



BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ
VIỆC THỰC HIỆN CÁC CÔNG ƯỚC QUỐC TẾ VỀ PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ
TRONG VIỆC LÀM NGHỀ NGHIỆP VÀ TRẢ CÔNG BÌNH ĐẲNG GIỮA
LAO ĐỘNG NAM VÀ LAO ĐỘNG NỮ CHO MỘT CÔNG VIỆC
CÓ GIÁ TRỊ NGANG NHAU Ở VIỆT NAM

Nghiên cứu này được thực hiện dưới sự uỷ quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) trong khuôn khổ Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc

Hà Nội, tháng 5 năm 2011

MỤC LỤC

Lời giới thiệu

Giới thiệu nghiên cứu

Tóm tắt Báo cáo nghiên cứu

Nội dung Báo cáo nghiên cứu

1. Những khái niệm, thuật ngữ cơ bản

2. Bối cảnh kinh tế xã hội

2.1. Tổng quan về dân số Việt Nam, sự phát triển con người và sự ảnh hưởng đến vấn đề giới.

2.2. Tổng quan về kinh tế - xã hội Việt Nam, tình trạng nghèo đói và bất bình đẳng giới.

3. Tổng quan về giới trên thị trường lao động

3.1. Tiến bộ về giới nói chung và trên thị trường lao động Việt Nam nói riêng

3.2. Một số hạn chế về giới trên thị trường lao động Việt Nam

3.3. Thách thức về giới trên thị trường lao động Việt Nam

4. Khung chính sách, pháp luật

4.1. Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 111) và thực trạng nội luật hóa Công ước trong pháp luật Việt Nam

4.1.1. Nội dung cơ bản của Công ước số 111

4.1.2. Thực trạng nội luật hóa các quy định của Công ước số 111 trong pháp luật Việt Nam

4.2. Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (Công ước số 100) và thực trạng nội luật hóa Công ước trong pháp luật Việt Nam

4.2.1. Nội dung cơ bản của Công ước số 100.

4.2.2. Thực trạng nội luật hóa các quy định của Công ước trong pháp luật Việt Nam

5. Chênh lệch về cơ hội, đối xử và thu nhập theo giới

5.1 Mức độ chênh lệch về cơ hội, đối xử và thu nhập theo giới

5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về cơ hội, đối xử và thu nhập theo giới

6. Biện pháp thực hiện nhằm giảm khoảng cách giới

Kết luận

Danh mục tài liệu tham khảo

NHỮNG CỤM TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	Bộ luật Lao động
Bộ LĐTBXH	Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội
Công ước CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ
Công ước số 100	Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau
Công ước số 111	Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
GDI	Chỉ số phát triển về giới
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội

LỜI GIỚI THIỆU

Các nguyên tắc về không phân biệt đối xử và bình đẳng phản ánh các khái niệm căn bản về sự đứng đắn, nhân phẩm và kính trọng, và hình thành nên nền tảng cho sự phát triển của xã hội hoà bình và thịnh vượng. **Công ước Trả công như nhau, 1951 (số 100)** và **Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (số 111)** của ILO là hai tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản cho việc xoá bỏ tích cực sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Từ khi hội nhập toàn cầu bắt đầu gia tăng, hai tiêu chuẩn lao động cốt lõi này đã được coi là một phần trong các nguyên tắc chính, tối thiểu và căn bản cho sự toàn cầu hoá công bằng.

Chính phủ Việt Nam đã cam kết xoá bỏ phân biệt đối xử đối với phụ nữ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống trong toàn xã hội. Tiếp theo việc phê chuẩn Công ước về Xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) vào năm 1982, Chính phủ Việt Nam đã nhấn mạnh hơn nữa cam kết của mình đối với thúc đẩy bình đẳng giới giữa nam giới và phụ nữ trong thị trường lao động thông qua việc phê chuẩn Công ước 100 và Công ước 111 của ILO vào năm 1997 và dần dần đưa các nguyên tắc bình đẳng vào trong pháp luật lao động và thực tiễn.

Sau khi Luật Bình đẳng giới được thông qua năm 2006, nghiên cứu này đã được tiến hành nhằm xác định các khoảng cách về giới trong việc làm và nghề nghiệp trong nền kinh tế Việt Nam và rà soát những tiến bộ đã đạt được trong việc tuân thủ pháp luật về lao động, các quyết định và chính sách hiện hành trong nước đối với các công ước lao động quốc tế hướng tới thực hiện bình đẳng về cơ hội và đối xử trong công việc, bao gồm trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ.

Nghiên cứu này được tiến hành với sự hỗ trợ kỹ thuật của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong khuôn khổ Chương trình Chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc. Chúng tôi xin cảm ơn sự hỗ trợ tài chính của Chính phủ Tây Ban Nha thông qua Quỹ Hỗ trợ thực hiện mục tiêu thiên niên kỷ (MDGF).

Chúng tôi xin cảm ơn nhóm nghiên cứu: Bà Trần Thị Thuý Lâm, Lê Ngân Giang và Nguyễn Thị Ngọc Yến. Chúng tôi xin đặc biệt ghi nhận đóng góp của những người đã hỗ trợ kỹ thuật nghiên cứu này: Bà Neliën Haspels, Bà Nguyễn Kim Lan, Bà Annemarie Reerink, và Bà Jonna Naumanen của ILO, Ông Phạm Ngọc Tiến và Bà Nguyễn Thị Diệu Hồng - Vụ Bình đẳng

giới, Bộ LĐ-TBXH và Bà Aya Matsuura – Chương trình chung về Bình đẳng giới. Chúng tôi cũng xin ghi nhận đóng góp của các đồng nghiệp và tổ chức đã có những ý kiến đóng góp và thông tin đầu vào quý giá cho nghiên cứu này.

Hy vọng các kết quả của nghiên cứu này cũng như các khuyến nghị sẽ thúc đẩy việc rà soát, sửa đổi Bộ luật Lao động trong năm 2011, cũng như các văn bản pháp luật và chính sách có liên quan, đồng thời sẽ giúp cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà làm luật bảo vệ và thúc đẩy các nguyên tắc cơ bản về bình đẳng trong cơ hội và đối xử, bao gồm trả công bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ trong việc làm và nghề nghiệp tại Việt Nam.

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Rie Vejs Kjeldgaard, Giám đốc Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam
-------------------------------------	--

GIỚI THIỆU NGHIÊN CỨU

Ra đời vào thập niên 50 của thế kỷ XX, Công ước số 100 về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ và Công ước số 111 về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp đã đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong chặng đường tìm lại sự công bằng cho phụ nữ. Đây có thể được coi là những nền móng đầu tiên để sau này Liên Hợp Quốc thông qua Công ước xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ (CEDAW). Hai Công ước này đòi hỏi các quốc gia thành viên phải đảm bảo việc trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ khi thực hiện các công việc có giá trị ngang nhau đồng thời đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong công việc giữa những người lao động. Hơn một nửa thế kỷ qua, mặc dù các nguyên tắc này của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã được thừa nhận một cách rộng rãi (rất nhiều quốc gia đã phê chuẩn hai công ước này), song thực tiễn cho thấy tình trạng trả lương bất bình đẳng cũng như sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp vẫn tồn tại ở rất nhiều các quốc gia trên thế giới với những cấp độ khác nhau. Sự bất bình đẳng này tồn tại một cách dai dẳng, có tác động lớn đến phụ nữ, gia đình họ và dẫn đến nghèo đói.

Hai Công ước này đòi hỏi các quốc gia thành viên phải đảm bảo việc trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ khi thực hiện các công việc có giá trị ngang nhau đồng thời đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong công việc giữa những người lao động. Hơn một nửa thế kỷ qua, mặc dù các nguyên tắc này của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã được thừa nhận một cách rộng rãi (rất nhiều quốc gia đã phê chuẩn hai công ước này), song thực tiễn cho thấy tình trạng trả lương bất bình đẳng cũng như sự phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp vẫn tồn tại ở rất nhiều các quốc gia trên thế giới với những cấp độ khác nhau. Sự bất bình đẳng này tồn tại một cách dai dẳng, có tác động lớn đến phụ nữ, gia đình họ và dẫn đến nghèo đói.

Việt Nam gia nhập Công ước số 100 và 111 vào năm 1997. Kể từ đó cho đến nay, Việt Nam đã thực hiện nội luật hóa các Công ước này vào trong hệ thống pháp luật lao động quốc gia nhằm ghi nhận và tạo cơ sở pháp lý đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trên lĩnh vực việc làm và nghề nghiệp và trả công lao động.

Trong một thập kỷ qua, Việt Nam đã có những tiến bộ trong việc cải cách thị trường lao động, mở rộng cơ hội việc làm cho nam nữ thanh niên

song khoảng cách về giới trong chênh lệch trả lương và phân biệt đối xử vẫn còn tồn tại. Thói quen phân biệt đối xử trong tuyển dụng lao động vẫn còn xảy ra. Phụ nữ Việt Nam vẫn còn phải đối mặt với nhiều thách thức trong lĩnh vực việc làm.

Trong khuôn khổ Chương trình chung về Bình đẳng giới giữa Chính phủ Việt Nam và Liên Hợp Quốc, nhóm tư vấn, gồm tiến sỹ Trần Thị Thúy Lâm, phó bộ môn Luật Lao động và An sinh xã hội trường Đại học Luật Hà Nội, luật sư Lê Thị Ngân Giang và thạc sỹ Nguyễn Thị Ngọc Yên, chuyên viên Vụ Pháp chế, Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội được lựa chọn thực hiện nghiên cứu đánh giá việc thực hiện các công ước quốc tế về phân biệt đối xử trong việc làm và trả công bình đẳng giữa lao động và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau ở Việt Nam. Nghiên cứu được thực hiện với hỗ trợ kỹ thuật của ILO và sự cộng tác chặt chẽ của Ban Quản lý Dự án Ô và Vụ Bình đẳng giới (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội).

Mục tiêu của nghiên cứu là đánh giá hiện trạng chênh lệch về giới cũng như các khía cạnh kinh tế, xã hội và pháp lý của việc mang lại cơ hội, đối xử bình đẳng trong việc làm, nghề nghiệp và trả lương công bằng giữa nam giới và nữ giới trong thị trường lao động của Việt Nam. Nghiên cứu xác định những tồn tại trong khuôn khổ pháp luật, chính sách hiện hành, đồng thời đưa ra những kiến nghị nhằm giải quyết những tồn tại này. Nghiên cứu cũng đưa ra những khuyến nghị hành động thực tiễn nhằm giải quyết những tồn tại, khó khăn đối với những cách biệt về cơ hội, đối xử và trả lương giữa hai giới ở Việt Nam.

Phạm vi nghiên cứu là nội dung các Công ước số 100 và 111, Bộ luật Lao động và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới (kể từ khi hai Công ước được Việt Nam phê chuẩn và hiện đang có hiệu lực thi hành). Nghiên cứu chỉ đánh giá việc thực hiện các Công ước số 100 và 111 của Tổ chức Lao động Quốc tế dưới góc độ bình đẳng giới mà không xem xét đến các khía cạnh khác của sự phân biệt đối xử được đặt ra trong Công ước.

Phương pháp nghiên cứu: Nghiên cứu được thực hiện dưới dạng rà soát thông tin thứ cấp: các văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương và về bình đẳng giới; các báo cáo tổng kết tình hình thực hiện chính sách, các báo cáo nghiên cứu, đánh giá và nghiên cứu định tính: tọa đàm, thảo luận nhóm.

Báo cáo nghiên cứu giúp chúng ta nhìn nhận thấy bình đẳng giới, trả lương công bằng, không phân biệt về cơ hội và đối xử trong việc làm, nghề nghiệp không chỉ tốt cho sự phát triển của quốc gia, sự hòa hợp xã hội, mà còn giúp sử dụng một cách hiệu quả nguồn nhân lực lao động quốc gia. Tận dụng được mọi nguồn lực và tài năng của người lao động trong đó có lao động nữ sẽ giúp cho gia đình, nơi làm việc và xã hội cùng phát triển. Ngay cả đối với các doanh nghiệp, trả công xứng đáng cho người lao động trên cơ sở năng suất lao động và năng lực thực hiện chứ không dựa trên cơ sở phân biệt giới cũng là một phương thức kinh doanh có hiệu quả.

Hy vọng rằng Báo cáo nghiên cứu sẽ giúp cho các nhà hoạch định chính sách, các nhà làm luật có thêm một cách tiếp cận mới, một cách nhìn mới khi xây dựng và ban hành các văn bản liên quan đến lĩnh vực lao động .

TÓM TẮT BÁO CÁO NGHIÊN CỨU

Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới luôn là vấn đề được đặt ra đối với các quốc gia trên thế giới. Đặc biệt ở Việt Nam, một quốc gia thuộc khu vực Đông Nam Á, với những tàn dư của tư tưởng phong kiến ăn sâu vào tâm tưởng, thậm chí trở thành định kiến, việc đưa ra cơ hội và chế độ đãi ngộ bình đẳng trong xã hội lại càng khó khăn hơn nhiều.

Nghiên cứu đánh giá việc thực hiện Công ước số 100 và 111 của Việt Nam dưới góc độ bình đẳng giới. Cụ thể hơn, đánh giá hiện trạng chênh lệch về giới cũng như các khía cạnh kinh tế, xã hội và pháp lý của việc mang lại cơ hội, đối xử bình đẳng trong việc làm, nghề nghiệp và trả lương công bằng giữa nam giới và nữ giới trong thị trường lao động của Việt Nam, xác định những tồn tại trong khuôn khổ pháp luật và chính sách hiện hành, trong khoảng cách về giới và những tác động cũng như hậu quả của sự chênh lệch đó, đồng thời đưa ra những kiến nghị nhằm giải quyết những tồn tại này.

1. CÁC KHÁI NIỆM VÀ THUẬT NGỮ CƠ BẢN

Báo cáo đề cập đến một số khái niệm và thuật ngữ cơ bản trong công ước số 100 như: khái niệm trả công, trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau; Công ước số 111 như: khái niệm việc làm, nghề nghiệp, phân biệt đối xử.

Báo cáo cũng đưa ra sự so sánh, đánh giá giữa các khái niệm này theo Công ước số 100, số 111 với quy định của pháp luật Việt Nam.

2. BỐI CẢNH KINH TẾ - XÃ HỘI

2.1. Tổng quan về dân số Việt Nam, sự phát triển con người và sự ảnh hưởng đến vấn đề giới nói chung

Việt Nam là quốc gia có quy mô dân số lớn. Chất lượng dân số của Việt Nam ngày càng được nâng cao rõ rệt. Điều này ảnh hưởng tích cực đến việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới ở Việt Nam. Việt Nam được các tổ chức quốc tế đánh giá là quốc gia có nhiều tiến bộ trong việc cải thiện các chỉ số phát triển con người và công bằng giới.

Việt Nam đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, thời kỳ các nhóm trong độ tuổi lao động cao gấp đôi nhóm dân số trong độ tuổi phụ thuộc.

Quy mô dân số lớn cùng với cơ cấu dân số vàng sẽ góp phần tạo ra một nguồn lao động dồi dào, giá rẻ, có sức hấp dẫn đầu tư. Bên cạnh đó cũng góp phần không nhỏ làm trầm trọng thêm những khó khăn trong giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện tình trạng y tế, giáo dục, nhà ở, xoá bỏ tệ nạn xã hội. Điều này cũng tạo những trở ngại đối với việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới ở Việt Nam.

Tốc độ đô thị hoá ở Việt Nam tăng cao đã tác động đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, ảnh hưởng không nhỏ đến thị trường lao động.

Thực trạng mất cân bằng giới tính trong dân số liên quan đến việc phát triển không cân đối về ngành, nghề.

2.2. Tổng quan về kinh tế - xã hội Việt Nam, tình trạng nghèo đói và bất bình đẳng giới nói chung

Kinh tế Việt Nam đang phát triển theo hướng thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với các thành phần kinh tế cơ bản như: thành phần kinh tế nhà nước, tư nhân, tập thể, liên doanh và có vốn đầu tư nước ngoài.

Sau 20 năm đổi mới, kinh tế Việt Nam đã chuyển từ cơ cấu nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ sang cơ cấu công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp. Tăng trưởng kinh tế vững vàng cùng với việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã giúp cho phụ nữ có thêm nhiều cơ hội việc làm và thu nhập bình đẳng với nam giới trên thị trường lao động.

Đời sống của người dân được cải thiện một cách rõ rệt. Tỷ lệ hộ nghèo chung của cả nước đã giảm đáng kể. Tuy nhiên, tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh nhưng chưa bền vững, điều kiện sống và sản xuất ở các xã nghèo, xã miền núi còn gặp nhiều khó khăn; khoảng cách chênh lệch về thu nhập, mức sống giữa thành thị và nông thôn, giữa đồng bằng và miền núi, giữa nhóm hộ giàu và hộ nghèo có xu hướng gia tăng.

Có một thực tế là các thành phố lớn nơi kinh tế - xã hội phát triển, mặt bằng trình độ dân trí nhìn chung cao hơn so với vùng nông thôn và miền núi, cơ hội việc làm và nghề nghiệp nhiều hơn thì việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới có nhiều tiến bộ rõ rệt hơn. Ngược lại, đối với vùng nông thôn, miền núi - nơi tình trạng đói nghèo phổ biến, trình độ dân trí còn chưa cao, thiếu nguồn lực cho đào tạo dẫn đến cơ hội việc làm và nghề nghiệp

hạn chế, cũng như thu nhập của người dân thấp hơn so với các thành phố lớn thì tình trạng bất bình đẳng giới khá phổ biến.

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng nghèo đói, trong đó có nguyên nhân về bất bình đẳng giới, cơ hội và đối xử không bình đẳng trong thị trường lao động. Ở một khía cạnh khác, chính đói nghèo cũng là một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng bất bình đẳng giới nói chung và bất bình đẳng giới về việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trong thị trường lao động nói riêng.

Bên cạnh tình trạng đói nghèo, chất lượng tăng trưởng kinh tế cũng còn thấp, cơ cấu kinh tế chuyển dịch còn chậm và chưa đồng đều, công tác đào tạo nhân lực chưa đáp ứng kịp nhu cầu của xã hội. Hệ thống y tế chăm sóc sức khỏe còn yếu, cùng với thiên tai, dịch bệnh nguy hiểm phát sinh, giá cả tăng cao đã làm hạn chế điều kiện cũng như khả năng huy động các nguồn lực trong xã hội cho việc hạn chế bất bình đẳng giới nói chung và bất bình đẳng giới về việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trong thị trường lao động nói riêng.

3. TỔNG QUAN VỀ GIỚI TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

3.1. Tiến bộ về giới nói chung và trên thị trường lao động Việt Nam nói riêng

Một số tiến bộ về giới Việt Nam trong lĩnh vực chính trị, giáo dục – đào tạo, khoa học, công nghệ, văn hóa, thông tin, thể dục, thể thao, y tế, gia đình và đặc biệt là trong lĩnh vực kinh tế - lao động. Tỷ trọng lao động nữ tham gia vào quan hệ lao động ngày càng nhiều đặc biệt là các ngành công nghiệp, dịch vụ, sản xuất kinh doanh, ngành chuyên môn kỹ thuật cao. Cơ hội việc làm và thu nhập của phụ nữ được tăng lên tỷ lệ thuận với trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp.

3.2. Một số hạn chế về giới trên thị trường lao động Việt Nam

Bên cạnh những tiến bộ về giới vẫn còn một số tồn tại hạn chế về giới. Đó là phụ nữ ít có cơ hội làm việc trong khu vực kinh tế chính thức do trình độ, kỹ năng thấp và sự phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng, đồng thời thu nhập trung bình thực tế của phụ nữ thường thấp hơn nam giới. Ngoài ra, trong hệ thống pháp luật Việt Nam về lao động, đối với một số quy định pháp luật ưu tiên lao động nữ, còn có nhiều ý kiến cho rằng đã gây ra

tâm lý cho những người sử dụng lao động “ngại” khi tuyển lao động nữ vào làm việc.

3.3. Thách thức về giới trên thị trường lao động Việt Nam

Những thách thức trong việc cải thiện định kiến về giới ở Việt Nam là Việt Nam chịu ảnh hưởng nặng nề của tư tưởng Nho giáo, trọng nam hơn nữ. Hầu hết các gia đình đều thích sinh con trai và gánh nặng công việc gia đình được trút lên vai người phụ nữ. Phụ nữ đã lập gia đình ở các vùng nông thôn, miền núi thường ít có thời gian nghỉ ngơi, học tập nâng cao trình độ. Phụ nữ gánh một khối lượng công việc nặng nề hơn do phải đảm trách cả công việc được trả lương và không được trả lương tại gia đình. Họ cũng có ít cơ hội việc làm hơn và về tổng thể nhận được tiền lương thấp hơn. Điều này dẫn đến các cơ hội nghề nghiệp của họ không bằng nam giới và thu nhập của phụ nữ thường thấp hơn nam giới. Bên cạnh đó, một số cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước thậm chí không muốn nhận lao động nữ vì cho rằng phụ nữ thường dành thời gian ưu tiên cho gia đình hơn là cho công việc. Phụ nữ cũng thường bị ngắt quãng thời gian phấn đấu hoặc thời gian làm việc vì mang thai, sinh con và nuôi dưỡng con cái. Phụ nữ ít nắm giữ các vị trí lãnh đạo quan trọng, vị trí ra quyết định. Nhận thức về vấn đề giới trong xã hội Việt Nam nói chung và người lao động Việt Nam nói riêng (không phân biệt nam hay nữ) còn hạn chế. Số liệu thống kê tách biệt về giới còn thiếu. Khoảng cách giữa những quy định của pháp luật về bình đẳng giới với việc thực thi trên thực tế còn khá lớn. Thiếu cơ chế giám sát và chế tài đối với những hành vi vi phạm. Bộ máy quản lý nhà nước về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ đã được hình thành nhưng chưa hoàn thiện, việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới về cơ hội việc làm, nghề nghiệp, thu nhập trên thị trường lao động nói riêng trong xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật chưa đồng bộ và kịp thời.

4. VỀ KHUNG CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT

4.1. Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 111) và thực trạng nội luật hóa Công ước này trong pháp luật Việt Nam

Công ước số 111 (Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp) được Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế tại kỳ họp thứ 42 thông qua ngày 25/6/1958 và có hiệu lực từ ngày 15/6/1960. Theo Công ước này, các quốc gia thành viên tham gia Công ước phải đảm

bảo sự bình đẳng về cơ hội và chế độ đãi ngộ liên quan đến nghề nghiệp và việc làm, xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử dựa trên các cơ sở khác nhau, trong đó có sự phân biệt đối xử trên cơ sở giới đối với người lao động.

Việt Nam tham gia, phê chuẩn Công ước ngày 7/10/1997. Ngay sau khi phê chuẩn Công ước, để thực hiện các cam kết, Việt Nam đã thể chế hóa nội dung của Công ước vào trong các văn bản quy phạm pháp luật quốc gia từ các văn bản luật do Quốc hội ban hành, cho đến các nghị định của Chính phủ cũng như thông tư hướng dẫn của các Bộ.

Nhìn chung các quy định của pháp luật Việt Nam đã đảm bảo được nguyên tắc này, hầu như không có sự phân biệt giữa lao động nam và lao động nữ trong lĩnh vực việc làm theo đúng mục tiêu mà Công ước đã đề ra (chủ yếu mới chỉ ở phương diện phân biệt đối xử trực tiếp). Điều đó được thể hiện trong mọi khía cạnh của việc làm như các *quy định chung về quyền làm việc; việc tuyển dụng lao động, đào tạo nghề; quá trình lao động, sử dụng lao động và đặc biệt là vấn đề đảm bảo việc làm.*

Bên cạnh đó pháp luật còn có những biện pháp đặc biệt bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ nhằm đảm bảo cho lao động nữ được bình đẳng với lao động nam trong lĩnh vực việc làm. Đặc biệt, pháp luật đã có những quy định nhằm đảm bảo việc làm cho lao động nữ trong thời gian mang thai, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi tránh tình trạng lao động nữ mất việc làm vì lý do liên quan đến giới tính¹.

Tuy nhiên, kể từ khi phê chuẩn Công ước cho đến nay, mặc dầu Bộ luật Lao động đã qua ba lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006 và 2007, pháp luật lao động Việt Nam hầu như không có biến động, thay đổi lớn cho phù hợp với nội dung của Công ước. Bên cạnh những quy định đã phù hợp, pháp luật lao động Việt Nam vẫn còn không ít các quy định chưa tương đồng với Công ước, thiếu tính khả thi, thậm chí có thể dẫn đến định kiến về giới hoặc dẫn đến sự phân biệt đối xử gián tiếp như vấn đề đào tạo nghề dự phòng, xây dựng nhà trẻ, nhà mẫu giáo. Một số quy định còn thể hiện sự phân biệt đối xử trong cơ hội có việc làm của người lao động. Chẳng hạn như việc quy định lao động nữ không được làm việc ở một số điều kiện lao động và một số công việc nhất định; lao động nữ nghỉ hưu trước lao động

¹ Khi nói đến phân biệt đối xử giữa nam giới và nữ giới hầu hết các văn bản pháp lý thường sử dụng thuật ngữ “phân biệt đối xử giới tính”. Tuy nhiên một số bộ luật ngày nay cũng dùng thuật ngữ phân biệt đối xử về giới. Trong tài liệu này cả hai thuật ngữ trên đều được sử dụng như nhau.

nam 5 tuổi. Bên cạnh đó một số quy định của pháp luật còn thiên về bảo vệ lao động nữ mà chưa đảm bảo sự bình đẳng về giới như trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc, trường hợp tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, sa thải đối với lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

4.2. Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau (Công ước số 100) và thực trạng nội luật hóa Công ước này trong pháp luật Việt Nam

Công ước số 100 được Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế tại kỳ họp thứ 34 thông qua ngày 29/6/1951. Công ước bắt đầu có hiệu lực từ ngày 23/5/1953. Theo Công ước, các quốc gia thành viên bằng những biện pháp thích hợp phải khuyến khích và đảm bảo việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ với một công việc có giá trị ngang nhau tức là không được có sự phân biệt đối xử về giới tính. Việt Nam phê chuẩn Công ước số 100 vào năm 1997 cùng ngày với Công ước số 111 (ngày 17/10/1997). Tương tự như đối với Công ước số 111, sau khi phê chuẩn Công ước, Việt Nam đã có những hoạt động trong việc thể chế hóa nội dung của Công ước trong hệ thống pháp luật quốc gia từ luật khung cho đến luật chuyên ngành.

Nhìn chung pháp luật Việt Nam từ Hiến pháp, Bộ luật Lao động đến Luật Bình đẳng giới đều quy định lao động nữ và nam được bình đẳng với nhau trong lĩnh vực tiền lương (bao gồm tiền lương cơ bản, phụ cấp, tiền lương làm thêm giờ), không có sự phân biệt về giới. Các thang, bảng lương do doanh nghiệp xây dựng cũng trên nguyên tắc này. Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định chưa phù hợp với tinh thần của Công ước. Pháp luật lao động Việt nam mới chỉ quy định về việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho các công việc như nhau mà chưa có quy định về trả công lao động cho công việc có giá trị ngang nhau.

5. CHÊNH LỆCH VỀ CƠ HỘI, ĐỐI XỬ VÀ THU NHẬP THEO GIỚI

Mặc dù vẫn còn một số bất cập so với các nội dung của hai Công ước 111 và Công ước 100, nhìn chung pháp luật lao động Việt Nam đã thể hiện nguyên tắc bảo đảm bình đẳng về cơ hội, đối xử và nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên có một khoảng cách giữa

những quy định của pháp luật và việc thực thi những quy định này. Việc thực hiện Công ước số 111 và Công ước số 100 nói riêng và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nói chung còn nhiều bất cập. Lao động nữ vẫn chịu nhiều thiệt thòi trong việc làm, nghề nghiệp và thu nhập so với lao động nam.

5.1 Mức độ chênh lệch về cơ hội, đối xử và thu nhập theo giới

Mức độ chênh lệch về cơ hội và đối xử theo giới

Đo lường mức độ chênh lệch về cơ hội và đối xử theo giới trong việc làm và nghề nghiệp là việc khó, vì nhiều nguyên nhân, trong đó có nguyên nhân thiếu thông tin về thị trường lao động, đặc biệt là thông tin được tách biệt theo giới tính. Tuy nhiên, theo hầu hết các báo cáo quốc gia, các báo cáo nghiên cứu thực thi pháp luật về lao động, thị trường lao động được rà soát, đánh giá trong phạm vi của nghiên cứu này đều khẳng định chênh lệch về cơ hội và đối xử theo giới trong việc làm, nghề nghiệp tồn tại ở mọi giai đoạn của quá trình lao động, gồm: tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động, đào tạo, nâng cao tay nghề, nâng lương (ví dụ, phụ nữ nghỉ thai sản không được xét khen thưởng hàng năm, không được xem xét nâng lương sớm, thậm chí không được nâng lương đúng hạn), thăng tiến, đặc biệt là độ tuổi nghỉ hưu.

Mức độ chênh lệch về thu nhập theo giới

Thu nhập theo định nghĩa của Công ước số 100 bao gồm tất cả các khoản thanh toán và phúc lợi phát sinh từ việc thuê lao động như các khoản thanh toán làm ngoài giờ và các khoản thưởng, chênh lệch mức lương do chức vụ cao, phụ cấp sinh hoạt, chia lợi nhuận phụ cấp nhà ở và các phúc lợi khác như cung cấp xe ô tô hay phương tiện đi lại khác, cung cấp và làm sạch quần áo lao động hay các khoản phụ cấp khác². Trong nhiều báo cáo, nghiên cứu về lao động và việc làm đều thừa nhận một thực tế là lao động nữ luôn có bình quân lương thấp hơn lao động nam. Ở các nghề nghiệp, nhóm ngành kinh tế khác nhau, mức độ chênh lệch về thu nhập theo giới khác nhau.

5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về cơ hội, đối xử và thu nhập theo giới

Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về cơ hội và đối xử theo giới

2. ILO, Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới ở Đông Á: hướng dẫn thực hiện, 2008.

Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về cơ hội và đối xử theo giới trong việc làm, nghề nghiệp ở Việt Nam cũng tương tự như ở các khu vực khác trên thế giới. Đó là định kiến giới trong đánh giá khả năng của người lao động, trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, kỹ thuật hạn chế của lao động nữ, phân chia lao động và nghề nghiệp theo giới tính đã hạn chế số lượng các ngành, nghề mà lao động nữ có thể tham gia. Gánh nặng công việc gia đình của phụ nữ đã ảnh hưởng trực tiếp đến việc lao động nữ có thể tiếp cận các cơ hội đào tạo, thăng tiến. Chế độ bảo vệ thai sản làm cho chi phí khi sử dụng lao động nữ “tốn kém” hơn sử dụng lao động nam. Mặt khác, pháp luật lao động có nhiều quy định mang tính bảo vệ phụ nữ không phù hợp. Điều đó đã khắc sâu thêm định kiến giới và góp phần gia tăng khoảng cách giới trên thị trường lao động. Tình trạng thiếu các thông tin về thị trường lao động, đặc biệt là thiếu các thông tin được phân tách theo giới tính làm cho hiện trạng bất bình đẳng giới bị che khuất và mọi cố gắng để xóa bỏ khoảng cách giới khó có thể được đo đếm và được khích lệ đúng mức.

Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về thu nhập theo giới

Trong thực tế, phần lớn các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch về thu nhập theo giới cũng là những yếu tố đã dẫn đến chênh lệch về cơ hội, đối xử trong việc làm và nghề nghiệp. Ngoài ra, chênh lệch về thu nhập theo giới còn có một số yếu tố ảnh hưởng khác. Trước hết là tuổi nghỉ hưu không bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ. “Độ tuổi nghỉ hưu 55” có tác động tiêu cực đến tất cả các cơ hội học tập, đào tạo và thăng tiến trong suốt cuộc đời lao động của lao động nữ. Hơn thế, về hưu trước nam 5 năm cũng đồng nghĩa với việc lương hưu của một lao động nữ thấp hơn so với lương hưu của một lao động nam (có cùng diễn trình tác nghiệp) khoảng 2 bậc. Với mức lương tối thiểu thấp, tiền lương cơ bản không đủ bảo đảm cuộc sống, thì các khoản tiền ăn giữa ca, ăn trưa, tiền lương làm thêm giờ, tiền công tác phí sẽ là những thu nhập đáng kể của người lao động. Nhưng cơ hội để được hưởng những khoản thu nhập ngoài tiền lương cơ bản đó của lao động nữ thường ít hơn so với lao động nam. Tình trạng vi phạm pháp luật, tệ hơn nữa là tình trạng vi phạm pháp luật không bị xử lý cũng đang là những nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm và thu nhập của người lao động.

6. GIẢI PHÁP NHẪM GIẢM CHÈNH LỆCH THEO GIỚI

6.1. Giải pháp pháp lý

Trước mắt cần tập trung vào thực hiện hiệu quả và nghiêm túc việc lồng ghép giới trong quá trình sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động nhằm bảo đảm bình đẳng giới về cơ hội, đối xử và thu nhập. Trong đó, đặc biệt quan tâm đến việc xem xét điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ; quyền được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động vì lý do thai sản của lao động nữ; quyền và trách nhiệm của lao động nam trong việc chia sẻ công việc gia đình và chăm sóc con.

Nghiên cứu, rà soát và từng bước sửa đổi những quy định tạo ra sự phân biệt đối xử gián tiếp về cơ hội, đối xử trong việc làm, nghề nghiệp và thu nhập giữa lao động nữ và lao động nam, ví dụ: xóa bỏ những quy định hạn chế quyền được xét thi đua khen thưởng của lao động nữ khi nghỉ sinh con; điều chỉnh danh mục những công việc không được sử dụng lao động nữ; nghiên cứu sửa đổi, bổ sung pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh quan hệ lao động ở khu vực phi kết cấu.

Bảo đảm lồng ghép giới trong sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động sau khi được sửa đổi, bổ sung vào thời gian tới, đồng thời bảo đảm các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành này không được trái với quy định của Bộ luật Lao động. Quy định chế tài đối với trường hợp vi phạm quy định “người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần” (khoản 2 Điều 111 BLLĐ).

Lâu dài cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động cho phù hợp với quy định của Công ước 100. Cụ thể là bổ sung quy định trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với “công việc có giá trị ngang nhau” vào hệ thống pháp luật lao động quốc gia và áp dụng mọi biện pháp cần thiết để thực hiện quy định đó trong thực tế.

6.2. Giải pháp tổ chức thực hiện

Đề từng bước xóa bỏ khoảng cách giới trong cơ hội, đối xử và thu nhập cần tiến hành đồng bộ nhiều hoạt động:

- **Đẩy mạnh tổng kết, đánh giá sự phát triển và thực hiện pháp luật lao động liên quan đến lao động nữ, ví dụ, tiến hành nghiên cứu để xác định các**

thành phần kinh tế, nghề nghiệp nơi bị nghi ngờ có sự phân biệt đối xử gián tiếp đối với phụ nữ, hoặc quấy rối tình dục và quy mô quấy rối tình dục trong những nghề nghiệp mà nữ chiếm ưu thế trong bối cảnh dư thừa lao động nữ.

- Thu thập dữ liệu về tiền lương và thu nhập theo giới tính, thành phần kinh tế, nghề nghiệp và mức độ thu nhập, đồng thời thực hiện phân tích giới sâu hơn những trường hợp phổ biến diễn ra tình trạng chênh lệch về trả công theo giới.

- Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới trong việc làm và thu nhập cho công chúng, đặc biệt là lao động nữ.

- Tuyên truyền pháp luật về bình đẳng giới cho công chúng, đặc biệt là lao động nữ, giúp họ hiểu được quyền của mình và cách thức tự bảo vệ khi bị vi phạm.

- Truyền thông nâng cao nhận thức của xã hội về trách nhiệm của nam giới đối với các công việc gia đình và chăm sóc con.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

- Xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo nghề, đào tạo chuyên môn kỹ thuật cho lao động nữ; chương trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý cho cán bộ, công chức, viên chức nữ ở các bộ, ngành địa phương.

- Phát triển các hệ thống các dịch vụ hỗ trợ công việc gia đình (nhà trẻ, mẫu giáo, lao động giúp việc gia đình, chế biến lương thực, thực phẩm).

- Tăng cường hợp tác quốc tế chia sẻ kinh nghiệm đấu tranh thu hẹp và xóa bỏ khoảng cách giới trong việc làm, thu nhập và bình đẳng giới giữa các nước có cùng điều kiện kinh tế - xã hội.

NỘI DUNG BÁO CÁO NGHIÊN CỨU

1. CÁC THUẬT NGỮ CHÍNH

Các Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế luôn đưa ra định nghĩa của những thuật ngữ hoặc khái niệm chính được sử dụng trong Công ước để các quốc gia thành viên tham khảo và vận dụng khi phê chuẩn hoặc tham gia các Công ước đó. 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) và Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (năm 1958) cũng đưa ra một số thuật ngữ có liên quan.

Trong Công ước số 100, các thuật ngữ “trả công” và “trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau” được làm rõ. Theo Công ước này “trả công” bao gồm tiền lương hoặc tiền đãi ngộ bình thường, cơ bản hoặc tối thiểu và mọi thù lao khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền hoặc bằng hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động và phát sinh từ việc làm của người này³. Như vậy, trả công bao gồm tất cả các hình thức thu nhập phát sinh từ công việc của người lao động và do người sử dụng lao động chi trả cho họ, không chỉ bao gồm tiền lương mà còn bao gồm tiền công hoặc các khoản thù lao khác được trả cho công việc đó một cách gián tiếp hoặc trực tiếp. Đối với pháp luật lao động của Việt Nam, thuật ngữ “trả công” của Công ước không được sử dụng tương đương, nhưng được phản ánh khá rõ nét trong Chương VI của Bộ luật Lao động (liên quan đến “tiền lương hoặc tiền đãi ngộ bình thường”) và các Chương khác (liên quan đến “mọi thù lao khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền hoặc bằng hiện vật”). Trong phạm vi điều chỉnh của mình, Bộ luật Lao động (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, năm 2006 và năm 2007) chỉ đưa ra thuật ngữ “tiền lương” của người lao động là do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc. Bộ luật Lao động còn quy định rõ “mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định”⁴ và mức lương tối thiểu này “được ấn định theo giá sinh hoạt bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác”⁵. Mức lương tối thiểu do

³ Điểm a Điều 1 Công ước số 100

⁴ Điều 55 Bộ luật Lao động

⁵ Điều 56 Bộ luật Lao động

Chính phủ quy định có ý nghĩa rất quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động. Mức lương này sẽ là cơ sở để người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận mức tiền lương cao hơn và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động theo pháp luật quy định (ví dụ: *trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên*⁶; *trợ cấp mất việc làm trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ mà người lao động đã làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp từ đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm*⁷). Mức lương này cũng tạo điều kiện hình thành giá tiền công trên thị trường.

Tuy nhiên, việc quy định mức lương tối thiểu được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác, áp dụng cho cả doanh nghiệp nhỏ thuộc hộ gia đình là không phù hợp trong điều kiện Việt Nam. Điều dễ thấy nhất ở đây là khó có đủ năng lực để giám sát và cưỡng chế thực hiện những quy định như vậy trong phạm vi khoảng nửa triệu doanh nghiệp hộ gia đình quy mô nhỏ hoặc trong khu vực lao động nông nghiệp, đặc biệt khi người lao động sẵn lòng chấp nhận công việc với mức tiền công thấp hơn mức quy định của Nhà nước. Việc quy định khống chế mức lương tối thiểu (thực tế mức lương tối thiểu trong khối doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nhà nước có sự khác nhau) thể hiện sự bảo hộ của nhà nước. Như vậy chưa phù hợp với quy định của Công ước số 100. Tiền lương phải được xác định theo quy luật của thị trường, trên cơ sở mức sống, quan hệ cung cầu lao động và theo thỏa ước lao động tập thể. Hiện nay, các mức tiền lương được quy định tại các thang, bảng lương do Nhà nước ban hành chưa đáp ứng được nhu cầu sống của người lao động. Các mức tiền lương này không dựa trên sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, mà gắn chặt với mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Tiền lương được coi là giá cả sức lao động theo quy luật của thị trường chỉ khi được xác định dựa trên sự thỏa thuận, đối thoại giữa người trả công và người nhận tiền công qua thỏa ước lao động tập thể.

Xét khía cạnh “mọi thù lao khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền hoặc bằng hiện vật” của thuật ngữ “trả công”, có thể thấy Bộ luật Lao động đã có những quy định rất cụ thể về tiền thưởng, bồi dưỡng hiện vật trong các quy định về an toàn lao động và vệ sinh lao động. Bộ luật Lao động quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm bồi thường ít nhất bằng 30

⁶ Điều 42 Bộ luật Lao động

⁷ Điều 17 Bộ luật Lao động

tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động. Trong trường hợp do lỗi của người lao động thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất cũng bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có)⁸. Tóm lại mặc dù không có sự tương đồng về thuật ngữ, nhưng Bộ luật Lao động của Việt Nam đã có những quy định thể hiện rõ nội hàm của thuật ngữ “trả công”.

Theo Công ước số 100, “trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau” là nói về các mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới⁹. Trả công bình đẳng cho một công việc có giá trị ngang nhau là nói đến mức tiền công bình đẳng trả cho cùng một công việc, công việc giống nhau hoặc tương tự hoặc công việc không giống nhau nhưng có giá trị tương đương. Trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ là việc trả công không căn cứ vào giới tính và đặc điểm sinh học của nam, nữ mà chỉ dựa trên khối lượng, hàm lượng công việc mà mỗi bên đảm nhận. Đây là khái niệm về cách ứng xử xã hội, đề cập đến sự phân bổ công bằng các giá trị xã hội giữa lao động nam và lao động nữ cùng đảm nhận một công việc có giá trị ngang nhau. Muốn có được sự phân bổ công bằng này, cần có được sự nhận thức đúng đắn về bình đẳng giới, về giá trị công việc.

Mặc dù không sử dụng thuật ngữ “trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ”, nhưng các quy định của Bộ luật Lao động liên quan đến trả công và tiền lương đã hàm chứa những yếu tố bảo vệ lao động nữ nhằm tạo điều kiện đạt được sự bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ trong thị trường lao động. Tuy nhiên, ở khía cạnh khái niệm “công việc có giá trị ngang nhau” - điểm cốt lõi cho việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ lại chưa được thể chế trong pháp luật lao động của Việt Nam. Hiến pháp của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992, Điều 63 có quy định “lao động nữ và nam làm công việc như nhau thì tiền lương ngang nhau”. Như vậy, pháp luật mới chỉ quy định về việc làm như nhau, chưa có quy định về việc làm hay công việc có giá trị ngang nhau.

Công ước số 111 về Phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp đưa ra các thuật ngữ chính, gồm phân biệt đối xử, việc làm và nghề nghiệp. Theo Công ước này “phân biệt đối xử” bao gồm: thứ nhất là mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo,

⁸ Khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động

⁹ Điểm b Điều 1 Công ước số 100

chính kiến, dòng dõi dân tộc, hoặc nguồn gốc xã hội, có tác động trong việc làm hoặc nghề nghiệp; thứ hai là bao gồm mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi khác nhằm triệt bỏ hoặc làm phương hại sự bình đẳng về cơ hội hoặc đối xử mà nước thành viên hữu quan sẽ có thể chỉ rõ sau khi tham khảo ý kiến các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, nếu có và của các tổ chức thích hợp khác. Công ước còn nêu rõ “mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử”. Định nghĩa về phân biệt đối xử trong Công ước số 111 còn đề cập đến nội dung của phân biệt đối xử trực tiếp và phân biệt đối xử gián tiếp. Phân biệt đối xử trực tiếp trong việc làm và nghề nghiệp là những phân biệt dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội. Đây là những phân biệt đối xử dễ nhận biết và có căn cứ rõ ràng. Còn phân biệt đối xử gián tiếp là những phân biệt đối xử mà do tác động, ảnh hưởng của nó dẫn đến ảnh hưởng tiêu cực về cơ hội cũng như các khía cạnh khác về việc làm và nghề nghiệp của người lao động.

Bộ luật Lao động của Việt Nam quy định rõ nguyên tắc về không phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ là “mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”¹⁰. Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động còn có một Chương riêng dành cho lao động nữ với quan điểm đưa ra những biện pháp hỗ trợ để giảm bớt những khác biệt trong thụ hưởng giữa lao động nam và lao động nữ trong thị trường lao động có tính đến trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và khả năng ứng dụng khoa học công nghệ cũng như bảo vệ sức khỏe của lao động nữ trong thời gian họ mang thai và nuôi con mà vẫn tham gia thị trường lao động. Việc xây dựng một Chương riêng dành cho lao động nữ là theo quan điểm “mọi sự phân biệt, loại trừ hoặc ưu đãi thuộc một công việc nhất định và căn cứ trên những đòi hỏi vốn có của công việc đó thì sẽ không coi là phân biệt đối xử”.

Tuy nhiên, những quy định riêng dành cho lao động nữ cần được xem xét cân nhắc khi cụm từ “phân biệt đối xử về giới” được luật hoá trong Luật Bình đẳng giới¹¹. Theo Luật này, phân biệt đối xử về giới là việc hạn chế, loại trừ, không công nhận hoặc không coi trọng vai trò, vị trí của nam và nữ, gây bất bình đẳng giữa nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội và

¹⁰ Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động

¹¹ Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006

gia đình. Định nghĩa về phân biệt đối xử trên cơ sở giới cũng cần phải nói rõ phân biệt đối xử có thể là trực tiếp hoặc gián tiếp để phù hợp hơn với Công ước số 111.

Theo Công ước số 111, thuật ngữ “việc làm” và “nghề nghiệp” bao gồm tất cả các giai đoạn của chu trình làm việc như: chuẩn bị cho công việc, giáo dục và đào tạo nghề, nhận vào làm, trong suốt quá trình lao động và điều kiện làm việc, xúc tiến sự nghiệp và sau quá trình làm việc - an sinh xã hội phát sinh từ việc làm. Công ước này áp dụng cho tất cả lao động trong các thành phần kinh tế, nghề nghiệp, dù là lao động có việc làm chính thức, là lao động tự do, doanh nhân, lao động gia đình không được trả công, nông dân hay lao động trong khu vực không chính thức.

Trong khi đó, theo Bộ luật Lao động của Việt Nam, “việc làm” là mọi hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập, không bị pháp luật cấm¹². Những nội dung khác liên quan đến “tiếp nhận đào tạo nghề”, “tiếp nhận việc làm, các loại nghề nghiệp và các điều kiện sử dụng lao động” được quy định chi tiết ở các Chương khác có liên quan của Bộ luật Lao động. Nếu chỉ xét về thuật ngữ, định nghĩa “việc làm” trong Bộ luật Lao động không hàm chứa những nội dung của khái niệm này của Công ước số 111, nhưng xét tổng thể các quy định của Bộ luật Lao động, những nội dung của các thuật ngữ “việc làm” và “nghề nghiệp” của Công ước số 111 đã được đề cập đến.

2. BỐI CẢNH KINH TẾ - XÃ HỘI

2.1. Tổng quan về dân số Việt Nam, sự phát triển con người và sự ảnh hưởng đến vấn đề giới nói chung

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (viết tắt là Việt Nam) là một quốc gia ở Đông Nam Á, có diện tích trên 330.000km². Dân số Việt Nam là 85.789.573 người, trong đó phụ nữ là 43.307.024 người. Việt Nam là nước đông dân thứ 3 ở ASEAN, thứ 13 trên thế giới và là quốc gia có quy mô dân số lớn. Trong suốt những thập kỷ qua, chất lượng dân số của Việt Nam đã được cải thiện rõ rệt. Chỉ số phát triển con người (HDI) của Việt Nam xếp thứ 116/182 nước trên thế giới¹³. Chỉ số này phản ánh mức sống lâu và khỏe mạnh (đo tuổi thọ trung bình); được học hành (đo tỉ lệ biết chữ ở người lớn và tỉ lệ nhập học chung trong giáo dục) và mức sống (đo bằng thu nhập theo sức mua ngang bằng PPP). Đây là những tiến bộ rõ rệt đối với một nước

¹² Điều 13 Bộ luật Lao động

¹³ Báo cáo phát triển con người năm 2009, Liên hợp quốc

đang phát triển như Việt Nam, xuất phát từ sự phát triển của kinh tế-xã hội, y tế, chất lượng cuộc sống của người dân ngày càng được cải thiện. Tiến bộ này cũng ảnh hưởng tích cực đến việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới ở Việt Nam.

Việt Nam là nước được các tổ chức quốc tế đánh giá có nhiều tiến bộ trong việc cải thiện các chỉ số phát triển con người và công bằng giới. Theo đánh giá của Ngân hàng thế giới, Việt Nam là một trong những quốc gia đạt được sự thay đổi nhanh nhất về xoá bỏ khoảng cách giới trong 20 năm qua ở khu vực Đông Nam Á; chỉ số giới (GDI) đứng ở vị trí 109/177 nước có Báo cáo phát triển con người năm 2007-2008 của UNDP; chỉ số về quyền năng giới (GEM) đứng ở vị trí thứ 52 trong số 93 nước; chỉ số khoảng cách giới đạt mức 0,678, đứng ở vị trí 68 trong số 130 nước (Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu năm 2008 của Diễn đàn kinh tế thế giới). Những chỉ số này phản ánh sự tham gia hoạt động kinh tế và quyền thông qua các quyết định quản lý trong lĩnh vực kinh tế cũng như sự tham gia hoạt động chính trị và hoạt động xã hội của nữ ngày càng sâu rộng; tỷ lệ tiền lương của lao động nam so với lao động nữ ngày càng được cải thiện theo chiều hướng cân bằng¹⁴.

Việt Nam đang trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”, thời kỳ các nhóm dân số trong độ tuổi lao động cao gấp đôi nhóm dân số trong độ tuổi phụ thuộc (dân số trong độ tuổi lao động cả nước là 55 triệu người, trong đó 45,2 triệu người thuộc lực lượng lao động trong độ tuổi, chiếm 82,2% tổng dân số trong độ tuổi lao động. Số lao động trong độ tuổi đang làm việc là 43,9 triệu người, chiếm 51,1% tổng dân số). So với năm 1999, tỷ trọng dân số dưới 15 tuổi giảm từ 33% xuống còn 25% năm. Trong khi đó, tỷ trọng dân số nhóm 15 – 59 tăng từ 58% lên 66% vào năm 2009. Nhóm dân số từ 60 trở lên tăng từ 8% lên 9%¹⁵. Quy mô dân số lớn cùng với cơ cấu dân số vàng sẽ góp phần tạo ra một thị trường lớn với nguồn lao động dồi dào, giá rẻ, có sức hấp dẫn đầu tư. Bên cạnh đó lại góp phần không nhỏ làm trầm trọng thêm những khó khăn trong giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện tình trạng y tế, giáo dục, nhà ở, xoá bỏ tệ nạn xã hội. Điều này sẽ cản trở không nhỏ đến cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới ở Việt Nam.

Trong tổng dân số của cả nước, có 25.374.262 người cư trú ở khu vực thành thị và 60.415.311 người cư trú tại khu vực nông thôn. Trong thời kỳ 1999-2009, dân số thành thị đã tăng lên với tỷ lệ tăng bình quân là

¹⁴ Phương pháp tính chỉ số vai trò của giới, PGS-TS Tăng Văn Khiên, Phạm Sơn, Viện Khoa học Thống kê

¹⁵ Kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009, Tổng cục Thống kê

3,4%/năm, trong khi ở khu vực nông thôn tỷ lệ tăng dân số chỉ là 0,4%/năm. Rất nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng tốc độ đô thị hoá¹⁶ tăng cao sẽ ảnh hưởng đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, ảnh hưởng không nhỏ đến thị trường lao động. Đô thị là nơi tạo ra nhiều việc làm, thu hút lao động từ các nơi khác đến, dẫn đến sự phân bố lao động không đều giữa các khu vực nông thôn và thành thị (trong đó có sự phân bố lao động nam và lao động nữ).

Tỷ số giới tính¹⁷ trong dân số của nước ta hiện nay đạt mức 98,1 nam trên 100 nữ (tỷ số giới tính này đã tăng đáng kể so với tỷ số giới tính vào năm 1999 là 96,7 nam/100 nữ¹⁸). Tỷ số giới tính cao hơn ở những vùng phát triển nhanh với các ngành, nghề thu hút những người di cư là nam giới từ các nơi khác đến và ngược lại, tỷ số này sẽ thấp hơn ở những vùng có mức phát triển nhanh nhưng với các ngành nghề thu hút lao động nữ là chính. Hai vùng Tây Nguyên và Đông Nam Bộ đều có mức tăng dân số nhanh hơn mức bình quân chung của cả nước, song tỷ số giới tính của Tây Nguyên năm 2009 là 102,4 nam trên 100 nữ cao hơn tỷ số giới tính chung của cả nước, còn Đông Nam Bộ là 95,3 nam trên 100 nữ thấp hơn tỷ số giới tính chung của cả nước. Đây là thực trạng mất cân bằng giới tính trong dân số liên quan đến việc phát triển không cân đối về ngành, nghề.

Sự mất cân bằng giới cùng với sự chênh lệch lớn trong phân bố dân cư giữa các vùng sẽ dẫn đến tình trạng có nơi thiếu lao động, có nơi lại thừa lao động, từ đó có sự di chuyển dân số đến các thành phố lớn. Kéo theo tình trạng bất bình đẳng giới về việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trên thị trường lao động. Điều này sẽ dẫn đến tình trạng bất ổn trong xã hội, thiếu hiệu quả trong thị trường lao động, nam giới không hạnh phúc khi khó lấy vợ để thiết lập một gia đình. Nó cũng báo trước khó khăn cho việc đạt được bình đẳng giới.

2.2. Tổng quan về kinh tế - xã hội Việt Nam, tình trạng nghèo đói và bất bình đẳng giới nói chung

Việt Nam đang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa với các thành phần kinh tế cơ bản như: thành phần kinh tế nhà

¹⁶ Đô thị hóa là sự mở rộng của đô thị, tính theo tỉ lệ phần trăm giữa số dân đô thị hay diện tích đô thị trên tổng số dân hay diện tích của một vùng hay khu vực. Nó cũng có thể tính theo tỉ lệ gia tăng của hai yếu tố đó theo thời gian. Nếu tính theo cách đầu thì nó còn được gọi là mức độ đô thị hóa; còn theo cách thứ hai, nó có tên là tốc độ đô thị hóa, Wikipedia – Bách khoa toàn thư mở

¹⁷ Tỷ số giới tính của dân số được định nghĩa là số nam trên 100 nữ

¹⁸ Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 1999, Tổng cục Thống kê

nước, tư nhân, tập thể, liên doanh và thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Đặc biệt, cùng với quá trình toàn cầu hóa, Việt Nam đã từng bước hội nhập vào nền kinh tế của khu vực và thế giới với các điều kiện kinh tế - xã hội ngày càng phát triển. Tốc độ tăng trưởng bình quân của Việt Nam là 7,5% trong vòng 1 thập kỷ qua.

Sau 20 năm đổi mới, kinh tế Việt Nam đã chuyển từ cơ cấu nông nghiệp - công nghiệp - dịch vụ sang cơ cấu công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp. Năm 1991, công nghiệp và xây dựng chỉ chiếm 23,8% GDP cả nước; nông, lâm, ngư nghiệp chiếm tới 40,5% và dịch vụ chiếm 35,7%. Năm 2009, cơ cấu tổng sản phẩm 3 khu vực: Nông, lâm nghiệp và thủy sản; công nghiệp và xây dựng; dịch vụ lần lượt là 20,66%; 40,24%; 39,10%¹⁹. Đây có thể coi là những bước tiến quan trọng của Việt Nam trong phát triển kinh tế. Việc phát triển nhanh các ngành công nghiệp và xây dựng, ngành dịch vụ làm tăng thêm việc làm và thu nhập cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng, đặc biệt trong các ngành dịch vụ: tỷ trọng lao động nữ tham gia trong ngành công nghiệp và xây dựng là 17,6% và chiếm 28,6% trong ngành dịch vụ. Điều này cho thấy, tăng trưởng kinh tế vững vàng cùng với việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã giúp cho phụ nữ có thêm nhiều cơ hội việc làm và thu nhập, bình đẳng với nam giới trên thị trường lao động.

Hiện nay, tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam là 2,9% trong đó tỷ lệ thất nghiệp ở khu vực thành thị là 4,64% và ở khu vực nông thôn là 2,25%. Đời sống của người dân được cải thiện một cách rõ rệt. Năm 2009 ước tính tỷ lệ hộ nghèo chung của cả nước là 12,3%, thấp hơn mức 14,8% của năm 2007 và mức 13,4% của năm 2008²⁰ (theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 170/2005/QĐ-TTg ngày 08 tháng 07 năm 2005 về việc ban hành chuẩn nghèo áp dụng cho giai đoạn 2006 – 2010, đối với khu vực nông thôn: những hộ có mức thu nhập bình quân từ 200.000 đồng/người/tháng (2.400.000 đồng/người/năm) trở xuống là hộ nghèo, đối với khu vực thành thị: những hộ có mức thu nhập bình quân từ 260.000 đồng/người/tháng (dưới 3.120.000 đồng/người/năm) trở xuống là hộ nghèo).

Mặc dù tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh, nhưng chưa bền vững, điều kiện sống và sản xuất ở các xã nghèo, xã miền núi còn gặp nhiều khó khăn; khoảng cách chênh lệch về thu nhập, mức sống giữa thành thị và nông thôn, giữa đồng bằng và miền núi, giữa nhóm hộ giàu và hộ nghèo có xu hướng

^{19, 20} Tình hình kinh tế - xã hội năm 2009, Tổng cục Thống kê

gia tăng. Con số 12,3% hộ nghèo của cả nước cũng cho thấy tình trạng đói nghèo vẫn còn tồn tại ở Việt Nam, đặc biệt là ở các vùng nông thôn, vùng sâu và vùng xa. Theo báo cáo của các địa phương, năm 2009, cả nước có 676,5 nghìn lượt hộ với 2,973 triệu lượt nhân khẩu bị thiếu đói. Trong số người nghèo, khoảng 90% ở nông thôn, đa số làm nông nghiệp và phụ nữ chiếm gần 50% trong tổng số lao động nông nghiệp²¹. Có một thực tế là ở các thành phố lớn, nơi điều kiện kinh tế - xã hội phát triển với mặt bằng trình độ dân trí cao hơn so với vùng nông thôn và miền núi, cơ hội việc làm và nghề nghiệp nhiều hơn thì việc cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới có nhiều tiến bộ rõ rệt hơn. Ngược lại đối với vùng nông thôn, miền núi, nơi tình trạng đói nghèo phổ biến, trình độ dân trí chưa cao, thiếu nguồn lực học tập, đào tạo nghề dẫn đến cơ hội việc làm và nghề nghiệp cũng như thu nhập của người dân thấp hơn so với các thành phố lớn thì tình trạng bất bình đẳng giới khá phổ biến. Có nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng nghèo đói như: nguồn lực nghèo nàn, nhân khẩu học (đông con là một trong các đặc trưng nổi bật của các hộ gia đình nghèo), đặc điểm tự nhiên và cơ cấu sản xuất (đây là những vùng chủ yếu phát triển sản xuất nông nghiệp truyền thống, công nghiệp chưa có điều kiện phát triển mạnh, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm), trình độ học vấn của người dân còn thấp, việc làm thiếu và không ổn định, không thể không kể đến bất bình đẳng giới cũng như sự đối xử và cơ hội không bình đẳng trên thị trường lao động. Bất bình đẳng giới nói chung và bất bình đẳng giới trong việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trên thị trường lao động nói riêng không chỉ là nguyên nhân gốc rễ mà còn là hậu quả làm sâu sắc hơn tình trạng nghèo đói trên tất cả các mặt. Có một thực tế là phụ nữ thường làm những công việc có thu nhập và năng suất thấp, thu nhập ấy không đủ để đưa chính bản thân họ và gia đình thoát khỏi tình trạng nghèo đói. Nhiều người trong số họ chỉ làm công việc nội trợ trong gia đình không được trả công. Phụ nữ ít có cơ hội tiếp cận với công nghệ, tín dụng và đào tạo, thường gặp nhiều khó khăn do gánh nặng công việc gia đình, thiếu quyền quyết định trong hộ gia đình và thường được trả công thấp hơn nam giới cho cùng một công việc. Phụ nữ có trình độ học vấn thấp dẫn tới tỷ lệ tử vong ở trẻ em, trẻ sơ sinh cao và khả năng cho con em trong độ tuổi đi học được đến trường thấp. Các nghiên cứu về giới đã chỉ ra rằng bất bình đẳng giới là một trong các yếu tố làm gia tăng tỷ lệ sinh, đây là một trong những nguyên nhân trực tiếp dẫn đến đói nghèo của các hộ gia đình.

²¹ Báo cáo số 2222/BC-UBXH12 ngày 18-5-2010 về kết quả giám sát tình hình thực hiện một số chính sách về giảm nghèo, Ủy ban Về các vấn đề xã hội – Quốc hội Việt Nam

Ở một khía cạnh khác, chính đói nghèo cũng là một trong những nguyên nhân gây ra tình trạng bất bình đẳng giới nói chung và bất bình đẳng giới trong việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trên thị trường lao động nói riêng. Phụ nữ, đặc biệt là các em gái trong các gia đình nghèo, ở nông thôn, miền núi là những người thiệt thòi nhất, họ ít có điều kiện được đi học vì lý do kinh tế (khi cha mẹ không có đủ tiền để chu cấp cho tất cả các con đến trường thì nhiều em gái phải “nhường” cho các anh em trai của mình, vì trẻ em gái thường giúp đỡ được bố mẹ nhiều việc nhà hơn và cũng vì những tập tục lạc hậu, quan niệm cổ hủ cho rằng trẻ em gái chỉ nên học nội trợ, chăm sóc gia đình là chính). Phụ nữ nông thôn luôn phải đảm đương khối lượng công việc lớn, sức khỏe kém hơn cộng với thiếu tiếp cận các dịch vụ giáo dục, chăm sóc sức khỏe và cơ hội việc làm được trả công cũng như thiếu kỹ năng kinh doanh so với nam giới. Và điều này ảnh hưởng tiêu cực đến cơ hội việc làm và thu nhập của những người phụ nữ, khiến họ mãi lẩn quẩn trong cái bẫy nghèo đói.

Bên cạnh tình trạng đói nghèo, chất lượng tăng trưởng kinh tế cũng còn thấp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn chậm và chưa đồng đều, công tác đào tạo nhân lực chưa đáp ứng kịp nhu cầu của xã hội. Hệ thống y tế chăm sóc sức khỏe còn yếu, cùng với thiên tai, dịch bệnh nguy hiểm phát sinh, giá cả tăng cao cũng ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của người dân. Những khó khăn này đã làm hạn chế điều kiện cũng như khả năng huy động các nguồn lực trong xã hội cho việc hạn chế bất bình đẳng giới nói chung và bất bình đẳng giới trong việc làm, cơ hội nghề nghiệp, trả lương trên thị trường lao động nói riêng.

3. TỔNG QUAN VỀ GIỚI TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

3.1. Tiến bộ về giới nói chung và giới trên thị trường lao động Việt Nam nói riêng

Việt Nam đã đạt được nhiều bước tiến đáng kể trong cải thiện bất bình đẳng giới, thu hẹp khoảng cách giới giữa nam và nữ.

Trong lĩnh vực chính trị, phụ nữ ngày càng tham gia sâu rộng trong quản lý nhà nước cũng như các hoạt động xã hội. Trong cơ quan quản lý nhà nước, tỷ lệ nữ được tuyển vào các cơ quan Bộ đang có xu hướng cao hơn so với tỷ lệ nam (trên 50%). Theo kết quả điều tra lao động - việc làm của Tổng cục thống kê năm 2007, tỷ lệ nữ được đề bạt vào vị trí lãnh đạo ở các cấp, các ngành chiếm trên 20%. Cụ thể, tỷ lệ nữ tham gia Hội đồng nhân dân các

cấp nhiệm kỳ 2004-2009 cao hơn so với nhiệm kỳ trước, cấp tỉnh thành đạt 23,8%; cấp quận, huyện đạt 23,2% và cấp xã phường là 20,1%. Tỷ lệ nữ trong Ủy ban nhân dân các cấp cũng đã có những chuyển biến rõ rệt từ nhiệm kỳ 1999-2004 sang nhiệm kỳ 2004-2009; cấp tỉnh tăng từ 6,4% lên 23,9%; cấp huyện tăng từ 4,9% lên 23% và cấp xã tăng từ 4,5% lên 19,5%²².

Trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, tỷ lệ số dân từ 15 tuổi trở lên biết đọc, biết viết ngày càng tăng (năm 1999 là 90%, năm 2009 là 93,5%; trong đó tỷ lệ biết đọc, biết viết của nữ so với nam là 91,4% và 95,8%). Năm 2009, trong số hơn 130 thủ khoa tốt nghiệp tại các trường đại học trên địa bàn Hà Nội, có 60% thủ khoa là nữ. Hiện nay cứ 65 nữ nhà giáo có 7 chị là giáo sư (chiếm 10,76%) và cứ 641 nữ nhà giáo có 133 chị là phó giáo sư (chiếm 20,74%).

Trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, lực lượng nữ chiếm 42,2%. Trong 25 năm qua, 15 tập thể và 34 cá nhân các nhà khoa học nữ xuất sắc, tiêu biểu nhất trong các lĩnh vực khoa học tự nhiên và ứng dụng đã được Ủy ban giải thưởng Kovalevskaia (một giải thưởng có uy tín ở Việt Nam về nghiên cứu khoa học và ứng dụng vào thực tiễn) xét chọn và trao giải. Đây là những thành tựu rõ nét của các nhà khoa học nữ trong nghiên cứu khoa học. Từ năm 2000-2010, trong số các đề tài, dự án sản xuất thử nghiệm cấp nhà nước, tỷ lệ phụ nữ chủ trì chiếm khoảng 20%.

Trong lĩnh vực văn hoá, thông tin, thể dục, thể thao, bình đẳng giới giữa nam và nữ cũng đạt được những tiến bộ đáng kể. Tỷ lệ lao động nữ chiếm 42% tổng số lao động trong lĩnh vực bưu chính, viễn thông, trong đó nữ có trình độ chuyên môn từ đại học, cao đẳng trở lên đạt 38,3%. Có 38,3% phụ nữ thành thị được tiếp cận với 3 loại hình cơ bản của truyền thông (tivi, đài, báo in) và tỷ lệ này ở phụ nữ nông thôn là 15,5%. Trong lĩnh vực thể dục, thể thao, năm 2009, tại SEAGAME 25 có 98 vận động viên nữ đạt huy chương trong tổng số 215 huy chương của Đoàn thể thao Việt Nam - chiếm 45,5% (gồm 36 trong tổng số 83 huy chương vàng, 36 trong tổng số 75 huy chương bạc và 26 trong tổng số 57 huy chương đồng), trong đó nổi bật là thành tích huy chương vàng của đội tuyển bóng đá nữ Việt Nam. Tại Đại hội thể thao trong nhà ASEAN lần thứ 3 (AIG3), đoàn thể thao Việt Nam đứng vị trí thứ 2 trong tổng số 42 quốc gia và vùng lãnh thổ tham gia AIG3 và

²² Phụ nữ và tiến bộ số 1 và 2 năm 2009 - Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam

trong hầu hết các môn thi đấu tại AIG3 đều có sự góp mặt của các vận động viên nữ.

Trong lĩnh vực y tế, việc chăm sóc sức khỏe đối với cả hai giới nói chung và cho phụ nữ nói riêng ngày càng được cải thiện. Tỷ lệ phụ nữ mang thai được khám thai từ 3 lần trở lên đạt trên 85%; tỷ lệ khám sau sinh đạt khoảng 90%; tỷ lệ phụ nữ khi sinh con được cán bộ y tế chăm sóc đạt khoảng 95%²³. Bên cạnh đó, các công tác truyền thông, mở rộng các hình thức dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản cho nam giới đã được quan tâm.

Trong lĩnh vực gia đình, vị thế của người phụ nữ ngày càng được nâng cao. Việc bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người phụ nữ khi bị bạo lực gia đình đã đạt được nhiều tiến bộ. Hiện nay, cả nước có 10 nhà tạm lánh, trong đó có 2 nhà dành cho nạn nhân của bạo lực gia đình và con cái của họ (tại Hà Nội và Huế), số còn lại là dành cho phụ nữ và trẻ em gái là nạn nhân bị buôn bán trở về (tại Hà Nội, Lào Cai, Lạng Sơn, Quảng Ninh, An Giang, Cần Thơ và Thành phố Hồ Chí Minh). Các Bộ, ngành và địa phương cũng đã và đang tích cực triển khai các quy định của pháp luật về phòng chống bạo lực gia đình.

Trong lĩnh vực kinh tế và lao động, phụ nữ Việt Nam đã chủ động tích cực tham gia xây dựng kinh tế. Rất nhiều chị em trở thành những người chủ doanh nghiệp, góp phần xây dựng nền kinh tế đất nước ngày một giàu mạnh. Tỷ lệ nữ nắm giữ vị trí cao nhất trong các doanh nghiệp nhà nước đã đạt ở mức nhất định. Đối với các Tổng công ty 91, tổng giám đốc là nữ chỉ chiếm 5% và phó tổng giám đốc là nữ chỉ chiếm 9,7%. Đối với các Tổng công ty 90, chủ tịch hội đồng quản trị là nữ chỉ chiếm 1,7%; tổng giám đốc là nữ chỉ chiếm 2,9% và phó tổng giám đốc là nữ chỉ chiếm 1,4%.

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam đạt 82,2%, trong đó nữ chiếm 78,2% so với nam giới là 86%. Hiện nay hơn 41% số chủ cơ sở sản xuất kinh doanh là nữ, hơn 49,4% tỷ lệ lao động nữ làm kinh tế hộ gia đình, 34% lao động nữ tham gia hoạt động khoa học và công nghệ²⁴. Việc tham gia ngày càng sâu rộng của phụ nữ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội không chỉ góp phần khẳng định khả năng, vị thế của người phụ nữ mà còn tiến tới việc xóa bỏ khoảng cách, rào cản cũng như việc phân biệt đối xử giữa nam và nữ trong công việc và thu nhập.

²³ Báo cáo việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009 – Báo cáo Chính phủ

²⁴ Tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009, Tổng cục Thống kê

Trong 5 năm gần đây, cơ hội việc làm và thu nhập của phụ nữ đã ngày càng tăng lên, hàng năm bình quân có khoảng 48% trong tổng số lao động được giải quyết việc làm là phụ nữ. Năm 2009, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ trong độ tuổi lao động ở khu vực thành thị giảm xuống chỉ còn 4,23% (so với nam là 4,86%) và ở khu vực nông thôn là 2,18% (so với nam là 2,33%)²⁵.

Có được những tiến bộ vượt bậc về cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới trên thị trường lao động Việt Nam xuất phát từ việc cải thiện nhận thức chung của toàn xã hội về giới và bình đẳng giới và sự nỗ lực của nhà nước trong việc hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách về bình đẳng giới và các chính sách pháp luật có liên quan đến thu nhập, cơ hội việc làm và nghề nghiệp. Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới được Quốc hội thông qua ngày 29/11/2006 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007 và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành đã cụ thể hoá quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước Việt Nam trong việc bảo đảm quyền bình đẳng của nam và nữ trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, đồng thời tạo đà cho những chuyển biến tích cực trong nhận thức về giới và bình đẳng giới, đặc biệt trong việc làm, cơ hội nghề nghiệp và thu nhập trên thị trường lao động. Cùng với việc sửa đổi, bổ sung một số luật khác như Luật Đất đai 2003, pháp luật đã bảo vệ các quyền lợi về kinh tế, dân sự của phụ nữ, đảm bảo tính thống nhất và nhạy cảm giới trong hệ thống pháp luật của Việt Nam.

3.2. Một số hạn chế về giới trong thị trường lao động Việt Nam

Trong thị trường lao động Việt Nam, xu hướng nghề nghiệp của nam giới và phụ nữ có sự khác biệt. Phụ nữ thường có xu hướng chọn và làm các công việc được coi là “nhàn” hơn, cần sự khéo léo, tỉ mỉ hơn so với nam giới. Trong sản xuất nông nghiệp, lao động nữ chiếm gần 50%; trên 70% trong ngành dệt, may; 60% trong chế biến lương thực, thực phẩm. Trong lĩnh vực y tế, phụ nữ chiếm khoảng 60% và 70% trong giáo dục phổ thông. Ngược lại, có những lĩnh vực, lao động nữ chiếm tỷ trọng thấp hơn so với lao động nam như các ngành công nghiệp nặng, khai thác khoáng sản, xây dựng. Lao động nữ chiếm một nửa trong sản xuất nông, lâm, ngư nghiệp và hơn 50% trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ. Tuy nhiên, con số này ở ngành công nghiệp và xây dựng chỉ là 36,7% và hơn 40%.

²⁵ Báo cáo việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009 – Báo cáo Chính phủ

Trong hầu hết các lĩnh vực làm công ăn lương trong khu vực nhà nước, làm công ăn lương ngoài khu vực nhà nước, chủ doanh nghiệp tư nhân, tự tạo việc làm hay tự tạo việc làm có thuê mướn lao động, tỷ trọng lao động nữ thường thấp hơn so với lao động nam. Riêng lao động trong hộ gia đình không hưởng tiền công, tỷ trọng lao động nữ lại cao hơn nhiều so với lao động nam (chiếm 61% vào năm 2006 và 63,21% vào năm 2007)²⁶.

Trong khoảng 107,000 lao động mất việc làm 6 tháng đầu năm 2009, 31% là lao động nữ²⁷. Lao động nữ ở khu vực kinh tế phi chính thức thường có việc làm không ổn định, thu nhập bấp bênh và dễ bị mất việc, điều kiện lao động không đảm bảo vệ sinh, an toàn. Năm 2009, cả nước có 133.262 người lao động bị mất việc làm, trong đó lao động nữ chiếm 18% thì hầu hết là nữ công nhân trong các ngành giày da, may mặc, chế biến hải sản.

Đặc biệt, đối với khu vực nông thôn, trong tổng số 40.348 lao động bị mất việc làm ở khu vực làng nghề thì lao động nữ chiếm 41,2%²⁸. Đối với khu vực kinh tế phi chính thức và khu vực nông thôn - lao động nữ quanh năm chỉ gắn bó với công việc đồng áng, thu nhập của họ không chỉ bấp bênh mà họ còn thiếu cơ hội tham gia các sinh hoạt chính trị, văn hoá cộng đồng, hầu như đứng ngoài các lợi ích mà dịch vụ công mang lại như y tế, đào tạo.

Phụ nữ ít có cơ hội việc làm trong khu vực kinh tế chính thức do thiếu thông tin về thị trường lao động, ít được tiếp cận dịch vụ đào tạo nghề, vay vốn, các dịch vụ văn hóa – xã hội. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, hiện có sự bất bình đẳng trong tiếp cận thông tin và giáo dục giữa nam và nữ; giữa phụ nữ thành thị và phụ nữ nông thôn. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên là nữ biết đọc, biết viết đạt 96% ở khu vực thành thị và 89,3% ở khu vực nông thôn; tỷ trọng dân số là nữ có bằng đại học trở lên đạt 9,1% ở thành thị so với 1,2% ở nông thôn²⁹. Về kỹ năng chuyên môn, phần lớn lao động nữ chưa qua đào tạo (chiếm trên 70%), trong khi tỷ lệ này ở nam giới thấp hơn rất

²⁶ Phụ nữ và tiến bộ số 2 năm 2009 - Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam

²⁷ Báo cáo Xu hướng Việc làm 2009 của Trung tâm Quốc gia Dự báo và Thông tin Thị trường Lao động, tháng 7/2009 - Cục Việc làm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

²⁸ Báo cáo việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009 – Báo cáo Chính phủ

²⁹ Báo cáo việc thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới năm 2009 – Báo cáo Chính phủ

nhiều. Tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật và đào tạo nghề lại rất thấp, chỉ từ 10% đến khoảng 20%.

Hiện nay, những mô hình hỗ trợ cho phụ nữ học nghề, tạo việc làm đã được triển khai, nhưng hiệu quả cho thấy vẫn chưa cao. Các hoạt động kinh tế của phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nông thôn thường được thực hiện theo tập quán và kinh nghiệm truyền thống, ít được đào tạo, ngay cả các kỹ năng về nghề nông. Vì vậy, mặc dù công sức của chị em bỏ ra rất lớn nhưng sản lượng cây trồng, vật nuôi thu được rất thấp và dễ gặp rủi ro. Trong khi hiệu quả sản xuất nông nghiệp có ý nghĩa quyết định đối với thu nhập, việc làm và đời sống của phụ nữ cũng như đối với cả gia đình họ. Trước các cơ hội tiếp cận học nghề và thông tin về thị trường lao động, người phụ nữ trong gia đình, đặc biệt là phụ nữ ở nông thôn còn có tâm lý tự ti, “nhường” cho người chồng đi học để tránh tâm lý “vợ hơn chồng” sẽ không giữ được hạnh phúc gia đình.

Vai trò của phụ nữ trong gia đình cũng như ngoài xã hội rất quan trọng, tuy nhiên vị thế của họ lại chưa tương xứng với mức độ đóng góp. Phụ nữ đang phải chịu nhiều thiệt thòi hơn so với nam giới, họ thường phải làm việc nhiều hơn, không có điều kiện tham gia các hoạt động xã hội và học tập chuyên môn nghiệp vụ. Phụ nữ đóng vai trò chính trong gia đình, với vai trò làm vợ và làm mẹ, số giờ phụ nữ làm nội trợ bình quân/ngày cao gấp 2,5 lần so với nam ở thành thị và gấp 2,3 lần ở nông thôn. Hậu quả là cơ hội về đào tạo, khả năng tìm kiếm việc làm của họ trở nên khó khăn hơn, nguy cơ nghèo khổ vì thiếu việc làm tăng, thu nhập thấp. Sự phụ thuộc của họ vào gia đình và xã hội vì vậy cũng tăng lên.

Bên cạnh đó, sự phân biệt đối xử về giới trong tuyển dụng lao động cũng là một thực trạng khá phổ biến trên thị trường lao động hiện nay. Rất nhiều nhà tuyển dụng thường đưa ra những điều kiện cụ thể về giới ví dụ như “chỉ tuyển nam” đối với những công việc mà cả nam và nữ đều có thể đảm nhận và làm tốt vì những giả định rằng phụ nữ bị gián đoạn công việc trong thời gian mang thai và sinh con và họ phải chịu nhiều gánh nặng trách nhiệm gia đình.

Chính sự phân biệt đối xử cũng như vị thế không cân bằng về giới trên thị trường lao động đã dẫn đến thực trạng thu nhập trung bình thực tế của phụ nữ thường thấp hơn nam giới dù ở những công việc có giá trị ngang nhau và điều kiện như nhau.

Ngoài ra, trong hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam, đối với một số quy định ưu tiên lao động nữ, còn có nhiều ý kiến trái chiều cho rằng đã gây tâm lý cho người sử dụng lao động “ngại” tuyển lao động nữ vào làm việc. Vì khi nhận một phụ nữ vào làm, chưa thấy được sự đóng góp của phụ nữ cho lợi nhuận của doanh nghiệp đã phải chi rất nhiều khoản theo quy định của pháp luật, ví dụ: chế độ thai sản, giảm 1 giờ làm việc để cho con bú, xây nhà vệ sinh. Vì vậy, ngay cả những chủ doanh nghiệp là nữ cũng rất ngần ngại khi nhận lao động nữ. Theo quy định của pháp luật, những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được xem xét giảm thuế thu nhập và được tiếp cận các nguồn vốn ưu đãi. Nhưng thủ tục để giảm thuế và tiếp cận vốn ưu đãi không phải là rõ ràng với tất cả các doanh nghiệp. Pháp luật lao động quy định danh mục một số công việc nặng nhọc cấm sử dụng lao động nữ là đồng nghĩa với việc tước mất cơ hội có việc làm của lao động nữ. Hiện nay, với điều kiện lao động được cải thiện, ứng dụng khoa học kỹ thuật tốt hơn, một số ngành, nghề trước đây được coi là nặng nhọc nay có thể không còn nặng nhọc nữa. Những chính sách được quy định ưu tiên đối với lao động nữ dễ bị nhìn nhận là gánh nặng cho doanh nghiệp (đặc biệt ở khía cạnh tài chính) hoặc rủi ro (ví dụ như đào tạo nghề dự phòng, được đơn phương chấm dứt hợp đồng). Bộ luật Lao động cấm người sử dụng lao động sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi. 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 lý kỷ luật lao động (Khoản 3 Điều 111). Nhìn từ góc độ giới khi quy định này được áp dụng, sẽ không công bằng đối với những nam giới đang nuôi con nhỏ một mình (con đẻ, con nuôi dưới 12 tháng tuổi).

3.3. Thách thức về giới trên thị trường lao động Việt Nam

Để từng bước xóa bỏ sự bất bình đẳng trong việc làm, cơ hội nghề nghiệp cũng như thu nhập giữa nam và nữ trên thị trường lao động, phải từng bước xóa bỏ những cản trở và thách thức về giới. Trước hết đó là định kiến giới còn tồn tại rất phổ biến trong xã hội Việt Nam. Đây được coi là vấn đề cốt lõi vì Việt Nam chịu ảnh hưởng nặng nề của tư tưởng Nho giáo, trọng nam hơn nữ. Hầu hết các gia đình đều thích sinh con trai và gánh nặng công việc gia đình trút lên vai người phụ nữ. Thời gian làm việc của phụ nữ kéo dài hơn so với nam giới vì ngoài công việc xã hội, phụ nữ còn phải kết hợp trách nhiệm gia đình với các hoạt động kinh tế và xã hội.

Định kiến giới không chỉ ăn sâu vào trong nếp nghĩ, hành động của nam giới Việt Nam mà còn ăn sâu vào nếp nghĩ, hành động của nữ giới. Theo kết quả điều tra của Viện Khoa học xã hội Việt Nam năm 2006, có 82,3% phụ nữ đồng ý với nhận định “phụ nữ biết lo toan công việc gia đình hơn nam giới” so với 68,6% nam giới đồng ý với nhận định này. Ngược lại, chỉ có 10,9% nữ giới đồng ý với nhận định “nam giới biết lo toan công việc gia đình hơn phụ nữ” so với tỷ lệ này ở nam là 21,9%. Định kiến giới coi phụ nữ là phụ thuộc, yếu đuối, thụ động, dịu dàng và thứ yếu. Một số định kiến coi nam giới là độc lập, mạnh mẽ, có năng lực, quan trọng hơn và là người ra quyết định tốt hơn. Trong thực tế, những đặc điểm tính cách này không chỉ của riêng nam giới hay phụ nữ, mà cả nam giới và phụ nữ đều có thể mang những đặc điểm này. Định kiến giới luôn cho rằng phụ nữ không đủ mạnh để làm lãnh đạo, hay nam giới không có khả năng chăm sóc con cái. Chính định kiến đó đã hạn chế phụ nữ hoặc nam giới tham gia vào những công việc mà họ có khả năng hoàn thành một cách dễ dàng. Các định kiến giới hiện nay không chỉ gây bất lợi cho phụ nữ mà ngay cả nam giới cũng bị bất lợi, như hạn chế cơ hội của nam giới tham gia vào công việc chăm sóc gia đình.

Tuy định kiến giới gây bất lợi cho cả nam và nữ, nhưng định kiến giới thường đặt phụ nữ ở vị thế bất lợi nhiều hơn so với nam giới, sự bất lợi đó được thể hiện trên nhiều khía cạnh. Một trong những định kiến giới biểu hiện khá rõ là gắn phụ nữ với vai trò gia đình, coi việc nội trợ, chăm sóc gia đình, nuôi dạy con cái là của phụ nữ. Chính định kiến giới này đã làm hạn chế cơ hội của phụ nữ trong bình đẳng về việc làm và thu nhập. Ngoài ra, phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ đã lập gia đình ở các vùng nông thôn, vùng miền núi thường ít có thời gian nghỉ ngơi, học tập nâng cao trình độ. Trình độ học vấn của phụ nữ thường thấp hơn so với nam giới và ở bậc học càng cao sự chênh lệch này càng lớn. Vì vậy, trong khi tỷ lệ tham gia của nam giới và nữ giới trong hoạt động kinh tế gần như bằng nhau, phụ nữ phải gánh khối lượng công việc nặng nề hơn do phải đảm trách cả công việc được trả lương và không được trả lương. Đồng thời, họ có ít cơ hội việc làm hơn và về tổng thể nhận được tiền lương thấp hơn. Điều này dẫn đến các cơ hội nghề nghiệp của họ không bằng nam giới và thu nhập của phụ nữ thường thấp hơn nam giới, mặc dù tỷ lệ phụ nữ và nam giới tham gia vào các hoạt động kinh tế không chênh lệch đáng kể.

Bên cạnh đó, một số cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước thậm chí cũng không muốn nhận lao động nữ vì cho rằng phụ nữ thường dành thời gian ưu tiên cho gia đình hơn công việc, thời gian phấn đấu và làm việc của

phụ nữ thường bị ngắt quãng vì phải mang thai, sinh con và nuôi dưỡng con cái. Theo Sở Lao động – Thương binh và Xã hội Thành phố Hà Nội, từ đầu năm 2009 đến nay, chỉ có 4 trong số hàng trăm doanh nghiệp ở địa bàn đăng ký sử dụng nhiều lao động nữ. Đó mới chỉ là thủ tục đăng ký, còn thực tế tuyển dụng của các doanh nghiệp cũng có nhiều khác biệt. Một ví dụ khác minh chứng cho sự phân biệt đối xử trực tiếp là trong chuyên mục tuyển dụng lao động đăng trên các báo, nhiều công ty chỉ tuyển lao động nam mặc dù công việc đó hoàn toàn phù hợp với phụ nữ, hoặc có những thông báo tuyển dụng cùng một công việc như nhau, ngành học như nhau, nhưng yêu cầu đối với nữ phải có bằng tốt nghiệp loại khá, giỏi, còn nam chỉ cần tốt nghiệp loại trung bình.

Phụ nữ ít nắm giữ các vị trí lãnh đạo quan trọng, có quyền ra quyết định. Số lượng phụ nữ lãnh đạo trong các cơ quan quản lý Nhà nước hiện nay giữ ở mức rất khiêm tốn: nữ Bộ trưởng chiếm 4,55%; tương đương Bộ trưởng chiếm 11,43%; Thứ trưởng 2,75%; tương đương Thứ trưởng chiếm 9,21%; Vụ trưởng và tương đương chiếm 20,74%. Ở Quốc hội, Ủy ban Quốc phòng và An ninh chỉ có 2,9% là nữ, Ủy ban Khoa học Công nghệ và Môi trường con số này là 29,7%. Đó là một con số rất khiêm tốn so với nam giới. .

Hiện nay, nhận thức về giới và bình đẳng giới trong xã hội Việt Nam nói chung và người lao động Việt Nam (không phân biệt nam hay nữ) còn hạn chế. Quan niệm về vai trò của nam giới và phụ nữ có sự khác biệt hoàn toàn, không có nhận thức rõ giữa nam và nữ không có sự khác biệt về mặt xã hội, mà chỉ có sự khác biệt về mặt giới tính. Từ đó dẫn đến việc hoạch định chính sách pháp luật còn thiên về việc ưu tiên lao động nữ, vô hình chung tạo sự phân biệt đối xử gián tiếp đối với họ. Một số chính sách giới còn chưa được nhận thức đúng, nội dung giới chưa được kịp thời lồng ghép trong các văn bản quy phạm pháp luật. Bản thân người lao động nữ cũng chưa thực sự hiểu rõ được những quyền lợi và nghĩa vụ của mình.

Số liệu thống kê được tách biệt theo giới tính còn thiếu, gây trở ngại cho việc hoạch định và thực hiện các chính sách giới và thiết kế các chương trình can thiệp đáp ứng nhu cầu giới một cách thực chất.

Luật Bình đẳng giới có hiệu lực từ 01 tháng 7 năm 2007, tuy nhiên khoảng cách giữa những quy định của pháp luật về bình đẳng giới với việc thực thi trên thực tế còn khá lớn. Những quy định của pháp luật về bình đẳng

giới chưa thực sự cụ thể, dễ thực hiện và phù hợp với cuộc sống, đa phần còn quy định chung chung, mang tính chất khẩu hiệu.

Thực tế hiện nay, có rất ít doanh nghiệp thực hiện chính sách ưu tiên tuyển dụng lao động nữ, hiện tượng phân biệt đối xử trong tuyển dụng giữa nam và nữ vẫn còn khá phổ biến. Điều này không chỉ do hạn chế nhận thức về giới và bình đẳng giới của người dân mà còn do thiếu cơ chế giám sát và chế tài đối với những hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, bộ máy quản lý nhà nước về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ đã được hình thành nhưng chưa hoàn thiện, việc lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật nói chung chưa đồng bộ và kịp thời.

4. KHUNG CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT

4.1. Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 111) và thực trạng nội luật hóa các quy định của Công ước trong pháp luật Việt Nam

4.1.1. Nội dung cơ bản của Công ước số 111.

Tạo việc làm bền vững cho tất cả mọi người cũng như phân chia công bằng nguồn thu nhập mà cả nam giới và nữ giới tạo ra được coi là trung tâm của mọi chính sách kinh tế xã hội của các quốc gia. Tuy nhiên, phân biệt đối xử với phụ nữ tại nơi làm việc vẫn xảy ra phổ biến ở tất cả các quốc gia. Phân biệt đối xử về giới bắt nguồn từ sự thiên vị, nhận thức, quan điểm chủ quan, thành kiến về khả năng và thái độ gán cho phụ nữ và nam giới hơn là sự thật khách quan. Phân biệt đối xử thường được thể hiện trong xã hội, trong thị trường lao động, trong các quy định của pháp luật, trong phong tục tập quán. Thành kiến là một hiện tượng tự nhiên, song một khi nó tạo ra hiệu ứng tiêu cực thì cần phải giải quyết. Thành kiến trở thành phân biệt đối xử tại nơi làm việc khi nó ảnh hưởng đến việc làm, nghề nghiệp sinh kế của người dân trên những cơ sở không phải là yêu cầu của nghề nghiệp thực sự. Vì vậy, xóa bỏ phân biệt đối xử tại nơi làm việc là không thể thiếu cho bất kỳ chiến lược xóa đói giảm nghèo nào. Nó tạo ra sự phát triển bền vững và đạt được mục tiêu công việc bền vững cho tất cả mọi người.

Để tránh sự phân biệt đối xử giữa nam giới và nữ giới, tạo sự bình đẳng thực chất giữa hai giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, đặc biệt là trong lĩnh vực lao động, Liên Hợp quốc đã thông qua Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (công ước CEDAW), đánh dấu một

mốc quan trọng trong cuộc đấu tranh về quyền bình đẳng. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) với tư cách là cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc về lao động cũng đã thông qua một số công ước, khuyến nghị nhằm đảm bảo sự bình đẳng về giới trong lĩnh vực lao động trong đó có Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp.

Công ước số 111 (Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm nghề nghiệp) được Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế tại kỳ họp thứ 42 thông qua ngày 25 tháng 6 năm 1958 và bắt đầu có hiệu lực từ ngày 15 tháng 6 năm 1960. Theo Công ước, các quốc gia thành viên tham gia Công ước phải áp dụng các biện pháp phù hợp với điều kiện và thực tiễn của nước mình nhằm đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội và chế độ đãi ngộ liên quan đến nghề nghiệp và việc làm trên cơ sở xóa bỏ mọi sự phân biệt đối xử có liên quan.

Công ước số 111 xác định phạm vi của phân biệt đối xử có thể “dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến, dòng dõi dân tộc hoặc nguồn gốc xã hội” nhưng trong Báo cáo nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu chỉ đề cập đến phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính.

Công ước số 111 đề cập đến các thuật ngữ chính (đã được phân tích kỹ ở phần trên), nghĩa vụ của các quốc gia phê chuẩn hoặc tham gia Công ước, đề xuất “các biện pháp thích ứng với hoàn cảnh và thực tiễn” của quốc gia thành viên.

Các quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế đã phê chuẩn Công ước sẽ phải áp dụng các biện pháp thích hợp để phát triển, thực thi pháp luật, đảm bảo việc tuân thủ Công ước. Các quốc gia có thể áp dụng các biện pháp bảo vệ, hỗ trợ đặc biệt và biện pháp tích cực.

- Các biện pháp bảo vệ đã được thực thi phổ biến trong quá khứ để bảo vệ phụ nữ trong công việc và quy trình công việc được coi là nguy hiểm cho họ theo các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tuy nhiên, sự phát triển của khoa học và công nghệ không còn hỗ trợ cho quan điểm rằng công việc như vậy không phù hợp với nữ giới bằng nam giới. Xu hướng trong cộng đồng quốc tế là bảo vệ cả nam giới và nữ giới trong nghề nghiệp và quy trình làm việc có thể gây hại tới chức năng sinh sản của họ, tới bào thai hoặc trẻ sơ sinh và trong mọi trường hợp xung đột khác để đảm bảo điều kiện làm việc bền vững cho tất cả mọi người lao động thay vì cấm phụ nữ tham gia vào một số công việc nhất định.

- Biện pháp tích cực thường mang tính tạm thời nhằm khắc phục những ảnh hưởng của quá khứ hoặc tiếp tục phân biệt đối xử đối với một nhóm nhất định để thiết lập sự bình đẳng trong cơ hội và đối xử. Các biện pháp tích cực nhằm bù đắp những khó khăn phát sinh từ sự thiên vị đối với một nhóm người so với nhóm khác và từ thái độ, hành vi, cấu trúc của xã hội dựa trên sự rập khuôn, kỳ thị.

4.1.2. Thực trạng nội luật hóa các quy định của Công ước số 111 trong pháp luật Việt Nam.

Với tư cách là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế, đến nay Việt Nam đã phê chuẩn 17 công ước trên tổng số 200 công ước của Tổ chức này, trong đó có Công ước số 111. Công ước số 111 được Việt Nam phê chuẩn ngày 7 tháng 10 năm 1997. Trước khi tham gia phê chuẩn Công ước số 111, Việt Nam cũng đã tiến hành các hoạt động rà soát các văn bản pháp luật của quốc gia cũng như hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan cho phù hợp với nội dung của Công ước.

Sau khi phê chuẩn Công ước, Việt Nam đã tích cực nội luật hóa nội dung của Công ước vào hệ thống pháp luật lao động quốc gia từ các văn bản luật do Quốc hội ban hành (Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Dạy nghề, Luật Bình đẳng giới) đến các nghị định của Chính phủ cũng như thông tư hướng dẫn của các Bộ.

Việt Nam cũng đã thực hiện trách nhiệm báo cáo theo định kỳ về việc thực hiện Công ước. Song, có thể thấy rằng tiến trình nội luật hóa Công ước vào pháp luật lao động Việt Nam, ở một vài khía cạnh vẫn còn chậm và hầu như không có biến động gì lớn trong việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật lao động để phù hợp hơn với nội dung Công ước (đặc biệt là các quy định mang tính phân biệt đối xử gián tiếp mà báo cáo sẽ phân tích ở phần sau).

4.1.2.1 Những nội dung đã được nội luật hóa (những nội dung đã phù hợp, tương đồng với Công ước)

Thực tế cho thấy, để có được việc làm và giữ được việc làm ổn định thì lao động nữ thường gặp khó khăn hơn nam giới. Điều đó xuất phát từ sự ràng buộc bởi trách nhiệm và chức năng gia đình của người phụ nữ. Do vậy, người phụ nữ thường bị phân biệt đối xử so với nam giới trong lĩnh vực việc

làm. Để tránh tình trạng đó và đạt được sự bình đẳng thực chất, pháp luật đã đưa ra nhiều những quy định nhằm tránh sự phân biệt đối xử giữa các đối tượng này trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên, sự phân biệt về cơ hội và đối xử trong lĩnh vực việc làm ở đây không chỉ đơn thuần và dừng lại ở sự phân biệt đối xử trong việc có được việc làm, cơ hội tìm kiếm việc làm mà còn bao gồm cả sự phân biệt đối xử trong toàn bộ quá trình duy trì việc làm, đảm bảo việc làm đó (như phần nội dung Công ước đã phân tích). Bởi vậy, những quy định của pháp luật về sự bình đẳng về cơ hội và đối xử trong lĩnh vực việc làm thường được tập trung vào một số nội dung như các quy định chung về quyền làm việc, tuyển dụng lao động, sử dụng lao động, bảo đảm việc làm. Cũng cần lưu ý rằng, lao động nữ do phải thực hiện chức năng làm mẹ, mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, nên cần phải được pháp luật bảo vệ. Chính điều đó đòi hỏi pháp luật phải có những quy định riêng đối với lao động nữ. Những quy định riêng này (nếu phù hợp) sẽ chỉ nhằm nâng cao vị thế của lao động nữ cho ngang bằng với lao động nam chứ không có nghĩa là có sự phân biệt đối xử giữa lao động nữ và lao động nam, có sự định kiến về giới cũng như có sự phân biệt đối xử về giới. Những quy định này không chỉ tạo điều kiện cũng như cơ hội để lao động nữ phát huy năng lực của mình mà còn tạo ra sự bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động. Vì vậy, dưới góc độ giới còn được gọi đây là những biện pháp nhằm đảm bảo và thúc đẩy bình đẳng giới (Điều 19 Luật Bình đẳng giới). Điều 19 này hoàn toàn phù hợp với quan điểm của ILO trong Công ước 111 là “bất cứ Quốc gia thành viên nào, sau khi tham vấn với đại diện người lao động và tổ chức lao động (nếu có), quyết định áp dụng biện pháp đặc biệt khác được đưa ra để đáp ứng các yêu cầu cụ thể của những người vì lý do giới tính, tuổi tác, khuyết tật, trách nhiệm gia đình, địa vị văn hóa - xã hội, nói chung là được công nhận có quyền yêu cầu bảo vệ hay trợ giúp đặc biệt thì không bị coi là phân biệt đối xử” (Điều 5 Công ước 111). Pháp luật Việt Nam bảo vệ phụ nữ trong suốt quá trình mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, đồng thời giúp họ hài hòa công việc với trách nhiệm gia đình. Điều đó thể hiện ở các khía cạnh sau:

- Thứ nhất : Những quy định chung về quyền làm việc.

Việc làm có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với người lao động. Có được việc làm, người lao động mới có được thu nhập để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và các thành viên trong gia đình. Nếu như trước đây (trong thời kỳ phong kiến) việc làm chỉ quan trọng đối với lao động nam (do quan niệm họ là người chịu trách nhiệm kiếm tiền nuôi gia đình) thì ngày nay trong xã hội hiện đại (khi nam nữ bình quyền) việc làm quan trọng đối với cả nam giới và nữ giới. Vị trí của phụ nữ trong xã hội hiện đại đã có sự thay đổi, bởi

vậy, cơ hội tìm kiếm việc làm, có được việc làm cũng có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với họ. Người lao động nữ cần có việc làm để có thu nhập, bình đẳng với nam giới về kinh tế. Vì vậy, pháp luật cần quy định đảm bảo sự bình quyền này, đảm bảo cho lao động nữ cũng có cơ hội về việc làm như những lao động nam. Vấn đề này đã trở thành nội dung mang tính nguyên tắc được thể hiện ở nhiều văn bản khác nhau. Ngay cả Hiến pháp, văn bản pháp luật có hiệu lực pháp lý cao nhất cũng đã có quy định về vấn đề này. Cụ thể tại Điều 63 Hiến pháp 1992 nêu “công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Nghiêm cấm mọi hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xâm phạm nhân phẩm đối với phụ nữ”. Như vậy, mọi công dân không phân biệt nam hay nữ đều được bình đẳng với nhau ở mọi phương diện hay nói cách khác là không có sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ trong mọi lĩnh vực. Cụ thể hóa Hiến pháp năm 1992, Khoản 2 Điều 6 Luật Bình đẳng giới quy định “nam, nữ không bị phân biệt đối xử về giới”. Có thể nói những quy định trên đây mang tính nguyên tắc, là nền tảng của mọi điều khoản liên quan đến vấn đề giới và là cơ sở cho những quy định pháp luật liên quan đến giới đang được tiếp tục xây dựng, sửa đổi và bổ sung trong pháp luật lao động Việt Nam.

- Khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động (sau đây viết tắt là BLLĐ) có quy định “mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp... không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần, xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo”.

- Điều 109 BLLĐ quy định “Nhà nước đảm bảo quyền làm việc của phụ nữ bình đẳng mọi mặt với nam giới, có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để người lao động nữ có việc làm thường xuyên, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

- Điều 111 BLLĐ còn quy định “nghiêm cấm người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử với phụ nữ, xúc phạm danh dự và nhân phẩm phụ nữ”.

- Điều 2 Nghị định số 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của BLLĐ về những quy định riêng đối với lao động nữ nêu “quyền bình đẳng của phụ nữ với nam giới trong quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động thuộc mọi tổ chức, cá nhân, thành phần kinh tế trên các lĩnh vực tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, ..., đề bạt, ...”.

Như vậy, các quy định của pháp luật Việt Nam từ Hiến pháp, Bộ luật Lao động đến Luật Bình đẳng giới đều thể hiện rất rõ không phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ trong mọi lĩnh vực lao động, đặc biệt là lĩnh vực việc làm. Các quy định này hoàn toàn phù hợp với quan điểm của ILO cũng như Công ước 111. Các quy định mang tính nguyên tắc chung này sẽ là sợi chỉ đỏ xuyên suốt toàn bộ nội dung của pháp luật lao động trong từng lĩnh vực cụ thể như tuyển dụng lao động, sử dụng lao động, chấm dứt quan hệ lao động.

- Thứ hai: Trong tuyển dụng lao động.

Việc không phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ hay nói cách khác là bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ trong lĩnh vực việc làm trước hết được thể hiện trong tuyển dụng lao động. Đây chính là giai đoạn quan trọng trong việc thiết lập quan hệ lao động (để người lao động có được việc làm). Pháp luật Việt Nam không phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ trong vấn đề này. Bất kể người lao động (không phân biệt nam hay nữ) đủ độ tuổi, đủ điều kiện đều được tuyển dụng lao động. Điều 13 Luật bình đẳng giới năm 2006 có quy định “nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng”. Điều 111 của BLLĐ cũng quy định “người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng”. Vì vậy, nếu người sử dụng lao động vi phạm và thực hiện những hành vi làm hạn chế khả năng được tiếp nhận lao động nữ (gây ra bất bình đẳng giới) thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật. Khoản 2 Điều 9 Nghị định 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của BLLĐ về những quy định riêng đối với lao động nữ nêu “cấm những hành vi làm hạn chế khả năng được tiếp nhận lao động nữ vào làm việc. Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm các điều cấm quy định trên, tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật”.

Theo điều 6 Bộ luật Lao động, người lao động, không phân biệt nam hay nữ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động thì đều có thể trở thành chủ thể của quan hệ lao động. Đối với đối tượng là công chức nhà nước, tuổi đời dự tuyển công chức của nam và nữ như nhau, đều phải trong độ tuổi từ đủ 18 đến 40 tuổi, một số trường hợp có thể cao hơn nhưng không quá 45 tuổi. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay ở Việt Nam, pháp luật còn quy định: “người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó có đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần” (Khoản 2 Điều 111 BLLĐ). Quy định này, về hình

thức có sự phân biệt đối xử với lao động nam nhưng thực tế chỉ nhằm đảm bảo cho lao động nữ được bình đẳng hơn trong quá trình tuyển dụng lao động. Tuy nhiên, quy định này có lẽ chỉ nên là giải pháp tạm thời đối với những ngành mà phụ nữ chiếm số ít.

Việc giao kết các loại hợp đồng lao động cũng không có sự phân biệt giữa lao động nam hay lao động nữ. Theo Điều 27 BLLĐ, người lao động không phân biệt nam hay nữ đều được quyền ký kết các hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc công việc có thời gian hoàn thành dưới 12 tháng, tùy theo tính chất của công việc và sự thỏa thuận giữa các bên.

- Thứ ba: trong đào tạo nghề

Không chỉ bình đẳng trong tuyển dụng lao động, lao động nam và lao động nữ còn bình đẳng với nhau trong học nghề. Điều 20 BLLĐ có quy định “mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình”. Bên cạnh đó, để đảm bảo và nâng cao quyền lợi cho lao động nữ trong lĩnh vực học nghề, khoản 2 Điều 109 BLLĐ còn quy định “Nhà nước có chính sách và biện pháp nâng cao trình độ nghề nghiệp nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp”. Pháp luật cũng không quy định phân biệt về độ tuổi giữa nam và nữ khi tham gia học nghề. Bất kể ai đủ độ tuổi theo quy định đều có thể tham gia học nghề. Điều 22 BLLĐ quy định “người học nghề ở cơ sở dạy nghề ít nhất phải đủ 13 tuổi, trừ một số nghề do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội quy định và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề theo học”. Luật Dạy nghề năm 2006 cũng hoàn toàn không có quy định phân biệt giữa nam và nữ trong dạy nghề. Khoản 1 Điều 110 BLLĐ quy định “các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm, người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”.

- Thứ tư: Trong quá trình lao động và sử dụng lao động

Sự bình đẳng, không phân biệt về cơ hội và đối xử giữa lao động nam và lao động nữ không chỉ ở việc tuyển dụng lao động, đào tạo nghề mà còn ở quá trình lao động và sử dụng lao động. Trong toàn bộ quá trình lao động, người sử dụng lao động luôn phải tạo cơ hội cũng như đối xử như nhau giữa

lao động nam và lao động nữ. Khoản 2 Điều 13 Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định “nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm giữ các chức danh trong các ngành, nghề có tiêu chuẩn chức danh”.

Lao động nữ có thiên chức làm mẹ và nuôi con nhỏ bằng sữa mẹ nên khi sử dụng lao động nữ, người sử dụng lao động cần phải đảm bảo các điều kiện sử dụng lao động riêng cho đối tượng này. Cũng cần phải thấy rằng việc lao động nữ thực hiện chức năng sinh đẻ, nuôi con không phải vì lợi ích của cá nhân họ mà đó còn vì lợi ích của gia đình, cộng đồng và xã hội. Vì vậy trách nhiệm gia đình cần phải được xác định là trách nhiệm chung của cả nam và nữ. Các biện pháp bảo vệ đặc biệt cho phép phụ nữ chứ không phải nam giới chăm lo trách nhiệm gia đình có thể tạo ra bất bình đẳng đối với phụ nữ. Ngoài ra, theo xu thế phát triển tiến bộ của khoa học, có xu hướng dần dần loại bỏ các quy định cấm phụ nữ tham gia một số nghề hoặc những công việc cụ thể. Điều này sẽ tốt hơn nếu việc đảm bảo an toàn và sức khỏe tại nơi làm việc cho tất cả mọi người và cho phép phụ nữ được tiếp cận công việc bình đẳng như nam giới.

Tuy nhiên, ở Việt Nam, nhiều biện pháp bảo vệ phụ nữ vẫn được duy trì vì được coi là những biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới (hỗ trợ để tạo điều kiện cho nữ hoặc nam, quy định tiêu chuẩn, điều kiện đặc thù cho nữ hoặc nam theo Điều 19 Luật Bình đẳng giới), tiến tới sự bình đẳng giới thực chất. Vì vậy, ngoài những quy định chung áp dụng cho mọi đối tượng lao động không phân biệt nam hay nữ, pháp luật còn có những quy định, những biện pháp riêng áp dụng cho lao động nữ nhằm thúc đẩy việc bình đẳng giới. Xem bảng tóm tắt dưới đây.

**Bảng: Các biện pháp bảo vệ lao động nữ
trong quá trình sử dụng lao động**

Vấn đề	Quy định của pháp luật
An toàn lao động, vệ sinh lao động	<ul style="list-style-type: none"> - Người sử dụng lao động tạo điều kiện vệ sinh an toàn lao động cho lao động nữ làm việc trong một số ngành, nghề nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại (khoản 3 Điều 13 Luật Bình đẳng giới). - Nơi sử dụng lao động nữ phải có chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh nữ (khoản 1 Điều 116 BLLĐ). - Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc nguy hiểm hoặc tiếp xúc với chất độc hại có ảnh hưởng đến chức năng sinh đẻ và nuôi con.
Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi	<ul style="list-style-type: none"> - Người lao động trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng nguyên lương (Điều 115 BLLĐ) - Nhà nước còn khuyến khích áp dụng thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn ngày, không trọn tuần hoặc giao việc cho người lao động làm tại nhà (Điều 109 BLLĐ).
Chế độ thai sản	<ul style="list-style-type: none"> - Người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm và đi công tác xa. Người lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi thai tháng thứ bảy được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn được hưởng đủ lương - Người lao động trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng nguyên lương (Điều 115 BLLĐ) - Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 5 lần, mỗi lần một ngày. Trường hợp, người lao động ở xã tổ chức cơ quan y tế thì được nghỉ hai ngày cho mỗi lần khám thai. - Khi sinh con, người lao động nữ được nghỉ 4 tháng, nếu làm việc trong điều kiện bình thường, 5 tháng nếu làm công việc nặng nhọc độc hại, 6 tháng đối với lao động nữ là người tàn tật. - Người lao động (không phân biệt nam hay nữ) nếu nuôi con nuôi sơ sinh hợp pháp cũng sẽ được nghỉ để hưởng bảo hiểm xã hội đến khi con đủ 4 tháng tuổi. <p align="center">(Theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006)</p>

Đối với bảo vệ thai sản, pháp luật còn có một số quy định tiến bộ như cho phép lao động nữ có thể đi làm sớm khi chưa hết thời gian nghỉ chế độ thai sản nếu đã nghỉ ít nhất được hai tháng sau khi sinh và có giấy chứng nhận của thầy thuốc về việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe. Lao động nữ cũng có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động (khoản 2 Điều 114 BLLĐ). Quy định này không những đảm bảo việc làm cho lao động nữ, đảm bảo cho họ được bình đẳng với nam giới (không phải gánh quá nặng trách nhiệm gia đình) mà còn tạo ra sự linh hoạt cho họ cũng như người sử dụng lao động trong quá trình lao động. Bởi lẽ, nhiều lao động nữ có công việc với tiền lương rất cao, nên khi đi làm sớm họ vừa được hưởng trợ cấp thai sản vừa có khoản tiền lương cao. Vì vậy, nhiều lao động nữ muốn được đi làm sớm trước khi hết thời gian nghỉ theo chế độ do họ hoàn toàn có đủ khả năng thuê người giúp việc hoặc để chồng nghỉ ở nhà chăm sóc con.

Để đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi nghỉ chế độ thai sản, tránh tình trạng lao động nữ bị mất việc làm vì lý do liên quan đến sinh đẻ và nuôi con, BLLĐ còn quy định “hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trong trường hợp được phép nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc, lao động nữ vẫn được đảm bảo chỗ làm việc” (khoản 2 Điều 117).

- Thứ năm: Trong đảm bảo việc làm

Đảm bảo việc làm rất quan trọng đối với người lao động và năng suất lao động, vì duy trì được sự ổn định và hài hòa các mối quan hệ lao động, đồng thời ngăn ngừa tranh chấp lao động. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, người lao động dù là lao động nam hay lao động nữ đều được pháp luật đảm bảo về việc làm. Việc đảm bảo việc làm cho người lao động hoàn toàn không có sự phân biệt về giới. Người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng cũng như sa thải người lao động trái pháp luật. Để chấm dứt hợp đồng lao động hay sa thải người lao động (dù là lao động nam hay lao động nữ) người sử dụng lao động cũng đều phải có căn cứ và tuân theo trình tự, thủ tục nhất định. Pháp luật chỉ cho phép người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động khi doanh nghiệp có sự thay đổi cơ cấu công nghệ (Điều 17 BLLĐ) hay doanh nghiệp có sự thay đổi (Điều 31 BLLĐ) hoặc là có một trong những căn cứ được quy định tại Điều 38 BLLĐ như người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc được giao, người lao động ốm đau điều trị quá 12 tháng đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, 6 tháng đối với hợp đồng lao động từ 12 đến 36 tháng và quá nửa thời hạn hợp đồng

đối với hợp đồng dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục; do thiên tai hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng khác theo quy định của Chính phủ mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc; doanh nghiệp cơ quan, tổ chức chấm dứt hoạt động. Đối với trường hợp kỷ luật sa thải, người sử dụng lao động cũng chỉ được quyền sa thải người lao động (dù đó là lao động nam hay lao động nữ) khi có một trong các căn cứ được quy định tại điều 85 BLLĐ³⁰.

Trường hợp, người sử dụng lao động sa thải hay đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì đều phải nhận người lao động trở lại làm việc (bất kể đó là lao động nam hay lao động nữ), bồi thường tiền lương cho người lao động trong thời gian không được làm việc cộng với 2 tháng tiền lương (Điều 41 BLLĐ). Như vậy, có thể thấy, pháp luật bảo vệ việc làm cho người lao động không phân biệt giới tính của họ.

Tuy nhiên, vì lao động nữ trong quá trình tham gia quan hệ lao động có thể lấy chồng, sinh con và nuôi con. Do đó, pháp luật đã có một số quy định nhằm đảm bảo việc làm cho lao động nữ, tránh tình trạng lao động nữ bị mất việc làm vì những lý do liên quan đến giới tính. Khoản 3 Điều 111 BLLĐ 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 lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động”. Đặc biệt ngay cả khi thuộc các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng (như đã phân tích ở trên), lao động nữ cũng vẫn được tạm hoãn việc chấm dứt đó nếu họ đang trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. Khoản 3 Điều 111 BLLĐ còn quy định “trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động”. Những quy định này đã tạo điều kiện cho lao động nữ giữ được việc làm, thu nhập trong những thời kỳ

³⁰ Điều 85 BLLĐ quy định: Hình thức kỷ luật sa thải chỉ được áp dụng trong các trường hợp sau:

- Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;
- Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;
- Người lao động tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng.

khó khăn do phải thực hiện chức năng làm mẹ, chăm lo con cái - trách nhiệm được ấn định cho họ.

Ngoài ra, pháp luật còn có những chính sách nhằm khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng và sử dụng lao động nữ như chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (Khoản 2 Điều 111 BLLĐ)³¹. Những quy định này ở một góc độ nào đó chưa hoàn toàn hợp lý, song không thể phủ nhận mục đích tạo điều kiện thuận lợi và đảm bảo quyền bình đẳng ở mức tối đa cho phụ nữ so với nam giới khi tham gia quan hệ lao động.

4.1.2.2 Những nội dung chưa được nội luật hóa (những quy định còn chưa tương đồng với Công ước hoặc chưa hợp lý, thiếu tính khả thi có thể dẫn đến định kiến về giới).

Như trên đã phân tích, Pháp luật Việt Nam (từ Hiến pháp đến Bộ luật Lao động, Luật Bình đẳng giới và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành) đã thể hiện một cách tương đối toàn diện và đầy đủ các nội dung của Công ước số 111; đã xây dựng được một cơ sở pháp lý tương đối toàn diện để lao động nữ có đầy đủ về sức khỏe, thời gian, tài chính kết hợp chức năng lao động gia đình và lao động xã hội và đặc biệt là bình đẳng với nam giới. Điều đó không chỉ tạo ra nền tảng pháp lý vững mạnh phù hợp với những tư tưởng tiên bộ mang tầm quốc tế, không chỉ nhằm chống phân biệt đối xử mà còn cung cấp các biện pháp bảo vệ và trợ giúp đặc biệt. Tuy nhiên cũng cần phải xem lại một số các quy định của pháp luật vì trên thực tế có thể cản trở sự bình đẳng tại nơi làm việc và chưa thực sự tương đồng với nội dung của Công ước. Một số quy định thì chưa hợp lý, thiếu tính khả thi và một số quy định lại thể hiện sự ưu tiên, ưu đãi quá mức đối với lao động nữ.

Lao động nữ có chức năng sinh con và nuôi con nên cần có những quy định riêng, những biện pháp bảo vệ phù hợp để họ có thể bình đẳng với nam giới trong mọi lĩnh vực trong đó có lĩnh vực lao động. Song những quy định riêng, những biện pháp bảo vệ này cần được xác định là *nhằm bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ, chứ không nên được nhìn nhận là những ưu*

³¹ Điều 5 Nghị định 23/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về những quy định riêng đối với lao động nữ ngày 18/4/1996 quy định những doanh nghiệp có đủ một trong hai điều kiện sau đây là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ:

1. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên từ 10 đến 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 50% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp;
2. Doanh nghiệp sử dụng thường xuyên trên 100 lao động nữ và có số lao động nữ từ 30% trở lên so với tổng số lao động có mặt thường xuyên của doanh nghiệp.

tiên ưu đãi đối với phụ nữ. Những ưu tiên ưu đãi này về mặt hình thức là bảo vệ lao động nữ, nhưng trên thực tế lại gây bất lợi cho lao động nữ vì người sử dụng lao động sẽ phải cân nhắc khi tuyển dụng lao động nữ do phải tăng thêm nhiều chi phí. Điều đó có thể khiến cho lao động nữ mất đi cơ hội việc làm, dẫn đến bất bình đẳng so với nam giới. Hơn nữa, đứng ở góc độ giới rõ ràng quy định như vậy là có sự phân biệt đối xử về giới - phân biệt đối xử giữa lao động nam và lao động nữ. Do đó, để có được sự bình đẳng thực chất giữa lao động nam và lao động nữ cần quy định hợp lý vấn đề này. Các quy định của pháp luật cần được xây dựng trên quan điểm có trách nhiệm giới chứ không nên thiên về bảo vệ lao động nữ, đồng thời cần tạo điều kiện cho nam giới chia sẻ trách nhiệm gia đình đối với nữ giới.

Để pháp luật Việt Nam thật sự tương đồng với Công ước số 111 cũng như để đảm bảo sự bình đẳng thực chất giữa lao động nam và lao động nữ, cần xem xét cẩn thận một số vấn đề sau đây:

- Thứ nhất: Tuyển dụng lao động

Các quy định về tuyển dụng lao động nhìn chung đã đảm bảo được sự bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, không có sự phân biệt đối xử trực tiếp giữa hai giới. Tuy nhiên, quy định “người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần” (khoản 2 Điều 111 BLLĐ) lại chỉ mang tính hình thức và chưa phát huy được tác dụng trên thực tế do không có chế tài đảm bảo việc thực hiện. Người sử dụng lao động nếu không thực hiện quy định trên không phải chịu bất kỳ trách nhiệm gì và cũng không bị xử lý. Vì vậy, để quy định này được thực thi trong thực tiễn, cần phải có biện pháp xử lý (biện pháp chế tài) đối với người sử dụng lao động khi họ vi phạm.

Mặt khác, như đã phân tích ở trên vì phụ nữ là lao động thực hiện chức năng sinh đẻ nên pháp luật đã có những biện pháp bảo vệ họ trên cơ sở giới. Cụ thể đã có quy định về các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ trong Thông tư 03/TT-LB của Liên Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội - Y tế ngày 28 tháng 1 năm 1994. Theo đó Thông tư này, có 8 điều kiện lao động có hại không sử dụng lao động nữ, 5 điều kiện lao động có hại không được sử dụng lao động nữ mang thai, đang cho con bú và 83 công việc không được sử dụng lao động nữ (trong đó có 49 công việc không được sử dụng lao động nữ ở mọi độ tuổi, 34 công việc không sử dụng lao động nữ mang thai hoặc đang cho con bú và

lao động nữ vị thành niên). Các quy định này ở một chừng mực nào đó là làm cho lao động động nữ được bình đẳng hơn với nam giới trong tuyển dụng. Điều đó thể hiện ở chỗ, trong nền kinh tế thị trường, sức ép về việc làm rất lớn, lao động nữ có thể dễ phải chấp nhận những công việc nặng nhọc, độc hại ảnh hưởng đến sức khỏe cũng như thiên chức làm mẹ hoặc ngay cả những công việc mà lao động nam cũng không muốn làm.

Tuy nhiên, dưới góc độ bình đẳng giới cũng như cơ hội có việc làm của người lao động, quy định này của pháp luật đã có sự phân biệt đối xử về giới trong cơ hội việc làm, nghề nghiệp. Những điều kiện lao động và công việc đó chỉ dành cho lao động nam mà không dành cho lao động nữ, đồng nghĩa với việc làm hạn chế cơ hội có việc làm của lao động nữ ở 83 công việc bị cấm sử dụng họ. Lao động nữ đã khó khăn trong tìm kiếm việc làm sẽ lại càng khó khăn hơn khi có quy định này. Do vậy, một thực tế xảy ra là do sức ép về việc làm, lao động nữ vẫn đảm nhận những công việc mà pháp luật cấm. Trong những trường hợp như vậy, vấn đề trở nên tồi tệ hơn khi các quy định của pháp luật mặc dù hướng tới việc bảo vệ sức khỏe và chức năng sinh đẻ của lao động nữ, lại khiến họ phải làm những công việc ấy một cách bất hợp pháp vì mục đích sinh tồn.

Xung quanh vấn đề này, hiện còn đang có nhiều tranh luận khác nhau. Ngày càng có nhiều quan điểm cho rằng cần phải hướng tới việc bảo vệ việc làm cho cả nam giới và nữ giới hơn là việc loại bỏ phụ nữ ra khỏi một số điều kiện, công việc hoặc nghề nào đó. Các quan điểm này cũng cho rằng thay vì cấm lao động nữ làm trong những điều kiện, công việc hoặc nghề đó, cần phải đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động tốt cũng như tăng cường đầu tư cho trang thiết bị bảo hộ lao động để không xảy ra những rủi ro về sức khỏe cho người lao động (gồm cả lao động nam và lao động nữ).

Các Công ước của ILO yêu cầu tất cả các nước thành viên định kỳ xem xét rà soát pháp luật bảo vệ phụ nữ theo hướng thay đổi cho phù hợp với xu thế phát triển của khoa học và công nghệ, cũng như quan điểm về cách thức bảo vệ. Hội đồng các chuyên gia về việc áp dụng các Công ước và khuyến nghị của ILO đã tăng cường yêu cầu các Chính phủ, trong đó có cả Việt Nam cần đảm bảo rằng, các hạn chế về việc làm đối với phụ nữ (loại trừ liên quan đến thai sản) và những hạn chế liên quan đến công việc dựa trên những giả định khuôn mẫu về vai trò của phụ nữ trong gia đình, trong thị trường lao động và trong xã hội đều bị bãi bỏ.

Do vậy, quy định về danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ theo Thông tư số 03/TT-LB ngày 28 tháng 1 năm 1994, theo Công ước 111 từ góc độ giới, có thể được coi là một trong những cản trở đối với việc thực hiện nguyên tắc bình đẳng về cơ hội và đối xử về việc làm, nghề nghiệp. Hơn nữa, danh mục 83 công việc cấm không được sử dụng lao động nữ được ban hành từ năm 1994, thời điểm mà khoa học, công nghệ còn chưa phát triển, điều kiện lao động và trang thiết bị bảo hộ lao động cũng mới chỉ được đáp ứng ở những mức độ nhất định, nên các công việc cấm sử dụng lao động nữ có thể là phù hợp. Nhưng sau khoảng thời gian 15 năm với trình độ khoa học, công nghệ có những thay đổi vượt bậc, máy móc đã thay thế rất nhiều lao động chân tay. Điều kiện lao động được đảm bảo và cải thiện hơn, trang thiết bị bảo hộ lao động cũng được đầu tư tốt hơn, việc cấm sử dụng lao động nữ trong những điều kiện, công việc hoặc nghề theo quy định của pháp luật đã không còn phù hợp, chẳng hạn như đối với các công việc trên tàu đi biển. Hiện nay tàu đi biển có rất nhiều loại, trong đó có cả tàu du lịch nên có rất nhiều những công việc trên tàu này hoàn toàn phù hợp với lao động nữ. Một ví dụ khác như công việc đào gốc cây có đường kính lớn hơn 40 cm. Ngày nay với máy móc và công nghệ hiện đại, phụ nữ hoàn toàn có thể làm được. Do vậy, việc sửa đổi những quy định của pháp luật về cấm sử dụng lao động nữ trong những điều kiện, công việc hoặc nghề là vô cùng cần thiết.

- Thứ hai: Sử dụng lao động

Pháp luật về sử dụng lao động của Việt Nam nhìn chung không có sự phân biệt đối xử về giới. Hơn thế nữa, pháp luật còn có một số biện pháp bảo vệ sức khỏe sinh sản cho lao động nữ. Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định chưa đủ chặt chẽ, chưa đáp ứng hết các yêu cầu cần thiết của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng và phần nào đã trở nên không còn phù hợp với xu thế phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Đặc biệt, một số quy định thể hiện sự bảo vệ quá mức làm mất đi tính khả thi, thậm chí tăng thêm định kiến đối với việc sử dụng lao động nữ và dẫn đến phân biệt đối xử về giới.

Chẳng hạn đối với quy định về đào tạo nghề dự phòng, theo BLLĐ, các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ (Điều 110 BLLĐ). Nghị định số 23/1996/NĐ-CP còn quy định đào tạo nghề dự phòng

là trách nhiệm của doanh nghiệp sử dụng lao động nữ. Các doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải nghiên cứu những nghề mà lao động nữ sau một thời gian làm việc cho doanh nghiệp, không còn phù hợp hoặc không đủ sức khỏe để đảm đương công việc đang làm cho đến khi nghỉ hưu để đào tạo nghề dự phòng cho họ. Quy định này được xây dựng dựa trên thực tế là vào những năm 90, phần lớn các doanh nghiệp của Việt Nam thuộc sở hữu của Nhà nước, nên các chi phí phát sinh sẽ do Nhà nước chịu trách nhiệm. Tuy nhiên, quy định này đã không tính đến sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế, cũng như sự tham gia của các chủ thể khác nhau với tư cách là những người sử dụng lao động từ các thành phần kinh tế khác nhau vào thị trường lao động. Do vậy, quy định này đã khiến doanh nghiệp không muốn sử dụng lao động nữ vì chi phí tăng thêm, liên quan đến việc cung cấp các khóa đào tạo dự phòng cho lao động nữ, dẫn đến gánh nặng tài chính và làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Hơn nữa, nếu sử dụng lao động nữ mà không thực hiện quy định này họ sẽ là những doanh nghiệp vi phạm pháp luật. Tương tự như vậy, quy định đối với “những nơi sử dụng nhiều lao động nữ, người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo” cũng sẽ không khả thi và gây tâm lý không muốn nhận lao động nữ cho người sử dụng lao động vì gánh nặng tài chính và pháp lý. Hơn nữa, tại sao chỉ những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, mà không phải doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nam phải thực hiện trách nhiệm này, phải chăm việc chăm sóc con cái chỉ là trách nhiệm của người mẹ - lao động nữ mà không phải của cả cha và mẹ (lao động nữ và lao động nam). Ở đây có thể nói quy định này đã tạo nên sự phân biệt đối xử về giới. Một ví dụ điển hình khác là theo quy định tại điều 118 BLLĐ, “các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ; khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của đại diện những người lao động nữ”. Quy định này có thể tạo ra nhận thức là sử dụng lao động nữ sẽ phải thực hiện nhiều nghĩa vụ hơn, đồng nghĩa với chi phí tăng thêm, cũng như sẽ bị các cơ quan quản lý kiểm tra nhiều hơn và quyền tự chủ, điều hành của doanh nghiệp có thể bị chi phối bởi đại diện những người lao động nữ. Điều này có nguy cơ dẫn đến sự định kiến với lao động nữ, từ đó phân biệt đối xử với lao động nữ khi tuyển dụng lao động.

Quy định cho phép lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian làm việc mà vẫn được hưởng nguyên

lượng cũng là một vấn đề cần được xem xét. Vì đây là một quy định rất khó thực thi trên thực tế, đặc biệt đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Liệu doanh nghiệp có thể kiểm soát được việc chấm công đối với quy định này nếu người lao động tận dụng cơ hội để né tránh làm việc? Hơn nữa, việc cho phép lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh chỉ phù hợp với hoàn cảnh trước đây khi chưa có những phương tiện tiện dụng cho việc vệ sinh.

Pháp luật Việt Nam tuy đã có những quy định nhằm tránh tình trạng xúc phạm đến danh dự nhân phẩm của người lao động đặc biệt là lao động nữ, song mới chỉ là từ phía người sử dụng lao động mà chưa bao gồm những xúc phạm từ chính những người đồng nghiệp. Những quy định này không đủ để bảo vệ người lao động khỏi nạn quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Một vấn đề cũng được đặt ra ở đây là đối với lao động nữ nghỉ chế độ thai sản. Theo quy định của pháp luật, lao động nữ nghỉ chế độ thai sản được hưởng trợ cấp và được đảm bảo chỗ làm việc khi hết thời gian nghỉ. Xung quanh vấn đề này hiện có nhiều quan điểm khác nhau, đặc biệt là về thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ. Tuy nhiên, vấn đề được đặt ra ở đây chỉ liên quan đến giới. Đó là, theo quy định của pháp luật khi lao động nữ sinh con chỉ có lao động nữ mới được nghỉ và hưởng chế độ thai sản. Điều này là hợp lý vì sau khi sinh, người phụ nữ cũng cần nghỉ ngơi để phục hồi sức khỏe và nuôi con nhỏ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, không phải tất cả lao động nữ đều muốn nghỉ thai sản đến hết thời hạn theo quy định. Vì nhiều những lý do khác nhau như nguy cơ mất việc làm, thu nhập, cơ hội chia sẻ trách nhiệm với người chồng nên họ có thể mong muốn đi làm sớm trước thời hạn. Ngay trong một gia đình, cả vợ và chồng đều tham gia quan hệ lao động, nếu thu nhập của người vợ cao hơn rất nhiều so với người chồng, có thể người chồng sẽ chấp nhận ở nhà chăm con để người vợ đi làm. Do vậy, pháp luật cần có những quy định linh hoạt đối với vấn đề này. Sự cho phép người chồng được nghỉ thay vợ (sau khi người vợ đã nghỉ được một thời gian nhất định để phục hồi sức khỏe) sẽ không chỉ đảm bảo được quyền lợi của người lao động mà còn đảm bảo được sự bình đẳng về giới, khuyến khích nam giới cùng gánh vác công việc gia đình, chia sẻ trách nhiệm với nữ giới. Sẽ là tốt hơn nếu cho phép người chồng cũng được nghỉ một thời gian nhất định khi vợ sinh con để cả bố và mẹ đều có cơ hội chăm sóc con cái.

- Thứ ba: Trong đảm bảo việc làm

Pháp luật lao động đã có rất nhiều quy định nhằm bảo vệ việc làm cho lao động nữ để họ có thể bình đẳng một cách thực chất so với nam giới. Tuy nhiên, một số quy định bảo vệ lao động nữ nhưng thực chất lại không bảo vệ được cho họ, dẫn đến bất bình đẳng giới. Một trong những trường hợp đó là lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi (Điều 112 BLLĐ). Có thể thấy việc lao động nữ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này hoàn toàn không phải là mong muốn của họ mà vì tương lai của đứa trẻ. Tuy nhiên, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở đây đồng nghĩa với việc họ bị mất việc làm, mất thu nhập và hầu như không có cơ hội để có thể trở lại làm việc sau khi sinh con. Vì vậy, pháp luật cần có những quy định để đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi sinh con trong trường hợp này bằng cách thay quy định về quyền được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nữ bằng quyền được tạm hoãn hợp đồng lao động.

Bên cạnh đó, cũng cần xem xét lại quy định tại khoản 3 Điều 111 BLLĐ nhằm đảm bảo hơn vấn đề bình đẳng giới. Khoản này quy định “trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động”. Vấn đề đặt ra ở chỗ, có rất nhiều trường hợp khi sinh con, người mẹ chết, người bố phải thay người mẹ nuôi con nhỏ hoặc những trường hợp lao động nam nhận nuôi con nuôi hợp pháp dưới 12 tháng tuổi. Trong trường hợp này rõ ràng là cả lao động nam và lao động nữ đều phải nuôi con nhỏ. Việc người bố không được hưởng các quyền nêu ở trên rõ ràng thể hiện sự bất bình đẳng giới trong đảm bảo việc làm cho người lao động của cả hai giới đối với những trường hợp nhất định.

Một trong những vấn đề cũng được đặt ra ở đây trong đảm bảo việc làm là độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ. Theo quy định của pháp luật hiện hành (Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội) thì tuổi nghỉ hưu đối với lao động nam là 60 tuổi và đối với lao động nữ là 55 tuổi. Như vậy, có sự chênh lệch trong độ tuổi nghỉ hưu của lao động nam và lao động nữ (chênh nhau 5 tuổi). Hiện nay đang có nhiều quan điểm khác nhau trong giải quyết vấn đề này. Có quan điểm cho rằng quy định như vậy là hợp lý, vì thể lực của phụ nữ kém hơn nam giới. Có rất nhiều công việc mà lao động nữ ở độ tuổi từ 55 tuổi trở lên không thể đảm đương được, đặc biệt là những công việc nặng nhọc, độc hại hoặc lao động chân tay. Hơn nữa, với quan niệm theo truyền thống Á Đông, phụ nữ được nghỉ hưu sớm so với

nam giới là một ưu tiên, ưu đãi, là sự ghi nhận đóng góp của họ đối với trách nhiệm chăm sóc gia đình.

Tuy nhiên, quan điểm khác lại cho rằng quy định này hoàn toàn không hợp lý, có sự phân biệt đối xử về giới giữa lao động nam và lao động nữ trong lĩnh vực việc làm mà cụ thể là cơ hội việc làm. Theo quan điểm của một số chuyên gia về giới, đây còn được coi như là một trường hợp phân biệt đối xử trực tiếp về giới trong việc làm, nghề nghiệp³². Lao động nữ nghỉ hưu trước lao động nam 5 tuổi, đồng nghĩa với việc lao động nữ mất đi cơ hội có việc làm thêm 5 năm nữa, cũng như mất đi cơ hội được thăng tiến cao hơn. Trên thực tế nhiều người lao động cả nam giới và phụ nữ muốn nghỉ hưu sớm khi họ làm việc ở những khu vực được cho là nặng nhọc, độc hại, như hầm lò, luyện kim, dệt may, vệ sinh môi trường. Nhưng cũng có rất nhiều người lao động, đặc biệt là lao động nữ muốn được kéo dài thời gian làm việc của mình (đặc biệt những người làm việc ở khu vực quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế, nghiên cứu khoa học, giáo dục và y tế) do điều kiện sống và làm việc ngày càng được cải thiện, tuổi thọ bình quân ngày một nâng lên. Mặt khác, ở độ tuổi này với kinh nghiệm và thâm niên công tác, tiền lương của lao động nữ trong nhiều trường hợp sẽ được trả cao hơn rất nhiều, đồng nghĩa với việc mức lương khi nghỉ hưu sẽ cao hơn, cuộc sống của người phụ nữ khi nghỉ hưu sẽ được đảm bảo hơn. Hơn nữa, với quy định tỷ lệ hưởng mức lương hưu tối đa bằng 75% tiền lương bình quân của lao động nữ khi có đủ 25 năm đóng góp bảo hiểm xã hội so với của nam giới khi phải có đủ 30 năm đóng góp bảo hiểm xã hội thì đây chính là một sự phân biệt đối xử đối với nam giới. Hơn thế nữa, số liệu thống kê và thực tế cho thấy phụ nữ sống thọ hơn nam giới, nên đây sẽ là một vấn đề cân đối tài chính của quỹ bảo hiểm xã hội với nguyên tắc “đóng góp và hưởng thụ”³³ phải tỷ lệ thuận với nhau. Tương tự như vậy đối với quy định hưởng trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội kể từ năm thứ ba mươi một trở đi đối với nam và năm thứ hai mươi sáu trở đi đối với nữ. Cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng lương bình quân. Do đó, đây cũng là một vấn đề đòi hỏi phải nghiên cứu xem xét kỹ lưỡng nhằm đưa ra những phương án giải quyết sao cho hợp lý nhất.

³² Xem Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới ở Đông Á: Hướng dẫn thực hiện. Nelien Haspels và Eva Majurin. Văn phòng khu vực Đông Á Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bangkok, năm 2008

³³ Xem thêm kết quả nghiên cứu của WorldBank ILSSA về tuổi nghỉ hưu của phụ nữ ở Việt Nam: bình đẳng giới và tính bền vững của Quỹ An Sinh Xã Hội, Hà Nội năm 2009

4.2 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 và thực trạng nội luật hóa Công ước trong pháp luật Việt Nam.

4.2.1. 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.

Công ước số 100 được Hội nghị toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế tại kỳ họp thứ 34 thông qua ngày 29 tháng 6 năm 1951. Công ước bắt đầu có hiệu lực từ ngày 23 tháng 5 năm 1953. Theo Công ước này, các quốc gia thành viên bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công phải khuyến khích và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, đảm bảo việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ với một công việc có giá trị ngang nhau (Điều 2). Điều đó có nghĩa các mức trả công cho người lao động không được có sự phân biệt đối xử về giới. Phân biệt đối xử về giới liên quan đến việc trả lương xảy ra khi tiêu chí xác định mức trả công không dựa trên bản chất của công việc và nội dung thực chất của công việc đó mà dựa vào giới tính của người thực hiện công việc và những định kiến giới cho những công việc mà nam giới và nữ giới có thể hoặc không thể làm. Người lao động nam hay nữ cần phải được nhận thù lao bình đẳng không những cho loại công việc giống hệt nhau hay tương tự mà còn cho những công việc có giá trị ngang nhau, tức là công việc không giống nhau nhưng có giá trị tương đương. Việc trả công bình đẳng cho lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau ở đây được hiểu là trường hợp lao động nam và lao động nữ có trình độ, kỹ năng hay kinh nghiệm tương đương được trả mức lương như nhau khi cùng làm một công việc như nhau trong cùng một lĩnh vực hoạt động như nhau và trong những điều kiện làm việc tương đương như nhau. Ngoài ra, khi phụ nữ và nam giới thực hiện các công việc khác nhau về nội dung nhưng có giá trị tương đương, họ cũng sẽ được nhận mức lương tương đương. Điều này trong thực tế đòi hỏi các quốc gia phải so sánh một cách có hệ thống giá trị của các công việc có đa số nữ giới tham gia với giá trị của các công việc có đa số nam giới tham gia.

Nguyên tắc này cũng được áp dụng cho tất cả mọi người lao động và tất cả những ngành kinh tế (nông nghiệp, sản xuất, dịch vụ) cả ở khu vực nhà nước hay tư nhân, chính thức hay phi chính thức.

Tiền công ở đây sẽ bao gồm tiền lương (cơ bản hoặc tối thiểu) và các khoản thù lao khác (như tiền thưởng, phụ cấp, ...) do người sử dụng lao động trả cho người lao động một cách trực tiếp hay gián tiếp phát sinh từ việc làm của họ.

Công ước cũng đã xác định nguyên tắc này có thể được áp dụng bằng việc:

- thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật;
- hoặc bằng cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập, hay công nhận theo pháp luật;
- hoặc bằng các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;
- hoặc bằng sự kết hợp các biện pháp nói trên.

Nhằm mang lại hiệu quả cho việc áp dụng Công ước này, cần phải sử dụng các biện pháp khuyến khích việc đánh giá một cách khách quan việc làm, căn cứ trên những công việc phải thực hiện trong việc làm ấy.

Những mức trả công chênh lệch giữa những người lao động không xét theo giới tính mà là tương ứng với những khác biệt trong công việc phải làm đã được xác định bằng việc đánh giá khách quan thì sẽ không bị coi là vi phạm nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.

Như vậy, có thể thấy, Công ước số 100 của Tổ chức Lao động Quốc tế đòi hỏi các quốc gia thành viên khi phê chuẩn Công ước phải:

- Đảm bảo thực hiện đúng nguyên tắc trả lương công bằng cho người lao động không có sự phân biệt về giới ở những công việc có giá trị ngang nhau trong khu vực nhà nước và trong những lĩnh vực mà họ tham gia, dù trực tiếp hay gián tiếp, vào quy trình xác định tiền lương.
- Thúc đẩy các nguyên tắc của Công ước trong khu vực tư nhân và trong những lĩnh vực mà họ can thiệp vào, dù trực tiếp hay gián tiếp.

4.2.2. Thực trạng nội luật hóa các quy định của công ước trong pháp luật Việt Nam.

Việt Nam phê chuẩn Công ước số 100 vào năm 1997 cùng ngày với Công ước 111 (ngày 17 tháng 10 năm 1997). Tương tự như đối với Công ước số 111, trước khi phê chuẩn Công ước 100, Việt Nam cũng đã tiến hành các hoạt động rà soát các văn bản quy phạm pháp luật của quốc gia và tiến hành hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan cho phù hợp với nội dung của Công ước.

Đặc biệt, sau khi phê chuẩn Công ước (sau năm 1997), Việt Nam đã có những hoạt động trong việc nội luật hóa Công ước, thể chế hóa nội dung Công ước trong hệ thống pháp luật quốc gia. Điều này được thể hiện rất rõ trong việc Việt Nam sửa đổi bổ sung Bộ luật Lao động năm 2002, cùng với việc ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động về tiền lương và đặc biệt là việc ban hành Luật Bình đẳng giới vào cuối năm 2006. Tuy nhiên, có thể thấy các quy định của pháp luật Việt Nam về vấn đề này chưa có nhiều thay đổi với những bước tiến đột phá so với trước khi Việt Nam phê chuẩn Công ước.

4.2.2.1. Những nội dung đã được nội luật hóa (những quy định đã phù hợp, tương đồng với Công ước)

Nếu bảo vệ việc làm là vấn đề có tính tiên quyết thì trả công bình đẳng lại là vấn đề có ý nghĩa then chốt trong việc xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, đặc biệt liên quan đến lao động nữ. Không thể có bình đẳng giới khi sức lao động của lao động nữ không được gắn với những lợi ích kinh tế ngang bằng với lao động nam. Trước khi phê chuẩn Công ước số 100 của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO, pháp luật Việt Nam đã có những quy định về việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, bao gồm:

- Điều 63 Hiến Pháp 1992 quy định “lao động nữ và nam làm việc như nhau thì tiền lương ngang nhau”.

- Điều 13 Luật Bình đẳng giới quy định “ nam, nữ bình đẳng ... về tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội ...”.

- Điều 111 BLLĐ quy định “người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ ... về nâng bậc lương và trả công lao động”.

- Điều 18 Nghị định 114/2002/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của BLLĐ về tiền lương ngày 31 tháng 12 năm 2002 đã cụ thể hóa nguyên tắc này là “lao động nữ nếu cùng làm việc như lao động nam thì được trả lương như nhau”.

- Điều 55 Bộ luật Lao động quy định “tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định”.

Tiền lương tối thiểu là mức tiền lương thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động khi người lao động hoàn thành một công việc đơn giản, nhẹ nhàng trong điều kiện lao động bình thường để bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng. Ở Việt Nam, Chính phủ công bố ba mức lương tối thiểu, gồm mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng cho các doanh nghiệp trong nước và mức lương tối thiểu vùng cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Các mức lương tối thiểu này đều được áp dụng cho mọi người lao động, không phân biệt giới tính.

Cũng theo quy định của pháp luật, các doanh nghiệp nhà nước sẽ phải áp dụng hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước, còn doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác thì được quyền xây dựng hệ thống thang, bảng lương riêng. Hiện tại, có 2 thang lương và 20 bảng lương được xây dựng để áp dụng thống nhất trong các doanh nghiệp nhà nước và làm cơ sở để xếp lương, nâng bậc lương, đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, tính toán các chế độ phụ cấp khác theo quy định và theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Những doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác tuy được quyền tự xây dựng hệ thống thang, bảng lương riêng trên cơ sở khả năng thực tế của mình nhưng vẫn phải đảm bảo một số nguyên tắc chung do Chính phủ quy định. Đó là:

- Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của người lao động có trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất so với người có trình độ thấp nhất.

- Số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc của công việc đòi hỏi. Khoảng cách của bậc lương liền kề phải đảm bảo khuyến khích nâng cao trình độ, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ,

khả năng tích lũy kinh nghiệm, chênh lệch giữa hai bậc lương liền kề thấp nhất là 5%.

- Mức lương thấp nhất đối với lao động có nghề, công việc đòi hỏi qua đào tạo nghề phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Cũng theo quy định của pháp luật Việt Nam, người lao động dù là nam hay nữ nếu làm thêm giờ thì đều được trả lương làm thêm giờ và mức tiền lương làm thêm giờ là như nhau (ít nhất bằng 150% nếu làm thêm vào ngày bình thường, 200% vào ngày nghỉ hàng tuần, 300% nếu vào ngày lễ tết) không có sự phân biệt về giới. Người lao động dù là lao động nam hay lao động nữ cũng đều được trả lương khi ngừng việc, được tạm ứng tiền lương theo quy định của pháp luật.

Như vậy, các quy định nêu trên đều không có sự phân biệt về giới trong trả công giữa lao động nam và lao động nữ khi những lao động này cùng làm một công việc. Ngay cả những biện pháp mà Chính phủ tiến hành để triển khai việc thực hiện những cơ chế ấn định tiền lương phù hợp cũng không phụ thuộc vào việc công việc đó được nam giới hay nữ giới thực hiện. Tuy nhiên, trong thực tế, mức lương trung bình của lao động nữ vẫn thấp hơn mức lương trung bình của lao động nam.

4.2.2.2. Những nội dung chưa được nội luật hóa

Nhìn chung các quy định của pháp luật hiện hành về cơ bản không có sự phân biệt đối xử về giới trong trả lương và thu nhập, phần nào phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế về lĩnh vực này (Công ước 111). Tuy nhiên, vẫn còn một số nội dung của Công ước chưa được nội luật hóa trong hệ thống pháp luật quốc gia.

- *Thứ nhất*, Công ước quy định về việc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau. Song, kể cả giai đoạn trước khi phê chuẩn Công ước và giai đoạn sau khi phê chuẩn đến nay, pháp luật lao động Việt Nam mới chỉ quy định về việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc như nhau (giống nhau) mà chưa có quy định về việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc có giá trị ngang nhau. Pháp luật lao động cũng chưa có quy định về những công việc có giá trị ngang nhau để có thể xác định việc trả lương cho lao động nam và lao động nữ khi

làm những công việc này. Điều đó cho thấy, tiến trình nội luật hóa Công ước còn chậm, chưa đáp ứng được đúng các quy định trong Công ước cũng như xu hướng hội nhập quốc tế. Vì vậy, trong thời gian tới Việt Nam cần có những quy định về cách xác định những công việc có giá trị ngang nhau và việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ khi làm những công việc này.

- *Thứ hai*, có sự khác biệt trong tiền lương của lao động nam và lao động nữ khi nghỉ hưu (đối với lao động đóng bảo hiểm theo hệ thống thang, bảng lương nhà nước).

Theo quy định của pháp luật không có sự phân biệt về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ, từ mức lương khởi điểm ban đầu đến việc nâng bậc lương. Tuy nhiên, do độ tuổi về hưu của lao động nam và lao động nữ khác nhau (chênh nhau 5 tuổi), nên mặc dù không có sự phân biệt đối xử về giới trong tiền lương ở thời điểm bắt đầu đi làm và trong suốt quá trình đi làm, vẫn tồn tại một sự khác biệt trong mức lương hưu của nam giới và phụ nữ do có sự phân biệt đối xử về giới trong độ tuổi nghỉ hưu.

Theo quy định của pháp luật, tiền lương khởi điểm cho lao động nam và lao động nữ ở cùng một ngành, nghề hay công việc là như nhau. Thời gian và điều kiện nâng bậc lương của lao động nam và lao động nữ cũng hoàn toàn giống nhau (thông thường là 3 năm một bậc đối với trình độ đại học). Nhưng vì lao động nữ nghỉ hưu trước lao động nam 5 tuổi nên tại thời điểm về hưu, tiền lương của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam khoảng hai bậc. Điều này dẫn đến tình trạng mức lương hưu của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam, mặc dù có thể điều chỉnh tỷ lệ lương hưu tối đa là 75%. Vì vậy, nếu độ tuổi về hưu của lao động nữ không được nâng lên ngang bằng với nam giới sẽ luôn tồn tại một sự chênh lệch lớn trong mức lương hưu của phụ nữ và nam giới - một sự phân biệt đối xử về giới cần được loại bỏ.

- *Thứ ba*, liên quan đến cơ chế thi đua khen thưởng. Pháp lệnh thi đua khen thưởng quy định người lao động nghỉ việc từ 40 ngày trở lên trong 1 năm sẽ không được quyền xét thi đua khen thưởng. Hầu hết các cơ quan hành chính, sự nghiệp và các doanh nghiệp đều không xét khen thưởng cho lao động nữ vào năm họ nghỉ sinh con³⁴. Với quy định này, nếu một lao

³⁴. Viện Khoa học Lao động và Xã hội. Trung tâm Nghiên cứu Lao động nữ và giới. Đánh giá việc thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ, 2009, trang 3.

động nữ nghỉ sinh con từ tháng 11 của năm trước đến hết tháng 2 của năm sau (4 tháng), thì sẽ không được quyền xét thi đua trong 2 năm.

Việc không được xét khen thưởng cho lao động nữ trong năm họ nghỉ sinh con đồng nghĩa với việc họ mất cơ hội để có thể được nâng lương trước thời hạn. Theo Thông tư số 18/2008/TT-BLĐTBXH, các trường hợp được nâng lương sớm, được rút ngắn thời hạn nâng bậc lương bao gồm những người được phong danh hiệu Anh hùng lao động, Huân chương lao động hạng Nhất, hạng Nhì và hạng Ba và chiến sỹ thi đua. Người được tặng bằng khen của Thủ tướng Chính phủ thì được rút ngắn không quá một nửa thời hạn được xét nâng bậc lương. Người hai năm liền được tặng bằng khen cấp Bộ, chiến sỹ thi đua cấp ngành, lĩnh vực thì được rút ngắn một năm (12 tháng) thời hạn xét nâng bậc lương. Như vậy, việc khen thưởng gắn với thời gian làm việc liên tục đã tạo nên một sự phân biệt đối xử gián tiếp về giới trong tiền lương đối với lao động nữ.

5. CHÊNH LỆCH GIỚI VỀ CƠ HỘI, ĐỐI XỬ VÀ THU NHẬP

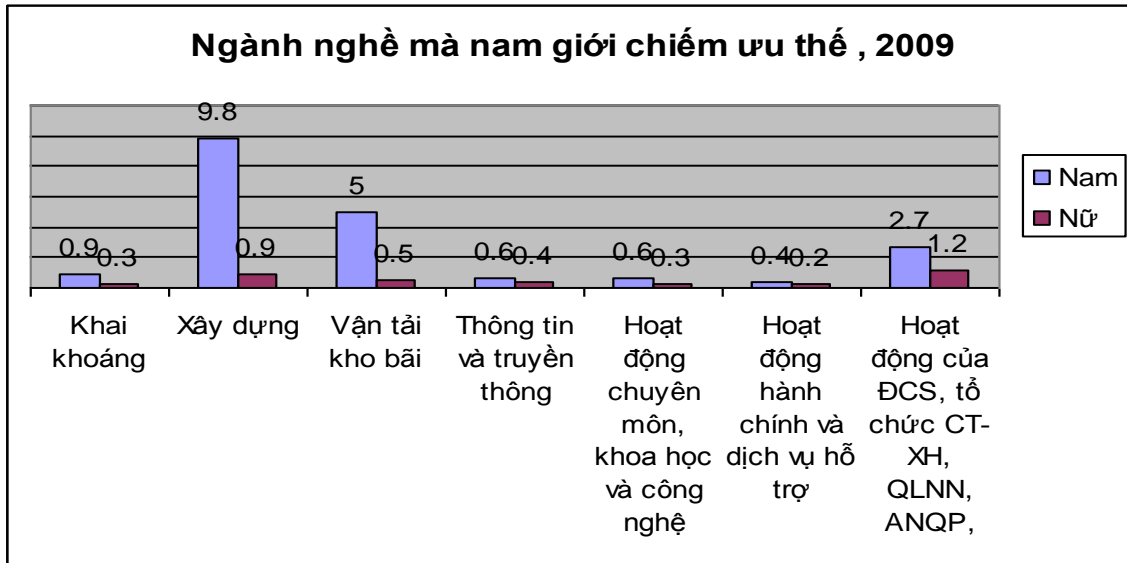
5.1. Mức độ chênh lệch giới về cơ hội, đối xử và thu nhập

5.1.1. Mức độ chênh lệch giới về cơ hội và đối xử

Đo lường mức độ chênh lệch giới về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp là một việc khó, nhưng vẫn có thể nhận thấy trong các báo cáo quốc gia, các nghiên cứu thực thi pháp luật về lao động. Hầu hết các báo cáo, nghiên cứu này đều khẳng định có chênh lệch giới về cơ hội và đối xử trong việc làm và nghề nghiệp ở hầu hết các khâu: tuyển dụng, sử dụng lao động, đào tạo, nâng cao tay nghề, nâng lương, thăng tiến, đặc biệt là trong tuổi nghỉ hưu.

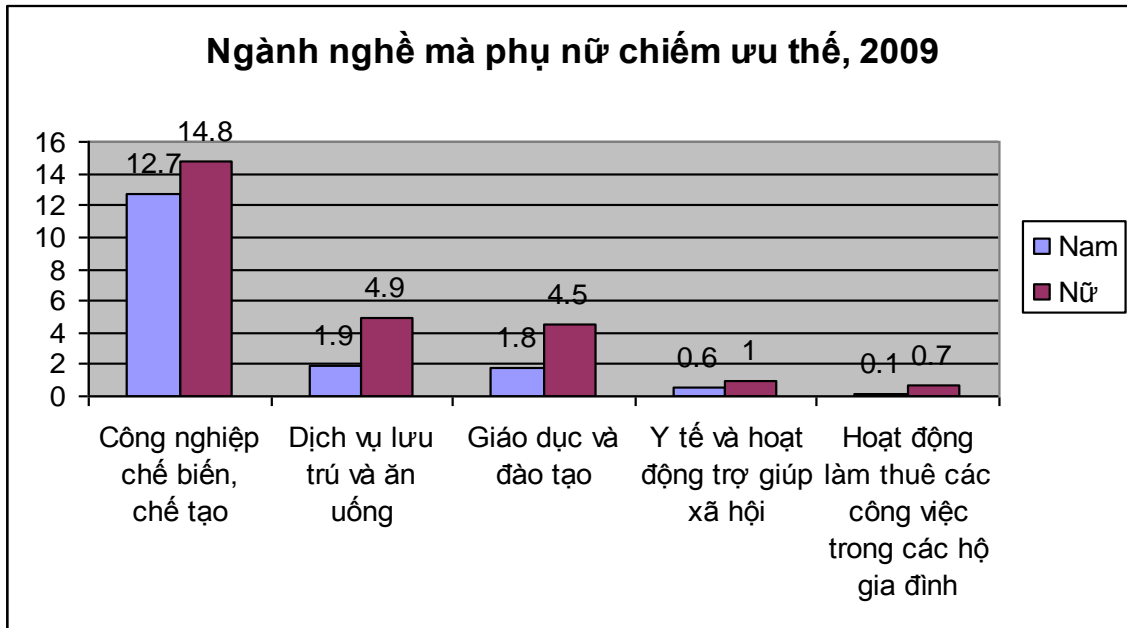
Số liệu Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 cho thấy có sự chênh lệch rất lớn về việc làm theo ngành nghề của nam giới và phụ nữ (Xem hình 1 và hình 2 dưới đây).

Hình 1



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Hình 2



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Về tuyển dụng lao động

Như đã phân tích ở phần 4.1.2.1, mặc dù pháp luật lao động luôn đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử trực tiếp giữa lao động nam và lao động nữ trong mọi lĩnh vực lao động đặc biệt là lĩnh vực việc làm, nhưng tình trạng phân biệt đối xử về độ tuổi và điều kiện tuyển dụng giữa nam giới và phụ nữ vẫn thường xảy ra. Phụ nữ ít có cơ hội được tuyển dụng hơn nam giới, thể hiện ngay trong các thông báo tuyển dụng được đăng tải trên các phương tiện thông tin đại chúng hằng ngày (Xem Hộp 1).

Hộp 1

Quảng cáo trên báo Hà Nội mới ngày 6/9/2005 Thi tuyển công chức: Viện Kiểm nghiệm, Bộ Y tế

- Điều kiện tuyển dụng và số công chức cần tuyển:
- Mười ba được sỹ tốt nghiệp đại học, loại giỏi hoặc xuất sắc đối với nữ, tốt nghiệp trung bình hoặc cao hơn đối với nam, sẽ được tuyển dụng làm công tác nghiên cứu về kiểm tra chất lượng dược và mỹ phẩm. Người tuyển dụng không quá 30 tuổi.
-
- **Hạn nộp hồ sơ:** 30.9.2005
- **Thời gian thi tuyển:** Từ 15 – 30.10.2005.
- **Địa chỉ liên hệ:** Phòng Hành chính Tổ chức, Viện Kiểm nghiệm, 48 Hai Bà Trưng, Hà Nội, Điện thoại: 04.8256926.

Điều đáng lưu ý là trên thực tế lao động nữ còn phải chịu một số quy định bất hợp lý của doanh nghiệp như không được kết hôn hoặc không được sinh con trong một thời gian nhất định sau khi được tuyển dụng, mặc dù Bộ luật Lao động đã quy định “người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần”. Theo Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, có đến 15,28% doanh nghiệp quy định lao động nữ khi được tuyển dụng phải sau một thời gian mới được kết hôn (doanh nghiệp nhà nước là 34,09%, công ty TNHH 3,03%). Khoảng thời gian này rất khác nhau: 45,45% quy định 1 năm mới được kết hôn; 18,16% quy định từ 1-2 năm; 36,37% quy định trên 2 năm mới được kết hôn. Ngoài ra, có đến

58,33% doanh nghiệp quy định sau khi được tuyển dụng, tối thiểu phải sau 2 năm, lao động nữ mới được sinh con³⁵. Thậm chí, một số doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh đã buộc thôi việc đối với lao động phổ thông nữ khi họ mang thai³⁶.

Về sử dụng lao động

Như đã được phân tích tại phần 4.1.2.1, các quy định của pháp luật hiện hành về trách nhiệm của doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ đối với việc thực hiện chế độ thai sản vô hình chung đã làm chi phí khi sử dụng lao động nữ tốn kém hơn khi sử dụng lao động nam. Mặt khác, việc quy định *phải ưu tiên nhận phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ tiêu chuẩn tuyển chọn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ mà doanh nghiệp đang cần* hầu như không được giám sát thực hiện một cách hiệu quả và vì vậy việc vi phạm mà không bị xử lý là bình thường. Thực tế đó đã góp phần làm cho sự phân biệt đối xử với lao động nữ trong sử dụng càng thêm sâu sắc

Về đào tạo và nâng cao tay nghề

Nhiều báo cáo, nghiên cứu cũng đã chỉ ra khoảng cách giới trong cơ hội đào tạo. “Do phải thực hiện thiên chức làm mẹ, phụ nữ đã gặp rất nhiều trở ngại trong quá trình phấn đấu, tu dưỡng và học tập vươn lên, đặc biệt khi phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ”³⁷. Hơn nữa, một số quy định của pháp luật còn thiếu nhạy cảm giới - mà thực chất là phân biệt đối xử gián tiếp - đã cản trở phụ nữ tiếp cận các cơ hội đào tạo. Ví dụ một trong những tiêu chuẩn quy định cán bộ, công chức được đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài là “sau khi đi đào tạo về phải còn thời gian phục vụ trong cơ quan nhà nước tối thiểu 10 năm”³⁸ (Hộp 2) có nghĩa là phải ở độ tuổi trước 45 đối với phụ nữ và 50 đối với nam giới. Như vậy, mặc dầu không có số liệu thực tế để chứng minh, vẫn có thể thấy cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng của phụ nữ luôn ít hơn của nam giới là 5 năm. Tác động của quy định trên đối với nam giới và phụ nữ có thể được thấy rõ trong ví dụ sau: giả sử một nam giới tốt nghiệp đại học và đi làm ở tuổi 22 và 10 năm sau được xếp vào diện quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo. Theo quy định của Quyết định số 104/2005/QĐ-BNV, người cán bộ nam này có khoảng 18 năm có cơ hội được đi đào tạo, bồi dưỡng ở

³⁵ Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bình đẳng giới: hiện trạng chính sách và pháp luật, 2004, trang 67.

³⁶ Tạp chí Cộng sản điện tử, 2009.

³⁷ Nguyễn Thị Kim Ngân, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thực trạng và giải pháp thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, 2009.

³⁸ Quyết định 04/2006/QĐ – BNV ngày 25 tháng 01 năm 2006.

nước ngoài và đến năm 50 tuổi anh ta vẫn có thể được đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài theo Quyết định 04/2006/QĐ-BNV. Trong khi đó đối với một phụ nữ có quá trình tốt nghiệp đại học, đi làm và được xếp vào diện quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo như của người nam giới ở trên sẽ chỉ có khoảng 13 năm có cơ hội được đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài. Và để thực hiện vai trò tái sản xuất sức lao động, cán bộ nữ này sẽ còn ít hơn nữa cơ hội về thời gian so với nam giới.

Hộp 2

QUYẾT ĐỊNH SỐ 104/2005/QĐ-BNV NGÀY 03 THÁNG 10 NĂM 2005 CỦA BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ VỀ VIỆC BAN HÀNH QUY CHẾ CỬ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC ĐI ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG Ở NƯỚC NGOÀI BẰNG NGUỒN NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC

Điều 3. Tiêu chuẩn cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài

3. Đối với đối tượng trong diện quy hoạch nguồn (nêu tại điểm 5 Điều 2 Quy chế này) nam không quá 45 tuổi, nữ không quá 40 tuổi, có thời gian công tác trong ngành ít nhất 3 năm trở lên. *(Điểm 5 Điều 2: Cán bộ, công chức trong diện quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo).*

Quyết định 04/2006/QĐ-BNV ngày 25/1/2006, đã sửa Khoản 3 Điều 3 Quyết định số 104/2005/QĐ – BNV thành “*sau khi đi đào tạo về còn thời gian phục vụ trong cơ quan nhà nước tối thiểu 10 năm*”.

5.1.2. Mức độ chênh lệch về thu nhập theo giới

Như đã được phân tích rõ ở phần 4.2.1, thu nhập theo định nghĩa của Công ước 100 bao gồm tất cả các khoản thanh toán và phúc lợi phát sinh từ việc thuê lao động như các khoản thanh toán làm ngoài giờ và thưởng, chênh lệch mức lương do chức vụ cao, phụ cấp sinh hoạt, chia lợi nhuận phụ cấp nhà ở và các phúc lợi khác như cung cấp xe ô tô hay phương tiện đi lại khác, cung cấp và làm sạch quần áo lao động hay các khoản phụ cấp khác³⁹. Nhưng trong nhiều báo cáo, đánh giá hiện có chỉ có số liệu về khoảng cách giới trong tiền lương. Một số báo cáo gần đây có đưa ra số liệu về thu nhập

39. ILO, Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới ở Đông Á: hướng dẫn thực hiện, 2008.

của lao động nam và nữ, nhưng hầu như chưa có tài liệu nào phân tích các thành phần được tính trong thu nhập đó.

Mặc dù Hiến pháp và Bộ luật Lao động luôn đề cao nguyên tắc lao động nữ và nam làm những công việc như nhau thì hưởng tiền lương như nhau nhưng vẫn tồn tại một thực tế lao động nữ luôn có bình quân thu nhập thấp hơn của lao động nam. Điều này còn thể hiện ở các nghề, nhóm ngành kinh tế khác nhau, mức độ chênh lệch về thu nhập theo giới cũng khác nhau.

Khoảng cách giới trong thu nhập ở Việt Nam đã được phản ánh trong nhiều báo cáo và từ những năm 90 của thập kỷ trước. Trong “Phân tích tình hình và đề xuất chính sách nhằm tăng cường sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam” đã khẳng định năm 1998, lương trung bình của phụ nữ chỉ bằng 87% lương của nam giới trong mọi lĩnh vực của nền kinh tế⁴⁰. Báo cáo quốc gia lần thứ 2 về tình hình thực hiện Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) nêu năm 1999 tỷ lệ lương bình quân của lao động nữ trong toàn quốc chỉ bằng 70% tiền lương bình quân của lao động nam.

Báo cáo 25 năm thực hiện CEDAW tại Việt Nam nêu tiền lương trung bình của động nữ vẫn thấp hơn lao động nam khoảng 14% bởi lao động nam thường đảm nhận những vị trí công việc có thu nhập cao hơn (có thể là công việc nặng nhọc, điều kiện làm việc độc hại, khắc nghiệt hoặc giữ chức vụ cao hơn)⁴¹. Theo tài liệu Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới ở Đông Á: hướng dẫn thực hiện của ILO, năm 2008, thì ở Việt Nam thu nhập của phụ nữ bằng khoảng hai phần ba thu nhập của nam giới.

Điều tra lao động việc làm 1-8-2007 của Tổng cục Thống kê cũng cho thấy chênh lệch lớn về thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ. Trong tất cả các ngành nghề, lĩnh vực, thu nhập của nữ chỉ bằng 74,5% so với thu nhập của nam giới. Đối với một số nhóm ngành cụ thể, như nhóm nghề có chuyên môn kỹ thuật bậc trung, phụ nữ có thu nhập bằng 81,5% so với thu nhập của nam giới có cùng trình độ. Ngay cả một số nghề, tỷ lệ tham gia của phụ nữ đã tăng lên, nhưng thu nhập vẫn thấp hơn nam giới, như công nghiệp chế biến, thu nhập của phụ nữ bằng 77% so với thu nhập của nam giới.

⁴⁰ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Phân tích tình hình và đề xuất chính sách nhằm tăng cường tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam, 2000.

⁴¹ Quỹ phát triển phụ nữ liên hợp quốc, Viện nghiên cứu quyền con người, Cơ quan phát triển quốc tế Canada, 25 năm thực hiện công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) thực tiễn tại Việt Nam, 2006

Sự chênh lệch về thu nhập còn thể hiện rõ trong trình độ đào tạo của người lao động. Ở trình độ cao đẳng, thu nhập bình quân của lao động nữ chỉ bằng 90,1% so với thu nhập của nam giới. Còn ở trình độ cao hơn, từ đại học trở lên, thu nhập của lao động nữ chỉ bằng 85,9% thu nhập của lao động nam. Trong tất cả các khu vực kinh tế Nhà nước, tư nhân, kinh doanh cá thể, tập thể, vốn đầu tư nước ngoài, thì thu nhập của lao động nam vẫn luôn cao hơn của lao động nữ⁴².

Vào thời điểm cuối năm 2009, dường như khoảng cách giới trong thu nhập đang rộng ra do chênh lệch về thu nhập giữa các ngành, nghề. Theo Báo cáo số 133/BC-LĐTĐBXH của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội gửi Chính phủ, ngày 15 tháng 12 năm 2009 về thực trạng cung – cầu lao động và những giải pháp⁴³ thì lương bình quân tháng của ngành này gấp gần 10 lần ngành khác đang diễn ra. Cụ thể, lương bình quân tháng của ngành vận tải hàng không là hơn 13 triệu đồng, dầu khí là hơn 12 triệu đồng; tài chính tín dụng là 5,2 triệu đồng, sản xuất thiết bị văn phòng và máy tính là 4,4 triệu đồng, khai thác than là 3,7 triệu đồng, bưu chính viễn thông là 3,6 triệu đồng, y tế là 3,4 triệu đồng, sản xuất điện là 3,3 triệu đồng. Trong khi đó, đối với ngành nuôi trồng thủy sản chỉ là 1,1 triệu đồng, lâm nghiệp - da giày là 1,3 triệu đồng, dệt may là 1,4 triệu đồng⁴⁴. Điều đáng lưu ý là những ngành có mức lương bình quân tháng thấp là những ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Ví dụ ngành giày da tỷ lệ lao động nữ là 80%⁴⁵, các ngành dệt may, điện tử, thủy sản tỷ lệ lao động nữ chiếm khoảng 80%-95% tổng số lao động⁴⁶.

Mặc dù các số liệu còn khác nhau, nhưng tất cả đều khẳng định khoảng cách giới trong thu nhập đang tồn tại.

5.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch giới về cơ hội, đối xử và thu nhập

5.2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch giới về cơ hội và đối xử

⁴² Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo sơ kết thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2010, 2008

⁴³ Báo cáo số 133/BC-LĐTĐBXH của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội báo cáo Chính phủ, ngày 15 tháng 12 năm 2009

⁴⁴ Lương ngành hàng không gấp 10 lần ngành giày da, dantri.com, tháng 12/2009

⁴⁵ Việt Hà, Báo điện tử Đảng Cộng sản, tháng 12.2009

⁴⁶ Tiến sĩ Lê Văn Diêu, Pháp luật về lao động nữ: Ai xây dựng nhà trẻ. <http://www.tinmoi.vn>, 2009

Nhìn chung bất bình đẳng giới trong cơ hội và đối xử giữa phụ nữ và nam giới chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, như số năm đi học, độ tuổi hoặc kinh nghiệm làm việc cũng như nhận thức về vị trí của nam giới và phụ nữ trong gia đình, trong xã hội và trong thị trường lao động. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch giới về cơ hội và đối xử trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam cũng không nằm ngoài những yếu tố nêu trên.

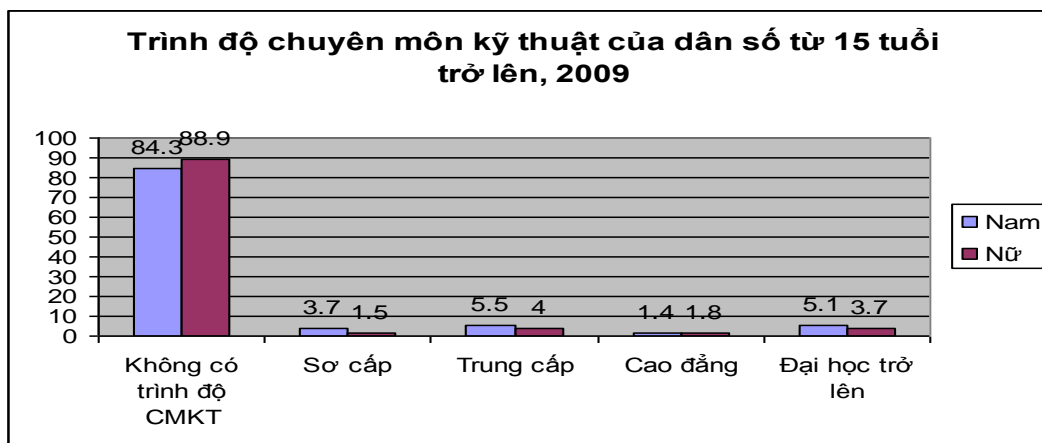
Định kiến giới trong đánh giá khả năng của lao động nữ

Các cơ hội và đối xử trong lĩnh vực lao động vẫn còn bị ràng buộc bởi khuôn mẫu giới - phụ nữ là người đảm nhận chính các công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, còn nam giới được xem là trụ cột trong gia đình, có khả năng và cần phải tham gia nhiều vào các hoạt động của thị trường lao động, giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý. Khuôn mẫu giới đó đã định hướng lựa chọn ngành, nghề của lao động nữ, đồng thời cũng định hướng tuyển chọn lao động của người sử dụng lao động.

Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật

Trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động có ảnh hưởng rất lớn đến cơ hội tìm kiếm việc làm của họ. Về khía cạnh này, nữ giới hoàn toàn bất lợi so với nam giới. Số liệu mới nhất của Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 cho thấy tỷ lệ không có trình độ chuyên môn kỹ thuật của phụ nữ cao hơn của nam giới, còn ở các trình độ chuyên môn kỹ thuật khác thì tỷ lệ này đều thấp hơn (Xem Hình 3).

Hình 3



Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009. Các kết quả chủ yếu. Ban chỉ đạo Tổng điều tra dân số và nhà ở Trung ương. Hà Nội, 2010.

Trình độ học vấn của phụ nữ so với nam giới ở bậc học càng cao, càng có sự chênh lệch đáng kể. Phụ nữ có học hàm, học vị như giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ còn ít⁴⁷. Số liệu năm 2010 do Bộ Giáo dục – Đào tạo đưa ra tại lễ biểu dương, tôn vinh các giảng viên, cán bộ khoa học nữ được bổ nhiệm chức danh Giáo sư và Phó giáo sư năm 2010 (ngày 14 tháng 10 năm 2010) cho thấy, hiện nay tỷ lệ giảng viên, cán bộ khoa học nữ có trình độ cao như Giáo sư, Phó giáo sư và Tiến sĩ trong các trường đại học, cao đẳng, các học viện và viện nghiên cứu còn thấp, chưa tương xứng với tiềm năng của họ. Trong các lần bổ nhiệm chức danh Giáo sư, Phó giáo sư, tỷ lệ nữ thường thấp. Hiện nay, trong các trường đại học, nữ Giáo sư chỉ chiếm 7%; nữ Phó giáo sư chỉ chiếm 11,4%; nữ Tiến sĩ là 21,6%⁴⁸

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp thường gắn với ít cơ hội có việc làm và thất nghiệp, khi trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ và lao động nam có cách biệt lớn và với tính cạnh tranh không cao, lao động nữ khó tránh khỏi những rủi ro về tìm việc làm trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay⁴⁹.

Phân chia lao động, nghề nghiệp theo giới

Sự phân công lao động theo giới thể hiện ở cả chiều ngang và chiều dọc. Chiều ngang thể hiện ở việc phụ nữ thường tập trung ở những nghề được coi là nhẹ nhàng, như: bán hàng, giáo viên, may, dệt và gắn với thu nhập thấp. Chiều dọc thể hiện ở chỗ, trong cùng một nghề, nam giới thường ở vị trí cao gắn với thu nhập cao. Một số ngành, tuy có tỷ lệ lao động nữ chiếm đa số (như Y tế, Giáo dục, Văn hóa, Thể thao và Du lịch) nhưng tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý rất thấp, thậm chí không có lãnh đạo nữ. Ví dụ như trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, tuy tỷ lệ nữ cán bộ, công chức khá cao, nhưng sự tham gia của họ vào các vị trí lãnh đạo và ra quyết định lại rất khiêm tốn. Tại thời điểm 31 tháng 12 năm 2007, ngành không có lãnh đạo nữ cấp Bộ; nữ Vụ trưởng và tương đương chiếm 10%; Phó Vụ trưởng và tương đương chiếm 15,9%; Trưởng phòng và tương đương 23%; Phó Trưởng phòng và tương đương là 50%⁵⁰. Thực trạng phụ nữ tham gia lãnh

⁴⁷ Nguyễn Thị Kim Ngân, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thực trạng và giải pháp thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, 2009.

⁴⁸ <http://dantri.com.vn>, ngày 14 tháng 10 năm 2010

⁴⁹ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo sơ kết thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2010

⁵⁰ Nguyễn Thị Kim Ngân, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thực trạng và giải pháp thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, 2009.

đạo quản lý ở các ngành khác cũng tương tự như ngành giáo dục, vừa thấp về tỷ lệ, vừa thấp về vị thế. Số phụ nữ chiếm vị trí trưởng ở các ngành, đơn vị còn ít.

Vai trò tái sản xuất sức lao động

Tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động xã hội cao được coi là một thành tựu của bình đẳng giới. Tuy nhiên thành tựu đó lại đặt người phụ nữ trước một thách thức mới. Hầu hết các báo cáo, nghiên cứu đều thống nhất với nhận định rằng giờ đây dường như phụ nữ và nam giới đều bỏ ra lượng thời gian tương đương để làm việc kiếm sống nhưng nam giới lại chưa chia sẻ công việc nhà ở mức tương đương, làm cho phụ nữ phải chịu gánh nặng công việc gia đình rất lớn⁵¹. Và điều đó đã ảnh hưởng trực tiếp đến khoảng cách giới về cơ hội, đối xử trong việc làm, nghề nghiệp và trong thu nhập.

Bên cạnh đó, các dịch vụ công nhằm giúp người phụ nữ giảm bớt gánh nặng của vai trò tái sản xuất sức lao động lại đang có xu hướng bị thu hẹp hoặc với chất lượng kém đi. “Trước đây mạng lưới nhà trẻ, mẫu giáo nằm trong hệ thống công trình phúc lợi do Nhà nước bao cấp và tổ chức tới tận xã, phường và các cụm dân cư đáp ứng như cầu của các bậc cha mẹ có con em trước tuổi đến trường. Đầu những năm 90, khi Nhà nước xóa bỏ bao cấp, hệ thống này có phần suy giảm và đến nay đang được hồi phục dần”⁵². Tuy nhiên trên thực tế sự phục hồi cho đến nay chưa được là bao. Hiện nay hệ thống trường mầm non quá thiếu, chỉ đáp ứng được khoảng 35% trẻ ở lứa tuổi nhà trẻ⁵³. Điều đó đã gây khó khăn rất lớn cho các bà mẹ trẻ, đặc biệt là khi con họ dưới một tuổi. Theo Điều lệ về mầm non mới mà Bộ GD-ĐT ban hành năm 2008, quy định các trường mầm non phải nhận trẻ từ 3 tháng tuổi, nhưng hầu như cho đến nay không có trường nào nhận trẻ ở lứa tuổi này. Thậm chí rất ít các trường có lớp giữ trẻ dưới 18 tháng tuổi, chưa đề cập đến 3 hay 6 tháng như quy định⁵⁴.

Quy định của Bộ luật Lao động về trách nhiệm của người sử dụng lao động ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ trong hỗ trợ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần kinh phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo ít được thực hiện. Thực tế chỉ có 23,4% lao động nữ

⁵¹ Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển Châu Á, Vụ phát triển Quốc Tế Vương quốc Anh, Cơ quan Phát triển Quốc tế Canada, Báo cáo tình hình giới Việt Nam, tháng 12/2006

⁵² Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Báo cáo quốc gia lần thứ 2 về tình hình thực hiện Công ước Liên hợp quốc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, 1999.

⁵³ WWW. Sggp.org.vn, 2009

⁵⁴ WWW. sggp.org.vn, 2009

làm trong các doanh nghiệp nhà nước có nhà trẻ hoặc lớp mẫu giáo. Còn lại các doanh nghiệp ngoài Nhà nước hầu hết đều không có nhà trẻ, mẫu giáo⁵⁵.

Về chính sách, pháp luật

Bộ luật Lao động có một chương riêng với các quy định dành cho lao động nữ được coi là một thành tựu của bình đẳng giới. Chương này mong muốn tạo điều kiện để lao động nữ có thể kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Tuy nhiên cần nhìn nhận vấn đề ở góc độ người sử dụng lao động. Trong thực tế các quy định dành cho lao động nữ chưa được hoặc thậm chí không được người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ vì cho rằng chi phí khi sử dụng lao động nữ “tốn kém” hơn sử dụng lao động nam.

Như đã phân tích kỹ ở trên nhiều quy định có tính chất bảo vệ phụ nữ không còn phù hợp. Việc bảo vệ người lao động khỏi môi trường làm việc có ảnh hưởng xấu tới chất lượng giống nòi là cần thiết, nhưng phải được đặt ra đối với cả lao động nam và lao động nữ và đặc biệt phải tránh tạo ra một sự phân biệt đối xử đối với một trong hai giới.

Thiếu thông tin được phân tách theo giới tính

Việc thiếu các thông tin thị trường lao động, đặc biệt là thiếu các thông tin được phân tách theo giới tính cũng là một nguyên nhân có ảnh hưởng quan trọng đến chênh lệch giới. Thiếu thông tin thị trường lao động được tách biệt theo giới tính làm cho hiện trạng về khoảng cách giới trong cơ hội, đối xử trong việc làm và nghề nghiệp bị che khuất và mọi cố gắng để xóa bỏ khoảng cách giới cũng không được đo đếm và khích lệ đúng mức.

Thực tế số liệu thống kê được tách biệt theo giới tính chưa được quan tâm đúng mức, gây trở ngại cho quá trình xây dựng chính sách, thiết kế các chương trình nhằm đáp ứng nhu cầu giới hiện nay. Vấn đề này đã được đề cập đến khi sơ kết thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010. Mục tiêu 2 của Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2010 (thực hiện các quyền của phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo) có 5 chỉ tiêu thì 3 chỉ tiêu (2, 4 và 5) không đánh giá được do không có số liệu. Mục tiêu 4 (Nâng cao chất

⁵⁵ Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bình đẳng giới: hiện trạng chính sách và pháp luật, 2004, trang 67.

lượng và hiệu quả hoạt động của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội), gồm 6 chỉ tiêu thì có 2 chỉ tiêu (chỉ tiêu 5, 6) khó có thể đánh giá do thiếu thông tin⁵⁶.

5.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến chênh lệch thu nhập theo giới

Ở Việt Nam, cho đến nay, gần như chưa có nghiên cứu, phân tích nào đề cập đầy đủ các nguyên nhân dẫn đến khoảng cách giới trong thu nhập của lao động nam và lao động nữ. Các báo cáo thường lý giải vấn đề này là do “phụ nữ thường đảm nhiệm các phần việc giản đơn với trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn nam giới; thu nhập của lao động nữ khu vực phi chính quy và sản xuất nông nghiệp còn thấp và thiếu ổn định”⁵⁷. “Mặc dù không có sự phân biệt về giới trong chính sách tiền lương, song thu nhập thực tế giữa lao động nam và nữ vẫn chênh lệch, do lao động nữ ít có điều kiện làm việc trong những ngành, nghề đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật cao”⁵⁸.

Như đã đề cập trong phần đầu của Báo cáo này, mặc dầu “Việt Nam có khung luật pháp về lao động rất tiên bộ, bảo vệ quyền của phụ nữ được bình đẳng về cơ hội và điều kiện làm việc giúp cho quyền lợi của phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng được đảm bảo và địa vị xã hội của họ được cải thiện rõ rệt. Tuy nhiên, trong thực tế, việc thực hiện các chính sách này đang gặp phải một số bất cập”⁵⁹.

Trước kết có thể đề cập đến mức tiền lương tối thiểu. Vì mức tiền lương tối thiểu là mức tiền lương được trả cho người lao động làm các công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm nhu cầu sống cho người lao động. Do vậy, việc xác định tiền lương tối thiểu phải trên cơ sở tính đúng, đủ và tiền tệ hóa các nhu cầu tối thiểu của người lao động. Một trong các phương pháp xác định tiền lương tối thiểu là trên cơ sở nhu cầu tiêu dùng tối thiểu cho bản thân người lao động và có phần nuôi con⁶⁰. Với định nghĩa như vậy, nhưng việc xác định mức lương tối thiểu vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thực tế. Năm 2006, khi điều chỉnh mức lương tối

⁵⁶ Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Báo cáo sơ kết thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2010

⁵⁷ Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Báo cáo quốc gia lần thứ 2 về tình hình thực hiện công ước Liên hợp quốc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, 1999

⁵⁸ Nguyễn Thị Kim Ngân, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Thực trạng và giải pháp thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, 2009.

⁵⁹ Viện khoa học lao động và Xã hội Trung tâm nghiên cứu khoa học lao động nữ và giới, Đánh giá việc thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ, 2009, trang 3.

⁶⁰ Tiền lương tối thiểu phương pháp xác định và quy định hiện hành, <http://www.cdspnhatrang.edu.vn>, 2007

thiếu lên đến 450.000 đồng/tháng, được đánh giá chỉ gần sát với mặt bằng tiền công trên thị trường lao động nhưng so với nhu cầu mức sống tối thiểu vẫn thấp. Tại thời điểm đó (2006), nếu đảm bảo mức sống tối thiểu của người dân thì mức lương tối thiểu phải đạt 600.000 đồng đến 650.000 đồng/tháng⁶¹. Người chịu tác động của mức tiền lương tối thiểu này chính là lao động nữ - chiếm tỷ trọng lớn trong những khu vực lao động phổ thông, không có trình độ chuyên môn.

Ăn giữa ca, ăn trưa

Theo Thông tư số 22/2008/BLĐTBXH của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, ngày 15 tháng 10 năm 2008 hướng dẫn thực hiện chế độ ăn giữa ca trong các công ty nhà nước thì tiền chi cho bữa ăn giữa ca tính theo ngày làm việc trong tháng cho một người không quá 450.000 đồng/tháng. Lương thấp nên tiền ăn trưa, ăn giữa ca là phần đáng kể trong thu nhập của người lao động. Tuy nhiên, một trong các nguyên tắc thực hiện chế độ ăn giữa ca là “ngày không làm việc, kể cả ngày nghỉ ốm đau, thai sản, nghỉ phép, nghỉ không hưởng lương thì không ăn giữa ca và không được thanh toán tiền”. Quy định này chắc chắn góp phần làm cho thu nhập bình quân của lao động nữ thấp hơn của nam giới.

Tiền lương làm thêm giờ

Theo quy định của pháp luật, mức tiền lương làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần bằng 200% và ngày lễ tết là 300%. Trên thực tế, quy định này không đem lại lợi ích cho lao động nữ vì họ là những người phải đảm nhiệm chính các công việc gia đình, rất khó có thể bố trí làm thêm vào những ngày này.

Tình trạng vi phạm pháp luật về tiền lương (đặc biệt là tiền lương làm thêm giờ) đối với người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng vẫn còn tồn tại. Một trong những lý do dẫn đến tình trạng này là sự thiếu hiểu biết về pháp luật của người lao động nữ.

Công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm chưa được thực hiện nghiêm túc

⁶¹. <http://www.tin247.com>, 2006

Một nguyên nhân khác cũng có ảnh hưởng lớn đến khoảng cách giới trong thu nhập là tình trạng hầu hết các vi phạm pháp luật pháp luật về lao động không bị xử lý. Trong thực tế có nhiều doanh nghiệp không tham gia đóng bảo hiểm cho người lao động, trong đó có lao động nữ, nhưng không bị xử lý, mặc dù Nghị định 113/2004/NĐ-CP đã quy định rất cụ thể mức xử phạt đối với từng trường hợp vi phạm.

Cơ chế thi đua khen thưởng

“Trong pháp lệnh thi đua khen thưởng có quy định người lao động nghỉ việc từ 40 ngày trở lên trong 1 năm thì không được quyền xét thi đua khen thưởng. Hầu hết các cơ quan hành chính sự nghiệp và các doanh nghiệp đều bỏ qua việc xét khen thưởng cho lao động nữ trong năm nghỉ sinh của họ”⁶². Với quy định này, nếu một nữ lao động nghỉ sinh con từ tháng 11 của năm trước đến hết tháng 2 của năm sau (4 tháng), thì sẽ không được quyền xét thi đua tới 2 năm. Việc không được xét khen thưởng cho lao động nữ trong năm họ nghỉ sinh cũng đồng nghĩa với việc họ mất cơ hội để có thể được nâng lương trước thời hạn. Điều này dẫn đến sự chênh lệch trong mức thu nhập bình quân của lao động nữ so với lao động nam.

Ngoài những yếu tố nêu ở trên, chênh lệch giới về thu nhập còn chịu tác động của một số yếu tố khác. Không đóng hoặc đóng không đầy đủ bảo hiểm xã hội cũng là một nguyên nhân làm cho lao động nữ khi về hưu không có thu nhập hoặc thu nhập thấp. Theo báo cáo của Trung tâm nghiên cứu lao động nữ và giới thì có “hàng chục ngàn lao động làm việc từ 3 tháng trở lên nhưng chưa được ký hợp đồng lao động, trong số đó lao động nữ chiếm đa số (VD: 4 tỉnh miền Trung Quảng Nam, Phú Yên, Bình Định và Khánh Hòa có trên 80% số doanh nghiệp vi phạm; tỉnh Khánh Hòa có khoảng 20 ngàn lao động làm việc từ 3 tháng trở lên nhưng chưa được ký hợp đồng, trong đó 80% là lao động nữ)”⁶³.

Tuổi nghỉ hưu không bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cũng góp phần tạo nên sự chênh lệch trong thu nhập.

6. GIẢI PHÁP NHẪM GIẢM KHOẢNG CÁCH GIỚI

⁶² Viện Khoa học Lao động và Xã hội. Trung tâm nghiên cứu lao động nữ và giới. Đánh giá việc thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ, 2009, trang 3.

⁶³ Viện Khoa học Lao động và Xã hội. Trung tâm nghiên cứu lao động nữ và giới. Đánh giá việc thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ, 2009

6.1. Giải pháp pháp lý

Để xóa bỏ khoảng cách giới về cơ hội, đối xử trong việc làm, nghề nghiệp và trong thu nhập, Điều 2 Công ước 100 yêu cầu mỗi quốc gia thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương thức hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích và trong chừng mực phù hợp với các phương thức đó, bảo đảm việc áp dụng nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với những công việc có giá trị ngang nhau cho mọi người lao động, trong đó biện pháp quan trọng nhất là thông qua các quy định của pháp luật.

Mặc dù Việt Nam đã có một hệ thống pháp luật lao động tương đối đầy đủ và tiến bộ, nhưng “trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, Bộ, cơ quan ngang Bộ có trách nhiệm rà soát văn bản quy phạm pháp luật hiện hành để sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ, ban hành mới theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung, hủy bỏ, ban hành mới văn bản quy phạm pháp luật nhằm bảo đảm bình đẳng giới trong lĩnh vực mà mình quản lý” (Khoản 1 Điều 27 Luật Bình đẳng giới). Đặc biệt việc xem xét sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động đang được tiến hành ở Việt Nam là một cơ hội tốt để xem xét các quy định của Bộ luật theo hướng bảo đảm bình đẳng giới thực chất trong pháp luật về lao động.

6.1.1. Trước mắt

6.1.1.1. Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động nhằm bảo đảm bình đẳng giới thực chất về cơ hội, đối xử và thu nhập

- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Theo định nghĩa tại Điều 1 Công ước 100 thì quy định phụ nữ nghỉ hưu trước nam giới 5 tuổi là một quy định thể hiện sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính. Quy định này không những đã trực tiếp loại trừ phụ nữ ở tuổi 55 ra khỏi công việc mà họ đang làm, mà còn hạn chế sự bình đẳng về cơ hội được tuyển dụng, đào tạo và thăng tiến trong suốt cuộc đời lao động của họ.

Năm 2001, khi xem xét tình hình thực hiện Công ước xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ ở Việt Nam, Ủy ban về xóa bỏ sự phân biệt đối xử chống lại phụ nữ đã bày tỏ mối quan ngại về sự khác biệt trong độ tuổi nghỉ hưu của phụ nữ với nam giới và rằng điều này tác động tiêu cực tới

phúc lợi kinh tế của phụ nữ. Ủy ban khuyến nghị Việt Nam cần xem xét các điều khoản pháp luật hiện hành liên quan tới độ tuổi nghỉ hưu của phụ nữ và nam giới với quan điểm bảo đảm rằng phụ nữ được tiếp tục tham gia lao động sản xuất trên cơ sở bình đẳng với nam giới⁶⁴.

Tuổi hưu của lao động nữ là vấn đề đã được đặt ra nghiên cứu xem xét từ lâu trên các diễn đàn về bình đẳng giới ở Việt Nam. Trong Báo cáo giải trình, tiếp thu chỉnh lý dự thảo Luật Bình đẳng giới, số 578/BC-UBTVQH11, 2006, “Ủy ban thường vụ Quốc hội thấy rằng, vấn đề tuổi nghỉ hưu của người lao động còn nhiều ý kiến khác nhau vì liên quan đến quyền lợi trực tiếp của hàng triệu người lao động nên cần tiếp tục nghiên cứu, khảo sát, tổng kết thực tiễn, lấy ý kiến rộng rãi các tầng lớp nhân dân để làm cơ sở sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến tuổi nghỉ hưu và hưởng chế độ hưu trí cho phù hợp”.

Việc nghiên cứu và trình Chính phủ giải pháp về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ đã được đề cập trực tiếp trong Báo cáo quốc gia lần thứ 5 và 6 của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam về tình hình thực hiện Công ước Liên hiệp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.

Xóa bỏ khoảng cách giới trong lao động việc làm, thực hiện nghĩa vụ của Quốc gia thành viên Công ước 100 và 111, yêu cầu chúng ta phải đẩy nhanh quá trình nghiên cứu, xem xét điều chỉnh tuổi hưu của lao động nữ.

- Nghiên cứu, sửa đổi Điều 112 của Bộ luật Lao động

Điều 112 Bộ luật Lao động là một biện pháp bảo vệ người mẹ, tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện tốt thiên chức làm mẹ. Nhưng như trên đã phân tích nếu lao động nữ thực hiện quyền đó thì sẽ không được hưởng chế độ thai sản và nhất là sau khi nghỉ sinh con sẽ lại phải đi tìm chỗ làm mới – một công việc vốn rất khó khăn với lao động nữ. Vì vậy cần sửa đổi Điều 112 theo hướng lao động nữ có quyền tạm hoãn hợp đồng lao động nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Việc hoãn hợp đồng lao động trong trường hợp này không làm ảnh hưởng đến quyền nghỉ thai sản của nữ lao động và khi hết thời hạn nghỉ thai sản thì lao động nữ được trở lại làm việc.

⁶⁴ Kết luận và khuyến nghị của Ủy ban xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ tại các cuộc họp lần thứ 518 và 519 trong ngày 11 – 7 - 2001

- Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Điều 114 của Bộ luật Lao động

Quy định lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là điều cần thiết để người mẹ có thể phục hồi sức khỏe bản thân và có được nguồn sữa tốt nuôi con. Nhưng trên quan điểm bình đẳng giới thì người bố cũng cần phải chia sẻ việc chăm sóc con nhỏ, nên Điều 114 cần được sửa đổi, bổ sung theo hướng quy định người bố - là lao động nam có quyền nghỉ để chăm sóc vợ con một thời gian nhất định; đồng thời cho phép người chồng có thể nghỉ thay vợ, sau khi người vợ đã nghỉ được một thời gian nhất định để phục hồi sức khỏe.

- Lòng ghép giới vấn đề bình đẳng giới trong sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động

Nội dung giới có trong tất cả các chế định của Bộ luật Lao động vì vậy để bảo đảm bình đẳng giới về cơ hội, đối xử và thu nhập theo chuẩn mực của Công ước 100 và Công ước 111, cần phải thực hiện nghiêm túc các quy định về lòng ghép vấn đề bình đẳng giới trong sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động.

6.1.1.2. Nghiên cứu, xem xét sửa đổi những quy định gián tiếp tạo ra sự phân biệt đối xử về cơ hội, đối xử trong việc làm, nghề nghiệp và trong thu nhập của lao động nam và lao động nữ

Để thực hiện Công ước 100 và 111, không những phải nghiên cứu sửa đổi những quy định có tính chất phân biệt đối xử một cách trực tiếp mà còn phải xem xét sửa đổi những quy định gián tiếp tạo ra sự phân biệt đối xử. Nhiều quy định hiện hành trong pháp luật Việt Nam là những quy định trung tính về giới, không thấy có sự phân biệt nam, nữ, nhưng khi thực hiện chỉ mang lại lợi ích cho những người thuộc về một giới tính nhất định.

Mục tiêu bình đẳng giới của Việt Nam đã được khẳng định trong Luật Bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ. Bình đẳng thực chất không chỉ quan tâm đến quy định bình đẳng mà còn quan tâm đến kết quả bình đẳng. Vì vậy cần sớm nghiên cứu, xem xét để sửa đổi những quy định gián tiếp tạo ra sự phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới tính.

- Nghiên cứu, sửa đổi quy định hướng dẫn thi hành Luật thi đua khen thưởng hạn chế quyền xét thi đua khen thưởng của nữ lao động nghỉ sinh con

Quy định người lao động nghỉ việc từ 40 ngày trở lên trong 1 năm thì không được quyền xét thi đua khen thưởng, không hề có sự phân biệt nam nữ. Nhưng khi thực hiện thì người ta thấy hầu hết lao động nữ đều bị ảnh hưởng bởi quy định này, vì hầu hết lao động nữ đều có thời gian nghỉ thai sản. Vì thế quy định này đã hạn chế cơ hội được bình bầu thi đua khen thưởng đối với lao động nữ.

Việc bảo vệ sức khỏe của người lao động là cần thiết nhưng trên quan điểm bình đẳng giới thì phải là bảo đảm sức khỏe cho các lao động nam và lao động nữ bằng các việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn cho họ. Vì vậy, Danh mục có tới hơn 80 công việc phụ nữ hoặc phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ không được làm cần được nghiên cứu xem xét.

- Nghiên cứu, xem xét những quy định có tính chất “ưu tiên” đối với lao động nữ chưa phù hợp

Thực chất đây là những biện pháp đặc biệt tạm thời theo quy định của Điều 4 Công ước CEDAW và là biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và chính sách bảo vệ và hỗ trợ người mẹ theo quy định tại Điều 6 Luật Bình đẳng giới. Những quy định này là cần thiết và không bị coi là phân biệt đối xử về giới. Nhưng mô hình bình đẳng thực chất yêu cầu nó phải tạo ra kết quả là “bảo vệ, hỗ trợ người mẹ” và “thúc đẩy bình đẳng giới”. Vì vậy, nếu khi thực hiện các quy định đó lại tạo ra kết quả ngược lại thì phải nghiên cứu để tìm ra nguyên nhân dẫn đến kết quả không mong muốn đó, nếu là do chính bản thân các quy định pháp luật thì phải sửa đổi các quy định đó.

Ví dụ: Những quy định về trách nhiệm đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ, quy định về điều kiện để hưởng chính sách ưu đãi về thuế đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong Nghị định 23/1996/NĐ-CP.

- Từng bước nghiên cứu sửa đổi, bổ sung pháp luật theo hướng mở rộng phạm vi điều chỉnh đến quan hệ lao động ở khu vực phi kết cấu

6.1.2. Lâu dài

- Cho đến hiện nay, pháp luật Việt Nam mới chỉ quy định về việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc như nhau (giống nhau) mà chưa có quy định về việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ cho những công việc có giá trị như nhau. Để thực hiện nghĩa vụ của quốc gia thành viên Công ước, để bảo đảm mục tiêu bình đẳng giới trong lao động cần từng bước nghiên cứu sửa đổi, bổ sung pháp luật cho phù hợp với quy định của Công ước 100 là phải trả công bằng đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho công việc có giá trị ngang nhau.

6.2. Giải pháp tổ chức thực hiện

6.2.1. Nghiên cứu

Để rút ngắn khoảng cách giới về cơ hội, đối xử trong việc làm và trong thu nhập, thực hiện nghĩa vụ của quốc gia thành viên Công ước 100, 111, hoạt động nghiên cứu là vô cùng quan trọng. Hoạt động nghiên cứu được tiến hành trong khuôn khổ các chương trình, dự án nghiên cứu sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật (biện pháp pháp lý). Đồng thời các hoạt động nghiên cứu cũng có thể và cần phải tiến hành trước một bước để vận động chính sách.

6.2.2. Tổng kết, đánh giá việc thực hiện pháp luật đối với lao động nữ

Việc tổng kết đánh giá trước hết tập trung vào việc thực hiện các quy định liên quan đến bình đẳng về cơ hội, đối xử trong việc làm và nghề nghiệp và trong thu nhập của phụ nữ: thời gian biểu linh hoạt cho lao động nữ, ưu đãi thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, chấm dứt hợp đồng với lao động nữ làm cơ sở đề xuất sửa đổi bổ sung pháp luật nhằm bảo đảm thực hiện pháp luật về bình đẳng giới (Luật Bình đẳng giới, Công ước 100, 111, CEDAW...)

6.2.3. Thông tin, giáo dục, truyền thông về giới và bình đẳng giới

Định kiến giới là nguyên nhân sâu xa dẫn đến khoảng cách giới trong lĩnh vực lao động, việc làm và thu nhập. Luật Bình đẳng giới quy định thông tin, giáo dục truyền thông về giới và pháp luật về bình đẳng giới là một trong các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới.

6.2.4. Tuyên truyền pháp luật về bình đẳng giới

Tuyên truyền pháp luật về bình đẳng giới nói chung và Luật Bình đẳng giới nói riêng giúp cho lao động nữ hiểu được quyền và cách thức tự bảo vệ của mình. Các Công ước quốc tế liên quan đến bình đẳng giới mà Việt Nam là thành viên, bao gồm Công ước 100, 111 là một phần của pháp luật về bình đẳng giới của Việt Nam. Việc tuyên truyền, phổ biến các công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên cũng là một hoạt động quan trọng trong kế hoạch thực hiện công ước⁶⁵.

6.2.5. Truyền thông nâng cao nhận thức của xã hội về trách nhiệm của nam giới đối với các công việc gia đình và chăm sóc con.

Phụ nữ tham gia ngày càng đông đảo vào lực lượng lao động xã hội, nhưng sự chia sẻ công việc gia đình và chăm sóc con của nam giới thì vẫn còn khá “khiêm tốn”. Thay đổi nhận thức và hành vi của nam giới đối với các công việc gia đình là biện pháp quan trọng xóa bỏ khoảng cách giới.

Luật Bình đẳng giới khuyến khích các cơ quan, tổ chức ngoài khu vực nhà nước cho nam nghỉ hưởng nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con. Nhưng để quy định này được thực hiện thì cần có những chiến dịch truyền thông để thay đổi nhận thức của cả cộng đồng về vai trò của nam giới trong việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc sức khỏe sinh sản của vợ và chăm sóc con.

6.2.6. Tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật về bình đẳng giới.

Ngày 10 tháng 6 năm 2009, Nghị định số 55/2009/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới đã được ban hành. Đây là công cụ pháp lý quan trọng để xử phạt vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong các lĩnh vực và gia đình, trong đó có các hành vi vi phạm hành chính về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động và hình thức xử phạt. Tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm sẽ góp phần để giáo dục thói quen chấp hành các quy định pháp luật về bình đẳng giới trong lao động.

6.2.7. Củng cố hệ thống thông tin về thị trường lao động có tách biệt theo giới tính

⁶⁵. Luật ký kết, gia nhập và thực hiện điều ước quốc tế

Thiếu thông tin về thị trường lao động, đặc biệt là thông tin có tách biệt theo giới tính là một trở ngại lớn trong việc nhận diện bất bình đẳng giới cũng như do lường mọi tiến bộ đạt được trong việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới. Một hệ thống thông tin đầy đủ về thị trường lao động có tách biệt theo giới tính sẽ là một công cụ quan trọng góp phần xóa bỏ khoảng cách giới về cơ hội, đối xử trong lao động, việc làm và thu nhập.

6.2.8. Hợp tác quốc tế

Bất bình đẳng nam nữ là một vấn đề có tính lịch sử và tính toàn cầu. Vì vậy, hợp tác quốc tế trong đấu tranh vì bình đẳng giới là hoạt động cần thiết. Cuộc đấu tranh xóa bỏ khoảng cách giới trong lao động nói chung, nhất là trong thu nhập là cuộc đấu tranh khó khăn, gian khổ. Nghiên cứu, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với các nước có cùng điều kiện kinh tế xã hội là việc sẽ giúp rút chúng ta nhanh chóng rút ngắn được khoảng cách hiện tại.

Đã có rất nhiều sáng kiến đề hỗ trợ, thúc đẩy và đảm bảo thực thi pháp luật về bình đẳng giới trong lao động ở các nước trên thế giới cũng như khu vực Đông Á. Việt Nam cần phải và có thể trao đổi học tập những kinh nghiệm phù hợp.

KẾT LUẬN

Xóa bỏ sự phân biệt đối xử giữa lao động nữ và lao động nam trong lĩnh vực việc làm, tiền lương cũng như các lĩnh vực khác để dẫn đến sự bình đẳng giới thực chất là cuộc đấu tranh lâu dài bền bỉ của phong trào đấu tranh cho quyền bình đẳng nam nữ. Đây đồng thời cũng là mục tiêu phấn đấu của Việt Nam và hầu hết các quốc gia trên thế giới trong sự nghiệp giải phóng phụ nữ, đảm bảo nam nữ bình quyền.

Hơn 10 năm qua, kể từ khi phê chuẩn Công ước số 100 và 111 của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO, Việt Nam đã hết sức nỗ lực trong việc thực hiện các cam kết của mình đối với Công ước. Những nỗ lực đó được thể hiện rõ ở việc hoàn thiện hơn nữa hệ thống luật pháp nhằm tạo ra cơ sở pháp lý đầy đủ bền vững cùng với những thiết chế hiệu quả đảm bảo việc thực hiện những quyền của phụ nữ đã được đề ra trong Công ước.

Hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay về cơ bản đã thể hiện được tinh thần của Công ước số 100 và 111 trong việc xóa bỏ sự phân biệt đối xử về giới trong lĩnh vực việc làm cũng như trả công lao động đồng thời thiết lập một địa vị pháp lý bình đẳng cho họ trên phương diện này. Trong khuôn khổ chính sách và pháp luật, người lao động không bị phân biệt đối xử về giới tính trong lĩnh vực việc làm cũng như trong tuyển dụng lao động, sử dụng lao động, đảm bảo việc làm. Đồng thời tiền lương trả cho người lao động cũng được căn cứ vào năng suất chất lượng, hiệu quả công việc chứ không căn cứ vào đó là lao động nam hay lao động nữ. Đặc biệt, pháp luật còn có một số quy định dành riêng cho lao động nữ cho phù hợp với yếu tố đặc thù của họ. Đây được coi là biện pháp nhằm thúc đẩy việc bình đẳng giới. Điều đó đã khiến cho vị thế của lao động nữ được nâng cao và bình đẳng với nam giới.

Tuy nhiên, Pháp luật Việt Nam vẫn còn một số quy định mang tính phân biệt đối xử (đặc biệt là đối xử gián tiếp) giữa lao động nam và lao động nữ trong cơ hội việc làm. Pháp luật Việt Nam cũng chưa quy định về việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ khi làm những công việc có giá trị ngang nhau mà mới chỉ quy định việc trả lương công bằng giữa lao động nam và lao động nữ khi làm những công việc như nhau.

Thực tế ở Việt Nam hiện nay còn tồn tại hiện tượng phân biệt đối xử về giới trong lĩnh vực tuyển dụng, sử dụng và trả công lao động vì nhiều

nguyên nhân khác nhau. Bình đẳng thực chất chưa được đảm bảo cho lao động nam và lao động nữ. Điều đó được thể hiện rõ ở cơ hội học hành, thăng tiến (do phụ nữ phải gánh nặng trách nhiệm gia đình), độ tuổi nghỉ hưu. Vì vậy, để có thể đạt được bình đẳng thực chất giữa nam và nữ cần có những chính sách hợp lý, đồng thời đầu tư phát triển các dịch vụ xã hội, nâng cao nhận thức về giới để phụ nữ không phải chịu một mình gánh nặng về trách nhiệm gia đình, tạo cơ hội cho nữ giới phát triển. Đây là những thách thức không nhỏ đối với Việt Nam trong tiến trình thực hiện Công ước cũng như hội nhập quốc tế.

Để thực hiện tốt hơn Công ước, Việt Nam vẫn cần phải vượt qua một số các rào cản, khó khăn. Đó là những khó khăn từ những tư tưởng phong kiến trọng nam khinh nữ, quan niệm lệch lạc còn rơi rớt trong xã hội về vai trò người phụ nữ, từ những hạn chế của nền sản xuất còn nhiều yếu kém khiến trình độ của người phụ nữ không được nâng cao đến những mặt còn chưa hoàn thiện của hệ thống pháp luật và các công cụ thực hiện pháp luật. Do đó, Nhà nước Việt Nam, nhân dân Việt Nam và đặc biệt là phụ nữ Việt Nam cần phải nâng cao hơn nữa quyết tâm xóa bỏ mọi sự phân biệt đối với phụ nữ, đạt đến sự bình đẳng giới thực chất giữa nam và nữ. Song cũng cần lưu ý rằng sự quyết tâm đó không thể tách rời với sự nỗ lực chung của cộng đồng quốc tế trong việc giải quyết những vấn đề đặt ra đối với sự tiến bộ của phụ nữ, bình đẳng giới cũng như sự đoàn kết, hợp tác quốc tế.

Hy vọng rằng Việt Nam cũng như các quốc gia trên thế giới càng ngày sẽ càng thực hiện tốt hơn nữa các cam kết đối với các Công ước số 100 và 111 của Tổ chức Lao động Quốc tế. Thực hiện tốt hai Công ước này cũng sẽ góp phần giúp chúng ta thực hiện tốt Công ước CEDAW của Liên Hợp Quốc, tiến tới xóa bỏ hoàn toàn sự phân biệt đối xử giữa nam và nữ ở tất cả các lĩnh vực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo về những vấn đề liên quan đến công ước 100 và 111, năm 2008, Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội
2. Báo cáo kết quả điều tra về tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với lao động nữ tại các doanh nghiệp khảo sát, năm 2008, Ban nữ công Tổng liên đoàn lao động Việt Nam
3. Báo cáo số 63/BC-CP của Chính phủ ngày 8/5/2009 về việc thực hiện các mục tiêu Quốc gia về bình đẳng giới
4. Báo cáo sơ kết thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam giai đoạn 2006-2010 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư
5. Báo cáo quốc gia lần thứ 2 về tình hình thực hiện công ước liên hợp quốc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ, năm 1999, Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển Châu Á, Vụ phát triển Quốc Tế Vương quốc Anh, Cơ quan Phát triển Quốc tế Canada, Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, www.sggp.org.vn, 2009
6. Báo cáo kết quả giám sát tình hình thực hiện bình đẳng giới và việc triển khai thi hành Luật Bình đẳng giới, Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội
7. Báo Đất Việt, ngày 28 tháng 11.2009
8. Báo điện tử Đảng Cộng sản, tháng 12.2009
9. Báo cáo đánh giá thực trạng an ninh linh hoạt cấp doanh nghiệp, năm 2009, Viện khoa học Lao động Xã hội
10. Bình đẳng giới: hiện trạng chính sách và pháp luật, năm 2004, Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội
11. Bình đẳng giới ở nước ta, TS Lê Thị Quý
12. Bộ luật Lao động năm 1994 và các lần sửa đổi năm 2002, 2006, 2007

13. Cảnh báo về cân bằng giới tính, BBC news
14. Con đường tới bình đẳng giới – Unifem, Gtz
15. Dân số Việt Nam – Những đặc điểm nổi bật, PGS-TS Nguyễn Đình Cử, Viện trưởng Viện Dân số và các vấn đề xã hội, Đại học Kinh tế quốc dân
16. Đánh giá việc thực thi pháp luật lao động đối với lao động nữ, 2009
17. Hội thảo pháp luật về bình đẳng giới, Hội An, ngày 13 -15 tháng 4 năm 2006, Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội
18. Kết quả điều tra lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp năm 2009 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
19. Kết luận và khuyến nghị của Ủy ban xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ tại các cuộc họp lần thứ 518 và 519 trong ngày 11/7/2001
20. Lao động nhập cư gồng mình trong khủng hoảng kinh tế, Vũ Quỳnh, www.vnEconomy 2009
21. Luật ký kết, gia nhập và thực hiện điều ước quốc tế
22. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006
23. Luật Bình đẳng giới năm 2006
24. Luật Dạy nghề năm 2006
25. Lê Văn Duyệt, Nguyễn Văn Phái, Tổng cục Thống kê, 2009
26. Lương ngành hàng không gấp 10 lần ngành giấy da, dantri.com, tháng 12/2009

27. Nữ giới và nam giới Việt Nam thập kỷ 90, Tổng cục Thống kê năm 2002
28. Nghị định 23/NĐ-CP/1996 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động nữ
29. Nghị định 114/2002/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương
30. Nghị định 33/2003/NĐ-CP về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất
31. Pháp luật về lao động nữ: Ai xây dựng nhà trẻ, Tiến sĩ Lê Văn Diêu Phân tích tình hình và đề xuất chính sách nhằm tăng cường tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam, năm 2000, Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
32. Pháp luật lao động Việt Nam với quyền bình đẳng của lao động nữ theo Công ước Cedaw - Những nội dung cơ bản và hướng hoàn thiện, Nguyễn Thị Kim Phụng, Đại học Luật Hà Nội
33. Phụ nữ và tiến bộ số 1, 2, 5, 9 năm 2009, Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam
34. Quyết định 04/2006/QĐ – BNV của Bộ Nội vụ ngày 25/01/2006.
35. Số liệu thống kê về giới ở Việt Nam, Thông tấn xã Việt Nam
36. Tạp chí Cộng sản điện tử, 2009
37. Tạp chí kinh tế và dự báo số 20, tháng 10/2008
38. Tiền lương tối thiểu phương pháp xác định và quy định hiện hành, Viện khoa học lao động và Xã hội Trung tâm nghiên cứu khoa học lao động nữ và giới
39. Tình hình về lao động và việc làm của phụ nữ Việt Nam, Lê Văn Duy, Nguyễn Văn Phái, Tổng cục Thống kê (Bài trình bày tại Hội thảo của Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội)

40. Tình hình kinh tế - xã hội năm 2009, Tổng cục Thống kê
41. Thông tư 03/TTLB ngày 28/11/1994 của Bộ LĐ-TBXH và Bộ Y tế về các công việc không sử dụng lao động nữ
42. Thông tư 03/LĐTBXH ngày 13/1/1997 hướng dẫn Nghị định 23/NĐ-CP/1996
43. Thông tư số 79/1997/TT-BTC hướng dẫn nghị định 23/NĐ-CP/1996
44. Thực trạng và giải pháp thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới, năm 2009, Nguyễn Thị Kim Ngân, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
45. Thực trạng và giải pháp thực hiện chính sách, pháp luật lao động đối với lao động nữ - nhìn từ góc độ bình đẳng giới
46. Thực trạng dân số Việt Nam 2007, Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA)
47. Thực trạng dân số Việt Nam 2008, Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA)
48. Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam, năm 2009, Phạm Ngọc Tiến - Vụ trưởng Vụ Bình đẳng giới, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội, Bình đẳng giới: hiện trạng chính sách và pháp luật, 2004, trang 67
49. Tổng quan về xã hội Việt Nam trong quá trình đổi mới để phát triển và hội nhập quốc tế, GS-TS Phạm Xuân Nam, Viện Khoa học xã hội Việt Nam
50. Vấn đề giới và phát triển ở Việt Nam, PGS-TS Lê Thị Quý, Trung tâm nghiên cứu giới và phát triển, Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn
51. Việc làm, thu nhập và bình đẳng giới ở Đông Á: Hướng dẫn thực hiện, Nelien Haspels và Eva Majurin, Văn phòng khu vực Đông Á, ILO, Bang Kok 2008

52. 25 năm thực hiện công ước về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) thực tiễn tại Việt Nam, 2006, Quỹ phát triển phụ nữ liên hợp quốc, Viện nghiên cứu quyền con người, Cơ quan phát triển quốc tế Canada
53. 60 năm kinh tế - xã hội Việt Nam, Thông tấn xã Việt Nam