

1. Bản chất của quản lý lao động theo giới

Theo chúng tôi, quản lý lao động (QLLĐ) theo giới về thực chất là việc thường xuyên quan tâm đến yếu tố giới, tạo cơ hội bình đẳng cho sự tham gia của nam và nữ trong các nội dung QLLĐ, bao gồm các nội dung xây dựng và tổ chức thực hiện luật pháp và chính sách lao động (LĐ) các cấp từ trung ương đến cơ sở; ra các quyết định về LĐ và tuyển dụng, sử dụng LĐ ở các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Rõ ràng, các nội dung QLLĐ tác động trực tiếp đến người LĐ, trong đó có cả nam và nữ, họ vừa là người thực thi, vừa là người thụ hưởng thành quả của các nội dung QLLĐ này. Việc đưa vấn đề giới vào các nội dung QLLĐ, với mục đích tạo sự tham gia tích cực của cả nam và nữ trong việc hình thành luật pháp, chính sách, quyết định về các vấn đề LĐ là cần thiết bởi lẽ, bằng chính sự tham gia đó của cả hai giới, các nội dung QLLĐ sẽ có tính bao phủ cao hơn, thoả mãn hài hoà lợi ích của cả hai giới, sẽ được người LĐ chấp nhận và mang lại hiệu quả cao. Nhiều tổ chức quốc tế đã thực hiện nghiên cứu, tổng kết cho các kết luận bổ ích về khía cạnh kinh tế của vấn đề này. Theo Ngân hàng Thế giới "Đầu tư vào sự phát triển của phụ nữ mang lại lãi suất cao hơn bất kỳ sự đầu tư nào khác ở các nước đang phát triển" Theo Chương trình phát triển Liên Hiệp Quốc: "Đầu tư vào khả năng của phụ nữ và tạo quyền cho họ thực hiện lựa chọn cơ hội không chỉ đem lại lợi ích cho phụ nữ, mà còn là cách chắc chắn nhất để đóng góp vào sự tăng trưởng kinh tế và phát triển chung" [1].

Mặt khác, mục tiêu của phát triển là lấy con người làm trung tâm: phát triển vì con người, của con người và do con người, con người vừa là mục tiêu vừa là động lực của sự phát triển. Song con người bao gồm nữ và nam có cấu tạo cơ thể khác nhau, xã hội lại quan niệm và nhìn nhận họ khác nhau nên các cơ hội của họ cũng khác nhau khi tham gia các nội dung QLLĐ. Ở phần

Quản lý lao động theo giới

Lý luận và thực tiễn

TS. LÊ THANH HÀ

lớn các quốc gia, bao giờ nữ cũng thiếu các cơ hội so với nam nên LĐ nữ cũng thiếu cơ hội hơn so với LĐ nam. Kinh nghiệm của các nước cho thấy rằng: tạo cơ hội cho nữ bình đẳng với nam trong LĐ và QLLĐ sẽ làm cho quá trình phát triển bền vững hơn, hiệu quả hơn. Cho nên, việc tạo điều kiện và cơ hội cho nữ đóng góp vào quá trình phát triển của đất nước và hưởng lợi bình đẳng kết quả của phát triển xã hội là nội dung quan trọng trong QLLĐ. Những phân tích trên đã chỉ ra rằng, nghiên cứu vấn đề QLLĐ theo giới về thực chất là nghiên cứu sự bình đẳng giữa nam và nữ trong quá trình LĐ, cũng như sự tham gia của họ trong vấn đề xây dựng, tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, chính sách và quyết định về LĐ ở các cấp từ trung ương đến cơ sở.

2. Tiếp cận QLLĐ theo giới ở các quốc gia trên thế giới

Đã có sự thay đổi trong quá trình nhìn nhận vấn đề QLLĐ từ góc độ giới. Trước đây, LĐ nữ thụ động trong mọi công việc và phụ thuộc vào nam giới, ngày nay, LĐ nữ đã được coi là những người độc lập. Đã có 6 quan điểm trong quá trình nghiên cứu phụ nữ kể từ những năm 50 của thế kỷ XX, từ những quan điểm này đã có các chính sách đối với LĐ nữ khác nhau trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Quan điểm phúc lợi xuất hiện trước năm 1950 ở các nước đang phát triển, đặc biệt là các nước châu Á. Người phụ nữ bị phụ thuộc hoàn toàn vào nam giới, họ hầu như không tham

gia vào quá trình QLLĐ, "họ chỉ được xem là những người hưởng lợi một cách thụ động trong quá trình phát triển" và "nhấn mạnh vai trò sinh đẻ của họ". Theo quan điểm này các chính sách xã hội vĩ mô được xây dựng để hỗ trợ vai trò làm mẹ, làm vợ của LĐ nữ (trợ cấp lương thực, vật phẩm, tiền...) và hầu như không có sự tham gia của nữ trong các nội dung QLLĐ.

Quan điểm về bình đẳng thuần túy ra đời từ những năm 1960 đến 1970 là quan điểm đầu tiên liên quan đến phụ nữ trong sự phát triển. Quan điểm này cho rằng phụ nữ tham gia tích cực trong quá trình phát triển nhưng họ lại bị "tụt hậu" quá xa so với nam giới, vì vậy chính sách vĩ mô của Nhà nước cần chú ý tới cơ cấu phụ nữ trong cơ cấu hiện hành, xây dựng sự bình đẳng trong luật pháp. Quan điểm này chưa làm rõ mối quan hệ giữa nam và nữ và sự khác nhau về những khoảng cách giữa hai giới, đồng thời bỏ qua tình trạng bất bình đẳng giới ở từng địa phương.

Quan điểm chống nghèo đói xuất hiện cuối những năm 1970, cho rằng sự bất bình đẳng về kinh tế giữa nam và nữ là do nghèo đói chứ không phải là hậu quả của sự phụ thuộc. Do vậy, chính sách của Nhà nước đề cập đến vai trò sản xuất của nữ và tăng việc làm, thu nhập cho nữ. Quan điểm này không đề cập đến vai trò tái sản xuất của nữ và những phong tục, tập quán cản trở sự tham gia của nữ. Do vậy, LĐ nữ hầu như chỉ làm các nghề đơn giản có thu nhập thấp. Vai trò của nữ được

thừa nhận nhưng vị trí của họ chưa được cải thiện. Mức độ tham gia của họ trong QLLĐ, đặc biệt ở cấp cao, bị hạn chế.

Quan điểm sử dụng triệt để sức LĐ của nữ giới cho rằng sự đóng góp của phụ nữ vào quá trình phát triển của quốc gia chưa nhiều và LĐ nữ là nguồn tiềm năng phát triển chưa được vận dụng hết, cần phải được sử dụng tốt hơn. Theo đó, các chính sách vĩ mô được xây dựng nhằm hoà nhập phụ nữ vào quá trình phát triển để sử dụng hết nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả quá trình phát triển. Quan điểm này mới chú ý tới sử dụng LĐ nữ, chưa đề cập tới sự hưởng lợi của họ nên họ phải chịu áp lực nhiều hơn trong công việc: vừa phải làm tốt việc cơ quan, vừa đảm nhận vai trò tái sản xuất sức LĐ trong gia đình. Các bất bình đẳng mới lại xuất hiện... phụ nữ làm việc từ 10h ? 16h/ ngày, sức khoẻ kém, học hành bị hạn chế... , vị trí của họ chưa được đánh giá đúng và việc sử dụng LĐ nữ cũng chưa thực sự có hiệu quả.

Các quan điểm trên không đề cập tới sự bất bình đẳng về quyền lực giữa nam và nữ đã kéo dài suốt thời kỳ phát triển. Quan điểm trao quyền lực xuất hiện giữa thập kỷ 70 với mục tiêu tạo cơ hội để củng cố và mở rộng quyền lực của nữ nhằm đạt được sự tự chủ cho họ. Việc "Trao quyền" cho nữ không phải là lấy quyền của nam trao cho nữ, mà là thực hiện quyền dân chủ đối với nữ trong mọi lĩnh vực, trong sản xuất cũng như sinh hoạt, trong cơ quan cộng đồng cũng như gia đình ở mọi lúc, mọi nơi. Thực hiện dân chủ cần được xem xét dưới góc độ giới mới đạt được dân chủ thật sự, nếu không chỉ có nam được dân chủ còn nữ vẫn không có tiếng nói, không thể hiện được nguyện vọng của mình và luôn bị phụ thuộc nam như một "thói quen". Quan điểm trao quyền đặt nữ vào đúng vị trí của họ, tạo điều kiện để họ có tiếng nói của mình và tham gia vào các nội dung QLLĐ có hiệu quả hơn.

Quan điểm giới và phát triển xuất phát từ việc gắn quan hệ sản xuất

với quan hệ tái sản xuất, phân tích bản chất đóng góp của nữ và nam trong quá trình phát triển cả trong xã hội và gia đình, gồm cả việc sản xuất hàng hoá, dịch vụ để trao đổi và cả việc sản xuất không phải hàng hoá hoặc các dịch vụ không có lương. Quan điểm tiếp cận này chỉ ra nguyên nhân sâu xa của tình trạng bất bình đẳng giới trong quá trình LĐ. Đây là vấn đề cần giải quyết của LĐ nữ để sử dụng LĐ có hiệu quả góp phần vào sự phát triển đất nước hiệu quả và bền vững hơn.

Quan điểm này không coi nữ là nhóm riêng biệt mà nhấn mạnh vai trò và nhu cầu của nữ và nam, chỉ ra rằng phải có đóng góp của cả nam và nữ mới tạo ra sự thay đổi cần thiết để đạt được bình đẳng, thúc đẩy bình đẳng nam - nữ trong QLLĐ sẽ mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội và phát triển bền vững cho quốc gia. Theo quan điểm này, các chính sách của Nhà nước cần chỉ rõ vai trò của nữ và nam trong quá trình phát triển và nhiệm vụ của cả hai giới trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Quan điểm này đáp ứng nhu cầu của cả hai giới, nâng cao địa vị cho giới bị thiệt thòi (thường là nữ) và thực hiện công bằng xã hội. Các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới chính là những hoạt động nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn LĐ, đặc biệt là LĐ nữ.

3. Quản lý lao động theo giới ở Việt Nam

Xét về khía cạnh chính sách và thực hiện chính sách, Bộ Luật LĐ đã dành một chương với mười điều đối với LĐ nữ (chương X) tạo điều kiện cho LĐ nữ tham gia vào quá trình LĐ bình đẳng mọi mặt với nam. Điều 119, Điểm 2 quy định: "Nhà nước có chính sách và biện pháp từng bước mở mang việc làm, cải thiện điều kiện LĐ, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần cho LĐ nữ nhằm giúp họ phát huy hiệu quả năng lực, nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống LĐ và cuộc sống gia đình". Bộ

luật LĐ cũng đã quy định cụ thể tại Điều 5, Điều 109, Điều 111 về vấn đề không phân biệt đối xử, vấn đề bình đẳng nam - nữ và quyền của LĐ nữ. Luật đã ban hành và có Nghị định và Thông tư hướng dẫn song việc thực hiện các chính sách vẫn còn một số bất cập nhất định. Tỷ lệ LĐ nữ làm các công việc được trả công, trả lương chỉ chiếm khoảng 40%, LĐ nữ vẫn phải chịu nhiều thiệt thòi, vẫn là đối tượng yếu thế trên thị trường LĐ [2].

LĐ nữ thường bị phân biệt đối xử trong trường hợp tuyển dụng vì lý do lập gia đình, trách nhiệm khi sinh đẻ, nuôi con nhỏ (người phụ nữ mất ít nhất hai năm khi sinh và nuôi một người con. Nếu sinh hai con, người phụ nữ mất đi ít nhất là 4 năm so với nam giới. Ngoài sự mất mát về thời gian, sức khoẻ của phụ nữ cũng bị suy yếu, thậm chí tính mạng bị đe dọa. Ở giai đoạn phụ nữ sinh và nuôi con, nam giới tiếp tục học tập và phát triển, vì vậy, sau thời gian này nhìn chung phụ nữ "tụt hậu" hơn so với nam giới). Một số doanh nghiệp (DN) có hiện tượng áp đặt khoảng thời gian tối thiểu làm việc tại DN để được lập gia đình hoặc sinh con đối với LĐ nữ nếu được tuyển dụng vào làm việc. Theo kết quả điều tra [3], có 15% DN quy định thời gian làm việc tối thiểu để được kết hôn, trong đó DN nhà nước chiếm tỷ trọng cao nhất (34,04%) và thấp nhất là Công ty TNHH (3,03%). Về thời gian kết hôn có 45,45% quy định tối thiểu dưới 1 năm, 18,18% quy định từ 1- 2 năm và 36,37% - trên 2 năm.

Tương tự, có 25,69% DN quy định LĐ nữ chỉ được phép sinh con sau khi làm việc một thời gian nhất định. Tỷ lệ này cao nhất trong các DN nhà nước (50%) và thấp nhất ở các Công ty TNHH (9,09%). Thời gian làm việc tối thiểu các DN này quy định đối với LĐ nữ để được sinh con chủ yếu là trên 2 năm (58,33%).

Nguyên nhân của sự phân biệt này là DN thường cho rằng sử dụng LĐ nữ tốn kém và không hiệu quả bằng sử dụng LĐ nam; chi phí cho LĐ nữ

thường nhiều hơn do việc nghỉ để, trợ cấp thai sản, nghỉ việc do con ốm ... Trong khi đó các quy định ưu tiên đối với DN sử dụng nhiều LĐ nữ lại có thủ tục rườm rà, khó thực hiện.

Về tiền lương (TL), Hiến pháp và pháp luật đều quy định sự bình đẳng giữa nam và nữ, song, theo số liệu của Tổng cục thống kê năm 2000, mức thu nhập bình quân của LĐ nữ chỉ bằng 87,6% của nam. Trong khu vực nhà nước, thu nhập của LĐ nữ thấp hơn LĐ nam 15,3%. Một số khác biệt này xuất phát từ sự chênh lệch về trình độ, thâm niên công tác, nhưng không phải mọi trường hợp đều như vậy.

TL trung bình của nam cao hơn nữ từ 10 - 11% trong điều kiện như nhau về đặc điểm (tuổi đời, trình độ, kỹ năng tay nghề, công việc, địa điểm làm việc...), riêng các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ trả lương tương đối bình đẳng hơn [4].

Tương tự, theo kết quả điều tra 505 DN với 2696 người LĐ thực hiện năm 2001 do trường Đại học KTQD và Viện HAGUE thực hiện cho thấy TL và thu nhập của nữ luôn bị yếu thế so với nam. TL giờ bình quân của nữ thấp hơn nam khoảng 15%. Khoảng cách này tồn tại ở tất cả các ngành kinh tế, các hình thức sở hữu của DN, khu vực, vị trí công việc, trình độ giáo dục, nhóm tuổi và loại hợp đồng. Khoảng cách TL giờ của khu vực tư nhân cao nhất (26%). Trong các ngành, sự chênh lệch TL giờ giữa LĐ nam và LĐ nữ cao nhất ở ngành điện lực (1,33 lần), TL giờ bình quân của hai giới ở miền Bắc và miền Trung gần như nhau trong khi miền Nam khoảng cách này khá rõ nét. Số liệu điều tra của VLSS cũng cho thấy TL của LĐ nữ luôn thấp hơn TL của LĐ nam trong công việc được trả lương ở tất cả các mảng thị trường LĐ trong điều kiện giống nhau về đặc điểm (tuổi đời, trình độ, kỹ năng tay nghề, nơi làm việc...) [5].

Về thời gian làm việc và nghỉ ngơi, theo kết quả điều tra [6], có tới 60% LĐ nữ có phải làm việc thêm tới

trên 4h/ngày so với 40% LĐ nam. Ngoài ra, phụ nữ còn làm việc hơn 2 - 6 giờ trong 1 ngày so với nam vì công việc nội trợ. Vì thế nữ thiếu thời gian để học tập, giải trí nâng cao sức khỏe và trí tuệ để tham gia vào quá trình LĐ.

Nguyên nhân cơ bản của hiện tượng này là người sử dụng LĐ đặc biệt là người QLLĐ chưa chú ý tới các đặc điểm giới và giới tính trong quá trình LĐ. Nguyên nhân sâu xa là nhà QLLĐ chưa được đào tạo QLLĐ theo giới. Thực tế cho thấy rằng, ở các trường chuyên nghiệp, vấn đề quản lý lao động theo giới gần như không được quan tâm. Thậm chí, ngay cả các trường đại học đào tạo các chuyên ngành về LĐ, vấn đề QLLĐ theo giới rất ít được quan tâm, vấn đề lồng ghép giới vào các môn học hầu như chưa được thực hiện hoặc thực hiện rất ít.

Xét về khía cạnh tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện chính sách LĐ, mặc dù Đảng và Nhà nước đã có chủ trương về bình đẳng nam - nữ rất sớm và có nhiều chính sách tạo điều kiện để phụ nữ tiến bộ và phát triển song những chính sách đó chưa thực sự đi vào thực tiễn. Vì vậy, để giải quyết các bất cập nêu trên cần phải đưa quan điểm "giới và phát triển" vào QLLĐ. Số liệu của Văn phòng Quốc hội cho thấy, tuy Việt Nam có tỷ lệ phụ nữ tham gia vào Quốc hội cao nhất trong khu vực Châu Á (Khoá XI - 27,3%), đứng thứ hai sau ở khu vực châu Á - Thái Bình Dương (sau New Zealand), đứng thứ 10 thế giới (sau Cuba, Đan Mạch, Phần Lan, Đức, Iceland, Hà Lan, New Zealand, Na Uy, Nam Phi và Thụy Điển), song điều này không có nghĩa là các nguyên tắc của QLLĐ theo giới đã được thực hiện đầy đủ. Cũng theo số liệu của Văn phòng Quốc hội, phụ nữ chỉ tập trung với tỷ lệ cao ở Ủy ban Giáo dục, Thiếu niên nhi đồng (41,2%); Ủy ban Dân tộc miền núi (39,5%) và Ủy ban về các vấn đề xã hội (32,3%), trong khi đó ở một số ủy ban khác, tỷ lệ này rất thấp (Ủy ban các vấn đề quốc tế - 15,8%; Ủy ban khoa

học và kỹ thuật - 10,7%; Ủy ban kinh tế và ngân sách - 3,1%).

Theo số liệu thống kê [7], tỷ lệ phụ nữ trong Hội đồng nhân dân các cấp trong ba khoá gần đây tuy có tăng lên nhưng vẫn thấp hơn so với yêu cầu của QLLĐ theo giới. Tỷ lệ nữ cao nhất vẫn là ở cấp tỉnh - 23,8%, sau đó đến cấp huyện - 23,22% và thấp nhất là ở cấp xã - 20,3%.

Theo khảo sát của Ngân hàng Thế giới về việc phụ nữ tham gia vào công việc địa phương ở một số tỉnh miền núi, vùng sâu, vùng xa như Hà Giang, Lào Cai, Quảng Trị..., tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo ở cơ sở rất thấp. Tại các điểm khảo sát (Hà Giang), không có xã nào có cán bộ nữ tham gia lãnh đạo cấp xã, thôn; ở Lào Cai, Quảng Trị, phụ nữ nghèo và phụ nữ vùng cao ít đi họp hoặc nếu đi thì chỉ ngồi nghe, ít tham gia ý kiến vào các công việc của địa phương...

Nguyên nhân sâu xa của tất cả các hiện tượng trên là do công tác giáo dục - đào tạo dành cho nữ vẫn còn nhiều điểm bất cập, ý thức, nhận thức về QLLĐ theo giới chưa cao, công tác quy hoạch và đào tạo cán bộ nữ kế cận vẫn còn nhiều vấn đề cần tiếp tục hoàn thiện.

4. Một số khuyến nghị nhằm nâng cao hiệu quả QLLĐ theo giới

Để nâng cao hiệu quả QLLĐ theo giới, chúng tôi có một số khuyến nghị sau:

Một là, cần tiếp tục bổ sung, sửa đổi, điều chỉnh hệ thống văn bản luật và chính sách nhằm đưa vấn đề QLLĐ theo giới là vấn đề bắt buộc đối với quốc gia, trong đó nên quy định tỷ lệ nam, nữ tham gia vào bộ máy lãnh đạo các cấp, tham gia vào quá trình hoạch định chính sách phải không dưới 30%. Cần có văn bản hướng dẫn quy trình ra quyết định QLLĐ các cấp theo đúng quy trình lồng ghép giới.

Hai là, cần thực hiện các biện pháp nhằm nâng cao nhận thức về vấn đề QLLĐ theo giới. Trước hết, các nhà quản lý, lãnh đạo trong bộ máy quản lý

nhà nước, trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp cần được cung cấp các kiến thức cơ bản về QLLĐ theo giới và áp dụng kiến thức này vào việc hoạch định luật pháp, chính sách và ra các quyết định về QLLĐ. Các kiến thức cần được cung cấp tối thiểu gồm: (1) Nhạy cảm giới: có kiến thức về giới, có nhận thức về vai trò khác nhau của phụ nữ và nam giới, hiểu được nguyên nhân của sự khác nhau dẫn đến hạn chế sự tiến bộ của phụ nữ hoặc nam giới; (2) Trách nhiệm giới: đưa ra được các biện pháp nhằm khắc phục nguyên nhân làm hạn chế sự tiến bộ của phụ nữ hoặc nam giới; (3) Chu trình và nguyên tắc lồng ghép giới vào vấn đề QLLĐ; (4) Lợi ích của việc lồng ghép giới vào QLLĐ. Cũng cần tăng cường hoạt động tuyên truyền qua các phương tiện truyền thông đại chúng về vấn đề QLLĐ theo giới và lợi ích của vấn đề này.

Hơn nữa, thông qua đào tạo và các phương tiện truyền thông đại chúng, cần thay đổi cách nhìn nhận người LĐ theo hướng chú ý đến đặc điểm giới để phân công nhiệm vụ, trách nhiệm phù hợp với mỗi người theo đặc điểm giới và giới tính của họ. Khi sử dụng LĐ nữ, cần nhìn nhận cả những hoạt động tái sản xuất của họ. Nếu khoảng cách giới còn lớn, LĐ nữ còn phải làm phần lớn các công việc trong gia đình, cần có các biện pháp phù hợp để sử dụng hợp lý lực lượng LĐ nữ.

Ngoài ra, cần tăng cường đào tạo về QLLĐ theo giới tại các trường đại học, cao đẳng, mà trước hết là đào tạo về QLLĐ theo giới cho đội ngũ giáo viên. Dựa vào đội ngũ giáo viên đã được trang bị kiến thức QLLĐ theo giới, tiến hành lồng ghép vấn đề QLLĐ theo giới vào nội dung các môn học. Với các trường đại học, nên đưa học phần: "Giới và phát triển" vào nội dung chương trình đào tạo. Với các chuyên ngành đào tạo về lao động, nên hình thành học phần: "Quản lý lao động theo giới" như là một nội dung kiến thức chuyên ngành.

Ba là, cần tiến hành lồng ghép giới trong các nội dung của QLLĐ ở các cơ quan, doanh nghiệp. Theo định nghĩa của Liên Hiệp Quốc (1997), lồng ghép giới được hiểu là quá trình đánh giá và kết hợp giữa phụ nữ và nam giới trong bất cứ hoạt động có kế hoạch nào; trong mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội, để phụ nữ và nam giới đều hưởng lợi như nhau tiến tới bình đẳng nam nữ. Cần nhấn mạnh rằng, lồng ghép giới chính là công cụ hữu hiệu của QLLĐ theo giới.

Để lồng ghép giới có hiệu quả trong các hoạt động QLLĐ ở cơ quan, DN, cần thực hiện các bước sau:

Bước 1: Nghiên cứu, phân tích về giới.

Trong bước này cần tập hợp được các số liệu và đề ra các biện pháp tách biệt theo giới tính:

- Xác định tỷ lệ nam, tỷ lệ nữ tham gia và cách thức điều chỉnh tỷ lệ này hợp lý (mỗi giới nên có tỷ lệ tối thiểu 30%).
- Xác định các kinh nghiệm của nam và nữ và cách thức sử dụng hiệu quả các kinh nghiệm này.
- Xác định các nhu cầu, nguyện vọng của nam và nữ và cách thức đáp ứng các nhu cầu của nam và nữ.
- Xác định mức độ ảnh hưởng của chính sách, quyết định đưa ra đến nam, nữ trong tất cả các quá trình từ khâu xây dựng đến giám sát, đánh giá... và các hoạt động tiếp theo và xây dựng các biện pháp khắc phục các tác động xấu.
- Xác định mức độ ưu tiên của các mục tiêu cần đạt được đối với nam, nữ.

• Lựa chọn các mục tiêu ưu tiên đối với nam, nữ trong khuôn khổ nguồn lực hạn chế, đảm bảo cả nam và nữ đều được tham gia và hưởng lợi bình đẳng trong thực hiện công việc [8]

cũng như thành quả công việc đó mang lại.

Bước 2: Lập và phê duyệt kế hoạch giới.

Dựa trên cơ sở các kết quả nghiên cứu và phân tích ở bước 1, xây dựng và phê duyệt kế hoạch (chính sách) nhằm sử dụng hợp lý và bình đẳng LĐ nam và LĐ nữ, đảm bảo cả nam và nữ đều được hưởng lợi bình đẳng.

Bước 3: Tổ chức thực hiện kế hoạch (chính sách).

Trong bước này cần thực hiện phân công công việc, trong đó đảm bảo có sự tham gia chủ động, bình đẳng của phụ nữ và nam giới ở tất cả bước công việc với tư cách người tham gia hưởng lợi và ra quyết định.

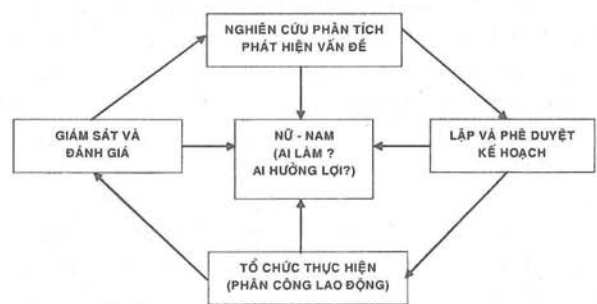
Bước 4: Kiểm tra, giám sát và đánh giá.

Vấn đề kiểm tra, giám sát và đánh giá cũng tập trung vào vấn đề bình đẳng giữa nam và nữ trong thực hiện công việc và mức độ hưởng lợi từ công việc.

Có thể khái quát chu trình lồng ghép giới vào QLLĐ theo sơ đồ 1. Để thực hiện chu trình này có hiệu quả, cần xây dựng khuôn khổ thể chế và tổ chức thích hợp để lồng ghép giới. Cũng cần đảm bảo cho phụ nữ có cơ hội nói lên những khó khăn, nhu cầu cần thiết của họ và mong muốn của họ trong công việc. Ngoài ra, các cán bộ lãnh đạo, tổ chức quản lý cần có kiến thức về giới, có nhạy cảm giới và trách nhiệm giới, nếu không, cần lấy ý kiến tư vấn của các chuyên gia về giới.

Bốn là, cần nhân rộng các điển hình thực hiện tốt việc lồng ghép giới

Sơ đồ 1: Chu trình lồng ghép giới vào QLLĐ



vào các nội dung QLLĐ. Trước hết, cần tập trung xây dựng các điển hình QLLĐ theo giới trong một số cơ quan, DN hoặc dự án được lựa chọn, dưới sự trợ giúp của các chuyên gia về QLLĐ theo giới. Sau một thời gian (nên là 1 năm), tổ chức đánh giá hiệu quả của QLLĐ theo giới ở các cơ quan, DN, dự án này và xây dựng thành các mô hình QLLĐ theo giới. Các mô hình này, cùng hiệu quả thiết thực của nó so với trước khi thực hiện QLLĐ theo giới sẽ được phổ biến, tuyên truyền và nhân rộng thông qua các phương tiện truyền thông đại chúng để các cơ quan, DN, dự án khác học tập và áp dụng.

Năm là, cần đẩy mạnh việc triển khai các chương trình hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ, trong đó đặc biệt chú trọng công tác giáo dục, đào tạo cho cán bộ và LĐ nữ ở các vùng sâu, vùng xa, nâng cao nhận thức cho các đối tượng này về QLLĐ theo giới ■

Chú thích

[1] Báo cáo phát triển của UNDP 1995

[2] VLSS, 1997-1998; RCFLG/LO, điều tra 100 DN sử dụng nhiều LĐN, năm 2000.

[3] RCFLG/LO, điều tra 100 DN sử dụng nhiều LĐN, năm 2000

[4] RCFLG/LO, điều tra 100 DN sử dụng nhiều LĐN, năm 2000

[5] Phân mảng thị trường LĐ: Tác động của chính sách LĐ và các chính sách khác đến phân mảng thị trường LĐ ở Việt nam, Dự án Nâng cao hiệu quả thị trường cho người nghèo – ADB, Viện Khoa học Lao động và Xã hội.

[6] Điều tra tình hình thực hiện pháp luật LĐ năm 2000; Điều tra tình hình thực hiện pháp luật LĐ đối với các DN có vốn đầu tư nước ngoài năm 2001; Điều tra các DN sử dụng nhiều LĐ nữ năm 2000.

[7] <http://ebiz.com.vn/?page=tintuc&code=congnghe&id=w3schinhtriw3sdoimoiw3snctdws3ws34w3s ws36w3s159467w3s> ngày 19.8.2005

[8] Công việc được hiểu như là việc sản xuất một sản phẩm, thực hiện một dự án hay quá trình xây dựng, thực hiện một chính sách...)

Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo phát triển của UNDP, 1995.

2. Điều tra tình hình thực hiện pháp luật LĐ năm 2000. Viện khoa học lao động và xã hội.

3. Điều tra tình hình thực hiện pháp luật LĐ đối với các DN có vốn đầu tư nước ngoài năm 2001. Viện khoa học lao động và xã hội.

4. Điều tra các DN sử dụng nhiều LĐ nữ năm 2000. Viện khoa học lao động và xã hội.

5. Phân mảng thị trường lao động: Tác động của chính sách lao động và các chính sách khác đến phân mảng thị trường lao động ở Việt Nam. Dự án nâng cao hiệu quả thị trường cho người nghèo. ADB, Viện khoa học lao động và xã hội.

6. Các trang Web:
<http://www.nld.com.vn/tintuc/the-gioi/124605.asp>
<http://ebiz.com.vn/?page=tintuc&code=congnghe&id=w3schinhtriw3sdoimoiw3snctdws3ws34w3s w3s36w3s159467w3s>
<http://www.undp.org.vn/undp/docs/2000/gbkw/pla n-v.htm>.

Về “tính khó hiểu” của hợp đồng bảo hiểm và giải pháp để bảo hiểm nhân thọ tiếp cận người dân dễ hơn

NGUYỄN TIẾN HÙNG



Tính khó hiểu

1. Trên phương diện lý luận

• Hệ quả của các tính chất riêng có của hợp đồng bảo hiểm

- Thứ nhất, xuất phát từ tính may rủi (aléatoire/ aleatory) của hợp đồng bảo hiểm. Việc giao kết, thực hiện hợp đồng bảo hiểm gắn liền với những rủi ro tức những biến cố không chắc chắn. Chính vì vậy mà nhà bảo hiểm khi chấp bút hợp đồng phải đưa ra nhiều tình huống giả định (nếu thế này thì..., nếu thế kia thì..., ngoại trừ... v.v...). Điều này làm cho câu văn sử dụng để diễn đạt luôn phức tạp, hơn nữa, nhà bảo hiểm miêu tả các trường hợp giả định ở mức độ khái quát cao làm người đọc phải cố gắng hình dung ra các trường hợp đó. Tất nhiên, vì trình độ rất khác nhau và lĩnh vực hoạt động rất khác nhau nên không phải ai nếu không nói là ít người có thể có trình độ,

hiểu biết chuyên môn đầy đủ để hiểu tường tận một cách thống nhất với nhà bảo hiểm. Sự khó hiểu của hợp đồng bảo hiểm, vì vậy, e rằng khó tránh khỏi;

- Thứ hai, xuất phát từ tính gia nhập của hợp đồng bảo hiểm, biểu hiện ở chỗ hợp đồng bảo hiểm là hợp đồng theo mẫu, mở sẵn và do nhà bảo hiểm soạn thảo (và được Bộ tài chính chấp nhận) chứ không phải hình thành từ việc đàm phán trực tiếp của hai bên như các hợp đồng mua bán khác. Điều này đòi hỏi người mua bảo hiểm phải đọc thật kỹ để thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ trước khi ký kết và trong khi thực hiện hợp đồng bảo hiểm. Nhưng, ngay cả khi đọc kỹ, nếu không có sự giúp đỡ, tư vấn của người hoạt động chuyên ngành, chưa chắc người mua bảo hiểm có thể hiểu đúng và thống nhất với người chấp bút các điều khoản.