

PHÒNG, CHỐNG BẠO LỰC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TẠI NƠI LÀM VIỆC

TS. TRẦN THUÝ LÂM *

1. Quan niệm về bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc và sự cần thiết phải phòng, chống

Gần đây, một trong những vấn đề mang tính nổi cộm và đáng báo động đó là tình trạng bạo lực đối với phụ nữ. Bạo lực đối với phụ nữ không chỉ diễn ra trong phạm vi gia đình, giữa chồng với vợ, giữa cha mẹ với con cái hoặc con cái với cha mẹ mà còn xảy ra ở môi trường xã hội nơi lao động nữ làm việc. Người phụ nữ bị bạo lực gia đình bởi người chồng đôi khi còn có thể lí giải bởi quan niệm gia trưởng, phong kiến nhưng nếu họ bị bạo lực tại nơi làm việc thì đó lại là vấn đề hoàn toàn mang tính xã hội. Nơi làm việc là nơi họ phải được đối xử bình đẳng nhất mà bạo lực vẫn xảy ra thì đó là điều đáng báo động. Tuy nhiên, cho đến nay, chúng ta mới chỉ có khái niệm về bạo lực gia đình, bạo lực giới mà chưa có định nghĩa chính thức về bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc. Vậy thế nào là “Bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc”?

Theo Từ điển tiếng Việt, “bạo lực” được hiểu là “*sức mạnh dùng để cưỡng bức, trấn áp hoặc lật đổ*”.⁽¹⁾ Theo Điều 1 Luật phòng, chống bạo lực gia đình, bạo lực gia đình được hiểu là “*hành vi cố ý của thành viên gia đình gây tổn hại hoặc có khả năng gây tổn hại về thể chất, tinh thần, kinh tế đối với thành viên khác trong gia đình*”. Theo Công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ

(CEDAW) của Liên hợp quốc thì bạo lực giới được hiểu là “*bất kì hành động nào dẫn đến hoặc có khả năng dẫn đến những tổn thất về thân thể, về tình dục hay tâm lí, hoặc đau khổ cho phụ nữ, bao gồm cả sự đe dọa có những hành vi như vậy, sự cưỡng bức hay tước đoạt một cách tùy tiện sự tự do, dù xảy ra ở nơi công cộng hay trong đời sống riêng tư*”. Như vậy, khi nói đến bạo lực đối với phụ nữ nói chung là muốn nói đến những hành vi trực tiếp hoặc gián tiếp gây tổn hại về mặt thể chất và tinh thần với phụ nữ. Còn bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc được hiểu là hành vi cố ý của các chủ thể gây tổn hại về thể chất, tinh thần và kinh tế cho lao động nữ tại nơi làm việc. Các chủ thể gây bạo lực đối với lao động nữ ở đây có thể là người sử dụng lao động - một bên của quan hệ lao động, có thể là các lao động nam - bạn đồng nghiệp của các lao động nữ hoặc cũng có thể là bất kể chủ thể nào tấn công lao động nữ tại nơi làm việc. Các chủ thể này nếu có hành vi cố ý gây thiệt hại về mặt thể chất, tinh thần hay kinh tế cho lao động nữ đều bị coi là có hành vi bạo lực đối với lao động nữ. Những hành vi này có thể là hành vi đánh đập, ngược đãi, hành hạ hoặc hành vi khác gây thiệt hại về tính mạng, sức khoẻ cho lao động nữ; hành vi xúc phạm đến danh dự nhân phẩm đối với lao

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

động nữ; hành vi cưỡng bức lao động trả công không đúng gây thiệt hại về kinh tế cho lao động nữ hoặc hành vi gây căng thẳng cho lao động nữ khiến họ không làm việc được...

Trên thực tế, những hành vi mang tính bạo lực này vẫn thường xuyên xảy ra đối với lao động nữ. Bởi trong quan hệ lao động, người lao động thường là người yếu thế. Ở mức độ nhất định, họ phụ thuộc vào người sử dụng lao động cả về kinh tế lẫn tổ chức nên đôi khi họ bị đối xử không bình đẳng, thậm chí còn bị cưỡng bức lao động. Lao động nữ lại là người yếu thế hơn so với lao động nam. Do yếu tố đặc thù về tâm sinh lý, do thiên chức sinh đẻ và nuôi con nên thông thường lao động nữ tìm kiếm được việc làm cũng như duy trì được việc làm lâu dài là rất khó khăn. Người sử dụng lao động hầu như không muốn và cũng rất hạn chế khi nhận lao động nữ vì cho rằng hiệu quả sử dụng lao động nữ không cao. Cũng chính bởi vậy mà người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng đôi khi đã phải chấp nhận và chịu cảnh bạo lực từ phía người sử dụng lao động như bị đánh đập hoặc xúc phạm danh dự, nhân phẩm... hơn nữa, đôi khi tính gia trưởng và coi thường phụ nữ của các chủ sử dụng lao động nam cũng được thể hiện ngay tại nơi làm việc. Lao động nữ là người phải gánh chịu những hậu quả “như bạo lực gia đình” của các chủ sử dụng lao động nam. Bởi vậy, bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc là điều khó tránh khỏi. Không những thế, lao động nữ đôi khi còn phải chịu cảnh bạo lực từ phía các bạn đồng nghiệp nam của mình. Họ có thể bị các lao động nam xúc phạm, đe dọa, thậm chí quấy rối về tình dục khiến họ bị ảnh hưởng khi thực hiện công việc của

mình. Một số lao động nữ làm công việc như thu ngân, bán hàng, làm việc vào ban đêm... còn có thể bị tấn công, bị cướp...

Kết quả khảo sát của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cho thấy tình trạng bạo lực ở nơi làm việc đang gia tăng trên thế giới và ở một số nước. Vấn nạn này phổ biến đến mức như loại bệnh dịch. Theo ILO tình trạng bạo lực tại nơi làm việc phổ biến là đe dọa, đánh đập, quấy rối tình dục, hăm hiếp và các hành động gây tổn thương cho người lao động.⁽²⁾

Viện quốc gia về an toàn sức khoẻ nghề nghiệp (AT-SKNN) Mỹ (NIOSH) cũng đã có chương trình nghiên cứu mở rộng nhằm bảo vệ sức khỏe cho lao động nữ. Theo ước tính, các vụ giết người chiếm đến 40% nguyên nhân của các ca tử vong tại nơi làm việc đối với phụ nữ. Giết người tại nơi làm việc là hành động liên quan đến việc cướp tài sản thường xảy ra ở các cửa hàng tạp hoá, cửa hàng ăn uống, trạm xăng dầu tự động và khoảng 25% trong số đó bị những người mà họ quen biết (đồng nghiệp, khách hàng, bạn đời hoặc bạn bè) giết. 16% nạn nhân nữ bị giết tại gia đình có nguyên nhân liên quan đến nghề nghiệp. Lao động nữ cũng có nguy cơ với loại hình bạo lực không chết người. Phụ nữ là nạn nhân của gần 2/3 vụ tấn công gây thương tích tại nơi làm việc. Hầu hết các vụ tấn công (70%) nhằm vào phụ nữ làm trong các ngành dịch vụ như chăm sóc y tế, bán hàng...⁽³⁾

Chính vì vậy, bên cạnh việc phòng, chống bạo lực trong gia đình, để bảo vệ phụ nữ cần phải có sự phòng, chống bạo lực đối với họ tại nơi làm việc. Việc phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ không chỉ nhằm đảm bảo về tính mạng, sức khỏe, nhân phẩm cho lao động nữ mà còn nhằm tạo ra môi trường lao

động văn minh và trong sáng, tạo cho lao động nữ được bình đẳng với lao động nam, tránh sự phân biệt đối xử trong lao động.

2. Pháp luật về phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc và một số khuyến nghị

So với gia đình, nơi làm việc có thể được coi là môi trường lao động nữ được đối xử tương đối bình đẳng và ít chịu bạo lực hơn. Hơn nữa, nếu lao động nữ có bị bạo lực thì những hành vi bạo lực đó cũng khác so với ở gia đình. Chính vì vậy, những quy định về phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc chủ yếu được thể hiện dưới dạng các quy định về chống phân biệt đối xử và những quy định riêng đối với lao động nữ. Những quy định trực tiếp thể hiện việc phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tuy cũng có nhưng rất ít. Sở dĩ những quy định về chống phân biệt đối xử cũng được coi là các quy định về phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc bởi chính sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với lao động nữ sẽ khiến họ phải suy nghĩ, ảnh hưởng đến đời sống tinh thần cũng như lợi ích kinh tế của họ (bạo lực về tinh thần). Lao động nữ có những đặc thù riêng nên cần phải có quy định riêng, nếu không, họ sẽ cảm thấy bị đối xử không công bằng vì chính yếu tố đặc thù của mình. Vì vậy, những quy định riêng đối với lao động nữ cũng là những quy định nhằm phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ. Hiện tại, chúng ta không có văn bản riêng quy định về phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ mà việc phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ được quy định ở nhiều văn bản khác nhau nhưng chủ yếu là trong luật lao động và

Luật bình đẳng giới. Theo đó, việc phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ được thể hiện ở những khía cạnh sau:

- *Người sử dụng lao động không được xâm phạm đến thân thể, nhân phẩm lao động nữ*

Đây được coi là một trong những nguyên tắc cơ bản mà người sử dụng lao động phải tuân thủ khi sử dụng và xử lý kỉ luật đối với lao động nữ. Người lao động nữ dù có vi phạm kỉ luật thì người sử dụng lao động cũng không được có những hành vi xâm phạm đến thân thể của họ như đánh đập, cưỡng bức hoặc có những lời lẽ xúc phạm, nhục mạ danh dự nhân phẩm của họ. Điều 9 Nghị định của Chính phủ số 23/CP ngày 18/4/1996 về lao động nữ quy định: “*cấm mạt sát, đánh đập, xúc phạm đến danh dự, nhân phẩm của lao động nữ trong khi làm việc*”. Quy định về việc không được xâm phạm đến thân thể, nhân phẩm của người lao động thực ra được áp dụng chung cho mọi người lao động nhưng thực tế người sử dụng lao động hay vi phạm đối với lao động nữ bởi họ thường là những lao động “yếu thế” nên dễ bị xâm phạm hơn nam giới, họ lại là người hay cam chịu, ít phản kháng (do đặc điểm của giới tính) nên ít khi tố cáo những hành vi bạo lực của người sử dụng lao động. Do đó, việc pháp luật quy định vấn đề này như là nguyên tắc của quá trình sử dụng lao động sẽ nhằm phòng, chống và hạn chế những hành vi bạo lực của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

- *Lao động nữ được đối xử bình đẳng như lao động nam tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác cũng như cơ hội thăng tiến.*

Quy định này nhằm tránh sự phân biệt

đổi xử giữa lao động nam và lao động nữ tại nơi làm việc khi họ cùng tham gia quan hệ lao động, qua đó nhằm phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ. Lao động nữ khi tham gia quan hệ lao động được coi là đối tượng lao động đặc thù do đặc điểm về sức khỏe, tâm sinh lí cũng như chức năng sinh đẻ và nuôi con. Cũng chính vì yếu tố đặc thù đó mà họ xin việc đôi khi khó hơn nam giới và không được đối xử bình đẳng như nam giới tại nơi làm việc. Lao động nữ nhiều khi làm việc không kém gì so với lao động nam nhưng người sử dụng lao động vì tâm lí “trọng nam khinh nữ” nên đôi khi vẫn cho rằng lao động nam làm việc tốt hơn lao động nữ, trả cho lao động nam quyền lợi cao hơn lao động nữ. Đặc biệt là đối với những cơ hội thăng tiến, họ thường ưu tiên cho lao động nam mặc dù năng lực của lao động nam và lao động nữ là ngang nhau. Mặt khác, người sử dụng lao động còn lạm dụng vấn đề việc làm để gây sức ép, buộc họ phải chấp nhận những cam kết mà họ không mong muốn. Điều đó không chỉ ảnh hưởng đến lợi ích kinh tế của lao động nữ (thu nhập thấp, trả công không tương xứng với sức lao động mà họ bỏ ra) mà còn làm ảnh hưởng đến tinh thần đối với lao động nữ (bạo lực tinh thần). Họ sẽ luôn căng thẳng, thậm chí ức chế vì bị đối xử không công bằng và không có ý định phấn đấu cũng như thăng tiến. Chính vì vậy, việc quy định lao động nữ được đối xử bình đẳng với lao động nam tại nơi làm việc cũng chính là nhằm đảm bảo phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ (bạo lực về tinh thần và kinh tế).

- Pháp luật có những quy định riêng phù hợp với yếu tố đặc thù của lao động nữ

Ngoài tư cách là người lao động, lao động nữ còn phải thực hiện thiên chức làm mẹ. Chính điều này cũng đã ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình lao động nữ tham gia quan hệ lao động. Vì vậy, người sử dụng lao động nhiều khi đã có những hành vi xâm phạm đến thể chất cũng như tinh thần của lao động nữ. Để phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc, pháp luật cũng đã có những quy định riêng. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng những quy định riêng này không nhằm phân biệt đối xử với lao động nữ mà chỉ là nhằm đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ xuất phát từ yếu tố đặc thù của họ mà thôi. Những quy định riêng đối với lao động nữ được thể hiện trong nhiều lĩnh vực của quan hệ lao động nhưng chủ yếu là trong lĩnh vực đơn phương chấm dứt hợp đồng, kỉ luật sa thải... Khoản 3 Điều 111 Bộ luật lao động có quy định: “*Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lí do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động; trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lí kỉ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động*”.

Mặc dù pháp luật đã có những quy định nhằm phòng, chống bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc nhưng thực tế tình trạng này vẫn xảy ra. Những hành vi đánh

đập đối với lao động nữ trước đây cũng đã từng xảy ra ở một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các chủ sử dụng lao động nước ngoài nhiều khi do thói quen của phong tục, tập quán nước họ đã có hành vi đánh đập lao động nữ khi họ vi phạm kỉ luật lao động. Những hành vi đánh đập đối với lao động nữ còn xảy ra khá nhiều ở một số hộ gia đình có thuê mướn lao động. Trường hợp của em Nguyễn Thị Bình giúp việc cho quán phở Phương Đức ở quận Thanh Xuân - Hà Nội là ví dụ điển hình.⁽⁴⁾ Hiện tượng cưỡng bức lao động nữ làm thêm giờ cũng xảy ra khá phổ biến ở các đơn vị sử dụng lao động. Việc phân biệt đối xử giữa lao động nam và nữ trong việc trả công, thăng tiến vẫn tồn tại nhưng thực tế để chứng minh cũng là điều rất khó. Một số trường hợp người lao động nữ còn bị sa thải, chấm dứt hợp đồng trái với quy định của pháp luật làm ảnh hưởng đến tinh thần cũng như lợi ích kinh tế của họ.

Tuy nhiên, thực trạng bạo lực đáng báo động đang xảy ra đối với lao động nữ tại nơi làm việc đó là họ bị những hành vi xâm phạm về tinh thần từ chính những đồng nghiệp nam của mình. Do những hoàn cảnh và nguyên nhân khác nhau, lao động nữ thường xuyên nhận được tin nhắn với lời lẽ đe dọa từ phía các đồng nghiệp nam khiến họ căng thẳng không làm việc được. Vấn đề này lại chưa được pháp luật quy định nên người sử dụng lao động dù có muốn cũng không thể xử lí kỉ luật đối với lao động nam có hành vi đó. Bởi vậy, thiết nghĩ khái niệm “trật tự trong doanh nghiệp” (một trong những nội dung của nội quy lao động) cần

phải được hiểu theo nghĩa rộng hơn. Những hành vi đe dọa, quấy nhiễu bằng tin nhắn của lao động này đối với lao động khác cũng cần phải bị coi là hành vi vi phạm kỉ luật lao động vì đã xâm phạm đến trật tự trong doanh nghiệp và người sử dụng lao động có quyền xử lí, thậm chí là sa thải đối với những lao động có hành vi đó. Một thực trạng cũng được đặt ra là lao động nữ làm việc vào ban đêm và làm những công việc như bán hàng, thu ngân... thường có nguy cơ bị tấn công bạo lực như bị đánh, bị giết để cướp tài sản. Ví dụ, vụ cướp tại quầy thu ngân bệnh viện Bạch Mai. Chiều 30/1/2009 một đối tượng nam đã xông vào quầy thu ngân khoa truyền nhiễm bệnh viện Bạch Mai dùng dao đe dọa, dùng tay chân đánh chị Thảo là nhân viên kế toán của bệnh viện lấy đi một điện thoại di động; 4,5 triệu đồng; một thẻ ATM và một số giấy tờ.⁽⁵⁾ Do đó, người sử dụng lao động khi sử dụng lao động nữ làm những công việc có nguy cơ bị tấn công bạo lực từ những chủ thể khác cần phải có những biện pháp đề phòng chống và bảo vệ cho họ. Bên cạnh đó, pháp luật cũng cần phải đưa ra khái niệm “bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc” cũng như xác định nội hàm của nó để mọi người dễ nhận biết. Bạo lực đối với lao động nữ tại nơi làm việc có chiều hướng gia tăng, chính vì vậy, pháp luật cần phải có những biện pháp cũng như chế tài cụ thể để hạn chế vấn đề này./.

(1).Xem: Từ điển tiếng Việt, Nxb. Đà Nẵng, 2004.

(2).Xem: Báo thanh niên, thứ năm ngày 4/9/2008.

(3).Xem: <http://www.nilp.org.vn>.

(4).Xem: Báo người lao động, thứ năm ngày 5/2/2009.

(5).Xem: <http://dantri.com.vn> ngày 2/2/2009.