

VẤN ĐỀ GIỚI TRONG NỘI DUNG MÔN HỌC LUẬT HÀNH CHÍNH

ThS. BÙI THỊ ĐÀO *

1. Sự cần thiết phải đưa vấn đề giới vào nội dung môn học luật hành chính

Vấn đề giới cần được đưa vào môn học luật hành chính thể hiện ở 3 cấp độ:

Một là, cấp độ đào tạo con người mới: Giới là vấn đề tồn tại trong suốt chiều dài lịch sử loài người và đã được quan tâm ở nhiều góc độ với những mức độ khác nhau. Cùng với quá trình dân chủ và tiến bộ xã hội, vấn đề giới ngày càng được nhìn nhận, đánh giá đúng với tầm quan trọng của nó. Vấn đề giới ngày nay không chỉ là vấn đề quốc gia mà còn là vấn đề mang tính quốc tế.

Nói đến giới là nói đến một phạm trù chỉ vai trò và mối quan hệ xã hội giữa nam giới và phụ nữ. Đây là vấn đề liên quan, lồng ghép trong hàng loạt các vấn đề chính trị, pháp lý, xã hội khác nhau. Thực hiện bình đẳng giới sẽ mang lại cho xã hội rất nhiều lợi ích như thúc đẩy nhanh quá trình xóa đói, giảm nghèo, tăng trưởng kinh tế, tạo ra sự phát triển bền vững, mang lại lợi ích cho mọi thành viên trong xã hội. Muốn đạt được bình đẳng giới phải thực hiện đồng loạt nhiều biện pháp, chương trình, kế hoạch vừa có tính thực tiễn trước mắt, vừa có tính chiến lược lâu dài và điều căn bản để tạo ra và thực hiện thành công các chương trình, kế hoạch đó là phải xóa bỏ định kiến giới, thay đổi cách tư duy, xây dựng cách thức làm việc, tạo mối quan hệ giữa giới nam và giới nữ phù hợp với sự nhìn nhận khách quan,

đúng đắn về giới. Vì vậy, đưa vấn đề giới vào chương trình đào tạo ở bậc đại học là góp phần định hướng nhận thức giới cho sinh viên - những chủ nhân tương lai của đất nước. Điều đó sẽ mang lại những tác động tích cực cho công cuộc đấu tranh hướng đến bình đẳng giới.

Hai là, cấp độ đào tạo cử nhân luật: Đào tạo cử nhân luật là đào tạo những con người sẽ trực tiếp tham gia hoạch định các chính sách phát triển xã hội, xây dựng các văn bản pháp luật, trực tiếp tổ chức thực hiện trên thực tế các chính sách, văn bản đó. Nhận thức giới của những người được đào tạo về luật, vì vậy sẽ hơn rất nhiều các lĩnh vực đào tạo khác, có khả năng ảnh hưởng mạnh mẽ đến quá trình thực hiện bình đẳng giới trên thực tế. Nói cách khác, vấn đề giới sẽ được nhìn nhận như thế nào, được đưa vào các chính sách, văn bản pháp luật ra sao, được thực hiện đến mức độ nào phụ thuộc đáng kể vào nhận thức của những con người đang được đào tạo hôm nay.

Ba là, cấp độ truyền đạt và lĩnh hội kiến thức của môn học: Luật hành chính là môn học về khoa học và pháp luật về quản lý nhà nước. Quản lý nhà nước là quản lý mọi mặt đời sống, tác động đến mọi đối tượng khác nhau trong xã hội. Nếu vấn đề giới được quan tâm một cách thích đáng thì sẽ tạo thuận lợi

* Giảng viên Khoa hành chính - nhà nước
Trường Đại học Luật Hà Nội

cho giới nữ phát triển về mọi mặt, khai thác được các khả năng vốn có của phụ nữ, bảo vệ hữu hiệu quyền và lợi ích chính đáng của phụ nữ, hạn chế bất bình đẳng giới. Vấn đề giới được thể hiện nổi bật ở một số nội dung và ẩn chứa đằng sau tất cả phần còn lại thuộc nội dung môn học. Đó là các vấn đề về tổ chức và vận hành bộ máy hành chính, là quá trình ra các quyết định hành chính, quá trình tổ chức thực hiện pháp luật, là việc quy định và bảo đảm thực hiện quyền và nghĩa vụ của các đối tượng quản lý nhà nước. Như vậy, vấn đề giới là một phần tất yếu trong nội dung của môn học luật hành chính.

2. Thực trạng vấn đề giới trong nội dung môn học luật hành chính

Mặc dù vấn đề giới là một phần tất yếu trong nội dung môn học nhưng trên thực tế trong quá trình dạy và học, cả người dạy và người học chưa thực sự coi đó là vấn đề giới theo đúng nghĩa của nó. Thực tế này có một số nguyên nhân:

Thứ nhất, do những yếu tố truyền thống, lịch sử nhất định, vấn đề bất bình đẳng giới ở Việt Nam chưa bao giờ là vấn đề xã hội gay gắt. Trong khi cả xã hội và từng con người phải quan tâm đến những vấn đề to tát hơn, cấp bách hơn như giải phóng dân tộc, phục hồi kinh tế sau chiến tranh, chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế... thì vấn đề giới đã bị che khuất bởi những vấn đề quan trọng đó.

Thứ hai, hoạt động nghiên cứu về giới ở Việt Nam mới được quan tâm nhiều trong thời gian gần đây và cho đến nay ít nhiều vẫn còn tản mạn, phiến diện, sự ứng dụng kết quả của những nghiên cứu đó khá hạn chế nên nhận thức về giới nói chung chưa

cao trên phạm vi toàn xã hội.

Thứ ba, nội dung môn học gồm hai phần đan xen, hòa trộn vào nhau là khoa học về quản lý nhà nước và pháp luật về quản lý nhà nước, trong đó trọng tâm chương trình là pháp luật thực định về quản lý nhà nước. Việc phân tích, mô tả các quy phạm pháp luật thực định rất được coi trọng nên việc giảng dạy vẫn mang tính chất “tầm chương trích cú”. Vì vậy, ngay cả những nội dung chứa đựng vấn đề giới rõ ràng thì vấn đề giới cũng được trình bày cũng rất sơ sài, nông cạn.

3. Những vấn đề giới được thể hiện rõ rệt trong nội dung môn học luật hành chính

a. Vấn đề giới trong tuyển dụng, bổ nhiệm, kỉ luật cán bộ, công chức

- Về tuyển dụng cán bộ, công chức: Thực hiện nguyên tắc “mọi công dân đều bình đẳng trong việc đảm nhiệm công vụ”, không phân biệt phụ nữ hay nam giới, nếu đáp ứng được các yêu cầu của công vụ (yêu cầu cụ thể của vị trí công tác cần tuyển) đều có thể được tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước. Tùy theo mỗi vị trí công tác mà pháp luật quy định điều kiện cụ thể đối với người dự tuyển, trong đó có điều kiện về văn bằng, chứng chỉ phù hợp với yêu cầu của ngạch dự tuyển.

Nếu chỉ thuần túy xem xét các quy định của pháp luật thì trong việc tuyển dụng cán bộ, công chức phụ nữ đã hoàn toàn bình đẳng với nam giới. Tuy nhiên, về mặt thực tế, cơ hội được tuyển dụng của phụ nữ hạn chế hơn nam giới một cách đáng kể. Một mặt, như các nghiên cứu về giới cho thấy vai trò ba mặt của phụ nữ: Công việc của phụ nữ gồm việc tái sản xuất sinh và nuôi dưỡng

con cái, hoạt động sản xuất, thực hiện những công việc quản lý cộng đồng xung quanh việc cung cấp các mặt hàng tiêu dùng tập thể. Vì vậy, thời gian để phụ nữ học tập, nâng cao trình độ ít hơn nam giới. Tỷ lệ phụ nữ có bằng cấp, nhất là bằng cấp cao thường xuyên thấp hơn nam giới. Điều đó có nghĩa, mặc dù không có sự phân biệt đối xử nhưng phụ nữ ít đáp ứng được các điều kiện tuyển dụng hơn nam giới nên cơ hội được tuyển dụng rõ ràng là hạn chế. Mặt khác, việc sử dụng cán bộ, công chức nữ trong cơ quan nhà nước cũng đặt ra những vấn đề khó khăn mà các cơ quan đó phải giải quyết. Đó là, cơ quan sử dụng phải bảo đảm quyền nghỉ thai sản, nghỉ chăm sóc con dưới 7 tuổi ốm đau của cán bộ, công chức nữ, không được sử dụng cán bộ, công chức nữ có thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.⁽¹⁾ Chính vì vậy, nếu hai người dự tuyển cùng có điều kiện như nhau và cùng đáp ứng điều kiện tuyển dụng thì cơ quan tuyển dụng vẫn có xu hướng muốn tuyển dụng nam giới hơn phụ nữ và khi đó phụ nữ lại đứng trước nguy cơ bị tước đi cơ hội hiếm hoi của mình.

- Về bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo: Hiện nay tuổi bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo lần đầu được quy định không quá 55 tuổi đối với nam, không quá 50 tuổi đối với nữ (trừ các chức vụ trưởng, phó phòng cấp huyện tuổi bổ nhiệm lần đầu không quá 45 đối với cả nam và nữ).⁽²⁾ Sở dĩ tuổi bổ nhiệm được quy định khác nhau đối với nam và nữ là do tuổi nghỉ hưu của nam

và nữ khác nhau. Quy định này cũng hạn chế khả năng trở thành cán bộ, công chức lãnh đạo của phụ nữ, đặc biệt khi xem xét vấn đề này gắn với vai trò làm mẹ của phụ nữ. Đối với phần lớn phụ nữ, khoảng thời gian từ 25 tuổi đến 40 tuổi là thời gian lập gia đình, sinh con và nuôi con nhỏ nên không có điều kiện để thường xuyên phấn đấu, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Như vậy, khoảng thời gian để phụ nữ tạm gọi là có thể toàn tâm, toàn ý thể hiện, khẳng định năng lực công tác kéo dài không lâu thì đã hết tuổi bổ nhiệm cũng là một thiệt thòi khiến cho nhiều chị em an phận, nhụt chí phấn đấu. Sự thiệt thòi này sẽ rõ rệt hơn nếu đặt trong quan hệ so sánh với cán bộ, công chức nam - những người mà hoạt động nghề nghiệp ít chịu ảnh hưởng bởi hoàn cảnh gia đình hơn, có điều kiện phấn đấu hơn lại có độ tuổi hạn chế bổ nhiệm muộn hơn.

- Về thôi việc: Các cơ quan nhà nước trong quá trình sắp xếp tổ chức, giảm biên chế có thể cho cán bộ, công chức thôi việc nhưng không được cho thôi việc đối với cán bộ, công chức nữ khi đang có thai, đang nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp cá nhân có nguyện vọng xin thôi việc.⁽³⁾ Đây là những quy định thể hiện nguyên tắc nhân đạo nói chung và cũng thể hiện quan điểm đúng đắn về giới của Nhà nước trong việc thừa nhận và dung hòa vai trò tái sản xuất và sản xuất của phụ nữ, đảm bảo sự ổn định về tinh thần và kinh tế cho bản thân cán bộ, công chức và gia đình của họ.

- Về kỉ luật cán bộ, công chức: Nếu cán bộ, công chức nữ vi phạm kỉ luật thì cơ

quan quản lí cán bộ, công chức chưa tiến hành xem xét kỉ luật đối với cán bộ, công chức nữ nghỉ thai sản, không áp dụng hình thức buộc thôi việc đối với cán bộ, công chức nữ khi đang có thai và cán bộ, công chức đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.⁽⁴⁾ Những quy định này cũng có ý nghĩa như quy định về trường hợp không được cho cán bộ, công chức nữ thôi việc.

b. Vấn đề giới trong xử lí người mua dâm, bán dâm

Mua dâm, bán dâm là vấn đề thường xuyên tồn tại ở các xã hội có chế độ hôn nhân một vợ một chồng. Tùy theo điều kiện kinh tế, xã hội cụ thể mà mỗi quốc gia có cách nhìn nhận, đánh giá khác nhau về hành vi mua, bán dâm. Có quốc gia coi đó là hành vi tội phạm, có quốc gia coi đó là vi phạm hành chính, cũng không ít quốc gia không coi đó là hành vi vi phạm pháp luật nhưng do những yếu tố lịch sử, xã hội, sinh học chi phối nên người bán dâm chủ yếu là phụ nữ. Vì thế, dù quan niệm thế nào thì sự tồn tại hành vi mua dâm, bán dâm cũng thường kéo theo những hành vi vi phạm pháp luật khác có liên quan như buôn bán phụ nữ và gây nên những bất lợi, thiệt thòi đối với phụ nữ. Công ước quốc tế về chống mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ cũng yêu cầu *"các nước tham gia công ước này phải áp dụng mọi biện pháp thích hợp, kể cả biện pháp pháp luật để loại bỏ mọi hình thức buôn bán phụ nữ và bóc lột phụ nữ làm nghề mại dâm"* (Điều 6). Pháp luật Việt Nam hiện nay coi hành vi mua dâm, bán dâm là hành vi vi phạm hành chính. Điều đáng lưu ý ở

đây là hành vi bán dâm thường xuyên hay không thường xuyên đều là vi phạm hành chính, người bán dâm sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính bằng hình thức cảnh cáo, thông báo về cơ quan để xử lí kỉ luật nếu là cán bộ, công chức, thông báo về ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn để giáo dục nếu không phải là cán bộ, công chức. Hành vi mua dâm cũng là vi phạm hành chính, người mua dâm sẽ bị xử phạt bằng hình thức phạt tiền, thông báo về cơ quan để xử lí kỉ luật nếu là cán bộ, công chức, thông báo về ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn để giáo dục nếu không phải là cán bộ, công chức.⁽⁵⁾ Việc quy định hành vi mua dâm, bán dâm là hành vi vi phạm hành chính và việc xử lí người mua dâm, bán dâm nhằm mục đích hạn chế một tệ nạn xã hội nhức nhối, bảo vệ thuần phong, mỹ tục của dân tộc. Việc xử lí cả người mua dâm và người bán dâm, trong đó xử lí người mua dâm nặng hơn người bán dâm thể hiện quan điểm của Nhà nước coi người bán dâm không chỉ là chủ thể gây ra mà còn là nạn nhân của tệ nạn xã hội này để vừa xử lí, vừa bảo vệ danh dự, nhân phẩm, lợi ích của người bán dâm (mà chủ yếu là phụ nữ).

Đối với người bán dâm có tính chất thường xuyên từ đủ 16 đến 55 tuổi thì bị áp dụng biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh. Đưa vào cơ sở chữa bệnh là một biện pháp cưỡng chế hành chính nhưng không có mục đích trừng phạt mà có mục đích giáo dục, cải tạo, chữa bệnh, tạo điều kiện cho người bán dâm thường xuyên tái hòa nhập với cộng đồng, trở thành công dân có ích thông qua việc buộc họ phải lao động, học văn hóa, học

nghe, chữa bệnh dưới sự quản lí của cơ sở chữa bệnh.⁽⁶⁾ Khác với các hình thức xử phạt vi phạm hành chính thể hiện sự trừng trị tức thời đối với người vi phạm, biện pháp đưa vào cơ sở chữa bệnh có khả năng góp phần hạn chế nguyên nhân dẫn đến vi phạm pháp luật nên ngoài giá trị pháp lí, biện pháp này còn có ý nghĩa xã hội sâu sắc.

c. Vấn đề giới trong sự tham gia của hội liên hiệp phụ nữ (HLHPN) vào quản lí nhà nước

Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam là tổ chức của giới được thành lập nhằm động viên, thu hút các tầng lớp phụ nữ tham gia vào các hoạt động xã hội, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của phụ nữ, đấu tranh chống phân biệt đối xử, hướng tới bình đẳng nam, nữ. Có thể nói hiếm có tổ chức xã hội nào lại đại diện cho lợi ích của đông đảo dân cư như HLHPN bởi một điều đơn giản là phụ nữ chiếm một nửa dân số. HLHPN không chỉ quan tâm những vấn đề về lợi ích của từng cá nhân hay chỉ riêng giới nữ bởi vì mọi vấn đề như quyền lợi, vị thế, cơ hội... của phụ nữ đều nằm trong mối tương quan, trong sự so sánh với các vấn đề cùng loại của nam giới. Vì vậy, theo nghĩa rộng nhất, HLHPN quan tâm tới mọi vấn đề trong xã hội và ngược lại nhà nước cũng phải tính đến vấn đề giới ở tất cả các lĩnh vực hoạt động khác nhau. Đó chính là cơ sở của quyền tham gia quản lí nhà nước của HLHPN. Những lĩnh vực tiêu biểu HLHPN tham gia quản lí nhà nước là:

- Hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật: HLHPN có quyền trình dự án luật trước Quốc hội, dự án pháp lệnh trước ủy ban

thường vụ Quốc hội. Tuy nhiên, quyền trình dự án không thể thực hiện rộng rãi. Đây không phải là vấn đề quan điểm giới mà đơn giản là hầu hết các luật, pháp lệnh đòi hỏi cơ quan soạn thảo phải có những kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn sâu thuộc từng lĩnh vực điều chỉnh mà HLHPN không đáp ứng được. Đây thuần túy là vấn đề chất lượng của luật, pháp lệnh. Thực tế Việt Nam và hầu hết các nước trên thế giới đa phần các luật là do chính phủ soạn thảo đã chứng minh điều đó.

HLHPN có quyền đóng góp ý kiến, cử đại biểu tham gia vào hoạt động xây dựng pháp luật, hoạch định các chủ trương, chính sách, đặc biệt những văn bản, kế hoạch, chủ trương, chính sách liên quan tới phụ nữ, trẻ em. Tương ứng với quyền này của HLHPN là nghĩa vụ của các cơ quan nhà nước, các cấp chính quyền khi xây dựng, sửa đổi kế hoạch, chính sách, pháp luật phải bàn với HLHPN và báo với HLHPN cùng cấp cử cán bộ tham gia, định kì phối hợp với HLHPN bàn về chủ trương, chính sách, pháp luật.⁽⁷⁾ Tuy nhiên, những quy định này được thực hiện trên thực tế không mấy hiệu quả và nhiều khi không tránh khỏi hình thức. Thực tế này có nguyên nhân từ hai phía: Về phía HLHPN thường không đủ khả năng để có thể đóng góp những ý kiến thực sự có chất lượng cao; về phía chính quyền nhiều khi không đánh giá đúng vai trò và khả năng của HLHPN, lãnh đạo các cấp thường là nam giới nên khó tránh khỏi định kiến giới, cộng với khả năng hoạt động thực tế của các cấp hội phụ nữ không cao, kết quả là sự phối, kết

hợp giữa các cấp hội phụ nữ và chính quyền ít mang lại giá trị thiết thực.

- Giám sát hoạt động của bộ máy nhà nước: HLHPN được quyền tổ chức đoàn kiểm tra, được cử đại biểu tham gia đoàn kiểm tra của chính quyền về những vấn đề liên quan đến quyền lợi phụ nữ, trẻ em; các đơn vị kiểm tra có trách nhiệm cung cấp số liệu, tài liệu có liên quan cho đoàn kiểm tra. Cũng giống như quyền trên, quyền này chỉ có thể thực hiện có hiệu quả nếu bản thân HLHPN thực sự có năng lực hoạt động và các cấp chính quyền có nhận thức đúng đắn về vấn đề giới.

4. Kiến nghị

Như trên đã nói, vấn đề giới rất cần đưa vào nội dung môn học luật hành chính nhưng đưa vào những vấn đề gì, ở mức độ như thế nào là hoàn toàn phụ thuộc vào nội dung, mục đích đào tạo của bản thân môn học nói riêng và toàn bộ chương trình đào tạo về luật nói chung. Việc đưa vấn đề giới vào nội dung môn học phải theo quan điểm mang tính nguyên tắc là môn học này là môn học luật, không phải là môn học giới, cho nên vấn đề giới chỉ được lồng ghép vào các nội dung luật của môn học. Mặc dù không nên bỏ qua nhưng không được đưa quá nhiều, giới thiệu quá sâu về vấn đề giới. Quá chú trọng vấn đề giới ở đây sẽ làm lệch nội dung, mục đích đào tạo, thậm chí có thể gây phản ứng ngược lại của cả người dạy và người học.

Trước mắt, cần thay đổi cách tư duy về giới dẫn đến thay đổi phương pháp truyền đạt kiến thức của người dạy. Bản thân môn

học tự nó đã chứa đựng vấn đề giới nhưng từ trước tới nay người dạy chưa quan tâm thực sự đến chúng với tính cách là vấn đề giới mà chỉ coi đó thuần túy là những quy định của pháp luật nên đương nhiên không khai thác, triển khai kiến thức dưới góc độ giới. Vì vậy, người học hầu như không lĩnh hội được kiến thức giới thông qua nội dung môn học. Có thể nói vấn đề giới đã vô tình bị bỏ qua một bên. Nếu có quan điểm đúng đắn về vấn đề giới và coi đây là một nội dung của môn học thì không cần thay đổi nội dung, cấu trúc môn học mà vấn đề giới cũng đã được thể hiện ra.

Về lâu dài, nếu chỉ thay đổi phương pháp truyền đạt kiến thức thì vấn đề giới chỉ có thể thể hiện ở một số nội dung. Nhưng như trên đã phân tích, vấn đề giới thấp thoáng đằng sau tất cả các phần của môn học. Vì vậy, muốn khai thác vấn đề giới sâu hơn, toàn diện hơn thì cần có sự thay đổi nhiều hơn.

Một là, cần hoàn thiện pháp luật theo hướng bảo đảm bình đẳng giới: Nếu chỉ thuần túy xem xét các quy định của pháp luật thì gần như chúng ta đã đạt được bình đẳng giới hoàn toàn, ngoại trừ quy định về tuổi bổ nhiệm lần đầu của cán bộ, công chức lãnh đạo có liên quan đến tuổi nghỉ hưu của nam giới và phụ nữ (vấn đề này đã được bàn đến rất nhiều trong quá trình xây dựng Luật bảo hiểm và Luật bình đẳng giới). Tuy nhiên, rất nhiều nghiên cứu về giới cho thấy chưa có quốc gia nào trên thế giới mà phụ nữ thực sự bình đẳng với nam giới và ở những nước đang phát triển thì tình trạng bất bình đẳng giới càng phổ biến và sâu sắc. Như

vậy, vấn đề không chỉ ở các quy định của pháp luật mà quan trọng hơn là ở quá trình thực thi các quy định đó trên thực tế. Để cho quá trình thực hiện pháp luật gần với nội dung, mục đích của các quy phạm thì cần có những bảo đảm về nhiều mặt mà trước hết là bảo đảm pháp lí.

Đối với vấn đề tuyển dụng cán bộ, công chức nữ, như đã nói ở trên, mặc dù pháp luật không có sự phân biệt nhưng thực tế cơ hội được tuyển dụng của phụ nữ vẫn hạn chế hơn nam giới. Dĩ nhiên không thể đưa ra tiêu chuẩn tuyển dụng đối với phụ nữ thấp hơn nam giới vì điều đó sẽ ảnh hưởng tới chất lượng của hoạt động công vụ. Có ý kiến cho rằng pháp luật cần quy định nếu nam giới và phụ nữ cùng đáp ứng được điều kiện tuyển dụng thì cơ quan tuyển dụng có nghĩa vụ phải tuyển phụ nữ. Quy định như vậy hơi cứng nhắc, khó kiểm soát, khó thực hiện vì có khả năng gây phản ứng bất lợi của những người phải thực hiện quy định đó. Có lẽ trong điều kiện hiện nay nên đưa ra điều kiện tuyển dụng như nhau đối với cả phụ nữ và nam giới nhưng quy định phụ nữ được cộng thêm một lượng điểm nhất định vào kết quả thi tuyển để tạo cơ hội được tuyển dụng nhiều hơn cho phụ nữ mà vẫn không ảnh hưởng tới chất lượng hoạt động của cơ quan nhà nước. Quy định như vậy hoàn toàn phù hợp với khoản 1 Điều 4 Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ: *"Việc các nước tham gia Công ước thông qua những biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm thúc đẩy nhanh sự bình đẳng trong thực tế giữa nam và nữ sẽ không bị coi là phân biệt đối xử theo định nghĩa đề ra trong Công ước*

này, nhưng hoàn toàn không vì thế mà đưa đến việc duy trì những chuẩn mực không bình đẳng hoặc khác nhau. Những biện pháp này sẽ chấm dứt khi các mục tiêu bình đẳng về cơ hội và đối xử đã đạt được". Mặt khác, việc sử dụng cán bộ, công chức nữ với tư cách là người lao động cũng đặt ra cho cơ quan sử dụng những khó khăn nhất định khiến cho vì lợi ích của cơ quan, của công vụ, các cơ quan nhà nước ngại tuyển dụng phụ nữ. Nên chăng cũng cần có quy định mang tính ưu đãi đối với các cơ quan sử dụng nhiều cán bộ, công chức nữ để bù lại những "thiệt thòi" mà các cơ quan đó phải gánh chịu và vì thế có thể mở rộng thêm cánh cửa tuyển dụng đối với phụ nữ.⁽⁸⁾

(Xem tiếp trang 45)

- (1).Xem: Điều 114, Điều 115, Điều 117 Bộ luật lao động.
- (2).Xem: Điều 6 Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo ban hành kèm theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 19/02/2003.
- (3).Xem: Điều 9 Nghị định số 96/1998/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/11/1998 về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức.
- (4).Xem: Điều 4, 5 Nghị định số 35/2005/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/3/2005 về xử lí kỉ luật cán bộ, công chức.
- (5).Xem: Nghị định số 53/CP của Chính phủ ngày 28/6/1994 quy định các biện pháp xử lí đối với cán bộ, viên chức nhà nước và những người có hành vi liên quan đến mại dâm, ma túy, cờ bạc và say rượu bê tha.
- (6).Xem: Điều 26 Pháp lệnh xử lí vi phạm hành chính.
- (7).Xem: Quyết định số 163/QĐ-HĐBT của Hội đồng bộ trưởng ngày 19/10/1988 quy định về trách nhiệm của các cấp chính quyền trong việc bảo đảm cho các cấp hội liên hiệp phụ nữ tham gia quản lí nhà nước.
- (8). Điều 110 Bộ luật lao động quy định: *"Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ"*.

nhiệm, việc quy định và quyết định hình phạt không có sự khác biệt đáng kể đối với chủ thể là nam hay nữ.

Pháp luật hình sự Việt Nam có một số quy định chú ý đến các hoàn cảnh khách quan đặc biệt, gắn liền với “thiên chức” của nữ giới (“có thai” và “nuôi con nhỏ”) khi quyết định hình phạt đối với bị cáo là nữ giới. Tại điểm 1 khoản 1 Điều 46, người phạm tội là phụ nữ có thai được quy định là tình tiết giảm nhẹ trách nhiệm hình sự. Điều 35 quy định: *“Không áp dụng hình phạt tù hình đối với... phụ nữ có thai hoặc phụ nữ đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi khi phạm tội hoặc khi bị xét xử. Không thi hành án tù hình đối với phụ nữ có thai, phụ nữ đang*

nuôi con dưới 36 tháng tuổi. Trong trường hợp này, hình phạt tù hình chuyển thành tù chung thân”. Quy định này thể hiện rất rõ nguyên tắc nhân đạo xã hội chủ nghĩa. Nhưng nếu ở góc độ tiếp cận về giới, còn có một số vấn đề chưa được lí giải thỏa đáng. Đơn cử như trong trường hợp bị cáo là nam giới đang một mình nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi (mẹ của đứa trẻ đã mất...), vai trò chăm sóc của người bố đối với đứa trẻ cũng cần thiết không khác gì vai trò của người mẹ. Tuy nhiên, người bố không được hưởng quy định giảm nhẹ đặc biệt này.

Những phân tích khái quát trên cho thấy có khá nhiều nội dung quy định của luật hình sự có thể được tiếp cận từ góc độ giới./

VẤN ĐỀ GIỚI TRONG NỘI DUNG MÔN HỌC LUẬT HÀNH CHÍNH (tiếp theo trang 15)

Về sự tham gia của HLHPN vào hoạt động xây dựng pháp luật: Pháp luật quy định nghĩa vụ của các cơ quan nhà nước phải lấy ý kiến của HLHPN, mời HLHPN cử đại biểu tham gia quá trình xây dựng các văn bản pháp luật có liên quan đến phụ nữ, trẻ em. Để quy định này được thực hiện nghiêm túc cần có quy định bảo đảm cho nó. Ví dụ, quy định hình thức xử lí đối với văn bản quy phạm pháp luật được ban hành không theo đúng thủ tục pháp luật quy định. Lẽ dĩ nhiên, để sử dụng quyền này được tốt thì bản thân HLHPN phải nỗ lực nâng cao năng lực hoạt động của mình.

Hai là, cần thay đổi phương pháp tiếp cận các vấn đề thuộc nội dung môn học: Hiện nay, nội dung môn học nặng về phân tích, mô tả các quy phạm pháp luật hiện

hành, nhẹ về phân tích cơ sở chính trị, kinh tế, xã hội của các quy phạm đó cũng như chưa chú ý phân tích các yếu tố chính trị, kinh tế, xã hội chi phối quá trình thực hiện pháp luật. Trong khi đó những khó khăn trong việc thực hiện bình đẳng giới chủ yếu nằm ở khía cạnh xã hội chứ không phải ở khía cạnh pháp lí của vấn đề. Vì vậy, vấn đề giới trong nội dung môn học thể hiện khá mờ nhạt, hời hợt. Nếu cách tiếp cận nội dung môn học nghiêng về góc độ xã hội nhiều hơn thì vấn đề giới tất yếu sẽ được thể hiện đậm nét hơn, đầy đủ hơn và không bị khiên cưỡng. Tuy nhiên, việc thay đổi cách tiếp cận như vậy không đơn giản vì nó đòi hỏi sự thay đổi cả về tư duy và cấu trúc không chỉ môn học luật hành chính mà toàn bộ chương trình đào tạo về luật./