy vậy qua việc nghiên cứu tình hình thực tế hiện nay em thấy rằng vẫn còn những tình trạng phân biệt đối xử về tôn giáo, người khuyết tật, người nhiễm HIV, người có giới tính thứ 3, phân biệt vùng miền... vì nhiều những nguyên nhân khác nhau nhưng một trong những lý do chính là quy định của pháp luật còn nhiều điều chưa phù hợp hoặc chưa nội luật hóa được kịp thời các quy định của pháp luật quốc tế, quy định của pháp luật vẫn còn khá dài, các biện pháp tổ chức thực hiện nguyên tắc cấm phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động còn mang tính hình thức và hiệu quả cũng chưa được cao.

Việc xóa bỏ phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam là điều không hề đơn giản, một phần do hệ thống pháp luật vẫn còn tồn tại nhiều lỗ hổng, chưa thực sự hiệu quả. Chính vì lẽ đó, việc học hỏi xây dựng pháp luật là điều cần thiết, chất lượng lập pháp tốt là cách hiệu quả để đẩy lùi và hạn chế sự phân biệt đối xử. Dưới góc độ xã hội, đó cũng không phải là vấn đề mà có thể giải quyết được ngày một, ngày hai, cũng không phải là vấn đề mà cơ quan, tổ chức hay một nhóm người nào đó làm được. Mà đó là trách nhiệm chung của toàn xã hội và đặc biệt là NLD, những người đang trực tiếp bị tác động đến quyền lợi, cần biết được mình được pháp luật quốc tế và pháp luật quốc gia bảo vệ như nào trước sự phân biệt đối xử. Dĩ nhiên để có thể làm được những điều đó thì chúng ta luôn cần sự nỗ lực của cả xã hội, vì đôi khi sự tìm hiểu cũng phải có khả năng để thực hiện.

Em hy vọng rằng Việt Nam chúng ta cũng như các quốc gia trên thế giới hiện nay sẽ ngày càng thực hiện tốt hơn nữa những cam kết đối với các công ước về nhân quyền.



Như vậy sẽ góp phần lớn giúp chúng ta thực hiện được tốt Công ước CEDAW của Liên Hợp Quốc tiến tới sự xóa bỏ hoàn toàn về phân biệt đối xử giữa những NLD ở mọi lĩnh vực của cuộc sống.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### 1. Tiếng việt

1. Bộ Luật Lao Động 2019 số 45/2019/QH14.
- (2). Ths. Nguyễn Ngọc Linh, *Cần thêm cơ hội học nghề và tìm việc cho người khuyết tật*, địa chỉ: <https://daotaonguonnhanluc.tvu.edu.vn/index.php>
- (3). ILO (2010), Báo cáo khảo sát về đào tạo nghề và việc làm cho người khuyết tật tại Việt Nam, Hà Nội.
- (4). <https://tiengchuong.chinhphu.vn/nhung-he-luy-kho-luong-tu-ky-thi-phan-biet-doi-xu-voi-nguoi-nhiem-hiv-113220822161935533.htm>
- (5). <https://vnexpress.net/nha-may-che-bien-lam-san-xa-ban-ra-song-4454801.html>
- (6). Tạp chí lao động xã hội, Thực trạng bệnh nghề nghiệp trên thế giới và ở Việt nam, địa chỉ tại <http://www.tcldxh.vn/ArticlesDetail/tabid/193/cateid/47/9303/language/viVN/Default.aspx>
- (7). Bộ lao động – Thương binh và Xã hội (2010), *báo cáo chi tiết 17 công ước ILO*, Hà Nội.
- (8). Bộ lao động – Thương binh và Xã hội (2013), *Thông tư 26/2013/TT – BLĐTBXH ngày 18 tháng 10 năm 2013 ban hành danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ*, Hà Nội.
- (9). Quốc hội (2016), Luật điều ước quốc tế, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- (10). Quốc hội (2010), *Luật Người khuyết tật*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- (11). Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- (12). Quốc hội (2013), *Luật Việc làm*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- (13). Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

(14). Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (1958), *Công ước số 111 và khuyến nghị về phân biệt đối xử trong việc làm, nghề nghiệp*, Geneva.

## **2: Tiếng anh**

(1). ILO (2015), *Women in Business and Management: Gaining momentum - global report*, ILO, geneva.

