

Bình đẳng trong thu nhập đối với lao động nữ ở Việt Nam

Trần Thị Hồng

Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới

Tóm tắt: Bài viết phân tích các quy định pháp lý về quyền bình đẳng trong thu nhập của lao động nam và lao động nữ, nhận diện tình hình thực hiện các quy định này trên thực tế tại Việt Nam. Trên cơ sở tổng quan tài liệu, bài viết chỉ ra rằng các quy định pháp luật của Việt Nam về bình đẳng giới trong trả công tương đối phù hợp với các quy định của luật pháp quốc tế. Luật pháp Việt Nam đã xác định việc phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dẫn đến chênh lệch về thu nhập hoặc việc áp dụng mức lương khác nhau cho người lao động có cùng trình độ, năng lực nhưng khác biệt về giới tính là hành vi vi phạm pháp luật. Trên thực tế, mặc dù khoảng cách giới trong thu nhập đang ngày càng được thu hẹp nhưng mức thu nhập của lao động nữ vẫn luôn thấp hơn so với thu nhập của lao động nam ở các loại hình doanh nghiệp trong nhiều năm qua. Thực trạng này có thể là hệ quả của sự phân biệt đối xử trực tiếp theo giới tính nhưng phần lớn được lý giải bởi sự phân biệt đối xử theo giới gián tiếp như định kiến giới trong tuyển dụng, khác biệt giới trong vị trí việc làm và thời gian làm việc⁽¹⁾.

Từ khóa: Lao động nữ; Khoảng cách giới trong trả công; Bình đẳng giới trong thu nhập.

1. Đặt vấn đề

Quyền có việc làm và được đối xử công bằng trong thu nhập là một trong những quyền cơ bản của con người. Sự ra đời của Công ước về trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau năm 1951 (Công ước 100 - ILO) đã đánh dấu bước ngoặt quan trọng trong chặng đường đấu tranh đảm bảo sự công bằng cho những người lao động yếu thế trên toàn thế giới. Tuy nhiên, nghiên cứu của Oxfam (2016) chỉ ra rằng tỷ lệ việc làm của phụ nữ châu Á trong tổng số việc làm tương đối cao nhưng nhiều phụ nữ có việc làm hơn không có nghĩa là bình đẳng giới được cải thiện. Phụ nữ và nam giới trên khắp châu Á tiếp tục chịu đựng sự khác biệt về địa vị, tiền lương và tiếp cận các quyền tại nơi làm việc. Theo Báo cáo Lương toàn cầu 2016-2017, khoảng cách giới trong thu nhập mặc dù đang ngày càng được thu hẹp nhưng vẫn chưa cân bằng ở hầu hết các quốc gia (với các quốc gia có dữ liệu để tính toán chênh lệch giới về thu nhập). Mặc dù hầu hết các quốc gia đều đã thông qua luật pháp đối xử bình đẳng với phụ nữ trong thị trường lao động song số liệu cho thấy mức lương trung bình của phụ nữ thấp hơn nam giới, dao động từ 4 đến khoảng 40 phần trăm. Báo cáo cũng chỉ ra rằng tình trạng bất bình đẳng về khoảng cách lương xảy ra ở tất cả các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp có mức lương trung bình cao (ILO, 2016). Trước thực tế đó, từ năm 2011, khung hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền của Liên hiệp quốc đã nêu hai thách thức đối với các công ty trong việc giải quyết tiền lương đủ sống trong chuỗi cung ứng của mình: (i) tìm hiểu nguyên nhân gốc rễ làm tăng các tác động bất lợi về tiền lương; và (ii) xác định công ty có thể sử dụng ảnh hưởng của mình như thế nào để giảm thiểu những tác động bất lợi này (Oxfam, 2016).

Là thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Việt Nam đã phê chuẩn Công ước 100 - ILO vào năm 1997 và đã nỗ lực nội luật hóa Công ước, dựa nguyên tắc cấm phân biệt đối xử về nghề nghiệp - việc làm vào trong pháp luật Việt Nam nhằm tạo cơ sở pháp lý để đảm bảo quyền bình đẳng trong việc làm và nghề nghiệp cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Đến nay, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - việc làm. Số liệu điều tra về lao động - việc làm năm 2016 cho biết tỷ lệ nữ trong độ tuổi lao động có việc làm là 70,7% so với tỷ lệ của nam là 79,8%. Như vậy, chỉ số khoảng cách giới về tỷ lệ lao động có việc làm là 0,88 điểm, thể hiện mức độ bất bình đẳng giới không quá lớn. Tuy nhiên, tiền lương trung bình của lao động nữ luôn thấp hơn của lao động nam trong giai đoạn 2009 – 2017 ở tất cả các loại hình kinh tế.

Sự khác biệt giới về thu nhập đặt ra những vấn đề cần lời giải đáp như: Pháp luật Việt Nam quy định như thế nào về bình đẳng giới trong thu nhập/tiền công? Liệu những quy định pháp luật hiện hành liên quan đến đối xử công bằng trong thu nhập có giúp đảm bảo bình đẳng giới trong thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp? Những yếu tố nào tạo ra bất bình đẳng giới trong thu nhập?

2. Phương pháp phân tích

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích, tổng quan tài liệu thứ cấp để nhận diện vấn đề nghiên cứu, giải đáp các câu hỏi nghiên cứu đặt ra. Các tài liệu thứ cấp gồm văn bản pháp luật, các báo cáo nghiên cứu đã được thực hiện, các nguồn số liệu thống kê cấp quốc gia có liên quan đến lao động – việc làm. Phương pháp phân tích so sánh được sử dụng nhằm rà soát xem pháp luật Việt Nam đã phù hợp với các quy định về quyền bình đẳng của phụ nữ trong thu nhập so với khung luật pháp quốc tế.

3. Những phát hiện chính

3.1. Quy định pháp lý về quyền được trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ

Quyền được trả công bình đẳng là vấn đề có ý nghĩa quan trọng không chỉ với mỗi cá nhân mà còn với sự phát triển kinh tế, xã hội của một quốc gia. Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền năm 1948 ghi nhận các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa, trong đó ghi nhận rõ quyền được trả lương ngang nhau cho những công việc như nhau, được trả lương xứng đáng và hợp lý để bảo đảm cho một cuộc sống có đầy đủ giá trị nhân phẩm (Điều 23). Năm 1951, Công ước 100 - ILO được ban hành, quy định mỗi nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả công, phải khuyến khích, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với một công việc có giá trị ngang nhau (mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới tính). Năm 1979, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) được thông qua với điều 11 quy định các quốc gia thành viên phải áp dụng các biện pháp thích hợp để đảm bảo quyền được trả thù lao bình đẳng, kể cả trong việc hưởng các phúc lợi, được trả lương như nhau khi làm những công việc có giá trị ngang nhau, cũng như được đối xử như nhau trong việc đánh giá chất lượng công việc.

Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong cải thiện các quy định pháp lý đảm bảo đối xử công bằng giữa lao động nam và lao động nữ. Các cam kết

chính trị của Chính phủ Việt Nam về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ ở lĩnh vực lao động - việc làm đã được thể hiện qua việc tham gia các công ước quốc tế và lồng ghép giới trong nhiều văn bản ở cấp quốc gia. Mục tiêu bình đẳng giới được ghi nhận trong Hiến pháp Việt Nam từ năm 1946, tiếp tục sửa đổi, bổ sung vào các năm 1959, 1980, 1992 và sửa đổi toàn diện vào năm 2013 với tinh thần kế thừa những quy định tốt đẹp trước đây và tiếp tục hoàn thiện, phát triển các quy định bảo đảm bình đẳng giới và quyền con người trên thực tế. Hiến pháp năm 2013 đã quy định “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới... và nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới (Khoản 1 và Khoản 3, Điều 26). Năm 1997, Việt Nam đã phê chuẩn hai công ước cơ bản của ILO về bình đẳng trong việc làm, cụ thể là 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 Công ước về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (Công ước số 111). Năm 1982, Việt Nam cũng đã chính thức phê chuẩn Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Các văn bản quy phạm pháp luật quan trọng quy định về bình đẳng giới trong trả công là Bộ luật Lao động (2012) và Luật Bình đẳng giới (2006) cùng các văn bản hướng dẫn thi hành luật.

Để làm rõ sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với các quy định quốc tế về đối xử công bằng trong trả công giữa lao động nam và lao động nữ, đồng thời cũng để trả lời câu hỏi pháp luật Việt Nam quy định như thế nào về bình đẳng giới trong thu nhập, bài viết này phân tích một số chỉ số đánh giá quy định pháp luật Việt Nam về đối xử công bằng trong trả công lao động. Những chỉ số này được xác định trên cơ sở Khung nghiên cứu rà soát pháp luật dựa trên Công ước CEDAW do Quỹ Phát triển Phụ nữ Liên hiệp quốc (UNIFEM) xây dựng (xem UNIFEM, 2010).

Việt Nam đã phê chuẩn các công ước quốc tế quy định về đối xử công bằng trong thu nhập giữa lao động nam với lao động nữ và thể hiện các quy định pháp luật này trong văn bản pháp luật Việt Nam hiện hành. Việc thực thi các quy định pháp luật về bình đẳng giới nói chung, trong đó có bình đẳng giới trong thu nhập cũng đã được giao trách nhiệm cho Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội thực hiện với sự giám sát của các cơ quan khác (như Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội). Hành vi trả lương không công bằng giữa lao động nam và lao động nữ vì lý do giới tính hoặc do sự phân công công việc có phân biệt đối xử theo giới tính được xác định là hành vi vi phạm pháp luật và bị xử phạt hành chính. Tuy nhiên, hiện nay chưa có các tiêu chí bình đẳng trong đánh giá công việc để xác định xem

Bảng 1. Các chỉ số đánh giá quy định pháp luật Việt Nam về đối xử công bằng trong trả công lao động

Chỉ số	Quy định pháp luật
Chỉ số 1: Luật pháp có quy định trả công bình đẳng cho các công việc giống nhau và công việc có giá trị ngang nhau không?	Bộ Luật Lao động (Điều 90, Khoản 3) quy định người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau. Luật Bình đẳng giới (Điều 40) xác định một trong các hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới là phân công công việc mang tính phân biệt đối xử giữa nam và nữ dân đến chênh lệch về thu nhập hoặc áp dụng mức trả lương khác nhau cho những người lao động có cùng trình độ, năng lực vì lý do giới tính.
Chỉ số 2: Luật pháp có quy định các tiêu chí bình đẳng trong đánh giá công việc hay không?	Chưa có quy định về các tiêu chí bình đẳng trong đánh giá công việc.
Chỉ số 3: Luật pháp có chỉ định một cơ quan thi hành để đảm bảo tuân thủ các quy định về bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm hay không?	Nghị định 70/2008/NĐ-CP nêu rõ Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về bình đẳng giới. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội được giao trách nhiệm quản lý nhà nước về bình đẳng giới trong phạm vi cả nước (trong đó có bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm).
Chỉ số 4: Luật pháp có chỉ định một cơ quan chịu trách nhiệm giám sát mức độ tuân thủ các quy định về luật bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm không?	Luật Bình đẳng giới (Điều 36) quy định Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Hội đồng Dân tộc, các ủy ban của Quốc hội, đoàn đại biểu Quốc hội và đại biểu Quốc hội trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm giám sát việc thực hiện pháp luật về bình đẳng giới.
Chỉ số 5: Có chế tài xử phạt hành vi phân biệt đối xử trong lĩnh vực việc làm hay không?	Hành vi phân biệt đối xử về giới trong lĩnh vực việc làm được xử phạt hành chính theo các mức phạt cụ thể được quy định tại Nghị định 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới (Điều 8). Các mức xử phạt dao động từ 3.000.000-10.000.000 đồng.
Chỉ số 6: Có chế tài đối với cơ quan giám sát và thi hành khi họ không làm tròn trách nhiệm của mình hay không?	Chỉ có quy định đối với người có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới (bao gồm thanh tra viên, chính thanh tra ngành lao động, thương binh xã hội cũng như các ngành khác, chủ tịch ủy ban nhân dân các cấp) mà sách nhiễu, dung túng, bao che, không xử phạt hoặc xử phạt không kịp thời, không đúng mức, xử phạt vượt quá thẩm quyền quy định thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật (Nghị định 55/2009/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới).

việc trả công có mang tính phân biệt đối xử về giới hay không. Đồng thời, các chế tài xử phạt cơ quan giám sát, thi hành luật pháp về bình đẳng giới cũng chưa đầy đủ. Những điều này có thể sẽ hạn chế việc tuân thủ các quy định pháp luật về bình đẳng giới trong trả công trên thực tế.

3.2. Tình hình đảm bảo quyền đối xử bình đẳng trong thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ tại Việt Nam

3.2.1. Thực trạng bình đẳng giới trong thu nhập

Số liệu thống kê về lao động - việc làm năm 2016 của Tổng cục Thống kê cho thấy tồn tại sự chênh lệch giữa nam và nữ về tiền lương bình quân tháng của lao động từ 15 tuổi trở lên trên cả nước trong tất cả các loại hình kinh tế. Sự chênh lệch giới về tiền lương cao nhất diễn ra ở nhóm lao động khu vực ngoài nhà nước với 15,6% (xem bảng 2).

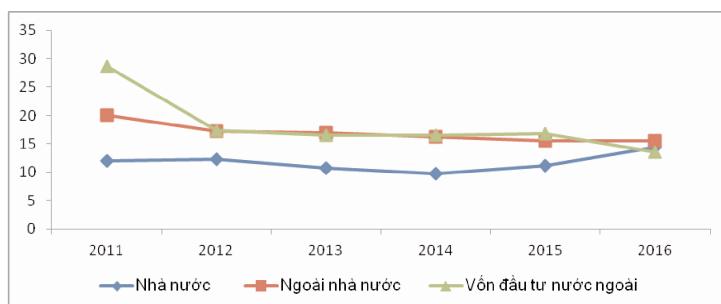
Các báo cáo, nghiên cứu về bình đẳng giới, lao động - việc làm trong

**Bảng 2. Lương bình quân tháng của lao động làm công hưởng lương
(đơn vị: nghìn đồng)**

Loại hình kinh tế	Nam	Nữ	Chung	Khoảng cách lương theo giới (*)
Nhà nước	6.437	5.507	5.990	14,4
Ngoài nhà nước	4.880	4.115	4.605	15,6
Có vốn đầu tư nước ngoài	6.462	5.579	5.856	13,6

(*) Khoảng cách lương theo giới = $(\text{Lương của nam} - \text{lương của nữ}) / \text{lương của nam} * 100\%$

Biểu đồ 1. Tỷ lệ chênh lệch về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ giai đoạn 2011-2016 ở các loại hình kinh tế



5 năm trở lại đây đều khẳng định sự tồn tại của tình trạng bất bình đẳng giới giữa nam và nữ về chế độ tiền lương cho dù đã có thu hẹp đáng kể về khoảng cách (Nước CHXHCNVN, 2015). Thực trạng này cũng được minh chứng bởi số liệu về tiền lương của lao động nam và lao động nữ trong các cuộc điều tra lao động - việc làm từ năm 2011-2016. Số liệu ở biểu đồ 1 cho thấy khoảng cách giới về tiền lương giữa lao động nam và lao động nữ tồn tại nhiều năm qua trong khoảng từ 10% đến 28%. So với năm 2011, tỷ lệ chênh lệch giới về tiền lương có xu hướng giảm ở khu vực ngoài nhà nước nhưng lại có xu hướng tăng nhẹ ở khu vực nhà nước.

3.2.2. Những yếu tố ảnh hưởng tới khác biệt giới trong thu nhập

Các nhà xã hội học và kinh tế học đã có những cách giải thích khác nhau về sự khác biệt trong thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ. Nhìn chung, các yếu tố ảnh hưởng được quy về hai nhóm. Nhóm thứ nhất, Fondazione G.Brodolini (2011) cho rằng nó có thể là kết quả của sự phân biệt đối xử trực tiếp (lao động nữ bị trả lương thấp hơn lao động nam dù đảm nhận công việc có giá trị như nhau). Tình trạng phân biệt đối xử trực tiếp theo giới tính trong tiền lương cũng được El-Haddad, Amirah (2009) thừa nhận. Tác giả này cho rằng phụ nữ nhận được mức lương thấp hơn nam giới không phải vì nam giới có kỹ năng tốt hơn hoặc có trình độ học vấn cao hơn mà vì sự phân biệt đối xử dựa trên giới tính. Nghiên cứu của Oxfam (2016) đã đưa ra dẫn chứng ở một vài quốc gia về tình trạng phụ nữ có xu hướng kiếm được ít tiền hơn dù làm cùng một loại công việc như nam giới. Ở Băng-la-đét, trung bình phụ nữ được trả ít hơn 23,1% mỗi giờ so với nam giới cho cùng một loại công việc. Ở Pa-kit-xtan trong năm 2012, nam lao động nông nghiệp được trả 2,97 đô mỗi ngày trong khi nữ lao động nông nghiệp chỉ được trả 1,68 đô mỗi ngày. Ở Việt Nam, chưa có những nghiên cứu phân tích thấu đáo về việc trả công bình đẳng theo giới cho những công việc có giá trị ngang nhau (như nhau). Nguyên nhân có thể vì sự phức tạp trong việc xác định công việc có giá trị như nhau trong khi thiếu các tiêu chí chuẩn để đánh giá chính xác chất lượng công việc của lao động nam và lao động nữ. Những nghiên cứu đã có thường tìm hiểu tình trạng phân biệt đối xử trong trả lương vì lý do giới tính thông qua việc hỏi ý kiến của người lao động. Vì thế kết quả này có thể mang tính chủ quan (theo nhận định của người lao động) hơn là phản ánh thực tế khách quan. Tuy vậy, đây cũng là nguồn thông tin để nhận diện về sự bất bình đẳng giới trong thu nhập do sự phân biệt đối xử trực tiếp theo giới tính. Số liệu khảo sát về chính sách đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh được thực hiện từ 2004-2008 tại bảy loại hình doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở 30 tỉnh, thành phố với 9.149 mẫu phỏng

vấn cho biết, với câu hỏi “nếu lao động nam và lao động nữ cùng làm một công việc như nhau thì việc hưởng lương có như nhau không?”, chỉ có một tỷ lệ nhỏ khoảng 3% cho rằng lao động nam được trả lương cao hơn so với lao động nữ và 0,7% cho rằng lao động nữ được trả lương cao hơn so với lao động nam (Trần Thị Bích Hằng, 2009). Fondazione G.Brodolini (2011) cho rằng sự phân biệt đối xử trực tiếp này thường được giải quyết có hiệu quả nhờ các quy định pháp lý về trả công bình đẳng.

Nhóm yếu tố thứ hai là sự phân biệt đối xử theo giới gián tiếp trong việc trả công. Những yếu tố này được hình thành từ sự tồn tại, duy trì định kiến giới trong giáo dục, đào tạo, trong tuyển dụng lao động và phân công lao động, trong đánh giá năng lực làm việc của phụ nữ và nam giới. Các yếu tố đó được thể hiện cụ thể như sau.

Thứ nhất, đó là sự khác nhau về vốn con người. Điều này được phản náo thể hiện qua trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ của lao động nam và lao động nữ.

Số liệu điều tra lao động - việc làm năm 2016 của Tổng cục Thống kê cho thấy tỷ lệ lao động nữ chưa học hết tiểu học cao hơn so với lao động nam (15,6% so với 12%). Tỷ lệ lao động nữ có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn so với lao động nam (18% so với 23%). Sự hạn chế hơn về trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật có thể là nguyên nhân khiến cho lao động nữ chiếm tỷ lệ cao hơn ở nhóm lao động giản đơn (40,8% so với 35,4%) và điều này có thể khiến cho mức thu nhập của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam.

Thứ hai, đó là sự phân chia giới trong thị trường lao động. Sự phân chia này xuất phát từ quan niệm khác biệt về giới trong giáo dục và đào tạo. Theo đó, có những ngành nghề được xem là phù hợp với nữ hoặc nam. Quan niệm về sự phù hợp đó khiến cho lao động nữ có xu hướng lựa chọn và tham gia nhiều vào thị trường lao động ở các lĩnh vực được cho là phù hợp với mình. Đồng thời, nó cũng khiến cho các doanh nghiệp cũng có xu hướng lựa chọn giới tính người lao động trong tuyển dụng vị trí công việc ở các ngành nghề khác nhau. ILO Việt Nam cùng với Navigos Search tiến hành rà soát 12.300 quảng cáo việc làm đăng trên bốn cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam (Vietnam Works, Jobstreet, Career Builder và Career Link) từ giữa tháng 11 năm 2014 đến tháng 1 năm 2015, kết quả cho thấy, các công việc mang tính chất kỹ thuật cao (kiến trúc sư, kỹ sư, công nghệ thông tin) hoặc yêu cầu di chuyển (lái xe, khuân vác) chỉ yêu cầu tuyển dụng nam giới. Trong khi đó, phụ nữ được đăng tuyển với các công việc như lễ tân, thư ký, kế toán, nhân sự và hành chính. Đây chính là những sự “phân chia” trên cơ sở giới rõ ràng đối với từng ngành nghề,

lĩnh vực, nói cách khác là tạo ra sự tập trung về giới theo chiều ngang (ILO, 2015). Một nghiên cứu năm 2015 của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILLSA) cũng chỉ ra rằng, ở ba tỉnh/thành phố thực hiện khảo sát, mức lương của phụ nữ thường thấp hơn nam giới (trong khoảng 77% - 91,5% tùy địa bàn) với lý do chính của sự khác biệt là phụ nữ tập trung vào may mặc, giày dép, lắp ráp điện tử – những lĩnh vực có mức thu nhập trung bình; trong khi nam giới tập trung các ngành công nghiệp sản xuất các sản phẩm kim loại hoặc sản phẩm làm từ cao su và chất dẻo – những lĩnh vực có mức thu nhập cao hơn (ILLSA, KWDI, 2015). Bên cạnh đó, ngay khi ở cùng một lĩnh vực, nam giới cũng nhận được mức lương cao hơn do thường đảm nhận những công việc được cho là vất vả hơn hoặc đòi hỏi kỹ thuật hơn. Chẳng hạn trong ngành may mặc – một ngành thường bị coi là của nữ nhưng trong các xí nghiệp may, phần lớn những người thao tác với máy móc là nam vì “chạy máy là công việc của đàn ông”, còn phụ nữ làm những công việc chân tay, kém uy tín hơn nhưng bị coi là thích hợp với phụ nữ (trích lại từ Mai Huy Bích, 2009). Điều đáng lưu ý là ngay cả ở những lĩnh vực lao động nữ, lao động nam vẫn có xu hướng được nhận lương cao hơn do ở vị trí công tác cao hơn (tách biệt giới theo chiều dọc) (Fondazione G.Brodolini, 2011).

Thứ ba, phụ nữ thường hạn chế hơn về thời gian làm việc so với nam giới mà lý do chủ yếu là do gánh nặng công việc gia đình (Hoàng Bá Thịnh, 2008) nên họ bị hạn chế hơn trong thu nhập. Số liệu Điều tra lao động - việc làm năm 2016 cho biết thời gian cho công việc trả công của nam giới thường nhiều hơn so với nữ giới ở các loại hình kinh tế. Ví dụ, số giờ làm việc/tuần của lao động nam ở khu vực doanh nghiệp tư nhân là 50,5 giờ/tuần, trong khi số giờ của lao động nữ ở lĩnh vực này là 49,6 giờ/tuần.

Thứ tư, tình trạng phân biệt về cơ hội và đối xử trong thu nhập giữa lao động nam và lao động nữ vẫn tồn tại còn bởi các nguyên nhân khác. Điều này có thể xuất phát từ tính khả thi của quy định pháp luật, sự nghiêm minh trong thực thi các quy định pháp luật xử lý kịp thời các doanh nghiệp vi phạm chính sách đối với lao động nữ. Đồng thời, cũng do bản thân lao động nữ làm việc trong các khu công nghiệp, doanh nghiệp chưa nhận thức và tự bảo vệ quyền lợi của mình trong khi các tổ chức bảo vệ quyền lợi người lao động ở các khu vực này còn hạn chế. Khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cho thấy tình hình tổ chức và hoạt động Ban Nữ công quần chúng tại các doanh nghiệp ngoài nhà nước khá nhở lẻ, chưa hiệu quả, vấn đề giám sát thực hiện chế độ, chính sách cho lao động nữ chưa được thực hiện thường xuyên, còn dàn trải, mang tính phong trào (Thu Hà, 2017).

4. Kết luận

Qua nghiên cứu các văn bản pháp luật quốc tế, có thể thấy rằng quyền đảm bảo công bằng trong trả lương cho lao động nam và lao động nữ là một trong những quyền hết sức quan trọng và đã được đặc biệt quan tâm nhằm đảm bảo bình đẳng giới. Ở Việt Nam, quyền trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ được ghi nhận không chỉ thông qua việc phê chuẩn các công ước quốc tế mà còn được quy định trong các văn bản pháp luật quốc gia như Hiến pháp, Bộ luật, Luật và các văn bản dưới luật. Vấn đề đáng quan tâm là các quy định pháp lý này còn ở trong tình trạng nặng về định hướng, đặc biệt là thiếu các chế tài cụ thể để luật được thực thi hiệu quả trong cuộc sống. Ví dụ, pháp luật có chế tài xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới trong lao động, có chế tài xử lý người có thẩm quyền xử phạt khi họ không làm tròn trách nhiệm nhưng chưa có chế tài đối với cơ quan giám sát và thi hành khi họ không làm tròn nhiệm vụ. Hay pháp luật quy định việc trả lương không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau nhưng chưa có quy định về các tiêu chí bình đẳng giới trong đánh giá công việc.

Trong những năm qua, Việt Nam vẫn tồn tại khoảng cách giới trong trả công ở các loại hình doanh nghiệp với thu nhập thấp hơn đối với lao động nữ. Sự khác biệt này xuất phát từ nhiều nguyên nhân. Cho đến nay, chưa có đủ bằng chứng để xác định sự khác biệt về tiền công giữa lao động nam và lao động nữ có xuất phát từ sự phân biệt đối xử trực tiếp bởi giới tính người lao động hay không. Sự không bình đẳng thu nhập này phần nhiều được lý giải bởi sự phân biệt đối xử gián tiếp như định kiến giới trong tuyển dụng, sự khác biệt giới trong thời gian làm việc, sự chênh lệch giữa lao động nam và lao động nữ về vốn con người.

Những phân tích trên cho thấy vấn đề đảm bảo quyền bình đẳng trong thu nhập cho lao động nữ cần quan tâm nghiên cứu hơn nữa để có cơ sở để xuất các khuyến nghị nhằm tăng cường cơ sở pháp lý về quyền đảm bảo công bằng cho lao động nữ. Cần có hướng dẫn cụ thể về các quy định pháp luật liên quan đến trả công bình đẳng và tiêu chí bình đẳng đánh giá công việc có giá trị như nhau. Lưu ý rằng một trong những nguyên tắc để đánh giá công việc có giá trị như nhau là đánh giá nội dung công việc (kiến thức, kỹ năng, hoạt động, môi trường làm việc) chứ không phải cá nhân làm việc. Những thay đổi và thực thi trong lĩnh vực luật pháp cần được đi kèm với những thay đổi về chuẩn mực xã hội định hình suy nghĩ về vai trò của nam giới và phụ nữ trong công việc gia đình và công việc tạo thu nhập. Đồng thời, việc đảm bảo sự phân công công việc theo năng lực, không theo giới tính cùng những chính sách, hoạt động hỗ trợ nhằm

cải thiện trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của lao động nữ, giảm thời gian lao động nữ dành cho công việc gia đình cũng sẽ góp phần giảm khoảng cách giới trong thu nhập. ■

Chú thích

⁽¹⁾ Bài viết là sản phẩm của nhiệm vụ khoa học cấp Bộ “Thực hiện quyền được đối xử công bằng và đảm bảo an toàn của lao động nữ ở các doanh nghiệp tại Việt Nam” của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới năm 2017.

Tài liệu trích dẫn

- Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2009. Nghị định 55/2009/NĐ-CP Quy định xử phạt vi phạm hành chính về bình đẳng giới.
- Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2015. Nghị định 88/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 95/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng.
- Đại hội đồng Liên hiệp quốc. 1979. Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ.
- Fondazione G.Brodolini. 2011. *Background note: Responding to unequal pay*.
- Hoàng Bá Thịnh. 2008. *Giáo trình xã hội học về giới*. Nxb. Khoa học xã hội.
- ILLSA, KWDI. 2015. *Status of Employment, the Lives of Female and Male Migrant Workers in Industrial Zones in Vietnam*.
- ILO. 2016. *Global Wage Report 2016 / 17: Wage inequality in the workplace*.
- Mai Huy Bích. 2009. *Giáo trình xã hội học giới*. Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội.
- Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2015. *Báo cáo quốc gia: Kết quả 15 năm thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Việt Nam*.
- Oxfam. 2016. *Tóm lược chính sách: Bị trả lương rẻ mạt và đánh giá thấp: bất bình đẳng đã định hình công việc của phụ nữ tại Châu Á như thế nào?*
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2006. *Luật Bình đẳng giới*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2012. *Bộ luật Lao động*.
- Thu Hà. 2017. Nâng cao chất lượng hoạt động nữ công trên <http://bacongthuong.com.vn/nang-cao-chat-luong-hoat-dong-nu-cong.html>
- Tổ chức Lao động Quốc tế. 1951. 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.
- Tổng cục Thống kê. Báo cáo Điều tra lao động - việc làm các năm 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016.
- Trần Thị Bích Hằng. 2009. “Khác biệt giới liên quan đến tuyển dụng lao động, hợp đồng lao động và trả lương tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh”. *Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới*, quyển 19, số 6, tr 80-90.
- UNIFEM. 2010. *Pháp luật của chúng ta có thúc đẩy bình đẳng giới? Sổ tay nghiên cứu rà soát pháp luật dựa trên công ước CEDAW*.