



**Hợp tác
Đức**

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Thực thi bởi

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI

CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ ĐẢM BẢO BÌNH ĐẲNG GIỚI

**Th.S PHẠM NGỌC TOÀN
TS NGUYỄN QUỲNH HOA**

HÀ NỘI, THÁNG 6 NĂM 2020

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG.....	3
GIỚI THIỆU	5
NỘI DUNG	7
1. Xác định vấn đề bất cập	7
1.1. Bối cảnh xây dựng chính sách	7
1.2. Xác định các vấn đề trong Nghị định 85 liên quan đến việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới	8
2. Mục tiêu giải quyết vấn đề.....	9
3. Các chính sách và giải pháp chính sách cụ thể nhằm giải quyết các vấn đề theo các mục tiêu đã xác định	10
4. Đánh giá tác động của các chính sách và giải pháp chính sách.....	11
4.1. Chính sách 1: Đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.....	11
4.2. Chính sách 2. Chính sách cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ	21
4.3. Chính sách 3: Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính	26
4.4. Chính sách 4: Cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con của NLĐ, thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới.....	52
4.5. Chính sách 5: Hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc	57
KẾT LUẬN.....	69

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Thực trạng tham gia các tổ chức đại diện người lao động	13
Bảng 2. Ước lượng cơ hội có việc làm hưởng lương và có được tham gia BHXH của người lao động.....	19
Bảng 3. Kết quả phân tích bất bình đẳng bằng phân rã Blinder Oaxaca	21
Bảng 4. Tỷ lệ người lao động có buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ	23
Bảng 5. Mối quan hệ giữa có buồng tắm và nhà vệ sinh phù hợp và sự hài lòng	24
Bảng 6. Tỷ lệ người lao động làm việc chia theo chính sách khám bệnh của doanh nghiệp.....	28
Bảng 7. Gói khám sức khoẻ và sức khoẻ của NLD	29
Bảng 8 Gói khám sức khoẻ và sự hài lòng	29
Bảng 9: Tỷ lệ người lao động sử dụng thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh	36
Bảng 10. Ảnh hưởng của việc nghỉ trong thời gian có hành kinh đến sức khoẻ	37
Bảng 11. Ảnh hưởng của áp dụng nghỉ linh hoạt đến sự hài lòng của người lao động.....	37
Bảng 12. Ảnh hưởng của thực hiện chính sách đến sự hài lòng của người lao động	39
Bảng 13. Số doanh nghiệp phân theo sử dụng nhiều lao động nữ và nhóm ngành	43
Bảng 14: Tỷ lệ lao động nữ sử dụng phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc.....	45
Bảng 16. Kết quả khảo sát về hiện trạng QRTD nơi làm việc	62
Bảng 17. Tác động của quy định về QRTD đến nhận thức	65
Bảng 18. Tỷ lệ nhận thức đúng về QRTD	65
Bảng 19. Mối quan hệ giữa việc công ty có quy định về QRTD và sự hài lòng trong công việc.....	66

DANH MỤC HÌNH

Hình 1. Dân số 15 tuổi trở lên phân theo giới tính	17
Hình 2. Tỷ lệ nam, nữ có việc làm hưởng lương.....	17
Hình 3. Tỷ lệ tham gia BHXH của người lao động đang làm việc	18
Hình 4: Tỷ lệ người lao động ủng hộ có phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc.....	45
Hình 5. Sự hài lòng của NLĐ đối với việc doanh nghiệp có phòng vắt trữ sữa	46
Hình 6: Tỷ lệ giữ chân lao động ở DN có chính sách hỗ trợ NCBSM.....	47

GIỚI THIỆU

Tổ chức Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH cung cấp dịch vụ toàn cầu trong lĩnh vực hợp tác quốc tế vì sự phát triển bền vững cũng như giáo dục quốc tế. GIZ có hơn 22.000 nhân viên và hơn 50 năm kinh nghiệm trong nhiều hoạt động như phát triển kinh tế và việc làm, năng lượng và môi trường, hòa bình và an ninh. Là một doanh nghiệp liên bang hoạt động vì cộng đồng, GIZ hỗ trợ Chính phủ Đức, đặc biệt là Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển Liên bang Đức (BMZ) cũng như nhiều đối tác Nhà nước và tư nhân trong khoảng 120 quốc gia nhằm đạt được các mục tiêu hợp tác quốc tế vì sự phát triển bền vững. GIZ đã hoạt động ở Việt Nam trong hơn 20 năm qua, Thay mặt cho chính phủ Đức, GIZ cung cấp các dịch vụ tư vấn cho Chính phủ Việt Nam và hiện đang tham gia vào ba lĩnh vực ưu tiên: Dạy nghề, Chính sách về môi trường và sử dụng bền vững nguồn tài nguyên thiên nhiên; Năng lượng.

Dự án GIZ “Mục tiêu xã hội trong tăng trưởng xanh bền vững ở Việt Nam” (gọi tắt là Dự án GIZ) hỗ trợ Bộ LĐTBXH, các bộ ngành và cơ quan chính phủ khác có liên quan trong việc lồng ghép các khía cạnh xã hội vào các chính sách tăng trưởng xanh. Giai đoạn 1 của dự án được triển khai từ năm 2016 - 2019. Giai đoạn 2 của dự án được tiếp tục thực hiện đến 12/2021, hướng tới các mục tiêu tiếp tục tăng cường năng lực cho các đơn vị thuộc Bộ LĐTBXH và các bộ ngành có liên quan tham gia vào việc thực hiện các hoạt động lồng ghép đánh giá tác động xã hội và giới (SIA/GIA) trong quá trình hoạch định và thi hành chính sách, đặc biệt là các chính sách về tăng trưởng xanh và nâng cao tính bền vững của các hoạt động này trong tương lai, sau khi dự án kết thúc.

Nhằm thực hiện các mục tiêu trên, Dự án GIZ cung cấp hỗ trợ kỹ thuật cho Bộ LĐTBXH nhằm cung cấp các thông tin đầu vào để Bộ LĐTBXH tham khảo và tiếp thu sử dụng trong việc xây dựng Dự thảo Nghị định hướng dẫn thực hiện các quy định đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới trong BLLĐ sửa đổi 2019 (sau đây là dự thảo Nghị định), dự kiến trình Chính phủ ban hành trước ngày 15/11/2020.

Để đạt được kết quả mong đợi trên, Dự án GIZ đã thành lập nhóm nghiên cứu gồm 2 chuyên gia về phân tích chính sách và đánh giá tác động (01 chuyên gia định tính và 01 chuyên gia định lượng) thực hiện nghiên cứu để xây dựng báo cáo nghiên cứu đánh giá tác động xã hội và giới các vấn đề chính sách đưa ra trong dự thảo nghị định.

Phạm vi của báo cáo: Đánh giá tác động của các chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới đến vấn đề xã hội và giới. Vì đối tượng tác động của nghiên cứu này hướng đến chủ yếu là người lao động (lao động nam và nữ) do vậy trong khuôn khổ của nghiên cứu sẽ không đi sâu vào đánh giá một cách toàn diện mọi tác động đến các đối tượng khác mặc dù có thể được nhận diện. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng xem xét các vấn đề trên quan điểm khuyến khích các tác động tích cực đến đối tượng là người lao động đặc biệt là lao động nữ, do vậy các bình luận, phân tích không nhìn nhận theo hướng tác động bao trùm đến các đối tượng khác cũng chịu tác động như doanh nghiệp, cơ quan nhà nước. Báo cáo này chỉ hướng đến các đánh giá tác động nhằm nhận diện do vậy tính khả thi của thi hành các giải pháp chính sách cần được Ban soạn thảo Nghị định cân nhắc trong tổng thể các kết quả Đánh giá tác động chính sách, chứ không chỉ dựa trên phân tích đánh giá tác động xã hội và giới trong báo cáo này.

Báo cáo này được xây dựng dựa trên bản dự thảo Nghị định lao động nữ và bình đẳng giới đăng website lấy ý kiến đóng góp ngày 18 tháng 6 năm 2020, do đó có thể có những nội dung chưa phù hợp với bản dự thảo cuối cùng được chỉnh sửa sau khi tiếp thu ý kiến đóng góp để trình Chính phủ phê duyệt. Ngoài ra, do hạn chế số liệu thu thập được trong quá trình khảo sát thực tế, nên một số nội dung được đề cập trong dự thảo Nghị định chưa được đánh giá tác động đầy đủ. Đây là những hạn chế chính của báo cáo.

Báo cáo được hoàn thiện với sự đóng góp kỹ thuật của bà Trần Thị Hương Giang, quản lý dự án; ông Nguyễn Thành Vinh, cán bộ dự án, thuộc dự án GIZ Mục tiêu tăng trưởng xanh bền vững; bà Phạm Thị Hồng Nét, cán bộ bình đẳng giới của GIZ. Các quan điểm, nhận định được đưa ra trong báo cáo này là quan điểm của nhóm nghiên cứu và không nhằm biểu đạt cho quan điểm của tổ chức GIZ.

NỘI DUNG

1. Xác định vấn đề bất cập

1.1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Bộ luật Lao động (sửa đổi) được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 có nhiều sửa đổi, bổ sung lớn liên quan đến lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới theo hướng hiện đại, phù hợp hơn với bối cảnh mới của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường, thực thi các cam kết quốc tế liên quan của Việt Nam, thay đổi căn bản trong cách tiếp cận từ bảo vệ lao động nữ sang bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới. Các nội dung sửa đổi, bổ sung này tập trung tại chương X “Những quy định riêng đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới (từ Điều 135 đến Điều 142); đồng thời tại một số chương khác cũng có những điểm sửa đổi mới liên quan đến lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới như: quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 3), quy định về các hành vi bị nghiêm cấm (Điều 8), quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 35), quy định về tuổi nghỉ hưu (Điều 169)...

Riêng tại Chương X, Bộ luật đã dành ra một điều (Điều 135) quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới và giao Chính phủ quy định chi tiết, bao gồm: Chính sách 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; khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà; biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa giữa công việc và gia đình; chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế; kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động; 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.

Nhằm cụ thể hoá các chính sách đối với lao động nữ trong Bộ luật lao động (BLLĐ) 2012, chính phủ đã ban hành nghị định 85/2015 (NĐ85/2015/ NĐ – CP ngày

1/10/2015), sau đây gọi tắt là Nghị định 85. Nghị định 85 đã cung cấp những hướng dẫn chi tiết hơn cho các quyền và lợi ích nêu ra trong chương X của Bộ Luật lao động 2012, đồng thời bổ sung những điểm mới liên quan đến quyền lợi của người lao động nữ tại doanh nghiệp. Qua 4 năm triển khai thực hiện, những quy định của Nghị định 85/2015/NĐ-CP đã góp phần quan trọng trong việc bảo vệ lao động nữ, bảo đảm và thúc đẩy bình đẳng giới trên thực tế. Tuy nhiên, bên cạnh những mặt được, thực tế thực hiện đã phát sinh một số vấn đề bất cập, gồm:

Một là, Nghị định số 85/2015/NĐ-CP chủ yếu quy định chi tiết các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về bảo vệ lao động nữ mà chưa chú trọng các quy định nhằm thể chế hóa chính sách của Nhà nước nhằm bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Hai là, một số quy định bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới tuy hợp lý, nhưng chưa được thực hiện nghiêm túc, đặc biệt là các quy định về cơ chế, nguồn lực thực thi (như chính sách ưu đãi về thuế, việc xây dựng nhà trẻ, nhà mẫu giáo, tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động cho lao động nữ,...).

Ba là, chưa có quy định chi tiết về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (như các quy định nhận diện hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; các biện pháp duy trì và xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục; trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động trong việc thực hiện các biện pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc,...).

1.2. Xác định các vấn đề trong Nghị định 85 liên quan đến việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới

Các vấn đề cần tập trung giải quyết gồm:

Vấn đề 1- Nghị định số 85/2015/NĐ-CP chủ yếu quy định chi tiết các quy định của BLLĐ 2012 về bảo vệ lao động nữ mà chưa chú trọng các quy định nhằm đảm bảo, thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động.

Vấn đề 2 - Các chính sách về chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ qui định tại điều 7 của Nghị định 85 còn chưa khẳng định rõ được *quyền* của lao động nữ về một số chính sách đảm bảo sức khỏe và chưa thể hiện được tinh thần áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt. Bên cạnh đó, nghị định chưa tích hợp được các quy định

liên quan đến đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ được đề cập đến trong các văn bản quy phạm pháp luật khác đang có hiệu lực thi hành như luật BHXH 2014

Vấn đề 3- Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) và Nhà nước trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo của người lao động (Điều 10, 11 nghị định 85) chưa thật hợp lý, tính khả thi và ứng dụng thấp, quyền lợi của NSDLĐ khi thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động chưa được tính đến đầy đủ, thủ tục hành chính để được hưởng các chính sách ưu đãi của Nhà nước còn phức tạp, thiếu linh hoạt, chưa phù hợp với điều kiện thực tế của người lao động và người sử dụng lao động

Vấn đề 4- Nghị định 85 chưa có quy định liên quan đến nghề, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con, trong khi Bộ luật lao động sửa đổi 2019 đã có đề cập tới nội dung này (điều 142 Bộ luật lao động 2019)

Vấn đề 5- Quy định về Quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc chưa được đề cập đến trong Nghị định 85, thêm vào đó, Bộ luật lao động sửa đổi (2019) đã đưa ra định nghĩa về QRTD tại nơi làm việc và yêu cầu Chính phủ xây dựng hướng dẫn để đảm bảo việc thực thi, phòng ngừa và xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc nhằm đảm bảo môi trường lao động lành mạnh, an toàn.

2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Quy định chi tiết các chính sách về lao động nữ và bình đẳng giới đảm bảo được đầy đủ tinh thần của Bộ luật lao động 2019, đồng thời vẫn đảm bảo kế thừa quy định hiện hành của Nghị định 85/ NĐ – CP năm 2015 vẫn còn phù hợp và thực hiện ổn định.
- Bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới đối với cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện quyền và hưởng thụ lợi ích của lao động nam và nữ trong thực hiện chức năng thai sản, chăm sóc con nhỏ phù hợp với đặc điểm giới tính;
- Hoàn thiện cơ chế cộng đồng trách nhiệm hiệu quả giữa Nhà nước và người sử dụng lao động trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ người lao động gửi trẻ, mẫu giáo;
- Kế thừa và phát huy những quy định pháp luật lao động còn phù hợp và đảm bảo quan hệ lao động hài hòa trong thực tiễn hiện nay
- Hoàn thiện cơ chế pháp lý phòng chống QRTD tại nơi làm việc, góp phần bảo đảm môi trường làm việc an toàn và lành mạnh.

3. Các chính sách và giải pháp chính sách cụ thể nhằm giải quyết các vấn đề theo các mục tiêu đã xác định

Chính sách 1: Đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Giải pháp chính sách 1.1: Sửa điều 4 của nghị định 85 về tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ, phù hợp với phạm vi Chính phủ được giao quy định chi tiết và Điều 63, Điều 64 của Bộ luật Lao động năm 2019

Giải pháp chính sách 1.2: Sửa khoản 1 điều 5 của nghị định 85: Quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong các quan hệ lao động phù hợp với phạm vi Chính phủ được giao quy định chi tiết

Chính sách 2: Cải thiện điều kiện làm việc đối với lao động nữ

Giải pháp chính sách 2.1: Kế thừa quy định tại điều 6 của nghị định 85

Giải pháp chính sách 2.2: Bổ sung thêm 1 ý nhỏ trong khoản 2 điều 6 về khuyến khích người sử dụng lao động có giải pháp đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ

Chính sách 3: Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính

Giải pháp chính sách 3.1: Kế thừa quy định tại khoản 1 điều 7 của nghị định 85

Giải pháp chính sách 3.2: Bổ sung 1 khoản trong điều 7 của Nghị định 85: Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.

Giải pháp chính sách 3.3: sửa khoản 2, 3 điều 7 ND 85: Khẳng định quyền của lao động nữ được nghỉ nhằm đảm bảo sức khỏe trong thời gian hành kinh và nuôi con nhỏ, đồng thời đưa ra các lựa chọn linh hoạt thời gian làm việc trong những khoảng thời gian này

Giải pháp chính sách 3.4: sửa khoản 4 điều 7 ND85 : Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ thực hành nuôi con bằng sữa mẹ (Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc)

Giải pháp chính sách 3.5: Bổ sung điều về nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con: Cơ quan nhà nước ban hành danh mục, NSDLĐ rà soát công việc dựa trên danh mục được ban hành và thông báo tới NLĐ. Người lao động có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có rủi ro ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ với điều kiện được thông tin đầy đủ về rủi ro của các công việc đó

Chính sách 4: Cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con của NLĐ, thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới

Giải pháp chính sách: sửa điều 9, điều 11 của NB 85- NSDLĐ được khuyến khích tham gia tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ/đóng góp một phần kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo của người lao động. Chi phí của NSDLĐ khi thực hiện các biện pháp này và các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy BĐG khác được hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước theo pháp luật về thuế.

Chính sách 5: Hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Giải pháp chính sách: Bổ sung mục về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc - Hoàn thiện khái niệm QRTD tại nơi làm việc và các quy định trách nhiệm của NSDLĐ, trong phòng chống QRTD tại nơi làm việc; trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động trong xây dựng môi trường làm việc không QRTD

4. Đánh giá tác động của các chính sách và giải pháp chính sách

4.1. Chính sách 1: Đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

4.1.1 Giải pháp chính sách 1.1: Sửa điều 4 của nghị định 85: quy định về tham khảo ý kiến của lao động nữ phù hợp với quy định tại Điều 63, 64 Bộ luật Lao động năm 2019

a. Xác định vấn đề bất cập

Đối thoại tại nơi làm việc là một trong những tương tác quan trọng giữa người lao động/tập thể lao động với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Thông qua đối thoại tại nơi làm việc, giúp hai bên có thể chia sẻ các thông tin cần thiết, làm nền tảng để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

Bộ luật lao động 2012 đã có quy định về đối thoại tại nơi làm việc nhưng quy định này được thực hiện theo nghị định riêng (Nghị định 60/2013/NĐ – CP). Theo Nghị định số 85/2015/NĐ-CP, quyền đại diện của lao động nữ được quy định theo 3 trường hợp gồm: i) với nơi đã thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cơ sở; ii) với nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn thì đại diện của lao động nữ là công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nếu tập thể lao động nữ có yêu cầu; iii) với trường hợp không có yêu cầu thì người sử dụng lao động lấy ý kiến của trên 50% lao động nữ tại doanh nghiệp.

Từ kết quả báo cáo thực hiện Nghị định 85 cho thấy, tổ chức Công đoàn cơ sở mới chỉ được thành lập với tỷ lệ rất thấp (nhất là ở các doanh nghiệp mới thành lập, doanh nghiệp FDI hay doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài) so với số lượng các doanh nghiệp và cơ sở kinh doanh có đăng ký kinh doanh. Tại đa số tại các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở thì quyền và lợi ích của lao động nữ đã bước đầu được đưa vào nội dung thương lượng, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động hay đại diện người lao động. Một số công đoàn cơ sở đã thương lượng đưa vào thỏa ước lao động tập thể những nội dung có lợi hơn cho lao động nữ so với quy định pháp luật như: lao động nữ được tạo điều kiện và có cơ hội để học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và tay nghề, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ .

Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp chỉ tập trung vào sản xuất kinh doanh mà chưa quan tâm đến vai trò của công đoàn cơ sở, nên việc phối hợp giải quyết các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động, trong đó có các nội dung đối với lao động nữ chưa đầy đủ và chặt chẽ, là một trong những nguyên nhân làm nảy sinh tranh chấp lao động . Mặt khác, cũng có nơi cho rằng, quyền đại diện của lao động nữ của Công đoàn cơ sở hay công đoàn cấp trên cơ sở vẫn chưa thể hiện vai trò đại diện của lao động nữ một cách rõ ràng.

Đối với hai trường hợp còn lại về quyền đại diện của lao động nữ, trong các báo cáo của các bộ, ngành và địa phương đều chưa đề cập đến một cách rõ ràng. Trên thực tế, doanh nghiệp cũng không quan tâm nhiều đến nội dung này và việc thực hiện cũng rất hạn chế.

Điều này cho thấy, tính đại diện và tiếng nói của lao động nữ trong Tổ chức đại diện của người lao động chưa cao, cách thức tham khảo ý kiến lao động nữ chưa hiệu quả. Thêm vào đó nhiều lao động cũng chưa thực sự muốn tham gia các tổ chức đại diện này

(kết quả khảo sát người lao động cho thấy vẫn còn khoảng 12% người lao động không tham gia tổ chức công đoàn cơ sở, và với tổ chức công đoàn cấp trên, tỷ lệ này còn cao hơn nhiều – bảng 1)

Bảng 1: Thực trạng tham gia các tổ chức đại diện người lao động

Tỷ lệ lao động	Người địa phương	Địa phương khác	Chung
Tham gia công đoàn cơ sở	88.2	88.7	88.4
Tham gia công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở	51.8	55.0	53.4
Tham gia đối thoại trực tiếp với người sử dụng lao động	71.4	71.2	71.3

Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động

Bên cạnh đó, tham gia vào quá trình hội nhập, về mặt thể chế, ngoài yêu cầu đáp ứng những đòi hỏi thực tiễn trong nước còn phải tuân thủ theo những tiêu chuẩn, thông lệ chung của quốc tế, chính vì vậy Bộ luật Lao động sửa đổi đã có những điều chỉnh nhất định liên quan đến tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Do vậy, cần phải có những điều chỉnh để phù hợp với các quy định về nội dung này trong Bộ luật Lao động năm 2019

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề: Điều chỉnh chính sách đảm bảo được quyền lợi của lao động nữ được bảo đảm thông qua tiếng nói đại diện có hiệu quả và phù hợp với thông lệ quốc tế

c. Phương án chính sách đề xuất điều chỉnh:

Điều 4:

Việc tham khảo ý kiến của đại diện lao động nữ quy định tại Khoản 2 Điều 136 Bộ luật Lao động được thực hiện thông qua cơ chế đối thoại tại nơi làm việc quy định tại Điều 63, Điều 64 Bộ luật Lao động và Nghị định quy định về đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

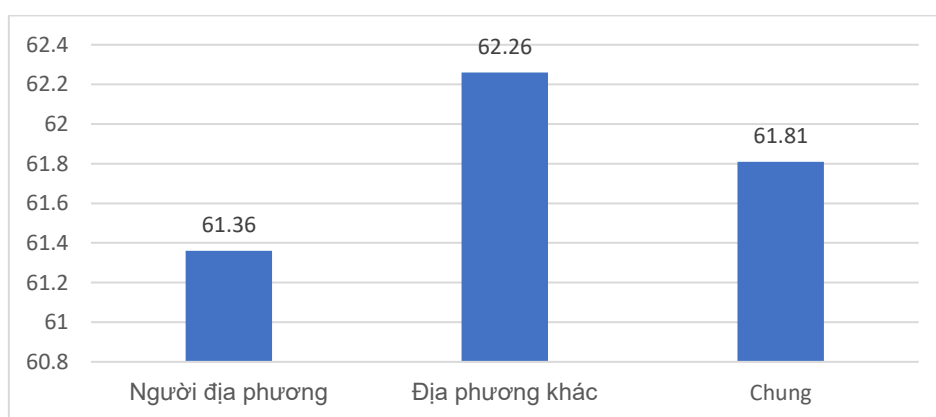
d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động của giải pháp chính sách bao gồm: (i) Lao động nữ đang làm việc trong khu vực có quan hệ lao động, có BHXH bắt buộc (ii) Doanh nghiệp/ Người sử dụng lao động

Tác động xã hội

Việc chính sách quy định cụ thể tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ, theo đó không quy định cụ thể tổ chức đại diện của lao động nữ là công đoàn cơ sở hay công đoàn cấp trên như nghị định 85 sẽ đáp ứng được nhu cầu của người lao động đặc biệt là lao động nữ khi lựa chọn người/ tổ chức đại diện cho quyền lợi của mình. Theo kết quả khảo sát, có tới 61,81% người lao động đồng ý thành lập một tổ chức lao động nữ ngoài công đoàn (hình 1)

Hình 1: Tỷ lệ đồng ý thành lập một tổ chức cho lao động nữ ngoài công đoàn (%)



Nguồn: Kết quả khảo sát người lao động

Ngoài ra, việc có đại diện của người lao động và lao động nữ và chính sách quy định cơ chế đối thoại tại nơi làm việc sẽ tác động tích cực tới chất lượng việc làm tại nơi làm việc. Theo quy định, đối thoại tại nơi làm việc để chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc theo các nội dung được quy định và nội dung phát sinh, qua đó họ có được sự thấu hiểu để hướng tới việc tăng sự hài lòng của người lao động với doanh nghiệp, duy trì quan hệ với người sử dụng lao động một cách hợp lý, tạo lập môi trường ổn định cho việc sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp gắn với việc bảo đảm chất lượng của từng vị trí việc làm của người lao động được ổn định.

Thêm vào đó, thông qua cơ chế đối thoại được thực hiện hiệu quả, các bức xúc trong quan hệ lao động giữa hai bên được giải tỏa kịp thời, góp phần hạn chế các tranh chấp lao động tập thể phát sinh, bảo đảm vừa tránh được những thiệt hại cho doanh nghiệp, đồng thời không tạo ra những hiệu ứng “lây lan” tranh chấp ra các doanh nghiệp khác,

qua đó góp phần tích cực cho việc duy trì ổn định môi trường đầu tư và duy trì ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trong từng địa bàn

Tác động giới

Việc quy định tham khảo ý kiến của lao động nữ khi quyết định các vấn đề liên quan đến quyền lợi của người lao động nữ sẽ có tác động tích cực tới vấn đề giới, đặc biệt là trong việc tạo cơ hội, điều kiện nâng cao vị thế, tiếng nói đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của lao động nữ.

Như vậy, phương án chính sách có tác động tích cực tới người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng, tác động tới chất lượng việc làm, duy trì quan hệ tốt giữa người lao động và người sử dụng lao động, tạo dựng môi trường làm việc ổn định, từ đó tác động lan tỏa tới sự ổn định của xã hội xung quanh doanh nghiệp.

Phương án chính sách cũng có tác động tích cực tới vấn đề giới, đặc biệt trong việc tạo cơ hội và điều kiện để nâng cao vị thế, tiếng nói của lao động nữ.

e. Đề xuất: Doanh nghiệp cần thực hiện nghiêm túc quy định của chính sách, cho phép hình thành các tổ chức đại diện của người lao động ngoài tổ chức công đoàn cơ sở nếu người lao động có nhu cầu, đồng thời tổ chức đại diện của người lao động đảm bảo sự tham gia có tính đại diện của lao động nữ, bảo đảm sự tham gia của đại diện LĐ nữ trong tất cả các cuộc đối thoại, đặc biệt là về các nội dung liên quan trực tiếp quyền, lợi ích của LĐ nữ

4.1.2 Giải pháp chính sách 1.2: Sửa khoản 1 điều 5 của nghị định 85: Quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong các quan hệ lao động

a. Xác định vấn đề bất cập

Sau 4 năm thực hiện ND 85/2015, theo Báo cáo của hầu hết địa phương và bộ ngành, quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ về cơ bản đã được thực hiện đúng quy định pháp luật, được thể hiện công khai trong nội quy và thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp đã thương lượng, thỏa thuận để đưa nội dung bảo đảm quyền làm việc bình đẳng và các quyền, lợi ích khác có lợi hơn cho lao động nữ vào Thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Điều này đã thúc đẩy quyền bình đẳng của lao động nữ trong tuyển dụng và sử dụng, phân công công việc, chế độ đãi ngộ, phúc lợi. Tuy nhiên theo luật Bình đẳng giới 2006, quyền làm việc bình đẳng không chỉ

là mang lại sự ưu đãi hơn cho lao động nữ mà phải đảm bảo không có phân biệt “giới” trong các quan hệ lao động, để lao động nam và lao động nữ có “quyền” bình đẳng trong các quan hệ lao động như tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề: Điều chỉnh chính sách đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động dưới góc độ bình đẳng giới

c. Phương án chính sách đề xuất điều chỉnh:

Điều 5. Quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

1. Quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam theo quy định tại Khoản 1 Điều 135 Bộ luật Lao động như sau:

- a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần;
- b) Nhà nước bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới về các lĩnh vực quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều này trong quan hệ lao động, chính sách ưu đãi, xét giảm thuế.

2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động:

- a) Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ; ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn.
- b) Thực hiện các chính sách đối với lao động nữ tốt hơn so với quy định của pháp luật.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động của giải pháp chính sách bao gồm: (i) Lao động nam, lao động nữ đang làm việc trong khu vực có quan hệ lao động, có BHXH bắt buộc (ii) Doanh nghiệp/ Người sử dụng lao động

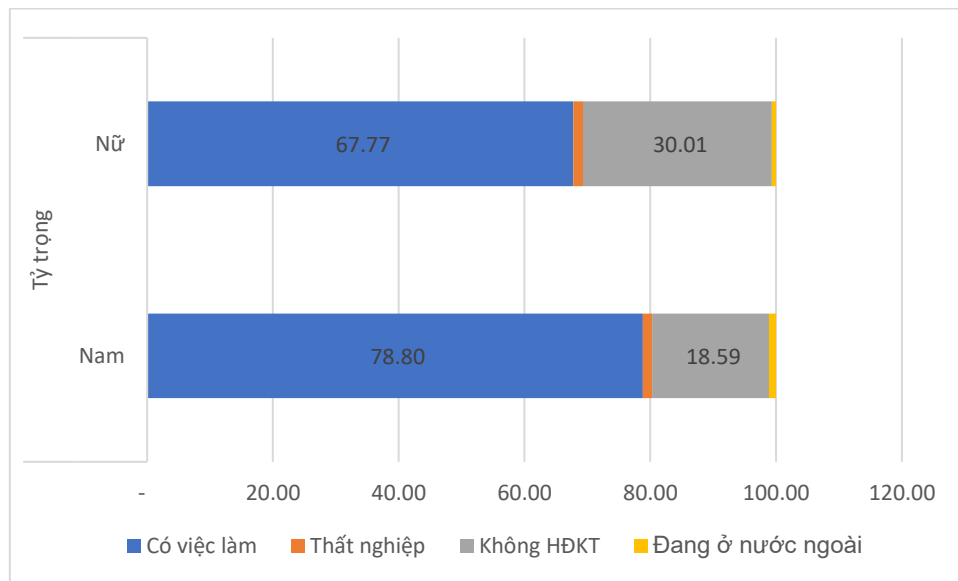
Tác động xã hội:

Người sử dụng lao động, Nhà nước khi thực hiện trách nhiệm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam thì sẽ tạo cơ hội cho lao động nữ tham gia thị trường nhiều hơn. Theo kết quả điều tra lao động – việc làm của Tổng cục thống kê quý 1 năm 2020, hiện tại tỷ lệ nữ có việc làm trong tổng số nữ 15 tuổi trở lên là 67,77% và tỷ lệ dân số nữ 15 tuổi trở lên không hoạt động kinh tế hay không tham gia vào thị trường lao động là 30,01%, trong khi đó tỷ lệ này tương ứng đối với dân số nam từ 15 tuổi trở lên là 78,8% và 18,59%.(hình 2)

Như vậy nếu nền kinh tế tạo việc làm, quản trị thị trường tốt, nhà nước và người sử dụng lao động thực hiện hiệu quả chính sách bình đẳng giới về việc làm thì có thể sẽ tăng tỷ lệ nữ có việc làm ngang bằng với nam hay nói một cách khác, tỷ lệ lao động nữ từ 15 tuổi có việc làm sẽ tăng thêm khoảng 10 điểm %. Khi đó cơ hội việc làm cho lao động nữ sẽ tăng lên trong các ngành, lĩnh vực.

Hình 2. Dân số 15 tuổi trở lên phân theo giới tính

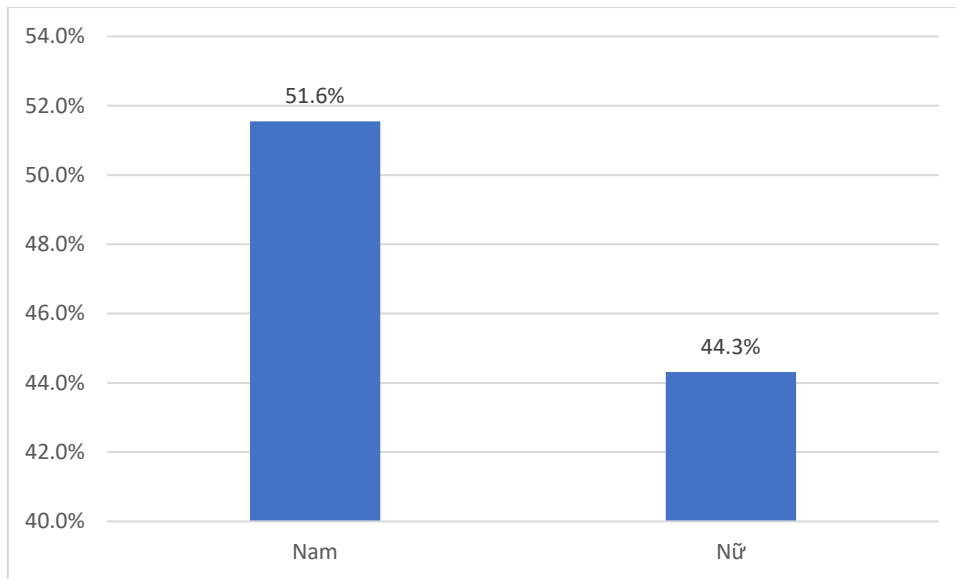
Đơn vị: %



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Quý 1, 2020 của TCTK

Cũng theo kết quả điều tra lao động việc làm quý 1/2020, hiện nay, tính trung bình tỷ lệ có việc làm hưởng lương của lao động nữ thấp hơn so với của lao động nam (44,3% so với 51,6%). Tuy nhiên để có căn cứ khẳng định bình đẳng hay không thì cần phải so sánh người lao động có cùng một số đặc điểm như ngành, nghề làm việc của mỗi giới.

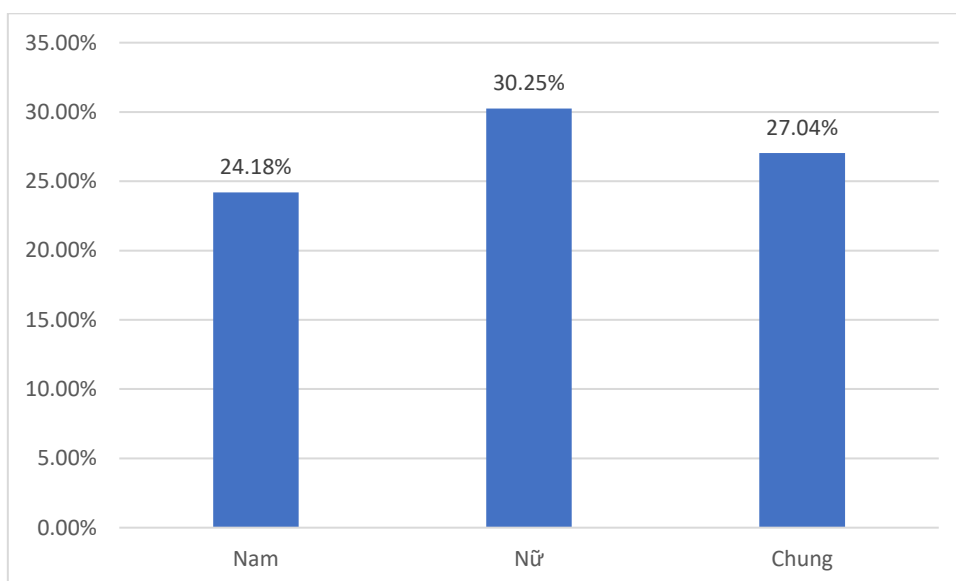
Hình 3. Tỷ lệ nam, nữ có việc làm hưởng lương



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Q1/2020

Do vậy, việc thực hiện và tuân thủ quy định chính sách bình đẳng giới về việc làm có thể giúp tăng tỷ lệ lao động nữ đang làm việc được hưởng lương, tham gia BHXH ngang bằng với lao động nam (tăng thêm khoảng 6%)

Hình 4. Tỷ lệ tham gia BHXH của người lao động đang làm việc



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Q1/2020

Báo cáo sử dụng cách tiếp cận mô hình để xác định chênh lệch về cơ hội việc làm hưởng lương và việc làm được tham gia BHXH của lao động nam so với lao động nữ khi xét thêm các điều kiện để so sánh như trình độ chuyên môn kỹ thuật, nhóm ngành, nghề mà người lao động làm việc, khu vực thành thị, nông thôn, tuổi của người lao động.

Bảng dưới cho thấy lao động nam có cơ hội việc làm hưởng lương cao hơn so với nữ khoảng 7,5% (khi xem xét đến các yếu tố khác, tuy nhiên việc làm mà được tham gia BHXH thì thấp hơn nữ khoảng 1,7%.

Như vậy việc thúc đẩy bình đẳng giới bên cạnh sự phát triển của thị trường lao động sẽ giúp cho cả lao động nam và nữ đều được hưởng lợi, cụ thể lao động nữ có cơ hội tăng tỷ lệ việc làm được hưởng lương thêm 7,5% và lao động nam tăng thêm 1,7% cơ hội được tham gia BHXH, điều này thể hiện tác động tích cực đối với cả hai giới trong việc hướng tới việc làm thỏa đáng.

Bảng 2. Ước lượng cơ hội có việc làm hưởng lương và có được tham gia BHXH của người lao động

Tên biến	Giải thích biến	Cơ hội việc làm hưởng lương		Cơ hội tham gia BHXH	
		Hệ số	Tác động biên	Hệ số	Tác động biên
Giới tính	Nam	0.305	0.076	-0.176	-0.017
Khu vực	Thành thị	0.199	0.050	0.392	0.039
age	Tuổi	-0.046	-0.011	-0.034	-0.003
CMKT2	Sơ cấp	-0.377	-0.093	0.196	0.020
CMKT3	Trung cấp	0.229	0.057	1.178	0.165
CMKT4	Cao đẳng	0.417	0.103	1.243	0.179
CMKT5	Đại học trở lên	0.464	0.115	1.536	0.225
branch2	CNKT	3.946	0.487	4.313	0.793
branch3	CNCBCT	3.908	0.654	4.558	0.767
branch4	Sản xuất PP điện, ga, khí đốt và nước	4.497	0.499	4.776	0.829
branch5	Xây dựng	5.047	0.597	1.630	0.250
branch6	Thương nghiệp	2.114	0.434	1.733	0.259
branch7	Vận tải, kho bãi	1.638	0.345	1.816	0.303
branch8	Khách sạn, nhà hàng	2.523	0.451	1.342	0.197

branch9	Thông tin liên lạc	3.218	0.469	2.734	0.536
branch10	Dịch vụ khác	3.276	0.553	2.932	0.526
nghe2	Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	2.287	0.439	-0.609	-0.047
nghe3	Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	1.116	0.256	-1.451	-0.081
nghe4	Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	1.600	0.337	-1.317	-0.076
nghe5	Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	-0.992	-0.237	-3.346	-0.167
nghe6	Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thủy sản	0.250	0.062	-2.564	-0.112
nghe7	Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan	-0.770	0.186	-4.129	-0.169
nghe8	Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	1.005	0.239	-2.073	-0.114
nghe9	Lao động giản đơn	0.462	0.115	-3.596	-0.271
_cons		-0.943		-0.031	

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Q1/2020

Theo kết quả điều tra lao động việc làm quý 1/2020, tiền lương trung bình của lao động nam là 5,8 triệu đồng/tháng và của lao động nữ là 4,5 triệu đồng/tháng, mức chênh lệch thu nhập hiện nay là 1,3 triệu đồng/tháng. Tuy nhiên, sự chênh lệch này một phần do sự khác nhau lao động nam và lao động nữ và trình độ học vấn, một phần do có sự khác nhau về vị trí việc làm, ngành, nghề công việc đang làm của lao động nam và lao động nữ. Ở một góc độ nào đó cũng có thể coi đây là biểu hiện của bất bình đẳng về cơ hội việc làm giữa lao động nam và lao động nữ, và cả do sự bất bình đẳng trong việc trả lương của người lao động. Do vậy, khi có sự cải thiện liên quan đến bình đẳng giới sẽ tác động đến cơ hội việc làm của nam và nữ được ngang bằng hơn và sẽ giúp giảm khoảng cách về tiền lương giữa lao động nam và nữ bên cạnh sự nỗ lực của mỗi bản thân. Tuy nhiên, khi cả lao động nam và lao động nữ có cùng các cơ hội tiếp cận việc làm bình đẳng thì lao động nam vẫn đang được trả cao hơn so với lao động nữ khoảng

28%, như vậy việc thực hiện nghiêm túc nghị định về bình đẳng giới cũng sẽ có tác động giúp lao động nữ được trả lương cao hơn, và tăng khoảng 28% (bảng 3)

Bảng 3. Kết quả phân tích bất bình đẳng bằng phân rã Blinder Oaxaca

Ln(thu nhập)	Hệ số	Độ lệch	
		chuẩn	P>z
Logarit(tiền lương của nam)	8.672	0.000	0.000
Logarit(tiền lương của nữ)	8.408	0.000	0.000
Chênh lệch Nam so với nữ	0.264	0.000	0.000
Chênh lệch là do khác biệt về:			
<i>Đặc điểm người lao động</i>	<i>-0.049</i>	<i>0.000</i>	<i>0.000</i>
<i>Bất bình đẳng</i>	<i>0.284</i>	<i>0.000</i>	<i>0.000</i>
<i>Đồng thời cả 2 yếu tố</i>	<i>0.030</i>	<i>0.000</i>	<i>0.000</i>

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra lao động việc làm, Q1/2020

Tác động giới

Việc thực hiện các chính sách đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của lao động nam, lao động nữ sẽ góp phần thay đổi nhận thức về bình đẳng giới của cả người sử dụng lao động, người lao động và xã hội (chính sách đối với cả lao động nam và lao động nữ thay vì trước đây bình đẳng giới là chỉ quan tâm đến các chính sách đối với lao động nữ), thêm vào đó, việc chính sách cũng góp phần đảm bảo bình đẳng giới trong cơ hội tiếp cận và có việc làm tử tế đối với cả hai giới

Tóm lại, giải pháp chính sách đưa ra trong dự thảo có tác động tích cực tới lao động nam và lao động nữ dưới góc độ cơ hội tham gia thị trường lao động và có việc làm tử tế (được hưởng lương và có BHXH), ngoài ra giải pháp chính sách cũng có tác động tích cực tới sự thay đổi nhận thức về bình đẳng giới về việc làm trong xã hội khi tiếp cận chính sách đối với cả lao động nam và lao động nữ.

e. Đề xuất: Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các chính sách đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động và các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới nhằm tác động tích cực tới vấn đề việc làm và giới

4.2. Chính sách 2. Chính sách cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ

a. Xác định vấn đề bất cập

Theo báo cáo của các địa phương và bộ, ngành, tại hầu hết các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ đều đã xây dựng buồng tắm, buồng vệ sinh dành riêng cho lao động nữ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, bên cạnh đó, cũng có doanh nghiệp còn chưa xây dựng được hoặc chưa có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh dành riêng cho lao động nữ do điều kiện mặt bằng chật hẹp; có trường hợp lại để sử dụng chung cả nhà tắm và nhà vệ sinh cho lao động nữ. Ngược lại, một số doanh nghiệp đã xây dựng buồng tắm với trang thiết bị hiện đại nhưng người lao động lại không sử dụng hoặc sử dụng không thường xuyên do môi trường làm việc ít bụi và sạch sẽ, nên cũng gây lãng phí cho doanh nghiệp.

Mặc dù kết quả khảo sát thực tế cho thấy việc quy định bắt buộc đảm bảo xây dựng buồng tắm đối với tất cả các doanh nghiệp là chưa thực tế, song việc bố trí buồng tắm phù hợp tại nơi làm việc là rất quan trọng và cần thiết đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, doanh nghiệp chế biến thủy sản hoặc những ngành nghề người lao động phải tiếp xúc với bụi, bẩn, độc hại.

Ngoài việc cải thiện điều kiện làm việc đối với công việc hiện tại, để đảm bảo được khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi của thị trường lao động cũng như thực hiện chức năng giới của phụ nữ, lao động nữ nên được đào tạo thêm nghề dự phòng, tuy nhiên các quy định chính sách được đưa ra trong Nghị định 85 chưa đề cập đến vấn đề này, điều này dẫn tới kết quả khảo sát thực tế cho thấy chưa có doanh nghiệp nào thực hiện việc đào tạo nghề dự phòng cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Tiếp tục đảm bảo cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ

c. Chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Điều 6. Cải thiện điều kiện lao động đối với lao động nữ

1. Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc theo quy định của Bộ Y tế.
2. Khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao động nữ có việc làm thường xuyên, được đào tạo thêm nghề dự phòng, áp dụng chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà phù hợp với nguyện vọng chính đáng của lao động nữ.

d. Đánh giá tác động xã hội và giới của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nữ làm việc trong khu vực có quan hệ lao động; Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động

Tác động xã hội

- Ảnh hưởng đến lao động nữ

Kết quả khảo sát cho thấy hiện vẫn còn 8,3% người lao động trả lời là doanh nghiệp không có buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ. Đối với buồng tắm thì tỷ lệ hiện chưa có buồng tắm cao hơn nhiều so với buồng vệ sinh, có tới gần 40% NLD trả lời khảo sát chưa có buồng tắm tại nơi làm việc phù hợp cho lao động nữ. Điều này cho thấy nếu tiếp tục thực hiện chính sách về bảo đảm buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ tại nơi làm việc, sẽ có thêm 39,58% người lao động có buồng tắm phù hợp theo quy định của Bộ Y tế và 8,3% người lao động có buồng vệ sinh phù hợp (bảng 4).

Bảng 4. Tỷ lệ người lao động có buồng tắm, buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ

Doanh nghiệp có buồng tắm phù hợp cho lao động nữ	Tỷ lệ (%)
Có	50,93
Không	39,58
Không biết	9,49
Doanh nghiệp có buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ	
Có	83,56
Không	8,33
Không biết	8,1

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Tuy nhiên, từ kết quả khảo sát định tính cho thấy tính hiệu quả của chính sách này phụ thuộc vào đặc thù nghề, công việc của người lao động ví dụ với công nhân than, chế biến thủy sản việc có nhà tắm là hết sức cần thiết vì đặc thù môi trường làm việc đòi hỏi người lao động cần phải vệ sinh sạch sẽ trước khi về nhà....trong khi những công việc khác như may mặc hay khôi văn phòng thì không cần thiết và trên thực tế tại những

doanh nghiệp này hiện có bố trí nhà tắm nhưng người lao động cũng không sử dụng. Thêm vào đó, từ kết quả khảo sát doanh nghiệp, 100% các doanh nghiệp đều khẳng định có buồng vệ sinh phù hợp cho lao động nữ, nhưng kết quả khảo sát người lao động vẫn có trên 8% người lao động không biết việc doanh nghiệp có nhà tắm, buồng vệ sinh phù hợp với lao động nữ cũng phản ánh một thực tế là hiện doanh nghiệp có nhà tắm, nhà vệ sinh nhưng người lao động không biết được thế nào là phù hợp.

Kết quả ước lượng mô hình dưới đây cũng khẳng định chưa có bằng chứng cho thấy có tác động từ việc các doanh nghiệp có buồng tắm và nhà vệ sinh phù hợp thì tác động đến sự hài lòng trong công việc của người lao động.

Bảng 5. Mối quan hệ giữa có buồng tắm và nhà vệ sinh phù hợp và sự hài lòng

VARIABLES	Hài lòng với cơ hội sử dụng			
	Hài lòng với công việc hiện tại	Hài lòng với môi trường, cơ sở vật chất, an toàn lao động	kiến thức, kỹ năng của bản thân	có cơ hội phát triển nghề nghiệp
Buongtam	-0.020 (0.093)	0.116 (0.099)	-0.067 (0.098)	-0.006 (0.098)
Nhavs	0.192 (0.125)	-0.192 (0.133)	0.164 (0.132)	0.168 (0.133)
Constant	3.641*** (0.118)	3.845*** (0.126)	3.531*** (0.125)	3.467*** (0.126)

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Điều này cho thấy việc tiếp tục thực hiện chính sách này là cần thiết, song cần sửa đổi quy định về bố trí buồng tắm, buồng vệ sinh tại nơi làm việc, theo hướng phải phù hợp tại nơi làm việc và với từng loại hình doanh nghiệp và có quy chuẩn của buồng tắm, buồng vệ sinh riêng cho lao động nữ.

Đối với chính sách đào tạo nghề dự phòng. Nghề dự phòng ở đây được hiểu là nghề khác so với công việc đang thực hiện. Việc khuyến khích người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động lập kế hoạch, thực hiện các giải pháp để lao

động nữ có việc làm thường xuyên, được đào tạo thêm nghề dự phòng là hoạt động rất có ý nghĩa và thể hiện trách nhiệm xã hội về vấn đề lao động của doanh nghiệp, nếu được thiết kế và thực hiện sẽ giảm rủi ro về việc làm cho người lao động khi mà công việc hiện tại có thể bị cạnh tranh hoặc thay thế trong tương lai. Tuy nhiên chính sách này sẽ hiệu quả nếu hệ thống thông tin thị trường lao động phát triển, hoạt động dự báo nhu cầu việc làm theo các nghề, ngành phản ánh tốt thì việc đào tạo nghề cho lao động nữ sẽ là hữu ích. Thực tế từ kết quả phỏng vấn sâu lao động nữ cho thấy chính sách này hiện tại chưa có tác động tới lao động nữ vì đa số lao động nữ hiện nay không muốn/ chưa nghĩ đến việc học thêm nghề dự phòng mà chỉ cố gắng làm tốt công việc hiện tại để có thu nhập.

- Ảnh hưởng tới DN:

Doanh nghiệp thực hiện tốt điều kiện làm việc với lao động nữ được đánh giá là thực hiện tốt trách nhiệm xã hội, điều này làm tăng uy tín của DN trên thị trường. Tuy nhiên, đối với chính sách đào tạo nghề dự phòng, kết quả phỏng vấn sâu cán bộ phụ trách nhân sự và đào tạo của doanh nghiệp cho thấy quy định chính sách này sẽ gây khó cho doanh nghiệp khi không có căn cứ để xác định cần đào tạo thêm nghề dự phòng gì và đào tạo nghề dự phòng theo hình thức nào. Thêm vào đó, các doanh nghiệp đều theo đuổi mục tiêu lợi nhuận, chi phí đào tạo nghề dự phòng sẽ làm tăng gánh nặng chi phí của doanh nghiệp, thậm chí đào tạo thêm nghề xong không giữ chân được lao động nữ, điều này có thể dẫn tới hiệu ứng ngược khiến các doanh nghiệp không có động lực tuyển lao động nữ, do đó sẽ tác động tiêu cực tới cơ hội việc làm của lao động nữ.

Tác động giới

Các giải pháp chính sách riêng đối với lao động nữ được thực hiện đồng bộ với các giải pháp chính sách bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động được quy định tại dự thảo Nghị định sẽ tác động tích cực đến cải thiện điều kiện, năng lực của lao động nữ và việc thụ hưởng các lợi ích thiết thực từ việc thực thi các giải pháp chính sách đó đối với lao động nữ

Như vậy, việc tiếp tục thực hiện các chính sách cải thiện làm việc cho lao động nữ (nhà tắm, nhà vệ sinh...) có tác động tích cực tới cả người lao động đặc biệt là lao động nữ (có thêm số lao động nữ sẽ được thụ hưởng nhà vệ sinh, nhà tắm đáp ứng yêu cầu, tăng) và người sử dụng lao động, đặc biệt người sử dụng lao đơ (tăng sự hài lòng của người

lao động, tăng uy tín và vị thế của Doanh nghiệp). Tuy nhiên, bên cạnh đó, việc quy định chính sách về phối hợp giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện để lên kế hoạch nghề dự phòng sẽ có khuynh hướng tác động tiêu cực đến cơ hội việc làm của lao động nữ vì sẽ tăng gánh nặng chi phí của doanh nghiệp khi sử dụng nhiều lao động

e. Đề xuất: Cần tiếp tục thực hiện chính sách đảm bảo điều kiện làm việc cho lao động nữ nhưng cần có sự điều chỉnh, cụ thể: Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng vệ sinh tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu, điều kiện, đặc thù ngành nghề, công việc của từng loại hình doanh nghiệp. Đồng thời, đề nghị Bộ Y tế rà soát, sửa đổi văn bản quy định về tiêu chuẩn buồng tắm, buồng vệ sinh,... để các doanh nghiệp có căn cứ đảm bảo điều kiện làm việc đạt chuẩn.

4.3. Chính sách 3: Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính

4.3.1. Giải pháp chính sách 3.1: Kế thừa khoản 1 điều 7 của Nghị định 85: Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

a. Xác định vấn đề bất cập

Về quy định khám sức khỏe định kỳ, trước khi ND 85 có hiệu lực, Bộ Y tế cũng đã ban hành Thông tư số 14/2013/TT-BYT ngày 06/5/2013 về hướng dẫn khám sức khỏe, trong đó có nội dung khám sản phụ khoa. Nghị định 85 tiếp tục quy định cụ thể “khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành”. Tuy nhiên, theo báo cáo tổng kết ND 85, báo cáo của các Bộ, ngành, địa phương đánh giá rất khác nhau về việc thực hiện quy định này: một số địa phương, bộ ngành đánh giá là 100% đơn vị, doanh nghiệp hoặc hầu hết đều tổ chức tốt việc khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, riêng lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản; một số khác cho rằng, việc này được thực hiện chủ yếu là với những doanh nghiệp lớn (như các doanh nghiệp thuộc các tập đoàn kinh tế có sử dụng nhiều lao động nữ, như Tập đoàn dệt may, Tổng công ty hóa chất, ... đã thường xuyên khám sức khỏe định kỳ và khám phụ khoa cho lao động nữ); nhưng có nhiều nơi lại cho rằng nhiều doanh nghiệp chưa thực hiện tốt việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng; mà nếu có tổ chức khám sức khỏe cho người lao động thì cũng qua loa hình thức và không tổ chức khám chuyên khoa phụ khoa cho lao động nữ. Kết quả

khảo sát thực tế 20 doanh nghiệp cũng cho thấy đa số đều thực hiện khám sức khỏe định kỳ, tuy nhiên không phải doanh nghiệp nào cũng có nội dung khám phụ khoa cho lao động nữ. Trong khi đó theo khuyến cáo của các bác sĩ sản phụ khoa, việc khám phụ khoa định kỳ với phụ nữ là một việc làm vô cùng quan trọng, giảm thiểu những mặt rủi ro về sức khỏe cho chị em phụ nữ, giúp phát hiện được nhiều bệnh nguy hiểm nhưng diễn tiến âm thầm như các bệnh lây qua đường tình dục, u nang buồng trứng, u xơ tử cung hoặc ung thư giai đoạn đầu. Do đó việc tiếp tục quy định chính sách về khám sức khỏe định kỳ trong đó lao động nữ được khám phụ khoa theo danh mục đã được quy định là cần thiết

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Tiếp tục đảm bảo chính sách chăm sóc sức khỏe sinh sản đối với lao động nữ

c. Chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Kế thừa khoản 1 điều 7 của Nghị định 85: Khi khám sức khỏe định kỳ, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nữ làm việc trong khu vực có quan hệ lao động; (ii) Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động

Đánh giá tác động xã hội

- Đối với người lao động

Theo kết quả khảo sát người lao động, có tới 90,28% người lao động trả lời là doanh nghiệp nơi họ làm việc có triển khai khám sức khỏe định kỳ cho người lao động. Tại các doanh nghiệp có thực hiện khám sức khỏe định kỳ, phần lớn đều có danh mục khám phụ khoa cho lao động nữ (93,38%). Có thể thấy đây là một kết quả khá cao, tuy nhiên vì khám sức khỏe định kỳ nói chung và khám sức khỏe sản phụ khoa cho lao động nữ đóng vai trò rất quan trọng trong đảm bảo sức khỏe của người lao động nên rất cần thiết tiếp tục thúc đẩy thực hiện chính sách để có thể nâng tỷ lệ người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng được khám sức khỏe định kỳ trong đó có nội dung khám sức khỏe sinh sản lên 100% người lao động. Ngoài ra, đối với lao động nam, hiện tỷ lệ người lao

động được khám sức khỏe nam khoa còn thấp (53,18%) nên cũng cần có chính sách đảm bảo sức khỏe sinh sản của người lao động nam.

Bảng 6. Tỷ lệ người lao động làm việc chia theo chính sách khám bệnh của doanh nghiệp

	%
Tỷ lệ có gói khám sức khỏe định kỳ	90,28
Trong đó:	
Khám sức khỏe sản phụ khoa cho lao động nữ	46,82
Khám nam khoa	6,62
Cả hai	45,56
Tổng cộng	100

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Bên cạnh việc tác động trực tiếp của chính sách nhằm làm tăng tỷ lệ lao động được hưởng dịch vụ khám sức khỏe và chăm sóc sức khỏe sinh sản, việc khám sức khỏe định kỳ trong đó có khám phụ khoa giúp phát hiện sớm các bất thường về sức khỏe trước khi chuyển thành bệnh hoặc bệnh đang ở giai đoạn sớm chưa biểu hiện ra ngoài. Theo kết quả khảo sát, bên cạnh những doanh nghiệp không phát hiện bệnh lý phụ khoa thông qua khám sức khỏe định kỳ hoặc tỷ lệ thấp (1-2% lao động nữ tham gia khám sức khỏe), có những doanh nghiệp, tỷ lệ phát hiện bệnh là tương đối cao (công ty cổ phần Phong Phú – Thành phố Hồ Chí Minh có 27,4% lao động nữ tham gia khám sức khỏe định kỳ phát hiện bệnh lý phụ khoa; tỷ lệ này với công ty Than Khánh Hoà – Thái Nguyên là 15,6%). Kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy kết quả tương tự.

...Doanh nghiệp thuê đơn vị khám chuyên khoa phụ sản từ các bệnh viện có uy tín nên chất lượng khám rất tốt, phát hiện được bệnh và tư vấn cho lao động nữ trong bảo vệ sức khỏe sinh sản, người lao động nữ rất yên tâm... (phỏng vấn sâu cán bộ công đoàn cơ sở công ty TNG Thái Nguyên)

Điều này cho thấy tác động tích cực của chính sách đối với sức khỏe của người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Việc phát hiện bệnh ở giai đoạn sớm giúp việc điều trị dễ dàng, hiệu quả hơn, tiết kiệm chi phí và tránh các biến chứng ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe của người lao động

Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy một số doanh nghiệp thực hiện chính sách này một cách hình thức, khám cho có và do đó khám không bao giờ phát ra bệnh

...Doanh nghiệp không tổ chức khám phụ khoa tại doanh nghiệp mà cả khu công nghiệp tổ chức khám, có một buổi mà khám cho quá nhiều lao động nữ như vậy thì khó mà đảm bảo; chưa kể không đánh giá, kiểm soát được chuyên môn của bác sỹ/người khám, ... nói chung chúng tôi không tin tưởng lắm vào kết quả khám chuyên khoa phụ sản (phỏng vấn sâu người lao động ở công ty Pi Vina Đà Nẵng)

- Đối với DN, khi thực hiện tốt chính sách khám sức khỏe định kỳ cho doanh nghiệp sẽ tăng sự hài lòng và gắn kết của người lao động với doanh nghiệp. Để đánh giá định lượng ảnh hưởng của việc doanh nghiệp có gói khám sức khỏe tác động đến sức khỏe của người lao động cũng như sự hài lòng trong công việc, báo cáo ước lượng mô hình dưới đây.

Kết quả ước lượng dưới cho thấy người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có gói khám sức khỏe tự đánh giá có sức khỏe tốt hơn so với nhóm lao động đang làm việc ở các doanh nghiệp chưa có gói khám sức khỏe định kỳ.

Bảng 7. Gói khám sức khỏe và sức khỏe của NLD

	Coef.	Std. Err.	t	P>t
DN có gói khám sức khỏe	0.153	0.152	0.610	0.044
Kinh nghiệm	-0.041	0.009	-4.430	0.000
Hệ số chặn	4.715	0.291	16.210	0.000
/sigma	1.311	0.091		

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả định lượng cũng cho thấy doanh nghiệp có gói khám sức khỏe định kỳ có tác động tích cực đến sự hài lòng trong công việc của người lao động.

Bảng 8 Gói khám sức khỏe và sự hài lòng

	Coef.	Std. Err.	t	P>t
DN có gói khám sức khỏe	2.103	0.769	2.730	0.007

Kinh nghiệm	-0.020	0.030	-0.660	0.511
Hệ số chặn	5.357	0.860	6.230	0.000
/sigma	3.748	0.419		

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Tác động giới:

Giải pháp chính sách này sẽ đảm bảo tăng cường sức khỏe cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng

e. Đề xuất: Chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nói chung kèm theo gói khám sản phụ khoa cho lao động nữ về cơ bản có tác động tốt đối với cả người lao động và doanh nghiệp sử dụng lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính, bên cạnh gói khám sản phụ khoa cho lao động cũng cần có gói khám nam khoa cho lao động nam. Do vậy, việc tiếp tục quy định chính sách này là cần thiết, Bộ Y tế cần ban hành danh mục cụ thể khám phụ khoa và nam khoa, đồng thời có biện pháp giám sát chặt chẽ quá trình thực hiện chính sách trong thực tế để đảm bảo tác động tốt của chính sách.

4.3.2. Giải pháp chính sách 3.2: Bổ sung 1 khoản trong điều 7 của Nghị định 85: Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.

a. Xác định vấn đề bất cập

Điều 32 của Luật BHXH năm 2014 khoản 1 quy định “trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 5 lần, mỗi lần 1 ngày, trong trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 2 ngày cho mỗi lần khám thai” đây là quy định đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ, đảm bảo chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ, do đó phù hợp với phạm vi điều chỉnh của Nghị định 85/2015.

Thêm vào đó, trên thực tế qua khảo sát của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thì số lần nghỉ trung bình để đi khám thai của lao động nữ trong thời kỳ mang thai là lớn hơn 5 ngày. Đa số đều chủ động đi khám thai hàng tháng do nhận thức của lao động nữ về tầm quan trọng của việc khám thai định kỳ đã nâng lên

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Bảo đảm bao phủ đầy đủ của các chính sách đối với lao động nữ, trao quyền chủ động cho người lao động được lựa chọn phương án sử dụng quyền được chăm sóc sức khỏe khi mang thai theo cách thức phù hợp nhất với điều kiện cụ thể của cá nhân trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động để đảm bảo tính khả thi của giải pháp trong điều kiện đặc thù của doanh nghiệp, ngành, nghề, công việc

c. Phương án chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Bổ sung 1 khoản trong điều 7 của Nghị định: Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động của giải pháp chính sách bao gồm: (i) Lao động nữ trong độ tuổi sinh sản, lao động nữ mang thai đang làm việc trong khu vực có quan hệ lao động, có BHXH bắt buộc (ii) Doanh nghiệp/ Người sử dụng lao động nữ trong độ tuổi sinh sản; (iii) Trẻ em.

Tác động xã hội

Khám thai định kỳ giúp thai phụ theo dõi sức khỏe của mẹ và bé, đồng thời xử lý kịp thời các bất thường xảy ra. Ngoài ra, trong quá trình khám thai, thai phụ còn có cơ hội được tư vấn chăm sóc sức khỏe đúng cách để thai nhi phát triển một cách toàn diện nhất trong bụng mẹ. Kết quả của một số nghiên cứu cho thấy những bà mẹ tuân thủ lịch khám thai định kỳ có tỷ lệ thai nhi tử vong thấp hơn 5 lần, và cân nặng của trẻ đúng tiêu chuẩn nhiều hơn khi được sinh ra (Melrose, 1984; Bose, 1987b; Kwast et al., 1989; Bhatia và Clealandb, 1995). Theo khuyến nghị từ Bệnh viện Từ Dũ, các bà bầu nên đến khám thai thông thường khoảng 11 lần trong suốt thai kỳ, căn cứ theo số tuần tuổi thai.

Hiện nay theo quy định tại điều 32 của Luật Bảo hiểm xã hội: Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai. Tuy nhiên, trên thực tế số lần nghỉ trung bình để đi khám thai của lao động nữ trong thời kì mang thai là lớn hơn 5 (kết quả

khảo sát của nhóm nghiên cứu cho thấy số lần nghỉ đi khám thai trong thời gian làm việc trung bình là 5,2 lần, do theo quy định của luật Bảo hiểm xã hội hiện hành trong thời kỳ mang thai người lao động được nghỉ đi khám thai 5 lần được hưởng đủ lương, và do đó chỉ có 88,37% người lao động được hưởng đủ lương theo hợp đồng khi đi khám thai). Kết quả phỏng vấn sâu cũng cho thấy nhận thức của lao động nữ khi mang thai đối với vấn đề khám thai định kỳ đã nâng lên rất nhiều, đại đa số đều đi khám thai hàng tháng, số lần khám thai vượt quy định hiện hành thì tùy trường hợp có thể sử dụng phép năm, khám ngoài giờ, hay nghỉ không ăn lương ...

Từ khi có thai, em khám thai hàng tháng (nhiều hơn 5 lần/thai kỳ) và cảm thấy yên tâm hơn, có bất cứ vấn đề gì về sức khỏe của mẹ và sự phát triển của bé sẽ được phát hiện và can thiệp kịp thời, ... Sau khi sử dụng hết 5 lần khám thai, em sử dụng ngày nghỉ phép năm hoặc tranh thủ ngày chủ nhật, ngoài giờ làm việc để đi khám thai, ... tuy nhiên khám thai vào chủ nhật, ngoài giờ thì đắt đỏ hơn nhiều vì phải trả tiền khám dịch vụ, ... (phỏng vấn sâu người lao động tại các DN khảo sát)

Nếu thực hiện theo khuyến nghị của chính sách, lao động nữ được đảm bảo quyền và quyền lợi trong thời gian mang thai được đi khám thai đủ số lần theo khuyến nghị của cơ quan y tế; cũng theo đó, trẻ em là con của người lao động làm việc trong khu vực có quan hệ lao động: giảm thiểu tình trạng suy dinh dưỡng, dị tật bẩm sinh: góp phần nâng cao chất lượng dân số và lực lượng lao động của Việt Nam trong tương lai.

Bên cạnh tác động tích cực, theo kết quả phỏng vấn sâu người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp khảo sát cho việc thực hiện theo khuyến nghị có thể làm hạn chế khả năng cạnh tranh của lao động nữ (so với lao động nam) trong thị trường lao động. Người sử dụng lao động phải chi phí cho việc sử dụng lao động nữ nhiều hơn do số ngày nghỉ được hưởng lương của lao động nữ trong độ tuổi sinh sản sẽ tăng lên. Bên cạnh đó, một số cán bộ công đoàn cho rằng quy định chính sách này nếu khuyến khích thì không có tác dụng thực sự, ngoài ra, khi được đưa luật Bảo hiểm xã hội thì đã được tính toán số lần khám thai phù hợp và đáp ứng cơ bản về chăm sóc sức khỏe mẹ và bé trong thời kỳ mang thai (thảo luận nhóm 1 số cán bộ công đoàn, cán bộ nhân sự tại Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Đà Nẵng)

Tác động giới

Việc quy định chính sách trong dự thảo mang tính khuyến khích làm tốt hơn quy định hiện hành này là phù hợp trong bối cảnh hiện nay, sẽ góp phần định hướng nhận thức và hành vi cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc chủ động nâng cao sức khỏe sinh sản của lao động nữ

Tóm lại, các giải pháp chính sách riêng đối với lao động nữ được thực hiện đồng bộ với các giải pháp chính sách bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động được quy định tại dự thảo Nghị định sẽ tác động tích cực đến cơ hội, điều kiện, năng lực của lao động nữ và việc thụ hưởng các lợi ích thiết thực từ việc thực thi các giải pháp chính sách đó đối với lao động nữ. Từ đó, tác động tích cực đến sự gắn kết, ổn định và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, làm giảm áp lực cạnh tranh không bình đẳng giữa người sử dụng nhiều lao động nữ với những người sử dụng lao động khác

e. Đề xuất: Việc thăm khám định kỳ trong quá trình mang thai là việc làm cần thiết, nó góp phần giảm thiểu các rủi ro liên quan đến sức khỏe của bà mẹ và em bé trong suốt thai kỳ. Kết quả khảo sát cũng cho thấy ý thức của lao động nữ đối với vấn đề này đã được nâng lên rõ rệt, các lao động hiện đang mang thai tại các doanh nghiệp khảo sát đều chủ động đi khám thai định kỳ trên 5 lần và có thể thu xếp được thời gian nghỉ ngoài số quy định của luật Bảo hiểm xã hội. Trong khi đó, về phía người sử dụng lao động thì đều không đồng tình với việc quy định chính sách này vì lo ngại chi phí sử dụng lao động nữ trong độ tuổi sinh sản sẽ tăng lên. Do đó, có thể thấy việc quy định hay không quy định chính sách cũng không thay đổi hành vi của lao động nữ mang thai (do đã có nhận thức tốt), nhưng dưới góc độ tác động xã hội và giới, việc quy định chính sách sẽ góp phần định hướng để ngày càng nâng cao sức khỏe sinh sản cho lao động nữ

4.3.3. Giải pháp chính sách 3.3 sửa khoản 2, 3 điều 7 NĐ 85: Khẳng định quyền của lao động nữ được nghỉ nhằm đảm bảo sức khỏe trong thời gian hành kinh và nuôi con nhỏ, đồng thời đa dạng hoá phương án sử dụng quyền của lao động nữ được nghỉ trong thời gian hành kinh và nghỉ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi và trao quyền để lao động nữ lựa chọn phương án phù hợp với điều kiện tại nơi làm việc, nhu cầu thực tế của người lao động trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động

a. Xác định vấn đề bất cập

Khoản 2, 3 điều 7 của Nghị định 85 quy định “lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ như sau: a) Mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động; c) Thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ như sau: a) Mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; b) Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.”, quy định này được ban hành nhằm bảo vệ sức khỏe của lao động nữ đặc biệt là sức khỏe sinh sản.

Bất cập chính trong thi hành quy định lao động nữ được nghỉ hưởng nguyên lương 30 phút mỗi ngày, tối thiểu 3 ngày trong một tháng trong thời gian hành kinh là quy định này rất ít được lao động nữ và người sử dụng lao động thực hiện đúng trên thực tế vì các lý do: (1) khá nhiều lao động nữ sức khỏe bình thường trong thời gian hành kinh, không có nhu cầu nghỉ 30 phút trong ngày làm việc, thay vào đó, họ mong muốn được làm việc để tăng thêm thu nhập; (2) doanh nghiệp khó bố trí cho lao động nữ nghỉ 30 phút trong ca làm việc ở những nơi sản xuất theo dây chuyền đồng thời cũng khó theo dõi, quản lý việc nghỉ 30 phút mỗi ngày của người lao động, nhất là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; (3) trên thực tế, không ít người sử dụng lao động thường lách luật bằng cách không công bố rõ ràng về việc người lao động nữ có hay không thực hiện nghỉ 30 phút; hoặc người sử dụng lao động tự nguyện, tự động trả thêm khoản tiền hỗ trợ hàng tháng cho tất cả lao động nữ theo hình thức “trợ cấp vệ sinh phụ nữ” tương đương với giá trị ngày công lao động được nghỉ.

Bất cập chính trong thi hành quy định lao động nữ được quyền nghỉ hưởng nguyên lương 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi là một số nhóm lao động nữ, đặc biệt là nhóm lao động nữ di cư, không có nhu cầu nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi vì các lý do: (1) lao động nữ đã gửi con về quê cho người thân chăm sóc; (2) lao động nữ đã mất sữa, cạn sữa; (3) lao động nữ di chuyển từ nơi ở đến nơi làm việc bằng xe đưa đón công nhân, nên họ không thể về sớm hoặc đi trễ hơn 60 phút so với thời gian quy định.

Từ bất cập đó cũng đặt ra nhu cầu phải có các phương án (cách thức) linh hoạt để các nhóm lao động nữ có điều kiện, hoàn cảnh khác nhau đều có thể sử dụng quyền nghỉ này một cách phù hợp và có lợi nhất cho sức khỏe sinh sản và việc nuôi con nhỏ.

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Bảo đảm quyền của lao động nữ được nghỉ ngơi đảm bảo sức khỏe trong thời gian hành kinh và nuôi con nhỏ dưới 12 tháng nhưng vẫn đảm bảo nguyên tắc linh hoạt trong thời gian làm việc.

c. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Điều 7. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ

3. Nghỉ trong thời gian hành kinh của lao động nữ:

- a) Lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tối thiểu là 03 ngày trong một tháng; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Thời gian nghỉ cụ thể do người lao động thông báo với người sử dụng lao động phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ;
- b) Trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định tại điểm a khoản này thì người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ;
- c) Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng cho thời gian nghỉ theo quy định tại điểm a khoản này, người lao động được thanh toán thêm tiền lương tối thiểu bằng với tiền lương đã được hưởng đối với thời gian nghỉ và thời gian làm việc không được tính vào thời giờ làm thêm của người lao động.

4. Nghỉ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi:

- a) Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;
- b) Trường hợp lao động nữ có nhu cầu nghỉ linh hoạt hơn so với quy định tại điểm a khoản này thì người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động để được bố trí phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ;
- c) Trường hợp lao động nữ không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý để người lao động làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng cho thời gian nghỉ

theo quy định tại điểm a khoản này, người lao động được thanh toán thêm tiền lương tối thiểu bằng với tiền lương đã được hưởng đối với thời gian nghỉ và thời gian làm việc không được tính vào thời giờ làm thêm của người lao động.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng được đánh giá tác động bao gồm: (i) Lao động nữ, lao động nữ có con nhỏ dưới 12 tháng; (ii) Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động nữ; (iii) Trẻ em dưới 12 tháng là con của người lao động

i) Đánh giá tác động về xã hội

Đối với chính sách nghỉ 30 phút

Kết quả khảo sát thực tế từ phiếu khảo sát và phỏng vấn sâu cho thấy người lao động hiện đang thực hiện quy định này rất đa dạng: một số sử dụng quyền nghỉ 30 phút theo đúng quy định (51,07%); một số xin nghỉ dưới hình thức nghỉ ốm (5,81%); một số không có nhu cầu sử dụng quyền nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh và vẫn mong muốn được làm việc để có thêm thu nhập (43,12%).

Bảng 9: Tỷ lệ người lao động sử dụng thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh

Đơn vị tính: %

Có	51.07
Không	43.12
Không áp dụng	5.81
Tổng	100

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Đặc biệt, vẫn còn một số người lao động chưa biết quy định này (1,2% người lao động không biết đến chế độ này).

Do đó khi điều chỉnh chính sách chuyển sang cách tiếp cận quyền sẽ tác động trước tiên đến nhóm lao động nữ chưa biết đến quyền này của mình, *tỷ lệ biết đến quyền được hưởng chính sách này sẽ tăng lên. Khi biết đến quyền, người ta sẽ sử dụng quyền của mình nhiều hơn và do đó sức khỏe sẽ được cải thiện.* Kết quả ước lượng từ số liệu khảo sát bằng mô hình Tobit như dưới đây. Có thể thấy người lao động có nghỉ trong thời gian có hành kinh có tác động tích cực đến sức khỏe của người lao động.

Bảng 10. Ảnh hưởng của việc nghỉ trong thời gian có hành kinh đến sức khỏe

	Coef.	Std. Err.	P>t	[95% Conf.	Interval]
Có nghỉ hành kinh	0.380	0.170	0.026	0.047	0.714
Số năm kinh nghiệm	-0.033	0.013	0.011	-0.059	-0.008
Hệ số chặn	4.616	0.184	0.000	4.254	4.977
/sigma	1.243	0.105		1.036	1.449

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp cho thấy, đa phần người lao động đều đồng tình với chính sách này vì đáp ứng đúng với nhu cầu cần thiết về sức khỏe của lao động nữ. Tuy nhiên, với một tỷ lệ tương đối cao (43,12%) lao động nữ không nghỉ trong thời gian hành kinh do thấy không ảnh hưởng đến sức khỏe, và/ hoặc không muốn làm ảnh hưởng đến dây chuyền sản xuất, 100% lao động nữ được hỏi khi phỏng vấn sâu đều đồng tình và thấy cần thiết điều chỉnh quy định này theo hướng linh hoạt, một mặt vẫn phù hợp với thể trạng sức khỏe và nhu cầu của lao động nữ, đồng thời vẫn bảo đảm quyền của lao động nữ. Thêm vào đó, khi lao động nữ được quyền linh hoạt lựa chọn thời gian lao động để tăng thu nhập hoặc nghỉ ngơi đảm bảo sức khỏe sẽ yên tâm làm việc, hài lòng và gắn bó với doanh nghiệp hơn.

Bảng dưới đây cho thấy người lao động nghỉ mỗi ngày 30 phút và vẫn hưởng đủ lương hoặc được hỗ trợ bằng tiền hoặc băng vệ sinh miễn phí, có sự hài lòng hơn so với những nhóm khác. Điều này cho thấy người lao động ưa thích nghỉ linh hoạt hơn.

Bảng 11. Ảnh hưởng của áp dụng nghỉ linh hoạt đến sự hài lòng của người lao động

	Coef.	Std. Err.	P>t	[95% Conf.	Interval]
Nghỉ mỗi ngày 30 phút (hưởng đủ lương)	0.145	0.118	0.038	0.127	0.336
Hỗ trợ bằng tiền, hoặc băng vệ sinh miễn phí	0.194	0.147	0.019	0.094	0.383
_cons	3.845	0.096	0.000	3.656	4.034
/sigma	1.179	0.049		1.083	1.274

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Đối với chính sách nghỉ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (chính sách 60 phút)

Quy định “lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi; thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động” là quy định ưu việt, phù hợp với vai trò, “thiên chức” của phụ nữ trong việc cho con bú bằng sữa mẹ cũng như bảo vệ sức khỏe của mẹ và bé. Kết quả khảo sát thực tế cho thấy, hầu như các bà mẹ nuôi con nhỏ đều biết và thực hiện quyền này của mình (khoảng 81% người lao động nghỉ 60 phút mỗi ngày trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng), tuy nhiên bên cạnh đó vẫn còn khoảng 10% người lao động không thực hiện, điều này là do người lao động gửi con ở quê, hoặc nhà quá gần với chỗ làm việc nên tranh thủ nghỉ trưa về cho con bú, thời gian làm việc linh hoạt do chế độ trả lương theo sản phẩm mà không theo dây chuyền (công ty Than Khánh Hoà)..., trong đó tỷ lệ lao động địa phương không thực hiện chính sách này cao hơn so với lao động nhập cư (tỷ lệ lựa chọn phương án không nghỉ là 10,45% và 8,9% tương ứng với nhóm lao động địa phương và nhóm lao động nhập cư).

Theo tính toán từ số liệu lao động việc làm quý 1/2020 của Tổng cục thống kê cho thấy các bà mẹ làm công hưởng lương có 629 nghìn con dưới 12 tháng tuổi, như vậy việc tuân thủ thực hiện chính sách nghỉ trong thời gian nuôi con nhỏ sẽ đảm bảo cho số trẻ em này được chăm sóc đầy đủ.

Cũng tương tự như chính sách nghỉ 30 phút, kết quả khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp cho thấy, đa phần người lao động đều đồng tình với chính sách này vì đáp ứng đúng với nhu cầu cần thiết về sức khỏe của lao động nữ, đồng thời người lao động có thêm thời gian chăm sóc và thực hành nuôi con bằng sữa mẹ.

Mặc dù, tỷ lệ lựa chọn phương án nghỉ linh hoạt ít hơn so với chính sách 30 phút, tuy nhiên đại đa số người lao động đều đồng tình với việc quy định chính sách nghỉ linh hoạt, cho quyền người lao động lựa chọn hình thức sử dụng thời gian nghỉ (nghỉ hàng ngày, nghỉ dồn, và thậm chí không nghỉ có thể đổi thành thu nhập. Việc đáp ứng linh hoạt nhu cầu của người lao động sẽ giúp người lao động yên tâm, hài lòng gắn bó với doanh nghiệp. Bảng dưới cho thấy ở độ tin cậy 90% thì doanh nghiệp có chính sách

lao động nữ trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi có được nghỉ mỗi ngày 60 phút (hưởng đủ lương) có tác động tích cực đến sự hài lòng của người lao động.

Bảng 12. Ảnh hưởng của thực hiện chính sách đến sự hài lòng của người lao động

	Std.			
	Coef.	Err.	t	P>t
Có chính sách nghỉ 60 phút	0.337	0.202	1.670	0.096
Kinh nghiệm	-0.003	0.007	-0.400	0.688
_cons	3.591	0.220	16.310	0.000
/sigma	1.176	0.048		

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

+ Với doanh nghiệp, uy tín và thương hiệu sản phẩm của doanh nghiệp được tăng lên
 + Trẻ em được chăm sóc, bú sữa mẹ và giảm ốm, suy dinh dưỡng Theo Alive&Thrive trẻ được chăm sóc và bú sữa mẹ sẽ giúp giảm 20% tỷ lệ viêm ruột hoại tử ở trẻ non tháng so với trước đây dùng sữa công thức.

Bên cạnh những tác động tích cực, việc áp dụng các chính sách nghỉ đảm bảo sức khỏe cho lao động nữ linh hoạt có thể dẫn tới một số tác động tiêu cực

+ Đối với doanh nghiệp: Công tác quản lý lao động nữ phức tạp hơn, chi phí dành cho lao động nữ tăng thêm tạo tâm lý e dè không thực thi chính sách. Đối với phương án cho phép nghỉ dôn có thể gây khó khăn cho doanh nghiệp nếu trong quá trình cao điểm sản xuất

+ Đối với lao động nữ: Lao động nữ có thể vì thu nhập lựa chọn phương án làm việc thay vì nghỉ ngơi dẫn tới không đảm bảo sức khỏe và thời gian chăm sóc và thực hành nuôi con bằng sữa mẹ.

ii) Đánh giá tác động về giới

Đảm bảo quyền của lao động nữ trong việc được lựa chọn phương án nghỉ ngơi linh hoạt đảm bảo sức khỏe và phù hợp với điều kiện cá nhân

Tuy nhiên quy định lựa chọn phương án nghỉ linh hoạt có thể khiến NSDLĐ gây khó khăn cho lao động nữ (không cho rời khỏi vị trí làm việc để làm trong thời gian hành kinh nếu đã lựa chọn phương án nghỉ linh hoạt (nghỉ dôn) hoặc lấy thêm thu nhập)

Tóm lại, với cách tiếp cận trao quyền quyết định cho người lao động nữ, dự thảo Nghị định đã thiết kế quy định linh hoạt cho việc thực hiện quyền của lao động nữ được nghỉ trong thời gian hành kinh (khoản 3 Điều 6 dự thảo Nghị định) và quyền nghỉ trong thời gian nuôi con nhỏ đến 12 tháng tuổi (khoản 4 Điều 6 dự thảo Nghị định), giải pháp chính sách này có tác động tích cực tới cả lao động nữ, người sử dụng lao động và trẻ em là con của lao động nữ nằm trong đối tượng điều chỉnh của dự thảo chính sách, cụ thể, việc thực hiện theo đúng tinh thần của chính sách sẽ khiến người lao động biết đến quyền của mình nhiều hơn và từ đó sử dụng tốt hơn để nâng cao sức khỏe sinh sản, đồng thời có thể chăm sóc và cho con bú phù hợp với hoàn cảnh gia đình, góp phần nâng cao sức khỏe trẻ em; người sử dụng lao động sẽ tăng được uy tín của doanh nghiệp trên thị trường và sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách dựa trên quyền và nhu cầu của người lao động cũng có thể dẫn tới khó khăn trong công tác quản lý lao động của doanh nghiệp và việc đánh đổi sức khỏe vì kinh tế của người lao động

e. Đề xuất: Quy định chính sách về thời gian nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời kỳ hành kinh và 60 phút mỗi ngày đối với lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng là quy định ưu việt đảm bảo sức khỏe sinh sản và thực hiện thiên chức của lao động nữ. Việc quy định chính sách có các phương án a,b,c là phù hợp vì đã giải quyết được những vướng mắc của cả người lao động và người sử dụng lao động khi thực hiện các quy định trong Nghị định 85/2015/NĐ-CP. Cụ thể: (i) Người sử dụng lao động tránh được tình huống vi phạm pháp luật lao động nếu để người lao động nữ làm việc trong thời gian nghỉ hành kinh, hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Để tránh được tình huống này, họ chấp nhận tăng thêm chi phí trả lương cho người lao động nữ làm việc trong thời gian nghỉ hành kinh, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi; (ii) Mỗi lao động nữ đều có thể thực hiện quyền lựa chọn linh hoạt các cách thức phù hợp với sức khỏe và nhu cầu của cá nhân; đồng thời họ được hưởng thêm tiền lương nếu làm việc trong thời gian nghỉ hành kinh, nuôi con nhỏ.

4.3.4. Giải pháp chính sách 3.4: sửa khoản 4 điều 7 NĐ85: Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Trường hợp

người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc

a. Xác định vấn đề bất cập

Nhận thức và nhu cầu nuôi con bằng sữa mẹ và vai trò của phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc đã tăng một bước đáng kể so với trước khi có Nghị định số 85/2015/NĐ-CP (năm 2015 chỉ có 70 phòng vắt, trữ sữa mẹ tại 14 tỉnh, thành phố nhưng đến tháng 4 năm 2020 đã có 826 phòng vắt sữa ở 515 cơ quan, doanh nghiệp thuộc 41 tỉnh, thành phố, hưởng lợi cho 975,847 lao động nữ, trong đó có 372 doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ đã có phòng vắt, trữ sữa mẹ¹

Tuy nhiên kết quả khảo sát thực tế cho thấy việc triển khai lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc rất đa dạng: Ở các doanh nghiệp lớn gắn với các nhãn hàng quốc tế hoặc doanh nghiệp có yếu tố nước ngoài triển khai khá tốt việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc (công ty may Peuguen, thành phố Hồ Chí Minh, công ty may Son Hà – Đồng Nai, công ty TNG – Thái Nguyên, công ty TNHH Daiwa Việt Nam. Bên cạnh đó, từ báo cáo của các địa phương cho thấy, do đặc thù công việc cũng như các điều kiện khác, nên số doanh nghiệp bố trí lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ cho lao động nữ đang nuôi con nhỏ còn rất ít²; (iii) một số doanh nghiệp đã có lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ và tạo điều kiện cho cả lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên thực hiện vắt, trữ sữa tại nơi làm việc, nhưng các lao động nữ sau khi sinh con đều có tâm lý ngại vắt, trữ sữa ở đây³, với lý do: vị trí lắp đặt chưa hợp lý, mất thời gian đi lại vì khoảng cách khá xa, điều kiện bảo quản, rửa đông sau khi về; hoặc nơi ở bên cạnh doanh nghiệp, nên giờ nghỉ giữa ca có thể về nhà cho con bú... Mặt khác, một số lao động nữ phải gửi con về quê cho người thân chăm sóc, nên việc trữ sữa cũng không có ý nghĩa. Hoặc đặc thù về môi trường lao động tại một số doanh nghiệp không phù hợp để người lao động vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc nơi làm việc như công ty Than Khánh Hoà (Thái Nguyên), công ty chế biến thực phẩm D&N DANI Food (Đà Nẵng).

¹ Báo cáo của tổ chức Alive & Thrive Việt Nam (A&T)

² Báo cáo của Sở LĐTBXH Hà Nội, Hà Nam

³ Báo cáo của Sở LĐTBXH Tiền Giang

Phòng vắt trữ sữa là 1 trong 3 yếu tố chính để lao động nữ duy trì nuôi con bằng sữa khi đi làm ⁴do đó chính sách đảm bảo người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt sữa tại nơi làm việc và tạo điều kiện cho lao động nữ nuôi con từ 12 tháng trở lên vắt trữ sữa tại nơi làm việc cần tiếp tục được thực hiện và có những điều chỉnh phù hợp

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Duy trì nhận thức và khuyến khích thực hành nuôi con bằng sữa mẹ thông qua việc lắp đặt phòng vắt trữ sữa và khuyến khích người lao động vắt trữ sữa tại nơi làm việc

c. Các phương án được đề xuất để giải quyết vấn đề

QUY ĐỊNH HIỆN TẠI	ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI
<p>Điều 7. Chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ</p> <p>4. Người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động.</p>	<p><i>Phương án 1:</i> Giữ nguyên quy định hiện tại</p>
	<p><i>Phương án 2:</i></p> <p>Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc</p>

d. Đánh giá tác động của các phương án đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nữ có con trong độ tuổi 6-24 tháng; Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động nữ có con trong độ tuổi 6-24 tháng tuổi; Trẻ em.

Đánh giá tác động về xã hội

⁴ Báo cáo của tổ chức Alive & Thrive (A&T)

Kết quả khảo sát thực tế 20 doanh nghiệp trên địa bàn 4 tỉnh tiến hành khảo sát cho thấy, trên 90% người sử dụng lao động đồng ý với quan điểm “Doanh nghiệp có thể lắp đặt phòng vắt trữ sữa vì chi phí thiết lập không lớn mà mang lại lợi ích lao động nữ, trẻ nhỏ và doanh nghiệp”, nhưng đồng thời cũng khoảng 90% NSDLĐ lựa chọn rằng nếu luật quy định bắt buộc thì sẽ triển khai lắp đặt phòng vắt trữ sữa.

Như vậy, điều này đồng nghĩa với việc các doanh nghiệp sẵn sàng lắp đặt phòng vắt trữ sữa cho người lao động nếu có quy định chính sách về khía cạnh này.

Nếu áp dụng phương án **chính sách 1** (giữ nguyên như cũ) thì có thể sẽ có một số DN sẽ không thực hiện vì nó không quy định bắt buộc.

Với phương án 2, số lượng phòng vắt trữ sữa trên toàn quốc sẽ tăng lên. Theo số liệu tính toán từ điều tra doanh nghiệp năm 2019 của Tổng cục thống kê cho thấy số doanh nghiệp đảm bảo điều kiện về sử dụng nhiều lao động nữ⁵ là 29.842 doanh nghiệp, chiếm khoảng 5% tổng số doanh nghiệp đang hoạt động theo luật doanh nghiệp ở Việt Nam, trong số này chủ yếu tập trung ở nhóm ngành Công nghiệp chế biến chế tạo (43,3%), tiếp đến là hoạt động kinh doanh buôn bán (chiếm khoảng 20,4%). Số lao động nữ đang làm việc trong các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ khoảng 4,9 triệu người, trong đó 79,3% thuộc nhóm ngành Công nghiệp chế biến. Trong đó nhóm doanh nghiệp sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên là 837 doanh nghiệp, **chiếm 0,13% tổng số doanh nghiệp và chiếm 2,8% số doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ**. Phần lớn tập trung trong ngành Công nghiệp chế biến chế tạo. Như vậy theo phương án 2 thì chính sách bao phủ đến 38,1% số lao động nữ làm việc trong doanh nghiệp, trong đó ngành Công nghiệp chế biến chế tạo là ngành có số lao động nữ được bao phủ nhiều nhất.

Bảng 13. Số doanh nghiệp phân theo sử dụng nhiều lao động nữ và nhóm ngành

⁵ Theo dự thảo ND thì người sử dụng lao động có sử dụng nhiều lao động nữ là người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau đây: a) Sử dụng từ 10 đến dưới 100 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 50% trở lên so với tổng số lao động; b) Sử dụng từ 100 đến dưới 1.000 lao động nữ, trong đó số lao động nữ chiếm 30% trở lên so với tổng số lao động; c) Sử dụng từ 1.000 lao động nữ trở lên.

	Tổng số doanh nghiệp	Tỷ lệ DN có từ 1000 lao động nữ trở lên %	Tỷ lệ lao động nữ trong DN từ 1000 lao động trở lên trong tổng lao động nữ
Nông, lâm nghiệp	11,283	0.12%	24.1%
Thủy sản	2,261	0.04%	20.2%
CNKT	3,698	0.05%	24.6%
CNCBCT	99,960	0.73%	53.4%
SX PP điện, ga, khí đốt	2,828	0.04%	2.5%
Xây dựng	80,847	0.00%	
Thương nghiệp	235,311	0.01%	7.3%
Khách sạn, nhà hàng	22,668	0.07%	13.2%
Vận tải, kho bãi	49,563	0.02%	8.7%
Dịch vụ khác	113,969	0.04%	15.6%
Tổng	622,388	0,13%	38.1%

Nguồn. Tính toán từ số liệu điều tra doanh nghiệp 2019, TCTK

- Đối với người lao động:

Kết quả khảo sát cho thấy hiện tại mới có 21,21% người lao động đã từng sử dụng phòng vắt sữa tại doanh nghiệp. Điều này có thể lý giải bởi nhiều nguyên nhân, bên cạnh nguyên nhân hiện vẫn còn một tỷ lệ không nhỏ lao động nữ có nhận thức chưa đầy đủ về việc nuôi con bằng sữa mẹ, nên khi trở lại làm việc họ thường cho con uống sữa công thức. Ngoài ra do đặc thù công việc, nhiều lao động nữ cho rằng môi trường và cơ thể không đảm bảo vệ sinh để vắt, trữ sữa tại nơi làm việc (thảo luận nhóm và phỏng vấn sâu tại công ty Than Khánh Hoà (Thái Nguyên), công ty chế biến thực phẩm D&N DANI Food (Đà Nẵng))... ,

Với những lao động sử dụng phòng vắt trữ sữa tại nơi làm việc, tỷ lệ lao động là người địa phương sử dụng phòng vắt trữ sữa cao gấp 1,5 lần so với lao động nhập cư, điều này cũng dễ dàng lý giải vì có một bộ phận không nhỏ lao động nhập cư không có con nhỏ sống cùng do gửi con ở quê cho ông bà trông nên không có nhu cầu cho con bú và nuôi con bằng sữa mẹ sau khi trở lại làm việc (Bảng 14). Trong khi đó, kết quả khảo sát cũng

cho thấy có tới khoảng 25% lao động nữ đang nuôi con nhỏ cho con bú và vắt sữa trong thời gian làm việc. Điều này cho thấy, hiện đang có khoảng cách giữa tỷ lệ lao động nuôi con bằng sữa mẹ và lao động đang sử dụng phòng vắt, trữ sữa nơi làm việc. Đặc biệt, trong gần 80% người lao động chưa sử dụng phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc, có tới 35,61% người lao động chưa bao giờ thấy phòng vắt, trữ sữa

Bảng 14: Tỷ lệ lao động nữ sử dụng phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc

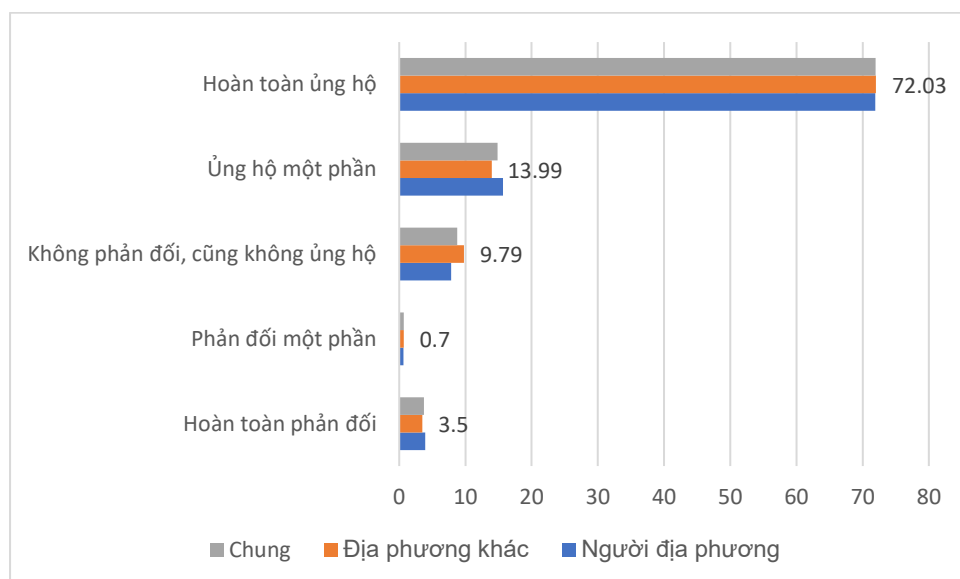
Đơn vị tính: %

	Người địa phương	Địa phương khác	Chung
Chưa bao giờ thấy phòng vắt sữa	33.57	37.9	35.61
Đã từng thấy phòng vắt sữa, nhưng chưa bao giờ sử dụng	41.43	45.16	43.18
Đã sử dụng để cho con bú và/hoặc vắt sữa	25	16.94	21.21

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Bên cạnh đó, thực tế khảo sát cho thấy người lao động có nhu cầu cao (72% ủng hộ hoàn toàn) với việc có phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc (Hình 5)

Hình 5: Tỷ lệ người lao động ủng hộ có phòng vắt, trữ sữa tại nơi làm việc



Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Với thực trạng này, khi chính sách khuyến khích lắp đặt phòng vắt, trữ sữa nơi làm việc đáp ứng nhu cầu của người lao động tiếp tục được thực hiện, sẽ tác động nâng tỷ lệ bà mẹ nuôi con bằng sữa mẹ sử dụng phòng vắt, trữ sữa. Điều này trùng với kết quả nghiên

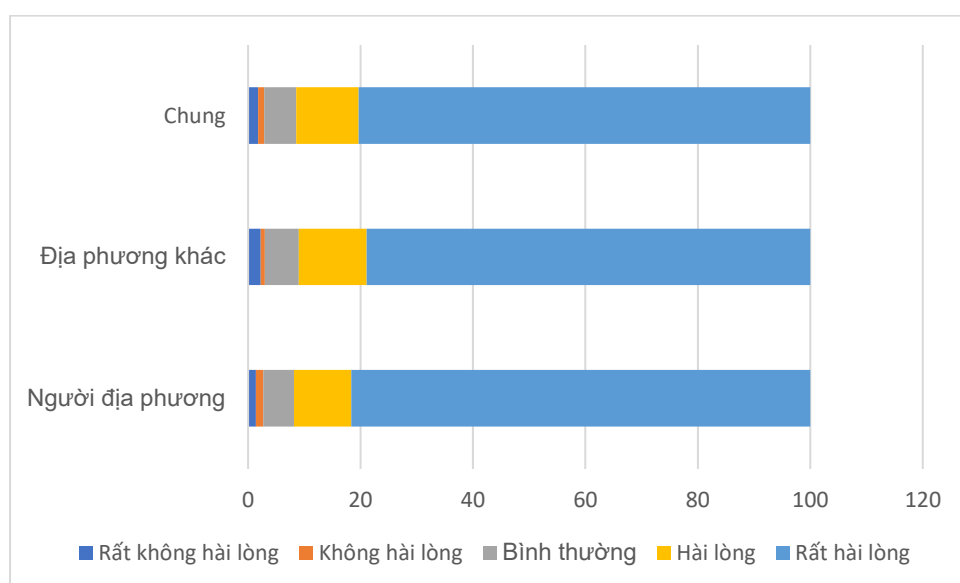
cứu của tổ chức A&T Việt Nam, theo đó, lao động nữ làm việc tại nơi có phòng vắt, trữ sữa mẹ duy trì nuôi con bằng sữa mẹ thành công cao gấp 2,38 lần so với nhóm lao động nữ làm việc tại nơi không có phòng vắt, trữ sữa mẹ

Thêm vào đó, với việc có phòng vắt trữ sữa, lao động nữ có con trong độ tuổi 6 -24 tháng tuổi có thể duy trì được nguồn sữa mẹ để nuôi con. Khảo sát thực tế, phỏng vấn sâu hai trường hợp đang có con nhỏ trong giai đoạn 6 – 24 tháng tại các doanh nghiệp đã chứng minh điều này.

Trường hợp thứ nhất, lao động nữ 27 tuổi, có con 7 tháng, hiện đang làm việc tại công ty Peugeot, thành phố Hồ Chí Minh. Qua lời kể bạn cho biết, mặc dù công ty có phòng vắt trữ sữa nhưng bạn không sử dụng vì cho rằng vắt sữa trong thời gian làm việc, khi cơ thể mẹ không sạch sẽ thì không đảm bảo chất lượng sữa, do đó thời gian đầu sau khi trở lại làm việc, khi bị căng sữa bạn vào phòng vệ sinh vắt bỏ sữa. Sau 1 tháng đi làm, lượng sữa đã giảm 40%, chỉ đủ cho con bú trong thời gian mẹ ở nhà)

Trường hợp thứ 2: Lao động nữ 22 tuổi tại công ty may Sơn Hà, Đồng Nai. Bạn có con 9 tháng tuổi, hiện tại sử dụng phòng vắt sữa tại công ty, mỗi ngày vắt sữa 2 lần tại công ty, nên nguồn sữa vẫn nhiều, con lên cân đều 1-1,2kg/ tháng và hầu như không ốm. Ngoài ra, việc có phòng vắt trữ sữa cũng tăng sự hài lòng và gắn bó với DN của người lao động.

Hình 6. Sự hài lòng của NLD đối với việc doanh nghiệp có phòng vắt trữ sữa



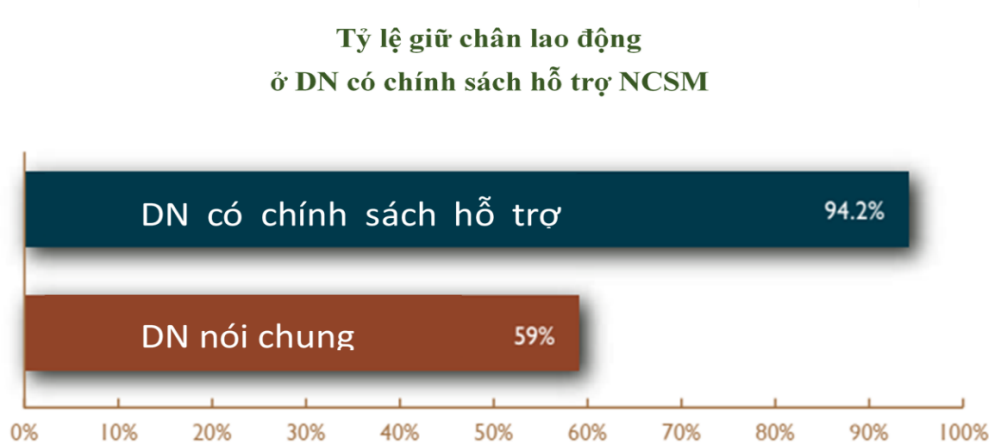
Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Kết quả khảo sát cho thấy DN có phòng vắt, trữ sữa có tỷ lệ người lao động hài lòng ở mức cao (hình 6). Điều này cũng trùng với phát hiện được đưa ra trong báo cáo của A&T (2020) trích từ nghiên cứu của Galtry J. Lactation (1997)⁶, theo đó, lao động nữ làm việc tại doanh nghiệp có chính sách hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ (NCBSM) và nghỉ thai sản tốt cảm thấy hài lòng, gắn kết với doanh nghiệp cao hơn gấp 3 lần, từ đó năng suất lao động cao hơn.

- Đối với doanh nghiệp

Báo cáo của A&T (2020) trích từ kết quả nghiên cứu của Ortiz, J, McGilligan K, & Kelly P. (2004) (Ortiz, J, McGilligan K, & Kelly P. (2004), Duration of breast milk expression among working mothers enrolled in an employer-sponsored lactation program. Pediatric Nursing, American Journal of Health Promotion, 30(2):111-119), chỉ ra rằng với các doanh nghiệp thực hiện tốt chính sách hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ và nghỉ thai sản thì tỷ lệ giữ chân người lao động là 94%, cao gần gấp đôi tỷ lệ chung của các doanh nghiệp. Ngoài ra, việc nuôi con bằng sữa mẹ cũng giảm tỷ lệ lao động nữ nghỉ làm để nuôi con ốm (Lao động nữ nuôi con bằng sữa công thức có xu hướng nghỉ trông con ốm nhiều gấp 3 lần lao động nữ NCBSM – báo cáo A&T, 2020). Trong bối cảnh cạnh tranh lao động trên thị trường lao động ngày càng gay gắt, đây là tác động rất tích cực của chính sách này.

Hình 7: Tỷ lệ giữ chân lao động ở DN có chính sách hỗ trợ NCBSM



⁶ Galtry J. Lactation and the labor market: breastfeeding, labor market changes, and public policy in the United States. Health Care Women Int. 1997;18(5):467-480. doi:10.1080/07399339709516301

Nguồn: Báo cáo A&T

Thêm vào đó, khi các doanh nghiệp của Việt Nam ngày càng hội nhập sâu vào thị trường thế giới, việc thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ nuôi con bằng sữa mẹ còn góp phần đảm bảo uy tín của doanh nghiệp với các đối tác, bạn hàng nước ngoài.

Tuy nhiên bên cạnh đó, từ kết quả khảo sát cũng cho thấy một số doanh nghiệp (công ty Vina Wood – thành phố Hồ Chí Minh) mặc dù thuộc nhóm sử dụng nhiều lao động nữ nhưng hầu hết đều đã đủ số con theo quy định của nhà nước hoặc lao động lớn tuổi nên nhiều năm liền không có ai sinh con, nên quy định bắt buộc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa là không phù hợp, thậm chí tạo gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp.

- Đối với trẻ em

Tiến sĩ Tedros Adhanom Ghebreyesus, Tổng giám đốc WHO cho biết: “Nuôi con bằng sữa mẹ giúp trẻ có được sự khởi đầu tốt nhất có thể trong cuộc sống”.

Báo cáo của UNICEF (2018) cũng cho thấy Việc tăng cường nuôi con bằng sữa mẹ có thể ngăn chặn 823 nghìn ca tử vong ở trẻ em dưới năm tuổi hàng năm

ii) Đánh giá tác động về giới

Đảm bảo quyền của lao động nữ trong việc nuôi con bằng sữa mẹ

e. Đề xuất: Chính sách quy định về lắp đặt phòng vắt trữ sữa tại nơi làm việc là một chính sách nhân văn, có tác dụng tích cực đối với việc thực hành nuôi con bằng sữa mẹ, tăng cường chất lượng của dân số. Chi phí lắp đặt phòng vắt trữ sữa không quá lớn và các doanh nghiệp đều sẵn sàng chi trả khoản chi phí này. Tuy nhiên, nhu cầu phòng vắt, trữ sữa mẹ không đồng đều ở các doanh nghiệp, phụ thuộc vào quy mô/số lượng lao động nữ nuôi con bằng sữa mẹ trong các thời điểm khác nhau; hình thức làm việc (làm việc từ xa, làm việc tại nhà, làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian); và nhận thức, thói quen của lao động nữ trong việc vắt, trữ sữa mẹ. Do đó, không nên quy định chính sách bắt buộc lắp đặt phòng vắt trữ sữa đối với tất cả các doanh nghiệp mà chỉ nên quy định bắt buộc với doanh nghiệp sử dụng trên 1000 lao động nữ vì nếu theo điều kiện này chỉ có **0,13% số doanh nghiệp thuộc đối tượng điều chỉnh** (837 doanh nghiệp trong tổng 622.388 doanh nghiệp) nhưng **bao phủ đến 38% số lao động nữ** đang làm việc. Bên cạnh đó khi thực thi chính sách cần có các biện pháp

nâng cao hiệu quả sử dụng phòng vắt sữa: thuận tiện cho người lao động sử dụng, kín đáo, bảo đảm vệ sinh.

4.3.5 Giải pháp chính sách 3.5: Bổ sung điều về nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con

a. Xác định vấn đề bất cập

Điều 160 BLLĐ năm 2012 quy định không sử dụng lao động nữ trong ba loại công việc: i/ Công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ (theo Danh mục do Bộ LĐTB&XH và Bộ Y tế ban hành); ii/ Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước và iii/ Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ. Quy định này được ban hành nhằm bảo vệ lao động nữ bằng cách loại trừ họ khỏi các công việc nặng nhọc, các công việc được xác định là có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ của lao động nữ.

Tuy nhiên, theo ý kiến của Ủy ban CEDAW và nhiều chuyên gia quốc tế về lao động và bình đẳng giới, việc quy định một danh mục rộng không được sử dụng lao động nữ là cách tiếp cận không phù hợp với nguyên tắc bình đẳng giới, không phân biệt đối xử về giới, một mặt, phân biệt đối xử đối với lao động nữ, loại trừ họ khỏi cơ hội tiếp cận, lựa chọn việc làm họ muốn làm và có năng lực làm và vì vậy ngăn cản họ có thu nhập từ việc làm một số công việc

Thêm vào đó, việc chỉ tập trung vào công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ của lao động nữ sẽ không đảm bảo bình đẳng trong bảo vệ chức năng sinh sản của lao động nam, hay nói một cách khác việc quy định lao động nam và nữ chưa bình đẳng về quyền tiếp cận việc làm đồng thời cũng chưa bình đẳng trong việc được cảnh báo và bảo vệ trước tác động của các công việc nhất định có ảnh hưởng xấu đối với sức khoẻ sinh sản.

Nghị định 85/2015 cụ thể hóa các chính sách đối với lao động nữ từ Bộ luật lao động 2012, tuy nhiên trong nghị định chưa đề cập tới nội dung chính sách này

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Đảm bảo quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính. Người lao động được cung cấp đầy đủ thông tin và có quyền lựa chọn làm hay không làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con

c. Chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Điều 11. Nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con

1. Danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con của người lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm rà soát các công việc dựa theo danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con tại Khoản 1 Điều này. Trên cơ sở đó có kế hoạch tổ chức lao động, cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để người lao động lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục quy định tại khoản 1 Điều này.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nam và lao động nữ; Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động; Cơ quan quản lý nhà nước.

i) Đánh giá tác động về xã hội

- Đối với Lao động nam, nữ

Việc bổ sung chính sách này có tác động tích cực, mang lại cơ hội cho lao động nam, nữ có quyền chủ động bảo vệ chức năng sinh sản theo nhu cầu cá nhân. Nếu người lao động đang trong độ tuổi sinh sản sẽ chủ động lựa chọn công việc nhằm tránh những nguy cơ bệnh tật có thể gây ra cho thai nhi. Khi không có/ không còn nhu cầu thụ thai, mang thai, nuôi con bằng sữa mẹ, người lao động có quyền quyết định ký hợp đồng lao động làm các công việc có những yếu tố rủi ro ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, theo nhu cầu/nguyện vọng cá nhân (muốn có thu nhập cao, yêu thích công việc); giúp người lao động (nam và nữ) cân bằng giữa vai trò sản xuất (công việc, sự nghiệp) và vai trò tái sản xuất (sinh ra những đứa trẻ khỏe mạnh, không bị bệnh).

- Tác động đối với doanh nghiệp

Chính sách có tác động tích cực đối với DN có các công việc ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản của lao động nam, nữ; giúp DN dễ dàng hơn trong tuyển dụng và sử dụng lao động ở các công việc trong Danh mục theo đúng quy định của pháp luật, giảm bớt các vi phạm của DN trong lĩnh vực này thực hiện nghiêm túc trách nhiệm cung cấp đầy đủ thông tin về công việc (các yếu tố điều kiện lao động) có gây ảnh hưởng đến chức năng

sinh sản và nuôi con nhỏ của lao động nữ/nam trong Danh mục có tại Doanh nghiệp để họ cân nhắc trước khi ký kết hợp đồng lao động. Tuy nhiên, số lượng doanh nghiệp có công việc trong Danh mục có thể tăng lên do phải liệt kê thêm các công việc ảnh hưởng đến lao động nam mà trước đây chưa có.

- Tác động đối với trẻ em là con của người lao động làm việc trong khu vực có quan hệ lao động:

Nếu Danh mục được lập một cách khoa học và cập nhật thường xuyên theo tiến bộ của y tế và công nghệ hiện đại về sức khỏe sinh sản thì trẻ em sẽ được bảo vệ tốt hơn từ khi chuẩn bị mang thai đến hết thời kỳ bú mẹ, đảm bảo chăm sóc sức khỏe tốt hơn, phòng tránh các bệnh, tật. Chính sách này góp phần nâng cao chất lượng dân số và lực lượng lao động của Việt Nam trong tương lai.

- Tác động đối với cơ quan quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động, thanh tra lao động:

Chính sách có thể khiến cho công tác quản lý nhà nước về an toàn vệ sinh lao động và thanh tra lao động phức tạp hơn do phải tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các doanh nghiệp có các công việc trong Danh mục này, bên cạnh đó tuyên truyền, hướng dẫn các DN thường xuyên cập nhật danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng tới chức năng sinh sản của người lao động và thông báo cho người lao động, đồng thời cải thiện điều kiện lao động, an toàn vệ sinh lao động.

ii) Đánh giá tác động về giới

Chính sách mang lại cơ hội bình đẳng cho lao động nam và nữ chủ động trong lựa chọn việc làm phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế trong mỗi giai đoạn của cuộc đời; giúp người lao động (nam và nữ) cân bằng giữa vai trò sản xuất (công việc, sự nghiệp) và vai trò tái sản xuất (sinh ra những đứa trẻ khỏe mạnh, không bị bệnh), tạo ra sự công bằng giữa lao động nam và nữ trong tiếp cận các cơ hội việc làm theo nhu cầu, nguyện vọng và thụ hưởng lợi ích (thu nhập, phát triển nghề nghiệp) của cá nhân người lao động. Đồng thời, chính sách hướng tới bảo vệ sức khỏe sinh sản cho cả lao động nam và nữ, đảm bảo cho thế hệ tương lai khỏe mạnh. Tác động tích cực về bình đẳng giới, thúc đẩy chia sẻ trách nhiệm tái sản xuất (sinh đẻ) giữa người vợ và người chồng hoặc giữa những người bạn đời với nhau

e. Đề xuất: Chính sách về danh mục nghề có ảnh hưởng tới chức năng sinh sản của người lao động là cần thiết. Nhà nước cần ban hành danh mục nghề và có biện pháp kiểm tra việc doanh nghiệp thực hiện rà soát và công khai danh mục công việc, nghề thuộc danh mục này. Người lao động cần nâng cao nhận thức để có sự lựa chọn phù hợp với điều kiện của bản thân.

4.4. Chính sách 4: Cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con của NLĐ, thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới

4.4.1. Giải pháp chính sách 4.1

Sửa điều 9, điều 11 của NĐ 85- NSDLĐ được khuyến khích tham gia tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ/đóng góp một phần kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo của người lao động. Chi phí của NSDLĐ khi thực hiện các biện pháp này và các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy BDG khác được hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước theo pháp luật về thuế.

a. Xác định vấn đề bất cập

Kết quả báo cáo thực hiện NĐ 85 cho thấy quy định nghĩa vụ của NSDLĐ giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, trên thực tế, tính khả thi rất thấp. Bên cạnh một số địa phương có nhiều doanh nghiệp và các khu công nghiệp, khu chế xuất, đã thực hiện vận dụng các chính sách của Nhà nước để hỗ trợ có hiệu quả cho các doanh nghiệp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ (ví dụ tỉnh Đồng Nai, trên địa bàn huyện Trảng Bom và huyện Xuân Lộc, Tập đoàn Phú Thái đầu tư xây dựng 02 trường mẫu giáo và đã tiếp nhận trên 3.000 con em của người lao động; Công ty cổ phần Tae Kwang Vina Industrial đã đầu tư xây dựng trường mầm non với diện tích 7.500 m² và tiếp nhận chăm lo cho hơn 600 con em của người lao động; Công ty TNHH Pou Chen Việt Nam đã xây dựng Trường mầm non Những Bông Hoa Nhỏ (được xây dựng trên diện tích khu đất là 10.650 m², diện tích xây dựng là 3.430 m², với kinh phí hơn 60 tỷ đồng, có 18 phòng học, nhiều phòng chức năng như phòng âm nhạc, hội họa, y tế, nhà bếp, thể dục, trò chơi... có thể đáp ứng được tới 700 trẻ em con của người lao động), hầu hết các địa phương do khó khăn về quỹ đất hạn hẹp và cũng chưa được thể hiện trong quy hoạch của các địa phương, nên phần lớn các doanh nghiệp và khu công nghiệp đều chưa thực hiện được việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo. Còn một vài doanh nghiệp lớn sử dụng nhiều lao động nữ, có nhu cầu xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo thì

lại gặp khó khăn về việc xin giấy phép cũng như việc quản lý loại hình này vì điều kiện thành lập, hoạt động tương đối phức tạp.

Việc hỗ trợ/ thanh toán một phần chi phí gửi nhà trẻ, mẫu giáo cho con của người lao động cũng là thách thức với các doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp đã thỏa thuận với người lao động, các cấp công đoàn sử dụng một phần từ quỹ phúc lợi để hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ gửi con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo, hoặc đưa nội dung hỗ trợ một phần kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo đối với lao động nữ có con trong độ tuổi này vào thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, mức hỗ trợ chi phí gửi con được tính theo đầu trẻ là rất khác nhau. Có nơi mức hỗ trợ từ 200.000 đồng/trẻ/tháng đến 1.000.000 đồng/trẻ/tháng, nhưng có nơi còn mang tính tượng trưng, chỉ 30.000 đồng/trẻ/tháng. Còn phần lớn, người lao động và người sử dụng lao động chưa thỏa thuận được với nhau về nội dung này.

Thêm vào đó, với các doanh nghiệp đã thực hiện chính sách hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ chi phí gửi trẻ cho người lao động, hầu như các doanh nghiệp đều chưa nhận được ưu đãi về chính sách thuế của nhà nước

Ngoài ra, các quy định chính sách chỉ đảm bảo cho con của lao động nữ là chưa đảm bảo được tinh thần của Công ước 156 của ILO, theo đó việc phát triển, thúc đẩy các dịch vụ chăm sóc trẻ em và giúp đỡ gia đình là nhằm phục vụ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động, bao gồm lao động nữ và lao động nam

Do đó, để nâng cao tính khả thi của quy định này cần có chính sách khuyến khích của Nhà nước khi NSDLĐ thực hiện biện pháp hỗ trợ của doanh nghiệp, thể hiện việc cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và doanh nghiệp và đảm bảo các bình đẳng giới.

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính, nhấn mạnh rằng việc chỉ hỗ trợ lao động nữ không đủ để thúc đẩy bình đẳng giới.

c. Chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Điều 9. Giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo

1. Căn cứ điều kiện cụ thể, người sử dụng lao động xây dựng phương án, kế hoạch giúp đỡ, hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu

giáo đối với người lao động có con trong độ tuổi gửi trẻ, mẫu giáo bằng tiền mặt hoặc hiện vật. Người sử dụng lao động quyết định mức và thời gian hỗ trợ sau khi trao đổi, thảo luận với đại diện lao động nữ thông qua cơ chế quy định tại Điều 4 Nghị định này.

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Điều 10. Chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động

1. Người sử dụng lao động đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo, phòng vắt, trữ sữa mẹ, cơ sở y tế, công trình văn hóa và các công trình phúc lợi khác, nếu đủ điều kiện về quy mô, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật thì được hưởng chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định hiện hành của Nhà nước về chính sách khuyến khích xã hội hóa đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường.

Trường hợp đầu tư xây dựng nhà ở cho người lao động thì được hưởng các chính sách ưu đãi theo quy định của Luật nhà ở.

2. Người sử dụng lao động được Nhà nước hỗ trợ như sau:

a) Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về thuế thu nhập doanh nghiệp;

b) Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này được tính vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

d. Đánh giá tác động của chính sách

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nam, nữ có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo, trong khu vực có quan hệ lao động; Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động nữ và nam có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo; Trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo (con của người lao động).

Tác động về xã hội

Theo quy định hiện hành tại Nghị định 85 (khoản 1, điều 9) quy định giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ. Quy định này mang nặng định kiến giới về công việc chăm sóc con nhỏ chỉ gắn với phụ nữ; mặt khác bỏ qua quyền lợi của nam giới có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo được hỗ trợ một phần kinh phí từ phía Doanh nghiệp và Nhà nước. Thêm vào đó, trong

điều kiện Chính phủ chưa thể đảm bảo cung cấp dịch vụ nhà trẻ, mẫu giáo cho tất cả trẻ em trong độ tuổi, việc DN tham gia hỗ trợ hoặc thanh toán chi phí nhà trẻ, mẫu giáo cho con người lao động (nam và nữ) là rất cần thiết.

Do đó, việc quy định giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động (bao gồm cả lao động nam và lao động nữ) sẽ tác động tích cực tới các đối tượng có liên quan, cụ thể

- Đối với lao động nam và nữ có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo:

Người lao động sẽ được DN hỗ trợ trong trông nom, chăm sóc con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo, giúp họ hài lòng và yên tâm làm việc. Từ số liệu khảo sát cho thấy ở các doanh nghiệp có hỗ trợ chi phí gửi trẻ thì sự hài lòng của người lao động cao hơn so với việc không hỗ trợ chi phí gửi trẻ là khoảng 12%. Mặc dù khoản hỗ trợ của doanh nghiệp cho người lao động không nhiều nhưng việc có quy định sẽ tạo niềm tin của người lao động vào doanh nghiệp, doanh nghiệp thể hiện sự quan tâm của mình đến người lao động và cả gia đình của người lao động.

Bảng 15. Mối quan hệ giữa hỗ trợ chi phí gửi trẻ và sự hài lòng của người lao động

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)
		Hài lòng với		
	Hài lòng với công việc hiện tại	Hài lòng môi trường, cơ sở vật chất, an toàn lao động		
		cơ hội sử dụng kiến thức, kỹ năng của bản thân		
		có cơ hội phát triển nghề nghiệp		
Hỗ trợ chi phí gửi trẻ	0.12** (0.106)	0.095* (0.104)	0.083* (0.105)	0.075* (0.106)
Constant	3.742*** (0.059)	3.664*** (0.059)	3.607*** (0.059)	3.637*** (0.060)
Standard errors in parentheses				
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Thêm vào đó, trong thực tế có khá nhiều trường hợp chỉ có người cha là lao động làm việc ở khu vực có quan hệ lao động nên việc DN hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nam có tác động rất tích cực đối họ và gia đình. Quy định chính sách sẽ góp phần xóa bỏ dần định kiến về công việc chăm sóc con nhỏ gắn với phụ nữ; khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con nhỏ; mang lại cơ hội cho lao động nữ giành nhiều thời gian cho hoạt động sản xuất và phát triển sự nghiệp bản thân, nâng cao vị thế kinh tế và xã hội cho lao động nữ.

- Tác động đối với trẻ em là con của người lao động:

Tác động tích cực của chính sách này là gia tăng được diện trẻ em trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo được tiếp cận hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo, được chăm sóc tốt hơn, an toàn hơn. Thêm vào đó, tăng được khả năng tiếp cận với hệ thống nhà trẻ, mẫu giáo nên được giáo dục sớm tốt hơn, chuẩn bị tốt nền tảng cho tương lai.

Kết quả khảo sát cho thấy hiện tại vẫn còn gần 20% người lao động có con trong độ tuổi nhà trẻ mẫu giáo không cho con đi học, bên cạnh lý do là gia đình có ông bà trông nom giúp, vẫn có 5% người lao động đưa ra lý do không cho con đi học vì trường cách xa chỗ ở và 2,5% chọn lý do vì tiền học quá đắt. Ngoài ra, qua kết quả khảo sát cũng có tới 83,07% người lao động có nhu cầu nhà trẻ, lớp mẫu giáo gần nơi làm việc. Do vậy khi áp dụng chính sách, DN có sự hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ hoặc tổ chức, xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo sẽ tạo điều kiện để con người lao động trong doanh nghiệp chưa được đi học vì lý do tiền học và trường xa được đi học, thậm chí còn có tác động giảm tỷ lệ người lao động đang gửi con cho ông bà trông, điều này đồng nghĩa với việc tỷ lệ trẻ em được tiếp cận với nhà trẻ, mẫu giáo, được hưởng giáo dục sớm sẽ tăng lên.

- Tác động đối với Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động: Quy định chính sách này có thể làm tăng nghĩa vụ của DN do mở rộng những tiện ích hỗ trợ này tới lao động nam. Tuy nhiên với chính sách khuyến khích DN tích cực hỗ trợ người lao động có con trong độ tuổi nhà trẻ, mẫu giáo thông qua việc Nhà nước giảm thuế theo các chi phí mà DN đã chi cho việc này, bảo đảm quyền lợi của DN khi thực hiện các chính sách này cũng sẽ tạo động lực cho DN thực thi chính sách. Ngoài ra việc DN thực hiện chính sách cũng thể hiện cơ chế cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc hỗ trợ NLĐ chăm sóc con nhỏ, giúp họ yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp, góp phần gia tăng uy tín và sự ổn định hoạt động của DN

Tác động giới:

Các giải pháp chính sách áp dụng cho cả lao động nam và nữ góp phần xóa bỏ dần định kiến về công việc chăm sóc con nhỏ gắn với phụ nữ; khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con nhỏ; mang lại cơ hội cho lao động nữ giành nhiều thời gian cho hoạt động sản xuất và phát triển sự nghiệp bản thân, nâng cao vị thế kinh tế và xã hội cho lao động nữ, giảm bớt áp lực cạnh tranh của các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

e. Đề xuất: Chính sách cộng đồng trách nhiệm trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con người lao động trong đó khuyến khích người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ về nhà trẻ, lớp mẫu giáo là một chính sách phù hợp, nhằm góp phần gia tăng khả năng tiếp cận giáo dục sớm cho con em người lao động, tạo ra sự yên tâm, hài lòng và gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Tuy nhiên, từ kết quả thảo luận nhóm các đối tượng liên quan (cơ quan quản lý nhà nước, người sử dụng lao động) phần lớn cho rằng việc tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo là trách nhiệm của nhà nước, người sử dụng lao động chỉ tham gia dưới hình thức hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo. Do đó chính sách này có thể cân nhắc việc quy định cụ thể vai trò của của người sử dụng lao động trong thực hiện cộng đồng trách nhiệm là hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, và có thể quy định chi tiết mức hỗ trợ để tránh việc hỗ trợ mang tính hình thức như hiện nay (một số công ty khảo sát chỉ có mức hỗ trợ 10.000 VNĐ/ cháu/ tháng ví dụ công ty may Kim Hồng – TP HCM, công ty cổ phần giày dép cao su màu – Đồng Nai hoặc mức 20.000 VNĐ/ cháu/ tháng như công ty Pi Vina Đà Nẵng). Ngoài ra để khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện các chính sách đối với lao động nữ nói chung và chính sách hỗ trợ nhà trẻ, mẫu giáo nói riêng, các chính sách của nhà nước cần phải được quy định cụ thể và rõ ràng để dễ dàng triển khai trên thực tế.

4.5. Chính sách 5: Hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc

4.5.1. Giải pháp chính sách 5.1 Bổ sung mục về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc: Hoàn thiện khái niệm QRTD tại nơi làm việc và các quy định trách nhiệm của NSDLĐ, trong phòng chống QRTD tại nơi làm việc; trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động trong xây dựng môi trường làm việc không QRTD

a. Xác định vấn đề bất cập

Vấn đề QRTD tại nơi làm việc ở Việt Nam gần đây đã và đang ngày càng được các cơ quan, tổ chức quan tâm. Các quy định liên quan đến QRTD tại nơi làm việc trong BLLĐ 2012 là một bước tiến quan trọng nhằm hướng tới xây dựng một môi trường làm việc lành mạnh, an toàn và hiệu quả. Tuy nhiên, việc thiếu các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một cách đầy đủ, toàn diện về vấn đề này dẫn tới việc khó bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ là nạn nhân bị QRTD.

Hiện nay, Bộ luật Lao động 2019 đã có định nghĩa hành vi QRTD tại nơi làm việc (khoản 9 điều 3) và quy định một số hệ quả pháp lý khi xảy ra hành vi này (điều 125), tuy nhiên định nghĩa trên vẫn còn chung chung mà chưa có quy định cụ thể các hành vi QRTD tại nơi làm việc. Điều này dẫn tới hệ lụy là người lao động không nhận biết được đầy đủ về những dấu hiệu của hành vi này, do vậy họ không thể tự bảo vệ được mình, và nếu có xảy ra hiện tượng này tại nơi làm việc thì nạn nhân cũng không thể yêu cầu cơ quan hay người có thẩm quyền xử lý. Mặt khác, đơn vị sử dụng lao động không xác định được hành vi nào được coi là quấy rối tình dục để có các biện pháp xử lý, gặp khó khăn trong việc đưa ra các quy định nội bộ về phòng chống QRTD cũng như giải quyết khiếu nại về hành vi QRTD. Thêm vào đó, việc pháp luật chưa quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc ngăn ngừa QRTD tại môi trường làm việc của mình. Điều này khiến người sử dụng lao động không có bất cứ sức ép hay động lực nào để triển khai và thi hành đầy đủ các chính sách về phòng chống QRTD tại nơi làm việc. Đây là một hạn chế lớn do đó biện pháp hiệu quả nhất để đối phó với QRTD chính là ngăn ngừa ngay từ đầu, thay vì xử lý sau khi vụ việc đã diễn ra. Người sử dụng lao động dễ dàng thoái thác trách nhiệm khi xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc. Cơ quan thanh tra lao động không thể xử lý khi có yêu cầu của nạn nhân bị quấy rối tình dục vì cũng không có căn cứ pháp lý để xác định một hành vi có phải là hành vi quấy rối tình dục để xử lý theo quy định hay không.

Năm 2015 được sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động quốc tế ILO, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã phối hợp với Tổng liên đoàn Việt Nam và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam xây dựng “Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc” đây được coi như một khuyến nghị mạnh mẽ, rõ ràng, hướng dẫn cho người sử dụng lao động cùng với người lao động xây dựng điều khoản và lồng ghép

vào nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp làm cơ sở cho việc phòng, chống hành vi QRTD tại nơi làm việc. Tuy nhiên, đây không phải là văn bản quy phạm pháp luật, không mang tính bắt buộc nên mức độ ảnh hưởng và tác động còn hạn chế. Hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng, các doanh nghiệp Việt Nam phải thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế nói chung cũng như đáp ứng những quy định, tiêu chuẩn mà các công ty đa quốc gia đưa ra, trong đó có những tiêu chuẩn về bảo vệ quyền con người, cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc và thiết lập môi trường làm việc lành mạnh, an toàn. Do đó, việc hoàn thiện khung pháp luật về phòng chống QRTD tại nơi làm việc là cấp thiết.

b. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Xây dựng khung pháp luật phòng chống QRTD tại nơi làm việc, đảm bảo môi trường lao động tôn trọng, lành mạnh, an toàn.

c. Chính sách được đề xuất để giải quyết vấn đề

Điều 12. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận, gồm:

- Hành động, cử chỉ có tính chất tình dục;
- Ngôn ngữ, tài liệu trực quan đề cập cụ thể, miêu tả hoặc liên quan đến hoạt động tình dục;
- Đề nghị, yêu cầu, gợi ý đối quan hệ tình dục lấy sự đánh giá ưu ái hoặc sự hứa hẹn công việc, lương, thưởng.

2. Nơi làm việc tại Khoản 1 Điều này là bất cứ địa điểm nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động, bao gồm cả những địa điểm hay những việc có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội liên quan đến công việc, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn liên quan đến công việc, hội thoại trên điện thoại liên quan đến công việc, các hoạt động giao tiếp liên quan đến công việc qua phương tiện điện tử.

Điều 13. Ban hành quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Người sử dụng lao động phải quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong nội quy lao động.

Nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể được quy định thành một văn bản riêng và là phụ lục đính kèm của nội quy lao động.

Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc phải bao gồm các nội dung cơ bản sau:

- a) Nghiêm cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- b) Quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với đặc điểm của người sử dụng lao động;
- c) Việc bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người tố cáo và người bị tố cáo;
- d) Trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bao gồm thẩm quyền, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan;
- đ) Hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi quấy rối tình dục hoặc người tố cáo sai sự thật.

Điều 14. Xây dựng môi trường làm việc không quấy rối tình dục

1. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ:

- a) Thực hiện và giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- b) Tổ chức tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật và quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho người lao động;

Khi xuất hiện việc khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải kịp thời ngăn chặn hành vi quấy rối tình dục và có biện pháp nhằm bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người tố cáo và người bị tố cáo;

d) Bồi thường thiệt hại cho nạn nhân nếu như có tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc mà không tiến hành ngăn chặn, xử lý.

Người lao động có nghĩa vụ:

Thực hiện nghiêm các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Tham gia xây dựng môi trường làm việc không có quấy rối tình dục;

Ngăn cản, tố cáo mọi hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cho tổ chức, cá nhân có thẩm quyền.

3. Tổ chức đại diện người lao động có trách nhiệm:

a) Tham gia xây dựng, thực hiện các quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Cung cấp thông tin, tư vấn và đại diện cho người lao động bị quấy rối tình dục, người lao động đang bị tố cáo có hành vi quấy rối tình dục;

c) Tuyên truyền, phổ biến, đào tạo, tập huấn quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

4. Khuyến khích người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động lựa chọn nội dung về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.

d. Đánh giá tác động của chính sách đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Các đối tượng chịu tác động bao gồm: (i) Lao động nam, nữ làm việc trong khu vực có quan hệ lao động; Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động; Nhà nước/ Cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Tác động xã hội

- Ảnh hưởng đến người lao động

Mặc dù ở Việt Nam hiện nay chưa có một cuộc điều tra chính thức về QRTD tại nơi làm việc, nhưng trên thực tế hiện tượng QRTD tại nơi làm việc vẫn xảy ra. Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu đã cho thấy mặc dù tần suất xuất hiện các hiện tượng QRTD tại nơi làm việc là nhỏ (phần lớn các câu trả lời của người lao động là chưa bao giờ xảy ra hiện tượng QRTD tại nơi làm việc – tùy vào hiện tượng, từ 68,1% đối với những câu nhận xét không mong muốn về cơ thể, trang phục hay cách sống, tới 90% với những hành động tấn công tình dục – bảng 16) tuy nhiên điều này cũng cho thấy vẫn tồn tại hiện tượng QRTD tại nơi làm việc. Trong các hiện tượng QRTD tại nơi làm việc, hiện tượng QRTD có tỷ lệ người chọn xảy ra cao nhất là các câu nhận xét không mong muốn về cơ thể, trang phục và lối sống (khoảng 32% người trả lời cho rằng có xảy ra hiện tượng này trong đó chủ yếu lựa chọn phương án là thi thoảng xảy ra – bảng

15), tiếp theo là các câu nói bông đùa, những truyện cười gợi ý về tình dục (khoảng 25%).

Bảng 16. Kết quả khảo sát về hiện trạng QRTD nơi làm việc

Các câu nhận xét không mong muốn về cơ thể, trang phục hay cách sống	Tỷ lệ %
Chưa bao giờ	68.1
Thi thoảng	24.1
Trung bình	7.2
Nhiều lần	0.7
Chung	100
Các câu nói bông đùa, những truyện cười gợi ý về tình dục	
Chưa bao giờ	75.2
Thi thoảng	13
Trung bình	6.9
Nhiều lần	4.9
Chung	100
Chứng kiến một cách không mong muốn hoặc khó chịu những tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, liên quan tới tình dục	
Chưa bao giờ	87.7
Thi thoảng	4.9
Trung bình	3.7
Nhiều lần	3.7
Chung	100
Những tin đồn có nội dung tình dục	
Chưa bao giờ	85.2
Thi thoảng	8.3
Trung bình	3.2
Nhiều lần	3.2
Chung	100
Liếc nhìn hoặc nhìn chăm chăm vào các bộ phận "nhạy cảm" khiến cảm thấy không thoải mái	

Chưa bao giờ	84
Thi thoảng	7.9
Trung bình	3.7
Nhiều lần	4.4
Chung	100
Các cuộc gọi điện thoại hoặc lời nhắn qua điện thoại/ mạng xã hội, thư không mong muốn có nội dung khiêu dâm	
Chưa bao giờ	87
Thi thoảng	8.8
Trung bình	3.5
Nhiều lần	0.7
Chung	100
Các ghi chú gợi dục trên bàn làm việc, nhận được những món quà mang tính chất khiêu gợi	
Chưa bao giờ	88.9
Thi thoảng	5.1
Trung bình	5.6
Nhiều lần	0.5
Chung	100
Những hành động mang tính sàm sỡ như tiếp xúc, cố tình đụng chạm không mong muốn	
Chưa bao giờ	86.8
Thi thoảng	7.2
Trung bình	5.6
Nhiều lần	0.5
Chung	100
Những hành động tấn công tình dục không mong muốn, nhưng không chứa đựng những lời hứa về phần thưởng hoặc đe dọa trừng phạt hoặc trừng phạt	
Chưa bao giờ	90

Thi thoảng	3.7
Trung bình	5.3
Nhiều lần	0.9
Chung	100
Lời đề nghị / yêu cầu không mong muốn về các dịch vụ tình dục với lời hứa về phần thưởng về vị trí công việc, lương, thưởng	
Chưa bao giờ	90
Thi thoảng	3.5
Trung bình	5.8
Nhiều lần	0.7
Chung	100
Lời đề nghị / yêu cầu không mong muốn về các dịch vụ tình dục kèm theo sự đe dọa trừng phạt hoặc phạt về vị trí công việc, lương, thưởng	
Chưa bao giờ	88.4
Thi thoảng	5.6
Trung bình	5.3
Nhiều lần	0.7
Chung	100

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Như vậy khi có quy định cụ thể về nội hàm và hình thức QRTD sẽ giúp nhận dạng rõ ràng về hành vi này trong thực tế, từ đó đánh giá được thực trạng của tình trạng này, từ đó có những biện pháp phòng ngừa và bảo vệ người lao động điều này đồng nghĩa với việc quy định về QRTD tại nơi làm việc có tác động tích cực trong phòng ngừa và bảo vệ người lao động nam, nữ khỏi QRTD tại nơi làm việc, hay nói cách khác, khi áp dụng chính sách này, sẽ giảm được tình trạng cũng như tần suất xuất hiện các hiện tượng QRTD xuống (dựa theo kết quả khảo sát, tỷ lệ người lao động phải chứng kiến hay đối mặt với các hình thức QRTD tại nơi làm việc sẽ giảm dưới 20%).

Như vậy những quy định về QRTD tại nơi làm việc sẽ tạo ra cơ chế giám sát vấn đề QRTD tại nơi làm việc và góp phần giảm tỷ lệ lao động nữ bị QRTD tại nơi làm việc. Bên cạnh đó, việc quy định về QRTD nơi làm việc còn góp phần nâng cao nhận thức về QRTD tại nơi làm việc. Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ người lao động nhận diện

được hành động QRTD nơi làm việc còn rất thấp, đặc biệt chỉ có khoảng 40% người lao động cho rằng: “các câu nhận xét không mong muốn về cơ thể, trang phục hay lối sống” là một hành động quấy rối tình dục, hay khoảng 55% người lao động nhận thức rằng “Các câu nói bông đùa, những truyện cười gợi ý về tình dục”. Tuy nhiên kết quả khảo sát cũng cho thấy tỷ lệ người lao động nhận thức đúng về hiện tượng QRTD cao hơn có ý nghĩa ở các doanh nghiệp đã có quy định liên quan đến QRTD tại nơi làm việc (các doanh nghiệp áp dụng theo bộ quy tắc ứng xử với các xuất khẩu cụ thể là các doanh nghiệp trong lĩnh vực chế biến gỗ, dệt may, da giày, cơ khí, điện tử) so với những doanh nghiệp chưa có các quy định này. Điều này gợi ý rằng *đưa quy định về QRTD tại nơi làm việc áp dụng vào thực tiễn sẽ khiến tỷ lệ nhận thức đúng về QRTD sẽ tăng lên*. Kết quả tính toán từ khảo sát cho thấy các doanh nghiệp có quy định, nội quy về QRTD nơi làm việc thì người lao động có điểm nhận thức về QRTD cao hơn so với nhóm doanh nghiệp không quy định, cụ thể cao hơn 1,83 điểm. Ở đây yếu tố điểm nhận thức QRTD (PointQRTD) được xác định bằng tổng điểm của mỗi yếu tố mà người lao động nhận thức đúng.

Bảng 17. Tác động của quy định về QRTD đến nhận thức

PointQRTD	Coef.	Std.		P>t	[95%]	
		Err.	t		Conf.	Interval]
QDQRTD	1.833	0.399	4.600	0.000	1.049	2.617
_cons	5.563	0.327	17.030	0.000	4.921	6.205

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Ngoài ra, quả khảo sát cho thấy tỷ lệ người lao động chứng kiến hoặc đối mặt với hiện tượng QRTD có xu hướng biến đổi ngược chiều với việc nhận thức được các hình thức QRTD. *Xu hướng này khẳng định thêm 1 lần nữa rằng khi áp dụng chính sách quy định về QRTD tại nơi làm việc sẽ khiến tỷ lệ người lao động chứng kiến hoặc bị QRTD sẽ giảm đi*

Bảng 18. Tỷ lệ nhận thức đúng về QRTD

Các câu nhận xét không mong muốn về cơ thể, trang phục hay cách sống	40.3%
Các câu nói bông đùa, những truyện cười gợi ý về tình dục	55.3%

Chứng kiến một cách không mong muốn hoặc khó chịu những tài liệu khiêu dâm, hình ảnh, đồ vật, liên quan tới tình dục	67.8%
Những tin đồn có nội dung tình dục	59.5%
Liếc nhìn hoặc nhìn chằm chằm vào các bộ phận "nhạy cảm" khiến cảm thấy không thoải mái	70.4%
Các cuộc gọi điện thoại hoặc lời nhắn qua điện thoại/ mạng xã hội, thư không mong muốn có nội dung khiêu dâm	71.8%
Các ghi chú gợi dục trên bàn làm việc, nhận được những món quà mang tính chất khêu gợi	71.1%
Những hành động mang tính sàm sỡ như tiếp xúc, cố tình đụng chạm không mong muốn	73.4%
Những hành động tấn công tình dục không mong muốn, nhưng không chứa đựng những lời hứa về phần thưởng hoặc đe dọa trừng phạt hoặc trừng phạt	69.9%
Lời đề nghị / yêu cầu không mong muốn về các dịch vụ tình dục với lời hứa về phần thưởng về vị trí công việc, lương, thưởng	69.4%
Lời đề nghị / yêu cầu không mong muốn về các dịch vụ tình dục kèm theo sự đe dọa trừng phạt hoặc phạt về vị trí công việc, lương, thưởng	70.1%

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra rằng QRTD tại nơi làm việc có ảnh hưởng tiêu cực tới mức độ hài lòng của người lao động với nơi làm việc cũng như sức khỏe tinh thần của người lao động. Do đó, các quy định giúp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc sẽ tác động tích cực đến sự hài lòng của người lao động, giúp họ gắn bó hơn với DN và ảnh hưởng tích cực đến sức khỏe tinh thần.

Bảng 19. Mối quan hệ giữa việc công ty có quy định về QRTD và sự hài lòng trong công việc

VARIABLES	Hài lòng với công việc hiện tại	Hài lòng với môi trường, cơ sở vật chất, an toàn lao động	cơ hội sử dụng kiến thức, kỹ năng của bản thân	có cơ hội phát triển nghề nghiệp
-----------	---------------------------------	---	--	----------------------------------

QDQRTD	0.084*	0.067*	0.171**	0.283***
	(0.103)	(0.110)	(0.109)	(0.109)
PointQRTD	0.025**	0.012**	0.019**	0.020**
	(0.012)	(0.013)	(0.013)	(0.013)
Constant	3.566***	3.613***	3.390***	3.274***
	(0.107)	(0.115)	(0.113)	(0.114)
Standard errors in parentheses				
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Nguồn: Tính toán từ kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Doanh nghiệp có quy định về QRTD sẽ tạo tâm lý yên tâm cho người lao động, điều này cũng sẽ tạo ra sự gắn kết của người lao động và nơi làm việc và nâng cao năng suất lao động. Xem xét mối quan hệ này, kết quả định lượng từ người lao động cho thấy người lao động làm việc ở các doanh nghiệp có quy định về QRTD tại nơi làm việc (xem biến QDQRTD) thì có mức độ hài lòng với công việc, hài lòng về môi trường làm việc cũng như tin tưởng vào cơ hội phát triển nghề nghiệp hơn so với nhóm lao động ở trong các doanh nghiệp chưa có quy định về QRTD tại nơi làm việc.

- Doanh nghiệp/Người sử dụng lao động:

Việc các doanh nghiệp có quy định liên quan đến QRTD có tác động tích cực tới sự hài lòng của người lao động về công việc nói chung và về môi trường làm việc nói riêng, từ đó tạo sự gắn kết của người lao động với doanh nghiệp, đây cũng là một yếu tố tác động tích cực ngược trở lại đối với doanh nghiệp, nhất là trong bối cảnh cạnh tranh nguồn lao động đang ngày càng trở nên gay gắt như hiện nay

“... tôi đã đổi 2 công ty làm việc, ở công ty tôi làm trước chưa có quy định liên quan đến QRTD tại nơi làm việc, điều kiện làm việc kém hơn nên tôi chuyển, khi chuyển sang công ty Sơn Hà làm việc, thấy công ty có quy định này thì thấy rất thích, đi làm cảm thấy yên tâm, khi làm việc chỉ chuyên chú vào công việc mà không phải lo để ý các lời nói hay hành động của người khác trong công ty làm mình khó chịu nên năng suất cũng cao lên”.

Kết quả phỏng vấn sâu 1 lao động nữ 22 tuổi, làm công nhân 2 năm tại công ty may Sơn Hà – Đồng Nai.

Quy định chính sách (điều 13, nghị định lao động nữ) tạo cơ sở pháp lý cho việc xây dựng quy trình, thủ tục; đồng thời quy định rõ vai trò, nhiệm vụ của các tổ chức, cá

nhân trong DN, tạo điều kiện để DN chủ động trong hoạt động phòng ngừa và giải quyết các hành vi QRTD tại nơi làm việc, xây dựng môi trường lao động tôn trọng, lành mạnh, an toàn, giúp DN/người sử dụng lao động dễ triển khai trong thực tế. Thêm vào đó, khi DN, người sử dụng lao động áp dụng các quy định về phòng chống QRTD tại DN của mình thì uy tín, thương hiệu sản phẩm của DN sẽ tăng lên, khả năng tạo thêm lợi nhuận, do đó các DN đều sẵn sàng áp dụng quy định chính sách này.

- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Chính sách này được thực hiện sẽ giúp cơ quan quản lý nhà nước về lao động có căn cứ theo dõi, kiểm tra giám sát các quy định, nội quy của Doanh nghiệp về nội dung QRTD tại nơi làm việc, từ đó có căn cứ để thực hiện các quyết định xử phạt, cung cấp bằng chứng cho các bên liên quan trong việc xem xét xử án liên quan đến QRTD tại nơi làm việc.

Tác động về giới

Tác động tích cực về bình đẳng giới, góp phần phòng chống, đẩy lùi các hành vi QRTD tại nơi làm việc, giúp người lao động (cả nam và nữ) được tôn trọng và yên tâm làm việc. Người lao động là nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc, sẽ nhận biết rõ, sớm và nhanh chóng hành vi QRTD và biết rằng đã có các công cụ pháp lý để bảo vệ mình, không còn phải chọn cách âm thầm chịu đựng hoặc bỏ việc, chịu thiệt thòi về mình, làm mất cơ hội, điều kiện làm việc và thụ hưởng lợi ích từ việc làm.

Tuy nhiên, vì QRTD là vấn đề khá phức tạp, chịu ảnh hưởng đan xen của các yếu tố kinh tế-văn hóa-xã hội, nên cần được nghiên cứu kỹ để đảm bảo giải pháp chính sách khả thi, hiệu quả dưới góc độ giới

e. Đề xuất: QRTD tại nơi làm việc là nội dung quan trọng và ngày càng được quan tâm. Việc có các quy định phòng, chống QRTD tại nơi làm việc giúp người lao động yên tâm làm việc từ đó gắn bó với nơi làm việc, người sử dụng lao động có thể chủ động trong các biện pháp phòng ngừa, xử lý các vấn đề liên quan đến QRTD tại nơi làm việc, đồng thời việc tạo dựng môi trường không có QRTD cũng là một cách thức nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường, đặc biệt là các đối tác nước ngoài. Do vậy, nghị định cần thiết quy định nội dung này để làm căn cứ cho triển khai thực hiện. Tuy nhiên, do vấn đề phòng, chống QRTD là vấn đề nhạy cảm do đó Nghị định nên có định nghĩa cụ thể hoặc gợi ý về các hành vi được coi là QRTD theo nội dung được đưa ra trong

“Bộ quy tắc ứng xử về QRTD tại nơi làm việc”. Đồng thời, để đảm bảo quá trình thực hiện trong thực tế, Nghị định nên quy định rõ trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc đưa nội dung phòng, chống QRTD vào nội quy của doanh nghiệp phù hợp với đặc điểm công việc, văn hóa doanh nghiệp và nhu cầu của người lao động, và trong trường hợp cần thiết cần phối hợp các bên liên quan xây dựng tài liệu hướng dẫn kỹ thuật.

KẾT LUẬN

Bộ luật Lao động (sửa đổi) được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 có nhiều sửa đổi, bổ sung lớn liên quan đến lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới theo hướng hiện đại, phù hợp hơn với bối cảnh mới của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường, thực thi các cam kết quốc tế liên quan của Việt Nam, thay đổi căn bản trong cách tiếp cận từ bảo vệ lao động nữ sang bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới. Trên thực tế, các chính sách liên quan đến lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới theo tinh thần của Bộ luật lao động 2012 đã được cụ thể hóa trong Nghị định 85/2015/NĐ-CP và trong quá trình triển khai đã thu được những kết quả nhất định. Tuy nhiên bên cạnh những mặt làm được, nghị định 85 vẫn còn một số điểm bất cập cần có sự điều chỉnh. Để thực thi các quy định mới của Bộ luật Lao động 2019, đặc biệt là những quy định về bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới; khắc phục những khó khăn, vướng mắc của các quy định hiện hành về lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới, việc ban hành Nghị định quy định chính sách đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới với tinh thần kế thừa các quy định còn phù hợp, khắc phục hạn chế của các quy định hiện hành là cần thiết.

Các nội dung sửa đổi Nghị định 85/2015/ NĐ- CP được tập trung vào 5 nhóm chính sách sau:

Chính sách 1: Đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Giải pháp chính sách: Sửa khoản 1 điều 5 của nghị định 85: Quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam và thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong các quan hệ lao động

Chính sách 2: Cải thiện điều kiện làm việc đối với lao động nữ

- Giải pháp chính sách 2.1: Kế thừa quy định tại điều 6 của nghị định 85
- Giải pháp chính sách 2.2: Bổ sung thêm 1 ý nhỏ trong khoản 2 điều 6 về khuyến khích người sử dụng lao động có giải pháp đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ

Chính sách 3: Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính

- Giải pháp chính sách 3.1: Kế thừa quy định tại khoản 1 điều 7 của nghị định 85
- Giải pháp chính sách 3.2: Bổ sung 1 khoản trong điều 7 của Nghị định 85: Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.
- Giải pháp chính sách 3.3: sửa khoản 2, 3 điều 7 NĐ 85: Khẳng định quyền của lao động nữ được nghỉ nhằm đảm bảo sức khỏe trong thời gian hành kinh và nuôi con nhỏ, đồng thời đưa ra các lựa chọn linh hoạt thời gian làm việc trong những khoảng thời gian này
- Giải pháp chính sách 3.4: sửa khoản 4 điều 7 NĐ85: Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của người sử dụng lao động. Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.
- Giải pháp chính sách 3.5: Bổ sung điều về nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con: Cơ quan nhà nước ban hành danh mục, NSDLĐ rà soát công việc dựa trên danh mục được ban hành và thông báo tới NLĐ. Người lao động có quyền tự quyết định lựa chọn làm các công việc có rủi ro ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ với điều kiện được thông tin đầy đủ về rủi ro của các công việc đó

Chính sách 4: Cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con của NLĐ, thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới

Giải pháp chính sách: sửa điều 9, điều 11 của NĐ 85: NSDLĐ được khuyến khích tham gia tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo và hỗ trợ/đóng góp một phần kinh phí gửi trẻ, mẫu giáo của người lao động. Chi phí của NSDLĐ khi thực hiện các biện pháp này và các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy BDG khác được hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước theo pháp luật về thuế.

Chính sách 5: Hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Giải pháp chính sách: Bổ sung mục về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc: Hoàn thiện khái niệm QRTD tại nơi làm việc và các quy định trách nhiệm của NSDLĐ, trong phòng chống QRTD tại nơi làm việc; trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động trong xây dựng môi trường làm việc không QRTD

Để đảm bảo tính hiệu lực và phù hợp của các chính sách trên, dựa trên kết quả khảo sát, phỏng vấn sâu 20 doanh nghiệp và 432 người lao động trên địa bàn 4 tỉnh: TP Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Đà Nẵng, Thái Nguyên, nhóm nghiên cứu đã tiến hành đánh giá tác động xã hội và giới của các nhóm chính sách này và kết quả chung cho thấy tất cả các chính sách đều có tác động tích cực tới vấn đề sức khỏe, sự hài lòng với doanh nghiệp của người lao động, đồng thời có tác động tích cực tới chất lượng (sức khỏe, tri thức) của thế hệ tương lai -con của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Đối với doanh nghiệp, nếu thực thi tốt các chính sách đối với lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới trong doanh nghiệp sẽ góp phần giữ chân người lao động, tăng uy tín của doanh nghiệp trên thị trường. Trên cơ sở dữ liệu đánh giá tác động xã hội và giới, nhóm nghiên cứu đã có một số kết luận cụ thể đối với từng chính sách như sau:

(i) Chính sách 1: Đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các chính sách đảm bảo quyền làm việc bình đẳng của người lao động và các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới nhằm tác động tích cực tới vấn đề việc làm và giới

(ii) Chính sách 2: Cải thiện điều kiện làm việc đối với lao động nữ

Cần tiếp tục thực hiện chính sách đảm bảo điều kiện làm việc cho lao động nữ nhưng cần có sự điều chỉnh, cụ thể: Người sử dụng lao động bảo đảm có đủ buồng tắm, buồng

vệ sinh tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu, điều kiện, đặc thù ngành nghề, công việc của từng loại hình doanh nghiệp

(iii) Chính sách 3: Bảo đảm quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính

Giải pháp chính sách 3.1: Kế thừa quy định tại khoản 1 điều 7 của nghị định 85

Chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động nói chung kèm theo gói khám sản phụ khoa cho lao động nữ về cơ bản có tác động tốt đối với cả người lao động và doanh nghiệp sử dụng lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền bình đẳng của người lao động trong thực hiện chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ phù hợp với giới tính, bên cạnh gói khám sản phụ khoa cho lao động cũng cần có gói khám nam khoa cho lao động nam. Do vậy, việc tiếp tục quy định chính sách này là cần thiết, Bộ Y tế cần ban hành danh mục cụ thể khám phụ khoa và nam khoa, đồng thời có biện pháp giám sát chặt chẽ quá trình thực hiện chính sách trong thực tế để đảm bảo tác động tốt của chính sách

Giải pháp chính sách 3.2: Bổ sung 1 khoản trong điều 7 của Nghị định 85: Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ mang thai được nghỉ đi khám thai nhiều hơn quy định tại Điều 32 Luật Bảo hiểm xã hội.

Việc thăm khám định kỳ trong quá trình mang thai là việc làm cần thiết, nó góp phần giảm thiểu các rủi ro liên quan đến sức khỏe của bà mẹ và em bé trong suốt thai kỳ. Hiện nay ý thức của lao động nữ đối với vấn đề này đã nâng lên rõ rệt, do đó, có thể thấy việc quy định hay không quy định chính sách cũng không thay đổi hành vi của lao động nữ mang thai (do đã có nhận thức tốt), nhưng dưới góc độ tác động xã hội và giới, việc quy định chính sách sẽ góp phần định hướng để ngày càng nâng cao sức khỏe sinh sản cho lao động nữ

Giải pháp chính sách 3.3: sửa khoản 2, 3 điều 7 NĐ 85: Khẳng định quyền của lao động nữ được nghỉ nhằm đảm bảo sức khỏe trong thời gian hành kinh và nuôi con nhỏ, đồng thời đưa ra các lựa chọn linh hoạt thời gian làm việc trong những khoảng thời gian này

Quy định chính sách về thời gian nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời kỳ hành kinh và 60 phút mỗi ngày đối với lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng là quy định ưu việt đảm bảo sức khỏe sinh sản và thực hiện thiên chức của lao động nữ. Việc quy định chính sách có các phương án a,b,c là phù hợp vì trên cơ sở đó mỗi lao động nữ đều có

thể thực hiện quyền lựa chọn linh hoạt các cách thức phù hợp với sức khỏe và nhu cầu của cá nhân; đồng thời họ được hưởng thêm tiền lương nếu làm việc trong thời gian nghỉ hành kinh, nuôi con nhỏ.

Giải pháp chính sách 3.4: sửa khoản 4 điều 7 NĐ85 - Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ thực hành nuôi con bằng sữa mẹ (người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt sữa tại nơi làm việc và tạo điều kiện cho lao động nữ nuôi con từ 12 tháng trở lên vắt sữa tại nơi làm việc)

Chính sách quy định về lắp đặt phòng vắt sữa tại nơi làm việc là một chính sách nhân văn, có tác dụng tích cực đối với việc thực hành nuôi con bằng sữa mẹ, tăng cường chất lượng của dân số. Tuy nhiên, nhu cầu phòng vắt, trữ sữa mẹ không đồng đều ở các doanh nghiệp, do đó, không nên quy định chính sách bắt buộc lắp đặt phòng vắt trữ sữa đối với các doanh nghiệp mà chỉ nên bắt buộc đối với doanh nghiệp sử dụng trên 1000 lao động nữ

Giải pháp chính sách 3.5: Bổ sung điều về nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con:

Chính sách về danh mục nghề có ảnh hưởng tới chức năng sinh sản của người lao động là cần thiết. Nhà nước cần ban hành danh mục nghề và có biện pháp kiểm tra việc doanh nghiệp thực hiện rà soát và công khai danh mục công việc, nghề thuộc danh mục này. Người lao động cần nâng cao nhận thức để có sự lựa chọn phù hợp với điều kiện của bản thân.

(iv) Chính sách 4: Cộng đồng trách nhiệm giữa Nhà nước và NSDLĐ trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con của NLĐ, thực hiện các biện pháp bảo đảm, thúc đẩy bình đẳng giới

Chính sách cộng đồng trách nhiệm trong việc tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cho con người lao động trong đó khuyến khích người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ, hỗ trợ về nhà trẻ, lớp mẫu giáo là một chính sách phù hợp, nhằm góp phần gia tăng khả năng tiếp cận giáo dục sớm cho con em người lao động, tạo ra sự yên tâm, hài lòng và gắn bó của người lao động với doanh nghiệp. Tuy nhiên, chính sách này có thể cân nhắc việc quy định cụ thể vai trò của của người sử dụng lao động trong thực hiện cộng đồng trách nhiệm là hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ, và có thể quy định chi tiết mức hỗ trợ để tránh việc hỗ trợ mang tính hình thức như hiện nay

(v) Chính sách 5: Hoàn thiện khung pháp lý về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

QRTD tại nơi làm việc là nội dung quan trọng và ngày càng được quan tâm. Việc có các quy định phòng, chống QRTD tại nơi làm việc giúp người lao động yên tâm làm việc từ đó gắn bó với nơi làm việc, người sử dụng lao động có thể chủ động trong các biện pháp phòng ngừa, xử lý các vấn đề liên quan đến QRTD tại nơi làm việc, đồng thời việc tạo dựng môi trường không có QRTD cũng là một cách thức nâng cao uy tín của doanh nghiệp trên thị trường, đặc biệt là các đối tác nước ngoài. Do vậy, nghị định cần thiết quy định nội dung này để làm căn cứ cho triển khai thực hiện. Tuy nhiên, do đặc thù công việc và văn hóa của các doanh nghiệp khác nhau, nghị định chỉ nên quy định các nội dung cơ bản như hiện nay, và có điều khoản yêu cầu các doanh nghiệp đưa nội dung cụ thể liên quan đến phòng, chống QRTD vào nội quy của doanh nghiệp

Trên cơ sở các kết quả đánh giá tác động xã hội và giới, cơ quan soạn thảo kết hợp thêm với các báo cáo đánh giá tác động khác như tác động kinh tế, tác động về thủ tục hành chính, cũng như các ý kiến góp ý thông qua các cuộc hội thảo cũng như các kênh lấy ý kiến chính thức khác để từ đó tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi một số nội dung của một số chính sách nhằm đảm bảo tính hiệu lực và khả thi của Nghị định.

Để đảm bảo tác động của chính sách khi chính sách đi vào thực hiện, cần chú trọng công tác triển khai Nghị định thông qua đẩy mạnh tuyên truyền, hướng dẫn, nâng cao năng lực cho các bên liên quan để thực hiện các chính sách lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống QRTD tại nơi làm việc, đồng thời có các biện pháp theo dõi, giám sát, đánh giá và báo cáo việc thực hiện các chính sách

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alive and Thrive (2020). Phòng vắt trữ sữa mẹ tại nơi làm việc
2. Báo cáo tổng kết nghị định 85/ 2015/ ND – CP của các tỉnh, thành phố và bộ ban ngành
3. Báo cáo khảo sát dự thảo nghị định lao động nữ và bình đẳng giới
4. Bhatiaa, J. C. and Clelandb, J. (1995). Determinants of maternal care in a region of South India. *Health Transition Review* 5, 127 – 142
5. Boes, E.G.M. (1987b). Maternal mortality in southern Africa,1980-1982. Part II. Causes of maternal deaths. *South African Medical Journal* 71:160-161
6. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương Mại và công nghiệp Việt Nam (2015). Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc
7. Joni Hersch (2015). Sexual harassment in the workplace. *IZA world of labour report*
8. Kwast, B.E., M. Bekele, S. Yoseph, A. Gossa, L. Mehari, and O. Frost (1989). Confidential enquiries into maternal deaths in Addis Ababa, Ethiopia 1981-83. *Journal of Obstetrics and Gynaecology of Eastern and Central Africa* 6, 75-82
9. Melrose, E.B.(1984). Maternal deaths at King Edward VIII Hospital, Durban: a review of 258 consecutive cases. *South African Medical Journal* 65:165-167
10. Nielsen, Morten Birkeland , Bjørkelo, Brita , Notelaers, Guy and Einarsen, Ståle (2010). 'Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods'. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19: 3, 252 — 274
11. UNICEF and WHO (2018). Capture the Moment: Early initiation of breastfeeding – the best start for every newborn

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1. PHƯƠNG PHÁP THU THẬP THÔNG TIN TẠI ĐỊA PHƯƠNG

1. Mục đích

Thu thập thông tin, tư liệu cần thiết phục vụ cho việc mô phỏng đánh giá tác động các phương án chính sách của Nghị định mới quy định chi tiết các chính sách đối với lao động nữ và đảm bảo, thúc đẩy bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Mục tiêu cụ thể

- Đánh giá tình hình triển khai thực hiện, những thuận lợi, khó khăn và thách thức chủ yếu trong quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 85 và các quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Bài học kinh nghiệm rút ra từ triển khai thực hiện Nghị định số 85 và các quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Thu thập ý kiến đóng góp, gợi ý, đề xuất về các nội dung và cách thức quy định chi tiết chính sách đối với lao động nữ và đảm bảo, thúc đẩy bình đẳng giới trong Bộ luật Lao động năm 2019

- Thu thập ý kiến nhằm đánh giá tác động của các phương án chính sách trong nghị định mới đến đối tượng là người lao động, doanh nghiệp.

3. Phương pháp tiến hành

Thu thập và phân tích các tài liệu sẵn có

Các nguồn tài liệu chủ yếu, gồm:

- Các số liệu thống kê, kết quả khảo sát quốc gia và điều tra chuyên đề liên quan đến lao động và bình đẳng giới (Điều tra Lao động-Việc làm hàng năm, Điều tra mức sống hộ gia đình 2 năm/lần, v.v);

- Báo cáo, số liệu liên quan đến triển khai thực hiện Nghị định 85/2015/NĐ-CP và pháp luật lao động, phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc ở cấp quốc gia, địa phương và doanh nghiệp;

- Các báo cáo kết quả nghiên cứu, đánh giá liên quan đến đánh giá tác động giới của pháp luật lao động, của các quy định và thực hành phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Thu thập thông tin tại cấp Tỉnh

Nội dung:

- Tại mỗi tỉnh/thành phố thu thập thông tin theo biểu bảng; thảo luận trao đổi về các chỉ số đã thu thập; trao đổi về kế hoạch khảo sát doanh nghiệp.

Thành phần: cán bộ cung cấp biểu số liệu của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội; cán bộ sắp xếp kế hoạch khảo sát tại doanh nghiệp

Công cụ: Biểu mẫu khảo sát tại cấp Tỉnh (gửi cho các Tỉnh trước)

- Tham gia toạ đàm chuyên gia cấp tỉnh theo nhóm đối tượng và bộ công cụ của nhóm nghiên cứu khảo sát đóng góp cho dự thảo nghị định (nhóm định tính)

Thu thập thông tin tại doanh nghiệp

Nội dung:

- Thu thập thông tin thông kê theo biểu mẫu khảo sát

- Phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm tập trung cùng nhóm nghiên cứu khảo sát đóng góp cho dự thảo nghị định (nhóm định tính)

Phương pháp tiến hành:

- Vụ Pháp chế gửi phiếu hỏi khảo sát doanh nghiệp đến Sở LĐTBXH 4 Tỉnh.

- Sở LĐTBXH gửi phiếu hỏi đến doanh nghiệp trước, đại diện doanh nghiệp sẽ điền phiếu hỏi.

- Nhóm nghiên cứu sẽ chia thành 2 nhóm để khảo sát song song tại DN, trao đổi lại những thông tin chưa rõ hoặc còn thiếu với đại diện doanh nghiệp.

- Số lượng doanh nghiệp cần phỏng vấn tại mỗi tỉnh: 5 doanh nghiệp (trong đó có 3 doanh nghiệp trùng với nhóm định tính);

- Số lượng lao động tại mỗi doanh nghiệp: 20 người

Thu thập thông tin từ người lao động

Thu thập thông tin từ người lao động trong 5 doanh nghiệp

- Nhóm công tác sẽ chuẩn bị trước nội dung phiếu hỏi dành cho người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp.

- Mỗi doanh nghiệp đề nghị phỏng vấn người lao động khoảng 20-30 phút/nhóm để thực hiện phỏng vấn

- Số lượng và cơ cấu: Tổng là 20 lao động, trong đó có: 2 lao động nhóm quản lý các cấp (trưởng, phó phòng, tổ trưởng); 2 lao động nhóm văn phòng (kế toán, hành chính,...); 16 lao động là công nhân trực tiếp SXKD (trong đó có lao động nam, nữ, lao động có con nhỏ dưới 24 tháng tuổi có nuôi con bằng sữa mẹ; lao động di cư,...).

- Tổng số phiếu người lao động thu về là 432 người lao động.

PHỤ LỤC 2

Phương pháp đánh giá

Do nghiên cứu cần đánh giá tác động của các chính sách chưa xảy ra vì vậy báo cáo sử dụng cách đánh giá tác động dựa trên so sánh giữa các nhóm đối tượng để mô phỏng tác động của chính sách.

Mỗi vấn đề chính sách được hỏi ở các doanh nghiệp đã áp dụng, đã có và nhóm doanh nghiệp chưa áp dụng hoặc chưa có, trên cơ sở đó tạo ra biến số đại diện cho chính sách (dummy variable), khi đó có thể áp dụng các phương pháp định lượng để ước lượng các quan hệ.

Các thông tin về chính sách như là yếu tố đầu vào của mô hình và các yếu tố cần đánh giá như sức khỏe, sự hài lòng của người lao động trong công việc,..được hỏi riêng rẽ.

Tuy nhiên phương pháp ước lượng OLS sẽ giúp xem xét mối quan hệ hay tác động của biến chính sách đến biến đầu ra.

Biểu kết quả tính toán từ điều tra lao động việc làm

1. Cơ hội việc làm hưởng lương và việc làm có BHXH

VARIABLES	(1) paidjob	(2) paidjob	(3) BHXH1	(4) BHXH1
gender1	0.163*** (0.000)	0.163*** (0.000)	-0.084*** (0.001)	-0.084*** (0.001)
TTNT1	0.110*** (0.001)	0.110*** (0.001)	0.212*** (0.001)	0.212*** (0.001)
age	-0.025*** (0.000)	-0.025*** (0.000)	-0.018*** (0.000)	-0.018*** (0.000)
CMKT2	-0.244*** (0.001)	-0.244*** (0.001)	0.045*** (0.001)	0.045*** (0.001)
CMKT3	0.132*** (0.001)	0.132*** (0.001)	0.640*** (0.001)	0.640*** (0.001)
CMKT4	0.248*** (0.001)	0.248*** (0.001)	0.670*** (0.001)	0.670*** (0.001)
CMKT5	0.278*** (0.001)	0.278*** (0.001)	0.840*** (0.001)	0.840*** (0.001)
branch2	2.278*** (0.004)	2.278*** (0.004)	2.172*** (0.004)	2.172*** (0.004)

branch3	2.229*** (0.001)	2.229*** (0.001)	2.303*** (0.002)	2.303*** (0.002)
branch4	2.550*** (0.003)	2.550*** (0.003)	2.411*** (0.003)	2.411*** (0.003)
branch5	2.793*** (0.001)	2.793*** (0.001)	0.730*** (0.002)	0.730*** (0.002)
branch6	1.193*** (0.001)	1.193*** (0.001)	0.787*** (0.002)	0.787*** (0.002)
branch7	0.964*** (0.001)	0.964*** (0.001)	0.760*** (0.002)	0.760*** (0.002)
branch8	1.437*** (0.001)	1.437*** (0.001)	0.591*** (0.002)	0.591*** (0.002)
branch9	1.785*** (0.003)	1.785*** (0.003)	1.331*** (0.003)	1.331*** (0.003)
branch10	1.899*** (0.001)	1.899*** (0.001)	1.450*** (0.002)	1.450*** (0.002)
nghe2	1.191*** (0.002)	1.191*** (0.002)	-0.311*** (0.002)	-0.311*** (0.002)
nghe3	0.637*** (0.002)	0.637*** (0.002)	-0.758*** (0.003)	-0.758*** (0.003)
nghe4	0.903*** (0.002)	0.903*** (0.002)	-0.692*** (0.003)	-0.692*** (0.003)
nghe5	-0.560*** (0.002)	-0.560*** (0.002)	-1.876*** (0.002)	-1.876*** (0.002)
nghe6	0.170*** (0.002)	0.170*** (0.002)	-1.462*** (0.003)	-1.462*** (0.003)
nghe7	-0.342*** (0.002)	-0.342*** (0.002)	-2.260*** (0.002)	-2.260*** (0.002)
nghe8	0.629*** (0.002)	0.629*** (0.002)	-1.053*** (0.002)	-1.053*** (0.002)
nghe9	0.290*** (0.002)	0.290*** (0.002)	-1.986*** (0.002)	-1.986*** (0.002)
Constant	-0.601*** (0.002)	-0.601*** (0.002)	0.112*** (0.003)	0.112*** (0.003)
Observations	111,591	111,591	111,591	111,591

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, *

p<0.1

2. Phân tích khác biệt tiền lương theo giới

lninc	Coef.	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]
Differential					

Prediction_1	8.671618	0.000148	5.90E+04	0	8.671329	8.671908
Prediction_2	8.407581	0.000183	4.60E+04	0	8.407222	8.40794
Difference	0.264037	0.000235	1122.32	0	0.263576	0.264498

Endowments

age	-0.00293	0.000023	-127.32	0	-0.00298	-0.00289
CMKT2	0.00839	0.000137	61.37	0	0.008122	0.008658
CMKT3	0.000554	6.95E-06	79.63	0	0.00054	0.000567
CMKT4	-0.00247	1.42E-05	-174.24	0	-0.0025	-0.00244
CMKT5	-0.01027	4.32E-05	-237.92	0	-0.01036	-0.01019
branch2	0.001295	1.32E-05	97.82	0	0.001269	0.001321
branch3	-0.09493	0.000143	-664.1	0	-0.09521	-0.09465
branch4	0.004341	2.62E-05	165.83	0	0.004289	0.004392
branch5	0.128321	0.000155	826.74	0	0.128017	0.128626
branch6	-0.05412	0.000112	-483.34	0	-0.05434	-0.0539
branch7	0.070969	0.000112	635.93	0	0.07075	0.071188
branch8	-0.04634	7.36E-05	-629.39	0	-0.04648	-0.04619
branch9	0.003971	2.95E-05	134.44	0	0.003913	0.004029
branch10	-0.05601	0.000108	-518.32	0	-0.05622	-0.0558
Total	-0.04923	0.000267	-184.45	0	-0.04975	-0.04871

Coefficients

age	0.144726	0.000638	226.92	0	0.143476	0.145976
CMKT2	0.001484	1.23E-05	121.08	0	0.00146	0.001508
CMKT3	0.003034	3.95E-05	76.88	0	0.002957	0.003112
CMKT4	0.004428	4.82E-05	91.8	0	0.004333	0.004522
CMKT5	0.017112	9.32E-05	183.7	0	0.016929	0.017294
branch2	0.000537	6.97E-06	77.14	0	0.000524	0.000551
branch3	-0.10754	0.000164	-654.62	0	-0.10786	-0.10722
branch4	-0.00228	1.38E-05	-165.02	0	-0.0023	-0.00225
branch5	-0.00716	2.47E-05	-289.66	0	-0.00721	-0.00711
branch6	-0.05387	0.000108	-497.2	0	-0.05408	-0.05366
branch7	-0.00466	1.81E-05	-257.53	0	-0.0047	-0.00463
branch8	-0.0271	7.56E-05	-358.71	0	-0.02725	-0.02695
branch9	-0.00261	1.55E-05	-168.65	0	-0.00264	-0.00258
branch10	-0.09349	0.000135	-690.81	0	-0.09376	-0.09323
_cons	0.411145	0.000827	497.4	0	0.409525	0.412765
Total	0.283752	0.000207	1369.35	0	0.283346	0.284158

Interaction

age	0.001776	1.56E-05	113.92	0	0.001746	0.001807
CMKT2	0.018284	0.000143	127.93	0	0.018004	0.018564
CMKT3	0.000492	7.75E-06	63.54	0	0.000477	0.000508
CMKT4	-0.0013	1.51E-05	-86.1	0	-0.00133	-0.00127
CMKT5	-0.00304	2.06E-05	-148.07	0	-0.00309	-0.003
branch2	0.001117	1.42E-05	78.62	0	0.001089	0.001145
branch3	0.032603	6.79E-05	479.86	0	0.03247	0.032736

branch4	-0.00198	1.52E-05	-129.88	0	-0.00201	-0.00195
branch5	-0.04747	0.000149	-317.76	0	-0.04776	-0.04718
branch6	0.016589	4.66E-05	355.73	0	0.016497	0.01668
branch7	-0.03184	0.000103	-310.02	0	-0.03204	-0.03163
branch8	0.016159	4.95E-05	326.37	0	0.016062	0.016256
branch9	-0.00155	1.38E-05	-112.13	0	-0.00158	-0.00153
branch10	0.029673	6.84E-05	433.58	0	0.029539	0.029807
Total	0.029515	0.000234	126.18	0	0.029056	0.029973
