



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Phân biệt đối xử và quấy rối tình dục nơi làm việc

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phô vinh cho tất cả mọi người. Bộ Luật Lao Động được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. Bộ Luật Lao Động có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ Luật Lao Động mới gòi phần quy định rõ ràng hơn, tăng cường sự bảo vệ cũng như trách nhiệm của các bên đối với hành vi phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tài liệu này sẽ giới thiệu tóm tắt quy định của pháp luật về những nội dung nêu trên.

Phân biệt đối xử tại nơi làm việc là gì?

Phân biệt đối xử xảy ra khi một người có 'hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên' – hay nói cách khác, đối xử bất lợi với người khác trên cơ sở một hoặc một số đặc điểm của người đó như:

- Giới tính
- Màu da
- Tôn giáo
- Tín ngưỡng
- Dân tộc
- Chủng tộc
- Nguồn gốc xã hội
- Khuyết tật
- Nhiễm hoặc bị cho là nhiễm HIV
- Hoạt động công đoàn, tổ chức đại diện của NLĐ
- Mang thai
- Tình trạng hôn nhân
- Giới
- Nguồn gốc quốc gia
- Độ tuổi
- Trách nhiệm gia đình
- Quan điểm chính trị

Những hành vi nào cấu thành nên sự phân biệt đối xử?

Khoản 8 Điều 3, Bộ Luật Lao Động đề cập đến bất kỳ 'hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên' nào trên cơ sở một trong các đặc điểm nêu trên. Những hành vi cấu thành sự phân biệt đối xử không được liệt kê trong Bộ Luật Lao Động nhưng Bộ luật quy định rằng nó bao gồm tất cả các hành vi ảnh hưởng đến **bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp**. Những hành vi này có thể bao gồm sự đối xử bất lợi, liên quan đến:

- Tuyển dụng
- Tiền lương
- Điều kiện lao động
- Cơ hội thăng tiến
- Thuyên chuyển
- Kỹ luật lao động
- Chấm dứt hợp đồng lao động



Ví dụ, nếu một người bị từ chối thăng tiến vì chủng tộc hay giới tính của người đó (hoặc vì bất kỳ đặc điểm nào nêu trên), thi hành vi này có thể cấu thành phân biệt đối xử tại nơi làm việc.

Bộ Luật Lao Động cũng bảo vệ người lao động trong một số trường hợp nhất định, bao gồm thai sản và trách nhiệm gia đình. Cụ thể, Bộ Luật Lao Động nghiêm cấm người sử dụng lao động sa thải lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Bộ Luật Lao Động cũng đặt ra nguyên tắc về trả lương bình đẳng cho việc làm có giá trị ngang nhau.
(Xem Tài liệu về Tiền lương).

Phân biệt đối xử không bao gồm hành vi nào?

Đối xử với mọi người khác biệt không có nghĩa là phân biệt đối xử theo quy định của pháp luật. Ở đây cần lưu ý ba nội dung quan trọng. Thứ nhất, một hành vi chỉ bị coi là phân biệt đối xử nếu nó dựa trên một hay một số các đặc điểm đã nêu (chủng tộc, giới tính, khuyết tật, vv). Việc đối xử với một người khác biệt vì các lý do khác sẽ không bị coi là phân biệt đối xử. Ví dụ, nếu một người lao động được trả lương cao hơn những người khác vì người lao động đó có trình độ cao hơn và có ích hơn cho công việc thì đó không bị coi là phân biệt đối xử. Thứ hai, nếu một người (thông thường là người sử dụng lao động) đối xử khác biệt với người khác do yêu cầu của công việc thì cũng không bị coi là phân biệt đối xử theo quy định của pháp luật. Ví dụ, một người sử dụng lao động thường sẽ không bị coi là phân biệt đối xử nếu người đó từ chối tuyển dụng một lao động trẻ tuổi làm lái xe buýt vì người đó không có bằng lái. Thứ ba, những hành vi hợp pháp được áp dụng để bảo vệ các nhóm lao động kém thuận lợi hơn trong lĩnh vực việc làm. Ví dụ: doanh nghiệp đảm bảo chỗ để xe và lối đi riêng cho người lao động là người khuyết tật.

Không phân biệt đối xử tại nơi làm việc áp dụng với những ai?

Tất cả người lao động thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ đều được bảo vệ khỏi sự phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm:

- Bất cứ người lao động nào làm việc cho NSDLĐ trên cơ sở hợp đồng lao động. Hợp đồng này có thể bằng văn bản hoặc lời nói, có thể là hợp đồng xác định thời hạn hoặc không xác định thời hạn.
- Người lao động không có quan hệ lao động.

Phân biệt đối xử đối với người lao động hoặc nhóm người lao động tham gia vào hoạt động công đoàn, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động

Bộ Luật Lao Động nghiêm cấm người sử dụng có hành vi phân biệt đối xử với người lao động, nhóm người lao động, cán bộ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động công đoàn/tổ chức đại diện. Pháp luật cũng nghiêm cấm sự phân biệt đối xử giữa tổ chức đại diện với tổ chức công đoàn, và giữa các tổ chức đại diện.

Cụ thể, người sử dụng lao động không được:

- Yêu cầu một người lao động gia nhập, không gia nhập, hoặc rời khỏi một tổ chức đại diện như là điều kiện để tuyển dụng hoặc gia hạn hợp đồng lao động;
- Sa thải, kỷ luật hoặc thuỷến chuyển người lao động vì những hoạt động của người đó liên quan đến thành lập, gia nhập, tham gia vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động;
- Đơn phương chấm dứt hợp đồng, hoặc từ chối gia hạn hợp đồng lao động với người lao động vì những hoạt động của người đó liên quan đến thành lập, gia nhập, tham gia vào hoạt động của tổ chức đại diện người lao động;
- Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền, nghĩa vụ khác đối với người lao động, hoặc cán bộ của tổ chức đại diện người lao động;
- Tạo ra những rào cản và khó khăn trong việc thực hiện công việc của người lao động, hoặc cán bộ của tổ chức đại diện người lao động để làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là gì?

Quấy rối tình dục là hành vi đã bị nghiêm cấm trong Bộ Luật Lao Động 2012. Bộ Luật Lao Động mới tăng cường quy định này bằng việc đưa ra một định nghĩa rõ ràng về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và quy định các quyền liên quan.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc xảy ra khi một người thực hiện hành vi có bản chất tình dục với người khác (hoặc những người khác) tại nơi làm việc và người tiếp nhận (hoặc những người tiếp nhận) không mong muốn hoặc không chấp nhận' hành vi đó.

Nơi làm việc được định nghĩa là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

Quyền bình đẳng về cơ hội cho tất cả mọi người đã được ghi nhận trong Hiến pháp nước CHXHCNViet Nam, và quyền bình đẳng tại nơi làm việc được nhấn mạnh hơn trong các quy định của Bộ Luật Lao Động cũng như các chính sách pháp luật khác. Những quy định này song hành với nhau đã góp phần đảm bảo rằng tỷ lệ phụ nữ Việt Nam tham gia lực lượng lao động và hoạt động kinh tế lớn hơn so với nhiều nền kinh tế phương tây có hiệu suất cao. Năm 2018, theo Báo cáo về khoảng cách giới toàn cầu, đối với tiêu chí về Tham gia và cơ hội kinh tế, Việt Nam đứng thứ 33 trong tổng số 149 quốc gia trên thế giới.

Qua Bộ Luật Lao Động mới, Việt Nam đặt mục tiêu giải quyết những rào cản kìm hãm tăng trưởng, bằng cách tăng cường những ưu đãi và cơ hội cho phụ nữ tiếp tục làm việc và đóng góp tất cả khả năng của mình cho doanh nghiệp Việt Nam. Theo ước tính, GDP của Việt Nam có thể tăng thêm 10% vào năm 2025 nếu đẩy nhanh các biện pháp thúc đẩy sự bình đẳng. Tuy nhiên, triển vọng này còn phụ thuộc rất nhiều vào việc doanh nghiệp có thể tận dụng được tất cả tài năng, kỹ năng và sự sáng tạo của người dân Việt Nam, bao gồm cả nam và nữ. Các quy định phòng chống phân biệt đối xử trong Bộ Luật Lao Động mới nhằm đảm bảo không kìm hãm các cá nhân, doanh nghiệp hoặc rộng hơn là phạm vi cả quốc gia trong việc đạt được mục tiêu này.

Bộ Luật Lao Động không quy định rõ các loại hành vi quấy rối tình dục, nhưng thông thường có thể bao gồm quấy rối trực tiếp về thể xác (ví dụ động chạm mang tính tình dục), hoặc bằng văn bản hoặc lời nói, chẳng hạn như đưa ra lời nhận xét gợi ý hoặc gửi hình ảnh tình dục qua thư điện tử. Các hành vi có thể được lặp đi lặp lại hoặc diễn ra chỉ một lần; cả nam và nữ đều có thể là thủ phạm và mục tiêu của quấy rối tình dục.

Theo quy định của Bộ Luật Lao Động mới, người sử dụng lao động có nghĩa vụ quy định và thực hiện các giải pháp nhằm phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Cụ thể, Nội quy lao động của doanh nghiệp cần quy định về quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng như trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Người lao động có hành vi quấy rối tình dục (theo quy định của Nội quy lao động) có thể bị người sử dụng lao động sa thải. Thương lượng tập thể cũng có thể bao gồm nội dung phân biệt đối xử và quấy rối tình dục tại nơi làm việc và thoả ước giữa các bên về các biện pháp phòng chống những hành vi này.

Người lao động nên làm gì nếu cho rằng mình bị phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc?

Người lao động cho rằng mình bị phân biệt đối xử hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể khiếu nại đến người sử dụng lao động và/hoặc cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Người lao động hoặc nhóm người lao động hoặc cán bộ của tổ chức đại diện người lao động nếu cho rằng mình bị phân biệt đối xử cũng được quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ Luật Lao Động.

Bộ Luật Lao Động cũng ghi nhận quyền của người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước khi bị quấy rối tình dục (Điều 35(2)(d)).

Các biện pháp xử phạt đối với hành vi phân biệt đối xử và quấy rối tình dục?

Người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử tại nơi làm việc có thể bị xử phạt hành chính hoặc xử lý hình sự. Những biện pháp xử phạt này được ghi nhận trong các văn bản pháp luật liên quan.

Thông tin chi tiết

Bản tin này đưa ra các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo quy định của BLLĐ 2019. Để biết thêm quy định cụ thể về các vấn đề nêu trên, vui lòng xem trong BLLĐ 2019: Chương I: Những quy định chung; Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất; Chương X: Những quy định riêng về lao động nữ và đảm bảo bình đẳng giới; Chương XI: Những quy định riêng đối với Lao động chưa thành niên và một số lao động khác; Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; và Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động.



Đây là sản phẩm của Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: Vietnam.ILO

Email : HANOI@ilo.org