

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG QUY ĐỊNH VỀ PHÒNG CHỐNG QUẤY RỐI TÌNH DỤC TẠI NƠI LÀM VIỆC THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

TRẦN THỊ HUYỀN TRANG

Khoa Kinh tế - Luật, Trường Đại học Tài chính - Marketing
Faculty of Economics-Law, University of Finance - Marketing
Email: tthtrang@ufm.edu.vn

Tóm tắt

Bài viết phân tích vấn đề bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc thông qua các nội dung về (i) khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (ii) chủ thể quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (iii) trách nhiệm phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trên cơ sở đó, tác giả đưa ra một số khuyến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam nhằm bảo đảm bình đẳng giới tại nơi làm việc.

Từ khóa: quấy rối tình dục tại nơi làm việc, bình đẳng giới, lao động nữ, phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính

Abstract

This article analyses gender equality issues in regulations on preventing sexual harassment in the workplace, covering (i) the concept of sexual harassment in the workplace, (ii) the subject of sexual harassment in the workplace, and (iii) the responsibility for preventing sexual harassment in the workplace. Based on this, the author recommends improving Vietnam's labour law and increasing gender equality in the workplace.

Keywords: sexual harassment in the workplace, gender equality, female workers, discrimination based on gender

Ngày nhận bài: 15/5/2023

Ngày duyệt đăng: 15/12/2023

1. Bình đẳng giới và sự cần thiết bảo đảm bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bình đẳng giới là mục tiêu mà nhân loại đang hướng đến nhằm xây dựng một xã hội phát triển bền vững. Pháp luật quốc tế và pháp luật của các quốc gia đang nỗ lực xây dựng các khuôn khổ pháp lý nhằm bảo đảm bình đẳng giới trên nhiều phương diện. Theo đó quyền bình đẳng (trong đó bao gồm bình đẳng giới) được ghi nhận trong các văn bản pháp luật quốc tế và pháp luật các quốc gia. Tại Điều 7 Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (*the Universal Declaration of Human Rights, UDHR*) năm 1948 khẳng định: “Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật và được pháp luật bảo vệ, không có bất kỳ sự phân biệt đối xử nào”.

Trong lĩnh vực lao động, các tiêu chuẩn lao động quốc tế về thúc đẩy bình đẳng giới nhằm bảo vệ các bên trong quan hệ lao động (đặc biệt là lao động nữ) đã trở thành khuôn khổ pháp lý quốc tế quan trọng. Yêu cầu về chống phân biệt đối xử và bảo đảm bình đẳng giới được quy định trong các văn bản của Tổ chức Lao động Quốc tế (*International Labour Organization, ILO*) như Tuyên bố năm 1998 về các nguyên tắc cơ bản

trong lĩnh vực lao động, Tuyên bố về công bằng xã hội năm 2008, Công ước số 100 về Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951 (Công ước số 100), Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp năm 1958 (Công ước số 111). Đặc biệt, vào năm 2019, Công ước số 190 về Bạo lực và quấy rối (gọi là Công ước số 190) và Khuyến nghị số 206 đã được ILO thông qua, từ đó thiết lập một khuôn khổ chung để ngăn chặn, giải quyết bạo lực và quấy rối dựa trên cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và đáp ứng giới.

Hiện nay, các quốc gia đang trong quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng, những doanh nghiệp nằm trong chuỗi cung ứng toàn cầu phải thực thi nhiều 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 các tiêu chuẩn về bảo vệ quyền con người, cấm phân biệt đối xử tại nơi làm việc. Cụ thể, Nguyên tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc về kinh doanh và quyền con người (*United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights*, UNGP)¹ và Hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) về thẩm định các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và giày dép² đều đặt ra yêu cầu các nhân hàng phải thực thi, đáp ứng những cam kết bền vững trong việc bảo đảm quyền con người (trong đó có yêu cầu loại bỏ lao động trẻ em, lao động cưỡng bức hay quấy rối tình dục tại nơi làm việc). Do đó, việc tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế nói chung và các yêu cầu của các tổ chức, nhân hàng nói riêng về ngăn chặn quấy rối tình dục (QRTD) tại nơi làm việc sẽ là tiền đề thúc đẩy bình đẳng giới trong môi trường việc làm.

QRTD tại nơi làm việc là hiện tượng phổ biến làm suy giảm bình đẳng tại nơi làm việc và gây ra những tác động tiêu cực đến môi trường việc làm nên cần được nghiêm cấm và ngăn chặn. Việc quy định và triển khai đồng bộ các quy định về QRTD tại nơi làm việc là hết sức cần thiết trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Bởi lẽ:

Thứ nhất, QRTD tại nơi làm việc là biểu hiện của hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính. Phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính được hiểu là những hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở sự khác biệt về đặc điểm thể chất hoặc chức năng giữa người đàn ông và người phụ nữ. Sự phân biệt này bao gồm cả phân biệt được thiết lập một cách rõ ràng

1 UN Guiding Principles on business and human rights, UNGP, 2011.

2 OECD, “Hướng dẫn của OECD về thẩm định các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và giày dép”, 2021, https://read.oecd-ilibrary.org/governance/huong-dan-cua-oecd-ve-tham-inh-cac-chuoi-cung-ung-co-trach-nhiem-trong-nganh-may-mac-va-giay-dep_9f3fe1c3-vi#page3, truy cập ngày 23/12/2023.

trên cơ sở sự bất lợi của giới tính này so với giới tính khác. Trong Khuyến nghị chung số 19 năm 1992, Ủy ban về bỏ các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ của Liên hợp quốc đã khẳng định QRTD là hành vi phân biệt đối xử tại nơi làm việc, theo đó: “QRTD bao gồm hành vi tình dục không được mong muốn như đụng chạm và tán tỉnh về thể xác, những bình luận mang sắc màu gợi dục, đưa cho xem sách báo khiêu dâm và bày tỏ đòi hỏi tình dục, dù bằng lời nói hay hành động. Hành vi như vậy có thể là hành vi làm nhục và có thể tạo thành một vấn đề an toàn và sức khỏe; hành vi này là phân biệt đối xử khi một phụ nữ có những lý do hợp lý để tin tưởng rằng sự phản đối của phụ nữ đó sẽ gây bất lợi cho mình liên quan tới việc của mình, bao gồm cả tuyển dụng và thăng tiến hoặc khi hành vi này tạo ra một môi trường làm việc thù địch”.³ Tương tự, Công ước số 111, ILO cũng đã đề cập và khẳng định hành vi QRTD chính là một biểu hiện nghiêm trọng của hành vi phân biệt giới tính và vi phạm nhân quyền.⁴ Bên cạnh đó, trong Công ước số 190 về Bạo lực và quấy rối, mặc dù ILO không đưa ra định nghĩa về QRTD tại nơi làm việc nhưng khái niệm này được đưa vào định nghĩa về bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tại Điều 1(1)(b). Theo đó, bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới được hiểu là “bạo lực và quấy rối nhằm vào người khác vì giới hoặc giới tính của họ, hoặc ảnh hưởng bất lợi đến những người thuộc một giới hoặc giới tính cụ thể, và bao gồm cả quấy rối tình dục”. QRTD cũng có thể phát sinh từ những tình huống mà có sự thù địch với một giới tính này đối với một giới tính khác.⁵

Như vậy, QRTD tại nơi làm việc là biểu hiện của hành vi phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính, một người trở thành mục tiêu quấy rối vì giới tính của họ. Bằng cách yêu cầu một người trao đổi tình dục để nhận lại các lợi ích nhất định, QRTD làm mất uy tín và tước đoạt cơ hội việc làm, cơ hội thăng tiến của nạn nhân. QRTD nhấn mạnh giới tính của nạn nhân hơn là vai trò của họ với tư cách là người lao động và do đó áp đặt các điều kiện làm việc kém thuận lợi hơn đối với họ. Một số quốc gia đã dựa trên bản chất “phân biệt đối xử trên cơ sở giới tính” của hành vi QRTD để đưa ra biện pháp khắc phục, chống QRTD tại nơi làm việc, điển hình như Vương quốc Anh, Úc, Canada, Hoa Kỳ.⁶

3 Liên hợp quốc, “Khuyến nghị chung số 19”, 1992, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>, truy cập ngày 23/12/2023.

4 ILO, “Sexual harassment in the world of work”, 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf, truy cập ngày 23/12/2023.

5 Phạm Trọng Nghĩa, *Thực hiện các công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam, cơ hội và thách thức*, Nxb. Chính trị quốc gia, 2014, tr. 147 – 148.

6 ILO, “Compating sexual harassment at work”, 1992, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221082571_EN/lang-en/index.htm, truy cập ngày 23/12/2023.

Thứ hai, chủ thể bị quấy rối QRTD tại nơi làm việc chủ yếu là nữ giới. QRTD tại nơi làm việc có thể nhắm vào bất kỳ ai trong môi trường việc làm. QRTD thường dựa trên sự lạm dụng quyền lực chứ không chỉ bắt nguồn từ yếu tố sở thích tình dục,⁷ nhưng các trường hợp được báo cáo cho thấy hành vi này thường xảy ra đối với phụ nữ và do nam giới thực hiện. Tại Hoa Kỳ, có khoảng 31% lao động nữ và 7% người lao động nam cho biết họ đã từng bị QRTD, tại châu Âu có tới 40 – 50% nữ giới bị quấy rối. Tỷ lệ này cũng đáng chú ý tại Ý khi 55.4% nữ trong độ tuổi từ 14 đến 49 từng trải qua tình trạng bị QRTD.⁸ Ở Việt Nam, kết quả khảo sát do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thực hiện với sự hỗ trợ của ILO trong năm 2012 cũng cho thấy phần lớn các nạn nhân bị QRTD ở Việt Nam là lao động nữ tuổi từ 18 đến 30.⁹ Phụ nữ thuộc các nhóm cụ thể như những người có địa vị kinh tế xã hội thấp, phụ nữ là người dân tộc thiểu số, người đồng tính nữ, song tính, chuyển giới hoặc lao động nhập cư, phụ nữ khuyết tật, trẻ em gái là những đối tượng có nguy cơ đối mặt với nạn QRTD nhiều hơn.¹⁰

Xuất phát từ thực tiễn nêu trên, pháp luật một số quốc gia trên thế giới chỉ thừa nhận và bảo vệ lao động nữ trước hành vi QRTD tại nơi làm việc, điển hình là quy định của pháp luật Ấn Độ và Trung Quốc. Theo đó, vào năm 2013, Ấn Độ ban hành Luật về phòng chống QRTD đối với lao động nữ tại nơi làm việc. Trong đó, luật này định nghĩa về QRTD là bất kỳ hành vi tình dục không mong muốn (dù trực tiếp hay ngụ ý) như tiếp xúc cơ thể, yêu cầu quan hệ tình dục, nhận xét mang tính tình dục, hàm ý có nội dung khiêu dâm hoặc bất kỳ hành vi khác mang bản chất tình dục hoặc lời nói hoặc không lời.¹¹ Như vậy, quy định của Ấn Độ về chống QRTD chỉ giải quyết các vấn đề về QRTD để bảo vệ phụ nữ, còn đối với nam giới hoặc những đối tượng khác, nếu có bị QRTD cũng không thể yêu cầu pháp luật bảo vệ.

Nội dung tương tự cũng được quy định trong pháp luật của Trung Quốc. Tại Trung Quốc, các quy định liên quan đến QRTD tại nơi làm việc được ghi nhận trong Luật Bảo vệ các quyền và lợi ích của phụ nữ

7 ILO, *Report V (1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, ILC.107/V/1 (Geneva), 2017, tr. 91

8 VBCWE, “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc và những con số biết nói”, 2020, <https://vbcwe.com/tin-tuc/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-va-nhung-con-so-biet-noi/31>, truy cập ngày 10/10/2023.

9 ILO, “Quy tắc ứng xử cho Việt Nam hi vọng giải quyết QRTD tại nơi làm việc”, 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_377965.pdf, truy cập ngày 10/10/2023.

10 ILO, “Sexual harassment in the world of work”, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf, truy cập ngày 10/10/2023.

11 Luật về phòng chống QRTD đối với lao động nữ tại nơi làm việc của Ấn Độ năm 2013, <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/2104/1/A2013-14.pdf>, truy cập ngày 10/10/2023.

(được sửa đổi mới nhất vào năm 2022) với nội dung: “Nghiêm cấm QRTD đối với phụ nữ, người lao động nữ có thể khiếu nại với những người sử dụng lao động và các cơ quan có thẩm quyền liên quan”.¹² Điều này dẫn tới hậu quả người lao động thuộc các nhóm giới tính còn lại không được pháp luật bảo vệ, dẫn tới rủi ro dễ bị xâm hại và gia tăng khoảng cách về giới tại nơi làm việc.

Thứ ba, QRTD tại nơi làm việc mang lại những ảnh hưởng tiêu cực trong môi trường việc làm, là yếu tố làm gia tăng khoảng cách giới. QRTD tại nơi làm việc mang lại những hậu quả nghiêm trọng về sức khỏe, kinh tế và tinh thần của người bị quấy rối. QRTD tác động tiêu cực đến tiền lương, đến sự phát triển nghề nghiệp và điều kiện làm việc của nạn nhân, đồng thời có nguy cơ khiến các cá nhân rời khỏi môi trường việc làm. Riêng đối với nữ giới, QRTD tại nơi làm việc góp phần làm cho nữ giới ít cơ hội tham gia hoặc ở lại thị trường lao động, từ đó làm tăng khoảng cách tham gia lực lượng lao động và làm trầm trọng thêm khoảng cách giới trong môi trường việc làm, bao gồm chênh lệch về tiền lương và chênh lệch trong việc tham gia lực lượng lao động của phụ nữ, cũng như sự phân chia phụ nữ vào các ngành nghề có mức thù lao thấp hơn hoặc có triển vọng nghề nghiệp hạn chế.¹³

2. Nội dung bình đẳng giới trong quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc theo pháp luật lao động Việt Nam

Trong thời gian qua, Việt Nam đã và đang xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về không phân biệt đối xử, trong đó có các quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc – một biểu hiện của phân biệt đối xử dựa trên yếu tố giới – nhằm góp phần thúc đẩy xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, lành mạnh, an toàn, hiệu quả, bảo vệ quyền lợi của người lao động.¹⁴ Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ năm 2019) và các văn bản hướng dẫn đã có nhiều quy định mới điều chỉnh vấn đề phòng, chống QRTD tại nơi làm việc và biện pháp xử lý đối với hành vi này. Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung phân tích ba nội dung liên quan đến vấn đề bình đẳng giới trong quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc của BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành, gồm (i) khái niệm QRTD tại nơi làm việc; (ii) chủ thể QRTD tại nơi làm

12 Luật Bảo vệ các quyền và lợi ích của phụ nữ Trung Quốc (sửa đổi mới nhất vào năm 2022), <https://www.chinalawtranslate.com/en/law-on-protection-of-wome-2022/#:~:text=Article%2050%3A%20The%20state%20is,interest%20activities%20to%20help%20women>, truy cập ngày 10/10/2023.

13 ILO, “Sexual harassment in the world of work”, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf, truy cập ngày 10/10/2023.

14 Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *Dự thảo Sổ tay hướng dẫn phòng chống QRTD tại nơi làm việc*, 2023.

việc; (iii) trách nhiệm phòng chống QRTD tại nơi làm việc của người sử dụng lao động. Cụ thể:

Thứ nhất, về khái niệm QRTD tại nơi làm việc, QRTD tại nơi làm việc không còn là vấn đề mới ở các quốc gia. Thuật ngữ QRTD xuất hiện lần đầu tiên ở Hoa Kỳ vào cuối những năm 1970 thông qua một phán quyết công nhận QRTD là hành vi bị pháp luật nghiêm cấm. Sau đó, QRTD tại nơi làm việc được “gọi tên” khác nhau ở các quốc gia khác nhau như “sự thân mật không mong muốn” (Hà Lan), “quấy rối tình dục” (Ý) hoặc “tống tiền tình dục” (Pháp).¹⁵ Tuy nhiên tất cả các tên gọi trên đều dùng để chỉ hành vi có tính chất tình dục mà người nhận không mong muốn, không hoan nghênh, không được đáp lại và nó thể hiện quyền lực hơn là phản ánh ham muốn của con người. Tại Việt Nam, lần đầu tiên khái niệm QRTD tại nơi làm việc được ghi nhận chính thức trong BLLĐ năm 2019, theo đó QRTD tại nơi làm việc được hiểu 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.¹⁶ QRTD có thể xảy ra dưới dạng trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đối quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.¹⁷ QRTD tại nơi làm việc bao gồm các yếu tố: (i) hành vi mang tính thể chất gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục; (ii) QRTD bằng lời nói gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục; (iii) QRTD phi lời nói gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Nội hàm của khái niệm QRTD tại nơi làm việc trong BLLĐ năm 2019 đã làm rõ được các yếu tố: (i) tính chất tình dục của hành vi; (ii) không được mong muốn; (iii) phạm vi thực hiện hành vi là tại nơi làm việc. Theo đó, “nơi làm việc 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, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc như các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyến đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện

15 ILO, *Compating sexual harassment at work*, 1992, https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221082571_EN/lang--en/index.htm, truy cập ngày 10/10/2023.

16 Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019.

17 Điều 84, NĐ 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

diện tử, phương tiện đi lại do người sử dụng lao động bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do người sử dụng lao động cung cấp và địa điểm khác do người sử dụng lao động quy định”.¹⁸

Việc đưa ra định nghĩa pháp lý quy định rõ nội hàm và hình thức của hành vi QRTD tại nơi làm việc là cần thiết, giúp nhận dạng rõ ràng về hành vi này trong thực tế để làm căn cứ cho việc thực thi các quy định có liên quan khác nhằm xử lý có hiệu quả hành vi QRTD, xây dựng môi trường làm việc lành mạnh, an toàn, giúp cho 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 tại nơi làm việc và biết rằng đã có công cụ pháp lý để bảo vệ mình.

Thứ hai, về chủ thể của QRTD tại nơi làm việc, quá rối tình dục có thể nhắm vào bất kỳ ai trong môi trường việc làm. Hầu hết nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc là phụ nữ,¹⁹ ở vị thế thấp, dưới quyền, trong tình trạng phụ thuộc người quá rối; tuy nhiên, nạn nhân của QRTD tại nơi làm việc cũng có thể là người lao động nam.²⁰ Theo quy định của BLLĐ năm 2019, QRTD tại nơi làm việc là hành vi “của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc”. Do đó, chủ thể thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc và chủ thể bị QRTD tại nơi làm việc có thể là bất kỳ ai trong môi trường việc làm (*world to work*) mà không phân biệt cấp bậc, tuổi tác hay giới tính. Chủ thể thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc và chủ thể bị QRTD tại nơi làm việc có thể cùng giới tính hoặc khác giới tính, có thể là người trong doanh nghiệp hoặc cũng có thể là chủ thể thứ ba như khách hàng, đối tác của doanh nghiệp. BLLĐ năm 2019 đã làm rõ được chủ thể thực hiện hành vi QRTD tại nơi làm việc và chủ thể bị QRTD tại nơi làm việc theo cách tiếp cận trên, từ đó tất cả người lao động đều được pháp luật bảo vệ trước hành vi QRTD tại nơi làm việc mà không phân biệt giới tính, tuổi tác, cấp bậc.

Thứ ba, về việc quy định trách nhiệm và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc, để ngăn chặn và xóa bỏ hành vi QRTD tại nơi làm việc, cần sự chung tay của tất cả các chủ thể liên quan như người sử dụng lao động, người lao động, đại diện người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, khách hàng, đối tác của doanh nghiệp... Trong đó,

18 Điều 84, NĐ 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

19 ILO, “Quy tắc ứng xử cho Việt Nam hi vọng giải quyết QRTD tại nơi làm việc”, 2015, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_377965.pdf, truy cập ngày 10/10/2023.

20 Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, 2019, tr. 117.

người sử dụng lao động được xem là chủ thể có trách nhiệm chính trong việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc vì các lý do sau:

- Việc xóa bỏ QRTD tại nơi làm việc mang lại nhiều lợi ích cho người sử dụng lao động. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng, hậu quả mà hành vi QRTD tại nơi làm việc mang lại là rất lớn. Chi phí luật pháp, chi phí bồi thường thiệt hại cho người bị QRTD chỉ là bề nổi, trong khi đó hành vi này còn gây ảnh hưởng nặng nề đến hiệu quả, công suất làm việc, doanh thu... của công ty. Theo kết quả khảo sát của Deloitte thực hiện vào năm 2019 đối với 10.000 doanh nghiệp ở Úc thì QRTD gây ra tổn thất 2.6 tỷ USD do năng suất lao động giảm, tương đương \$1.053 trên một nạn nhân. Ngoài ra chi phí phát sinh do tình trạng này gây ra là 0,9 tỷ USD, trong đó nhà nước chịu ảnh hưởng 23%, người lao động chịu 7%, doanh nghiệp chịu đến 70%”.²¹ Do đó, người sử dụng lao động cần phải nhận thức rõ tầm quan trọng của việc phòng chống QRTD tại nơi làm việc và có những giải pháp phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của mình nhằm hạn chế, phòng ngừa và xử lý tình trạng QRTD tại nơi làm việc.

- Việc xóa bỏ QRTD tại nơi làm việc đáp ứng các yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Nếu trước đây các quốc gia chỉ quan tâm đến phát triển thương mại truyền thống và chú trọng đến các yếu tố về doanh thu, lợi nhuận, giá cả, cạnh tranh... thì hiện nay, mục tiêu hướng tới là phát triển thương mại bền vững. Để làm được điều đó, Nhà nước và doanh nghiệp Việt Nam phải thực thi các cam kết quốc tế về bảo vệ môi trường và bảo đảm nguồn nhân lực trong các khuôn khổ hợp tác kinh tế song phương và đa phương, tiêu biểu là Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam - Liên minh châu Âu (*the European Union – Vietnam Free Trade Agreement, EVFTA*), Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (*the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership, CPTPP*).²²

- Người sử dụng lao động là chủ thể có trong tay quyền quản lý lao động, cụ thể là quyền chỉ đạo, điều khiển người lao động theo quy định pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động của đơn vị.²³ Người sử dụng lao động có quyền thiết lập công cụ quản lý lao động thông qua việc ban hành nội quy lao động, quy chế, quyết định;

21 Deloitte, “The economic costs of sexual harassment in the workplace, Final report”, 2019, <https://www.deloitte.com/au/en/services/economics/perspectives/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html>, truy cập ngày 10/10/2023.

22 Quyết định số 843/QĐ-TTg ngày 14/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chương trình hành động quốc gia hoàn thiện chính sách và pháp luật nhằm thúc đẩy thực hành kinh doanh có trách nhiệm tại Việt Nam giai đoạn 2023 – 2027.

23 Đỗ Thị Dung, *Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2014, tr. 46.

ký thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và các thỏa thuận khác. Do đó, người sử dụng lao động là chủ thể có đủ điều kiện để tổ chức thực hiện, triển khai các biện pháp phòng ngừa QRTD tại nơi làm việc, đồng thời tăng cường tuyên truyền, phổ biến quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc đến người lao động và các chủ thể liên quan.

Từ những lý do nêu trên, người sử dụng lao động là chủ thể có nghĩa vụ trực tiếp trong việc quy định các hành vi QRTD tại nơi làm việc và thực hiện quy trình xử lý khiếu nại, tố cáo nội bộ về hành vi QRTD tại nơi làm việc. Doanh nghiệp để xảy ra tình trạng QRTD tại nơi làm việc mà không có biện pháp phòng ngừa hay giải quyết được coi là vi phạm nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc cung cấp một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, vi phạm nghĩa vụ hợp đồng hoặc vi phạm cam kết về đối xử bình đẳng. Do đó, BLLĐ năm 2019 đã quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động là phải xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động²⁴ và khuyến khích các bên lựa chọn nội dung về phòng chống QRTD tại nơi làm việc để tiến hành thương lượng tập thể.²⁵ Theo đó, người sử dụng lao động phải quy định các nội dung sau: (i) nghiêm cấm hành vi QRTD tại nơi làm việc; (ii) quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi QRTD tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; (iii) quy định trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc, bao gồm cả trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo, giải quyết khiếu nại, tố cáo và các quy định có liên quan; (iv) quy định hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với người thực hiện hành vi QRTD hoặc người tố cáo sai sự thật tương ứng với tính chất, mức độ của hành vi vi phạm; (v) quy định bồi thường thiệt hại cho nạn nhân và các biện pháp khắc phục hậu quả.²⁶ Các quy định trên phải bảo đảm nguyên tắc nhanh chóng, kịp thời và bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị QRTD, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo.²⁷

Như vậy, BLLĐ năm 2019 không quy định cụ thể hành vi QRTD tại nơi làm việc và quy trình xử lý nội bộ đối với hành vi QRTD tại nơi làm việc, mà trao trách nhiệm này về cho người sử dụng lao động, yêu

24 Điểm d khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019.

25 Khoản 7 Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019; khoản 4 Điều 86 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

26 Khoản 1 Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

27 Khoản 2 Điều 85 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

cầu người sử dụng lao động quy định rõ trong nội quy lao động. Đây là cách tiếp cận hợp lý, bởi lẽ từng đơn vị sử dụng lao động sẽ có tính chất công việc khác nhau. Người sử dụng lao động căn cứ vào hoàn cảnh thực tế của đơn vị để quy định về hành vi QRTD tại nơi làm việc và việc phòng, chống QRTD tại nơi làm việc.²⁸ Điều này sẽ giúp cho người sử dụng lao động và người lao động nhận thức được rõ vấn đề và tránh được tình trạng vi phạm, gia tăng nhận thức của các bên liên quan qua đó giảm thiểu tình trạng QRTD tại nơi làm việc, góp phần xây dựng môi trường làm việc an toàn, bình đẳng. Đặc biệt, pháp luật đã đặt ra yêu cầu phải bảo vệ bí mật thông tin cho các bên trong suốt quá trình tiếp nhận và xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc. Điều này giúp cho người lao động yên tâm làm việc, gia tăng sự tin tưởng và mạnh dạn hơn trong việc tố cáo hành vi QRTD tại nơi làm việc, qua đó sớm phát hiện, ngăn chặn, xóa bỏ và sớm có những biện pháp tổ chức tuyên truyền, giáo dục phòng chống QRTD tại nơi làm việc.

3. Các hạn chế của pháp luật lao động Việt Nam về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và một số giải pháp hoàn thiện

BLLĐ năm 2019 có hiệu lực thi hành chưa lâu (kể từ ngày 01/01/2021), do đó thực tiễn thực hiện các quy định về QRTD tại nơi làm việc chưa nhiều. Bên cạnh đó, ở Việt Nam tính đến thời điểm hiện tại chưa có khảo sát quốc gia chính thức về QRTD tại nơi làm việc, nên tình trạng này mặc dù có xảy ra trên thực tế nhưng lại không có số liệu thống kê.²⁹ Một số nội dung pháp luật lao động Việt Nam về phòng chống QRTD tại nơi làm việc vẫn còn nhiều khoảng trống pháp lý và cần sớm được khắc phục nhằm tạo ra môi trường làm việc an toàn, lành mạnh và bình đẳng. Cụ thể:

Thứ nhất, cần bổ sung các trường hợp ngoại lệ, không xem là hành vi QRTD tại nơi làm việc. Để phân định rõ ranh giới hành vi QRTD tại nơi làm việc và hành vi không được xem là QRTD tại nơi làm việc, nhà lập pháp cần quy định các trường hợp loại trừ. Trong vụ việc Tòa án nhân dân thị xã X thụ lý tranh chấp lao động cá nhân về việc xử lý kỷ luật lao động sa thải, bà H làm đơn tố cáo ông K – là cấp trên của bà có hành vi sàm sỡ bà trên xe taxi do hai người tự thuê để về nhà sau khi cả hai tham

28 Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp.

29 Một ví dụ điển hình, vào những ngày cuối tháng 8/2023, nhiều tờ báo lần lượt đưa tin về việc cô gái tên K.T tố cáo bác sĩ tên N.Q.C – bác sĩ làm việc tại Bệnh viện Ung bướu Thành phố Hồ Chí Minh về gọi ý “đòi vui vẻ” thì mới đưa thuốc chữa bệnh ung thư tuyến giáp cho mẹ cô. Vụ việc đang được Công an tiếp tục điều tra làm rõ. Xem Anh Tú, “Công an làm việc với người tố cáo một bác sĩ gọi ý “cho vui vẻ””, *Báo Lao động*, 26/08/2023, <https://laodong.vn/phap-luat/cong-an-lam-viec-voi-nguoi-to-cao-mot-bac-si-goi-y-cho-vui-ve-1233909.ldo>, truy cập ngày 23/12/2023.

gia hoạt động ngoại khóa của công ty do người lao động tự đứng ra tổ chức. Sau khi nhận được đơn tố cáo của bà H, công ty đã mời ông K lên làm việc và sau đó ra quyết định xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông K vì lý do có hành vi vi phạm quy tắc xử sự được quy định trong nội quy lao động của công ty. Ông K không đồng ý với quyết định xử lý kỷ luật sa thải của công ty và nộp đơn khởi kiện ra Tòa án. Tại Bản án sơ thẩm số 01/2018/LĐ-ST ngày 05/11/2018, Tòa án nhân dân Thị xã X đưa ra nhận định, ông K đã có hành vi quấy rối với bà H. Tuy nhiên, xét thời gian, không gian và địa điểm ông K thực hiện hành vi quấy rối nằm ngoài phạm vi của quan hệ lao động nên việc công ty ra quyết định xử lý kỷ luật sa thải đối với ông K là sai.

Vụ án trên là một trường hợp điển hình không được xem là hành vi QRTD tại nơi làm việc, bên cạnh đó còn có các trường hợp hành vi tình dục hay mang tính chất tình dục được đón nhận, được chấp thuận... cũng không được xem là hành vi QRTD tại nơi làm việc. Các doanh nghiệp khi triển khai quy định trên thực tế có thể học tập kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới về vấn đề này. Theo đó, doanh nghiệp vừa ghi nhận các hành vi không được xem là QRTD tại nơi làm việc dưới dạng nguyên tắc và đồng thời đưa ra các hành vi cụ thể (bao gồm nhưng không giới hạn) trong nội quy lao động, giúp người lao động dễ dàng nhận diện và nắm bắt rõ hành vi nào được chấp nhận nơi công sở và hành vi nào bị nghiêm cấm. Điển hình như trong Quy tắc thực hành cho người sử dụng lao động (*Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers*) của Hiệp hội Nhân quyền của Úc (*Australian Human Rights Commission*),³⁰ bên cạnh việc đưa ra khái niệm QRTD tại nơi làm việc và liệt kê các hành vi cụ thể để các bên dễ dàng nhận diện hành vi, Bộ quy tắc còn đưa ra quy định: “Đối với các hành vi tán tỉnh, tương tác tình dục dựa trên sự thu hút lẫn nhau và được đồng ý hoặc đáp lại thì không phải là QRTD”. Bộ quy tắc cũng làm rõ trường hợp hành vi QRTD diễn ra sau khi mối quan hệ hẹn hò, yêu đương nơi công sở của các cặp đôi tan vỡ. Trong tình huống này, nếu một bên có hành vi tình dục không phù hợp và không được đối phương mong muốn, chấp thuận thì người sử dụng lao động cần xử lý như bất kỳ khiêu nại tình dục nào khác.

Do đó, theo tác giả, cần bổ sung vào khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 quy định những hành vi không được xem là QRTD tại nơi làm việc, làm cơ sở định hướng cho các doanh nghiệp triển khai. Quy định này sẽ là cơ sở để phân định rõ ranh giới giữa hành vi được xem là QRTD

30 Australian Human Rights Commission, “Effectively preventing and responding to sexual harassment: A code of practice for employers”, 2008, https://humanrights.gov.au/sites/default/files/content/sexualharassment/employers_code/COP2008.pdf, truy cập ngày 23/12/2023.

tại nơi làm việc và hành vi không được xem là QRTD tại nơi làm việc, giúp người lao động và người sử dụng lao động dễ dàng nhận diện và hiểu đúng bản chất của hành vi QRTD tại nơi làm việc, tránh tình trạng nhầm lẫn, “nhập nhằng” khi xem xét hành vi. Trong trường hợp hành vi QRTD không xảy ra tại nơi làm việc mà xảy ra ở những nơi công cộng khác, chẳng hạn như công viên, đường phố... thì được xử lý theo quy định của luật hành chính hoặc nghiêm trọng hơn có thể bị xử lý theo quy định của pháp luật hình sự.

Thứ hai, cần bổ sung quyền từ chối làm việc của người lao động khi nhận thấy nguy cơ xảy ra hành vi QRTD tại nơi làm việc. Theo quy định tại điểm d khoản 1 Điều 5 BLLĐ năm 2019 về quyền và nghĩa vụ của người lao động, người lao động được quyền “từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc”. Tuy nhiên, theo quan điểm của tác giả, trong trường hợp người lao động nhận thấy rõ ràng nguy cơ bị QRTD tại nơi làm việc thì cũng có quyền từ chối việc làm. Quy định này sẽ tạo ra hành lang pháp lý giúp người lao động chủ động hơn trong việc lựa chọn việc làm và bảo vệ danh dự và nhân phẩm của mình trong quá trình thực hiện công việc. Cụ thể, cần bổ sung điểm d khoản 1 Điều 5 như sau: “Người lao động được quyền “từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe, *danh dự và nhân phẩm* trong quá trình thực hiện công việc”.

Thứ ba, cần bổ sung quy định xử phạt vi phạm hành chính nếu người sử dụng lao động không cụ thể hóa các quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động. Điểm d khoản 2 Điều 118 BLLĐ năm 2019 quy định người sử dụng lao động phải quy định rõ các nội dung về phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi QRTD tại nơi làm việc trong nội quy lao động. Tuy nhiên, trên thực tế các doanh nghiệp khi xây dựng nội quy lao động thường triển khai không đồng bộ, thậm chí không quy định nội dung cụ thể mà chỉ dẫn chiếu tới các quy định của pháp luật về phòng chống QRTD. Pháp luật lao động hiện nay chưa đặt ra chế tài xử lý vi phạm hành chính nếu doanh nghiệp không triển khai hoặc triển khai một cách đối phó.³¹ Thiết nghĩ, để nâng cao hiệu quả thực thi trên thực tế đối với nghĩa vụ quy định phòng chống

31 Điều 19 Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng chỉ dừng lại ở quy định phạt tiền đối với hành vi: (i) không có nội quy lao động bằng văn bản khi sử dụng từ 10 lao động trở lên; (ii) không đăng ký nội quy lao động theo quy định của pháp luật; (iii) không thông báo nội quy lao động đến toàn bộ người lao động hoặc không niêm yết những nội dung chính của nội quy lao động ở những nơi cần thiết; (iv) không tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động; (v) sử dụng nội quy lao động chưa có hiệu lực hoặc đã hết hiệu lực.

QRTD tại nơi làm việc của người sử dụng lao động, pháp luật lao động cần bổ sung chế tài xử phạt cụ thể cho trường hợp này.

Kết luận

Trong pháp luật lao động Việt Nam, các quy định về phòng chống QRTD tại nơi làm việc đã được xây dựng trên cơ sở lồng ghép các vấn đề về giới nhằm bảo đảm người lao động không bị phân biệt đối xử trên cơ sở giới và bảo đảm quyền làm việc trong môi trường an toàn, lành mạnh, không QRTD cho cả lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên trong thời gian tới, các quy định của pháp luật lao động Việt Nam cần tiếp tục được bổ sung, hoàn thiện. Song song, đó cần phải xóa bỏ văn hóa bao che, không trừng phạt QRTD, cũng như các chuẩn mực giới, văn hóa và xã hội ủng hộ bạo lực và quấy rối; từ đó góp phần nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động, hướng tới xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, phát triển bền vững. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, 2019 [trans: Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs, *Report on the assessment of policies incorporated in the draft of Labour Code (revision)*, 2019]
- [2] Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb. Tư pháp [trans: Nguyen Huu Chi, Nguyen Van Binh (Co-editors), *Scientific commentary on Labour Code 2019*, Judicial Publishing House]
- [3] Deloitte, “The economic costs of sexual harassment in the workplace, Final report”, 2019
- [4] Đỗ Thị Dung, *Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2014 [trans: Do Thi Dung, *Law on the rights related to labour management of employers in Vietnam*, Doctoral Dissertation, Hanoi Law University, 2014]
- [5] ILO, “Compating sexual harassment at work”, 1992
- [6] ILO, “Quy tắc ứng xử cho Việt Nam hi vọng giải quyết QRTD tại nơi làm việc”, 2015 [trans: ILO, “Code of Conduct for Vietnam hoping to address sexual harassment in the workplace”, 2015]
- [7] ILO, Report V (1) Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILC.107/V/1 (Geneva), 2017
- [8] ILO, “Sexual harassment in the world of work”, 2020
- [9] Liên hợp quốc, “Khuyến nghị chung số 19”, 1992 [trans: United Nations, “General Recommendation No. 19”, 1992]
- [10] Phạm Trọng Nghĩa, *Thực hiện các công ước cơ bản của tổ chức lao động quốc tế (ILO) tại Việt Nam, cơ hội và thách thức*, Nxb. Chính trị quốc gia, 2014 [trans: Phạm Trọng Nghĩa, *Implementing fundamental conventions of the International Labor Organization (ILO) in Vietnam, opportunities and challenges*, National Political Publishing House, 2014]
- [11] OECD, “Hướng dẫn của OECD về thẩm định các chuỗi cung ứng có trách nhiệm trong ngành may mặc và giày dép”, 2021 [trans: OECD, “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector”, 2021]
- [12] VBCWE, “Quấy rối tình dục tại nơi làm việc và những con số biết nói”, 2020 [trans: VBCWE, “Sexual harassment in the workplace and the revealing numbers”, 2020]