Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất, do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Pháp luật Việt Nam quy định rõ các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động tại Điều 13 khoản 3 Luật Bình đẳng giới năm 2006. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực hiện các biện pháp này vẫn còn những bất cập, vướng mắc ảnh hưởng đến việc bảo đảm bình đẳng giới.

Trong bài viết này, tác giả nêu khái quát về biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, đánh giá việc thi hành các biện pháp này trong thực tiễn, từ đó đưa ra một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

**1. Khái quát về biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**

Bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động góp phần nâng cao vị trí của cá nhân trong gia đình và xã hội. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, ở các quốc gia trên thế giới cũng như tại Việt Nam, bất bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động vẫn còn tồn tại, ảnh hưởng lớn đến cơ hội việc làm của phụ nữ, tác động không nhỏ đến việc thực hiện bình đẳng giới. Vì vậy, việc quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới nhằm rút ngắn khoảng cách giới trong lĩnh vực lao động là vấn đề quan trọng nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới là biện pháp nhằm bảo đảm bình đẳng thực chất[1], do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về vị trí, vai trò, điều kiện, cơ hội phát huy năng lực và thụ hưởng thành quả của sự phát triển mà việc áp dụng các quy định như nhau giữa nam và nữ không làm giảm được sự chênh lệch này. Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới được thực hiện trong một thời gian nhất định và chấm dứt khi mục đích bình đẳng giới đã đạt được. Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã quy định cụ thể các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, bao gồm: Quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng lao động; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ; người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại (khoản 3 Điều 13).

Các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động được xây dựng hướng tới mục tiêu xóa bỏ khoảng cách giới về cơ hội việc làm cho nam, nữ. Vì vậy, việc quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng sẽ được áp dụng trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ. Khi áp dụng biện pháp này, cả nam và nữ đều có thể trở thành đối tượng được ưu tiên. Điều này cũng thể hiện tính linh hoạt của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới.

Các biện pháp thúc bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động đã thể hiện hướng tiếp cận ưu tiên đối với nam hoặc nữ trong trường hợp có sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ về cơ hội việc làm. Tuy nhiên, xuất phát từ thực tiễn, phụ nữ thường bị thiệt thòi hơn trong tiếp cận cơ hội việc làm so với nam giới, cho nên, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động đã tiếp cận nâng quyền cho phụ nữ bằng cách quy định tạo cơ hội cho phụ nữ thông qua biện pháp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ. Như vậy, biện pháp này chỉ dành sự ưu tiên đối với lao động nữ. Xét từ góc độ lý luận, khi có sự chênh lệch quá lớn giữa nam và nữ, thì việc áp dụng các chính sách đối xử như nhau giữa người lao động nam và người lao động nữ không thể đảm bảo được sự bình đẳng giới. Ví dụ: Nếu chỉ dừng lại ở việc quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng thì trên thực tế, phụ nữ vẫn có thể bị bỏ qua do không qua đào tạo, trình độ, năng lực chuyên môn hạn chế nên không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Thêm vào đó, xuất phát từ định kiến giới, người sử dụng lao động không mong muốn tuyển lao động nữ làm việc vì phụ nữ thường phải sinh con, chăm sóc con nên sẽ phải nghỉ nhiều hơn nam hoặc người sử dụng lao động quan niệm rằng, công việc này nam giới đảm nhiệm sẽ tốt hơn nữ, vì thế họ sẽ ưu tiên tuyển chọn nam và bỏ qua cơ hội của phụ nữ. Do đó, chỉ quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng chưa thể giải quyết được việc bảo đảm cơ hội việc làm bình đẳng cho nam và nữ trên thực tế. Vì thế, việc ưu tiên đào tạo, nâng cao năng lực cho lao động nữ thực chất là cách thức tạo điều kiện để phụ nữ được bình đẳng về cơ hội việc làm. Mặt khác, phụ nữ có chuyên môn, được đào tạo nghề sẽ có công việc ổn định, thu nhập tốt hơn, do đó cũng sẽ có cơ hội để khẳng định vị trí của mình trong gia đình và xã hội.

Biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động cũng đặt ra yêu cầu đối với người sử dụng lao động trong việc tạo điều kiện về vệ sinh an toàn cho lao động nữ khi làm việc một số ngành, nghề nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại. Quy định này góp phần bảo đảm lao động nữ không bị loại bỏ khỏi những cơ hội việc làm. Có thể nói, đây là biện pháp thể hiện xu thế tiến bộ trong tiếp cận và giải quyết vấn đề bình đẳng giới. Bởi vì, nếu ưu tiên không lựa chọn nữ làm việc trong môi trường độc hại, nguy hiểm thì sự ưu tiên đó lại loại bỏ lao động nữ khỏi một số cơ hội việc làm. Do đó, tạo điều kiện vệ sinh, an toàn cho lao động nữ để phụ nữ vẫn có thể làm việc trong một số ngành, nghề nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại mà không bị ảnh hưởng đến chức năng sinh sản, đó mới chính là bảo đảm bình đẳng giới thực chất về cơ hội việc làm cho cả nam và nữ.

Như vậy, các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động đã giải quyết một cách toàn diện và thấu đáo mục tiêu tạo cơ hội có việc làm bình đẳng cho nam và nữ, góp phần rút ngắn khoảng cách giới trong lĩnh vực lao động.

**2. Thực tiễn thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**

**2.1. Biện pháp quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng**

Thúc đẩy bình đẳng giới bằng cách quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng là biện pháp nhanh chóng để bảo đảm cơ hội việc làm bình đẳng cho nam hoặc nữ nhằm rút ngắn khoảng cách giới. Điều này có nghĩa là, tùy tình hình thực tiễn, sẽ áp dụng việc tạo điều kiện để ưu tiên cho nam hay nữ được tuyển dụng. Trong quá trình thực hiện Luật Bình đẳng giới năm 2006, việc ưu tiên này thường được đặt ra đối với nữ do chênh lệch về cơ hội việc làm chủ yếu bất lợi đối với nữ. Vì thế, việc quy định tỷ lệ nam, nữ được tuyển dụng đã cải thiện đáng kể cơ hội việc làm cho lao động nữ. Tuy nhiên, việc xóa bỏ sự chênh lệch lớn về khoảng cách giữa nam và nữ về cơ hội việc làm vẫn chưa đạt được những kỳ vọng như mong đợi. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thực hiện vào năm 2015, việc phân biệt đối xử với phụ nữ thể hiện rõ qua những quảng cáo về việc làm. Báo cáo nêu rõ, rà soát các quảng cáo tuyển dụng từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 01/2015 cho thấy, phần lớn số quảng cáo đăng tuyển có đề cập đến yêu cầu về giới tính. Trong số các việc làm đăng tuyển có yếu tố giới, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới, trong khi chỉ có 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ. Cũng trong các đăng tuyển có yêu cầu về giới tính, các công việc mang tính chất kỹ thuật, chuyên sâu hơn và đòi hỏi kỹ thuật nâng cao hoặc các công việc yêu cầu di chuyển nhiều hơn, thường chỉ tuyển nam giới, ví dụ như kiến trúc sư (100% đăng tuyển có đề cập về giới đều yêu cầu nam giới), lái xe, kỹ sư và công nghệ thông tin. Trong khi đó, phụ nữ thường được yêu cầu cho công việc mang tính chất hỗ trợ và văn phòng như lễ tân (95%), thư ký và trợ lý (95%), kế toán, nhân sự và hành chính (70%)[2]. Như vậy, việc ưu tiên tuyển dụng lao động nữ chưa được thực hiện tốt trên thực tế. Kết quả là, phụ nữ vẫn thiệt thòi hơn nam giới về cơ hội việc làm. Bên cạnh đó, xuất phát từ định kiến giới, người sử dụng lao động vẫn có những chiêu trò nhằm “bỏ qua” biện pháp thúc đẩy một cách tinh vi. Ví dụ, trong thông báo tuyển dụng có quy định rõ tỷ lệ tuyển dụng lao động nữ, tuy nhiên, số lượng ứng viên là nữ vẫn bị gạt bỏ vì lý do không đáp ứng các yêu cầu của đơn vị tuyển dụng, song thực chất, việc không tuyển dụng lao động nữ trong trường hợp này lại xuất phát từ lý do về giới tính. Đây là cách “che mắt” các cơ quan chức năng một cách tinh vi, thường rất khó kiểm soát. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu trên còn cho thấy, cơ hội việc làm cho lao động nữ thường tập trung chủ yếu vào những công việc mang tính hỗ trợ. Vì thế, những công việc có thu nhập cao, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp vẫn là những công việc có xu hướng tìm đến với những ứng viên là nam nhiều hơn nữ, điều này cũng tạo ra sự bất bình đẳng về cơ hội việc làm cho lao động nữ, kéo theo những bất bình đẳng giữa nam và nữ ở nhiều lĩnh vực khác của đời sống xã hội và gia đình.

**2.2. Đào tào, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ**

Đào tào, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ là biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới có ý nghĩa như một giải pháp mang tính đòn bẩy, tạo cơ hội việc làm cho lao động nữ. Lao động nữ có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn vững vàng sẽ có cơ hội lựa chọn việc làm. Thực tiễn thi hành Luật Bình đẳng giới năm 2006 cho thấy, việc triển khai biện pháp này trên thực tế góp phần đáng kể trong việc cải thiện cơ hội việc làm cho lao động nữ. Trong những năm qua, nhiều dự án bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ được triển khai, góp phần tăng thêm cơ hội việc làm cho lao động nữ. Tuy nhiên, lao động nữ vẫn đối mặt với nhiều áp lực trong việc tìm kiếm việc làm bền vững cũng như việc làm mang lại thu nhập cao và có triển vọng tốt trong nghề nghiệp. Bởi vì, việc đào tạo nghề, nâng cao năng lực cho lao động nữ tuy được chú trọng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, nhất là trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang tác động sâu sắc đến yêu cầu tuyển dụng của người sử dụng lao động. Theo báo cáo của Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, mặc dù số lao động nữ tham gia học nghề tăng hàng năm, nhưng chủ yếu chỉ tăng trong đào tạo sơ cấp và dưới 03 tháng, tập trung chủ yếu trong các lĩnh vực may mặc, giầy da, lắp ráp điện tử, du lịch, dịch vụ, chế biến thủy sản và sản xuất nông nghiệp; tỷ lệ nữ tham gia học nghề không đạt chỉ tiêu đề ra, tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo nghề vẫn thấp hơn nam giới. Trong khi cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư phát triển, việc thay thế các dây truyền sản xuất bằng những máy móc, thiết bị hiện đại ngày càng đòi hỏi đội ngũ lao động có trình độ tay nghề cao để điều khiển các dây truyền sản xuất với những thiết bị, máy móc hiện đại. Vì thế, nếu chính sách đào tạo việc làm cho lao động nữ chỉ dừng lại ở việc đào tạo sơ cấp và tập trung trong một số lĩnh vực ngành nghề mà hiện lao động nữ đóng vai trò là lực lượng chủ đạo kể trên sẽ không giải quyết được một cách triệt để bài toán tạo cơ hội việc làm bình đẳng cho lao động nữ. Thêm vào đó, do tác động của những điều kiện khách quan, lao động nữ cũng đối mặt với nhiều rủi ro như bị mất việc làm, thu nhập bấp bênh, ảnh hưởng trực tiếp đến cuộc sống. Có thể thấy rất rõ điều này khi Việt Nam cũng như các nước trên thế giới chịu sự ảnh hưởng trực tiếp từ dịch bệnh covid-19, khu vực dịch vụ, cũng như một số ngành, nghề mà lao động nữ chiếm ưu thế chịu áp lực lớn từ hậu quả của dịch bệnh, dẫn đến tình trạng mất việc làm, thu nhập giảm sút gia tăng áp lực đối với lao động nữ. Vì vậy, cần phải có những giải pháp để thực hiện quyết liệt hơn các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động nhằm giải quyết tốt những vấn đề phát sinh, bảo đảm bình đẳng giới thực chất trong lĩnh vực lao động.

**2.3. Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại**

Việc bảo đảm cho lao động nữ có thể làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại là góp phần bảo đảm bình đẳng giới về cơ hội việc làm đối với lao động nữ. Quy định này thể hiện rõ quan điểm không loại trừ phụ nữ ra khỏi các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm mà phải tạo điều kiện để họ được bảo vệ tốt khỏi những ảnh hưởng từ môi trường độc hại. Với tinh thần đó, Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định “các ngành, nghề công việc nguy hiểm, độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản của phụ nữ” thay thế quy định “những công việc không được tuyển dụng lao động nữ” trong Bộ luật Lao động năm 2012. Điều này đã tạo ra sự thống nhất và đồng bộ trong các quy định của pháp luật về quyền bình đẳng trong việc lựa chọn việc làm của cả nam và nữ.

Tuy nhiên, việc quy định người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại với ý nghĩa là một biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới lại tạo ra sự mâu thuẫn với các quy định của pháp luật về bảo đảm an toàn, vệ sinh cho lao động nữ. Bởi vì, xét về tính chất, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới chỉ là biện pháp đặc biệt tạm thời, biện pháp này sẽ bị gỡ bỏ khi bình đẳng giới đạt được, khoảng cách giới được rút ngắn. Trong khi đó, việc tạo điều kiện an toàn, vệ sinh cho lao động nữ trong mọi trường hợp phải được tiến hành thường xuyên và liên tục. Vì vậy, cần phải có những sửa đổi cho phù hợp để đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật để đảm bảo bình đẳng giới.

Thực tiễn thi hành biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới nhằm tạo cơ hội cho phụ nữ có thể làm việc trong một số ngành nghề nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại chưa có sự chuyển biến rõ rệt. Bởi lẽ, Luật Bình đẳng giới được ban hành từ năm 2006 nhưng phải đến Bộ luật Lao động năm 2019 mới có sự thay đổi đáng kể để tạo ra sự bình đẳng về cơ hội việc làm cho phụ nữ đối với một số ngành, nghề nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại. Bởi vì, trước đó, Bộ luật Lao động năm 2012 vẫn quy định các ngành, nghề không được tuyển dụng lao động nữ. Như vậy, biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới này thực chất mới chỉ phát huy khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực. Vì vậy, theo quan điểm của tác giả, cần phải đẩy mạnh thực hiện nhiều giải pháp để triển khai hiệu quả việc tạo điều kiện để lao động nữ có thể tham gia làm việc trong một số ngành, nghề nguy hiểm tiếp xúc với chất độc hại, trong đó cần phải đặc biệt chú trọng việc tuyên truyền để người lao động nữ nâng cao ý thức phòng tránh những tác động nguy hiểm từ môi trường làm việc đến sức khoẻ, sức khoẻ sinh sản.

**3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động**

Có thể thấy rằng, bảo đảm cơ hội việc làm cho lao động nữ là triết lý xuyên suốt nội dung của các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Từ thực tiễn triển khai thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới nói trên, tác giả cho rằng, để bảo đảm thực thi có hiệu quả cần phải giải quyết tốt các vấn đề sau:

Thứ nhất, cần phải rà soát hệ thống các văn bản pháp luật có liên quan thực hiện nhất quán việc lồng ghép các biện pháp này nhằm đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ trong hệ thống pháp luật cũng như chính sách để bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Như đã phân tích, việc cụ thể hóa các biện pháp này một cách chậm trễ, dẫn đến không thể thực hiện được biện pháp thúc đẩy trên thực tế, sẽ ảnh hưởng đến việc thực thi các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Cần thực hiện việc lồng ghép để triển khai biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới vào các chương trình, dự án cụ thể để tạo cơ hội việc làm cho lao động nữ. Thêm vào đó, phải có những chính sách nhằm bảo đảm cơ hội việc làm cho nhóm đặc thù như nhóm lao động nữ là đồng bào dân tộc thiểu số, nhóm phụ nữ khuyết tật..., để giải quyết triệt để vấn đề bất bình đẳng giới về cơ hội việc làm.

Thứ hai, cần xem xét để sửa đổi biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới có liên quan đến quy định người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại. Như đã phân tích trong nội dung trên, quy định này dễ dẫn đến sự nhầm lẫn với quy định có liên quan đến các chính sách bảo vệ, hỗ trợ người mẹ. Do đó, theo quan điểm của tác giả, nên quy định theo hướng: Người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại không bị ảnh hưởng đến chức năng sinh sản. Điều này cũng có nghĩa là, người sử dụng lao động phải tăng cường thêm các biện pháp nhằm đảm bảo an toàn cho lao động nữ khi họ làm việc trong một số ngành, nghề nguy hiểm, tiếp xúc với chất độc hại, quy định như vậy mới thể hiện rõ tính chất của biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Bởi lẽ, việc bảo đảm an toàn, vệ sinh cho lao động nữ vốn phải được thực hiện trong tất cả các môi trường làm việc.

Thứ ba, đẩy mạnh thực hiện biện pháp đào tạo, nâng cao năng lực cho lao động nữ. Đây là biện pháp có tính chất cấp bách nhất hiện nay cần phải thực hiện tốt để bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Bởi vì, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 đã xác định rõ mục tiêu tăng tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025 và khoảng 60% vào năm 2030[3]. Vì thế, việc đẩy mạnh đào tạo nghề, nâng cao năng lực cho lao động nữ càng trở thành vấn đề trọng tâm trong nỗ lực nhằm rút ngắn khoảng cách giới. Bởi lẽ, dù trong bất cứ hoàn cảnh nào, thì cơ hội việc làm cũng sẽ phải chấp nhận những quy luật khách quan của thị trường lao động. Do vậy, cần phải coi việc đào tạo, nâng cao năng lực cho lao động nữ là mấu chốt trong việc giải quyết bài toán tạo cơ hội việc làm cho lao động nữ. Để thực hiện tốt biện pháp này, cần coi trọng việc đào tạo nghề ở trình độ trung cấp hoặc cao hơn thay vì mới chỉ tập trung đào tạo sơ cấp như hiện nay. Bên cạnh đó, cần tăng cường những giải pháp nhằm thay đổi nhận thức của xã hội trong việc hướng nghiệp. Thực tế cho thấy, ở nhiều khu công nghiệp hiện nay tiếp nhận một lực lượng lao động không nhỏ có trình độ đại học nhưng chấp nhận làm công ăn lương như những lao động không qua đào tạo. Qua đó cho thấy, tình trạng “thừa thầy, thiếu thợ” đã và đang là một hiện tượng khá phổ biến trong nhiều năm qua ở nước ta, vừa gây lãng phí, vừa tác động không nhỏ đến việc bảo đảm cơ hội việc làm cho lao động nữ.