

ĐÁNH GIÁ QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

● LẠI THỊ TỐ QUYÊN

TÓM TẮT:

Thu nhập chính là động lực của người lao động, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế. Đảm bảo được bình đẳng giới thu nhập không những giải phóng sức lao động, tận dụng nguồn lực, làm lành mạnh thị trường lao động góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Bất bình đẳng trong thu nhập giữa hai giới ngăn cản sự phát triển bình đẳng, từ đó gây ra sự không hiệu quả trong việc sử dụng các nguồn lực trong xã hội. Bài viết bàn về thực trạng quy định riêng của pháp luật lao động về tiền lương của lao động nữ ở Việt Nam và đánh giá thực trạng đó.

Từ khóa: Tiền lương, lao động nữ, bộ luật lao động, điều kiện làm việc.

1. Khái quát chung về tiền lương

Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương trả cho người lao động được căn cứ theo tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, năng suất lao động, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã thực hiện.

Khi tiền lương được trả đúng với sức lao động bỏ ra của người lao động (NLD) nói chung, lao động nữ (LDN) nói riêng và đủ để cho họ trang trải cho cuộc sống thì sẽ giúp cho năng suất lao động, kết quả và hiệu quả sản xuất kinh doanh, mức tăng trưởng của nền kinh tế đạt được như mong muốn, và bản chất động lực làm việc của NLD đều liên quan đến tiền lương, thu nhập được hưởng.

Tiền lương có các chức năng: là thước đo giá trị sức lao động; tái sản xuất sức lao động; chức

năng thuộc về phạm trù vật chất và tinh thần là kích thích sự lao động của NLD, thỏa mãn nhu cầu của NLD.

Thu nhập chính là động lực của người lao động, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả kinh tế. Đảm bảo được bình đẳng giới thu nhập không những giải phóng sức lao động, tận dụng nguồn lực, làm lành mạnh thị trường lao động góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Sự bất bình đẳng giới trong thu nhập là sự khác biệt giữa thu nhập của lao động nam và lao động nữ, mặc dù có cùng các đặc tính năng lực và năng suất lao động.

Bất bình đẳng giới trong thu nhập vừa là một trong những căn nguyên gây ra nghèo đói vừa là yếu tố cản trở lớn đối với quá trình phát triển. Những xã hội có sự bất bình đẳng giới lớn và kéo dài thường phải trả giá là sự nghèo đói, tình trạng suy dinh dưỡng, đau ốm và những nỗi cực khổ

khác ở mức độ lớn hơn. Tăng trưởng kinh tế sẽ mang lại hiệu quả đối với sự giảm mức độ nghèo đói ở những xã hội có sự bình đẳng giới ở mức độ cao hơn. Bất bình đẳng trong thu nhập giữa 2 giới ngăn cản sự phát triển bình đẳng gây ra sự không hiệu quả trong việc sử dụng các nguồn lực trong xã hội.

Tuy nhiên, trên thực tế, tình trạng bất bình đẳng giới trong thu nhập xảy ra ở nhiều quốc gia, đặc biệt là ở các nước đang phát triển. Nguyên nhân của tình trạng này trước hết bắt nguồn từ những quan điểm truyền thống và những tư tưởng định kiến trong các xã hội về sự trọng nam khinh nữ tại nhiều quốc gia. Từ đó dẫn đến sự hạn chế trong các cơ hội để phụ nữ tiếp cận nền giáo dục và đào tạo.

2. Thực trạng quy định về tiền lương của lao động nữ theo pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thi hành ở các doanh nghiệp tại Hà Nội

Việt Nam là nước chịu ảnh hưởng của tư tưởng Nho giáo với tư tưởng trọng nam khinh nữ nên dễ thấy sự bất bình đẳng giới trong thu nhập có nguyên nhân lớn ở tư tưởng bất bình đẳng giới. Những số liệu gần đây cho thấy, sự khác nhau về thu nhập vẫn còn tồn tại, phụ nữ có thu nhập ít hơn nam giới trong mọi ngành nghề. Theo số liệu của Bộ dữ liệu Điều tra mức sống hộ gia đình năm 2012 cho thấy, thu nhập bình quân hàng tháng của phụ nữ chiếm 85% thu nhập của nam, tỷ lệ này ở khu vực nông nghiệp chỉ là 66% và ở khu vực công nghiệp là 78%. Hay báo cáo độc lập của Tổ chức Nông nghiệp và Lương thực Liên hợp quốc ghi nhận: “Lương thực tế trung bình một giờ mà phụ nữ Việt Nam kiếm được chỉ bằng 78% số lượng mà lao động nam kiếm được. Trong khi phụ nữ và nam giới giành thời gian như nhau cho công việc tạo ra thu nhập nhưng phụ nữ phải mất thời gian gấp đôi để làm việc nhà hay làm công việc nội trợ mà không được thù lao”. Trong khi sự bất bình đẳng về thu nhập trong lao động có thể phản ánh sự kết hợp của các yếu tố trong đó có sự khác nhau về trình độ văn hóa, chuyên môn, kinh nghiệm công tác và những nguyên nhân khác cộng với sự phân biệt đối xử, cần phải giải quyết từng phương diện thể hiện sự bất bình đẳng giới này.

Điều 26 Hiến pháp 2013 đã khẳng định: “Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới”, tại khoản 3 Điều 90 BLLĐ 2012 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”. Khoản 1 Điều 154 BLLĐ cũng đã nêu rõ việc không phân biệt nam nữ giữa người lao động với nhau, trong cùng một điều kiện, cùng một công việc như nhau thì NLĐ đều được trả mức tiền lương như nhau. Vì vậy, nhìn chung, có thể nói rằng, pháp luật nước ta không có sự phân biệt về giới trong trả lương và thu nhập.

Tiền lương đóng vai trò chủ yếu trong thực hiện quy luật phân phối lao động, được vận động trong mối quan hệ chặt chẽ với các quy luật khác như điều kiện lao động, các tiêu chuẩn lao động, chế độ làm việc, lợi nhuận, v.v. Tiền lương trả cho NLĐ nói chung, LDN nói riêng phản ánh giá trị sức lao động mà họ đã bỏ ra, là thước đo của giá trị sức lao động. Trong quá trình lao động, NLĐ tiêu hao thể lực và trí lực nhằm chuyển hóa thành giá trị các sản phẩm dịch vụ mà họ được sử dụng và cần có nhiều thứ để bù đắp cho sự tiêu hao đó, để NLĐ có thể tái tạo được thể lực và trí lực phục vụ công việc. Nhìn về góc độ thỏa mãn nhu cầu của NLĐ thì động lực làm việc chủ yếu của họ chính là giá trị của tiền lương mà họ nhận được. Nếu tiền lương nhận được tương xứng với sức lao động mà LDN bỏ ra cả về thời hạn trả lương sẽ giúp cho đời sống kinh tế của LDN được ổn định, đảm bảo được chất lượng cuộc sống của LDN và những người phụ thuộc họ. Từ đó, thúc đẩy sự hăng hái làm việc, động lực làm việc của họ sẽ càng được nâng cao và hiệu quả hơn, giúp ích cho sự phát triển bền vững của DN. Do đó, pháp luật lao động để ra một mức lương tối thiểu, được hiểu là số tiền mà DN trả cho NLĐ làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường và nó phải đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức tối thiểu cho NLĐ nhằm bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng.

Trên cơ sở mức lương tối thiểu đã được quy định bởi Nhà nước, DN và NLĐ sẽ thỏa thuận mức lương tối thiểu trong HĐLĐ hoặc thỏa ước

lao động tập thể (nếu có), lương không được thấp hơn mức lương tối thiểu đó. Lương tối thiểu cũng được dùng làm căn cứ để xác định mức tiền công trên thị trường lao động đối với các loại lao động, là cơ sở để tính các chế độ tiền lương khác (như đơn giá lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp, v.v. mà pháp luật lao động quy định). Hiện nay, có các loại: tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng, và tối thiểu của ngành. Ngoài ra, xuất phát từ đặc điểm lao động khác nhau trong từng ngành nghề và trong điều kiện lao động cụ thể để NSDLĐ xây dựng hệ thống thang, bảng lương. Thang lương bao gồm một số nhất định các bậc và những hệ số tiền tương ứng, mỗi bậc trong thang lương thể hiện mức độ phức tạp và mức tiêu hao lao động của công việc. Thang lương của khu vực sản xuất - kinh doanh bậc khởi điểm gọi là bậc 1 (có thể cao hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu); bảng lương là tương quan tỷ lệ tiền lương giữa các lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà NLĐ đảm nhiệm. Trong khu vực sản xuất - kinh doanh, bảng lương thường để áp cho lao động quản lý, lao động chuyên môn nghiệp vụ, lao động thừa hành phục vụ, lao động trực tiếp sản xuất ở những công việc, ngành nghề không quy định rõ ràng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật. Trong DN, thang, bảng lương được sử dụng làm cơ sở để thỏa thuận tiền lương trong ký kết hợp đồng lao động, xác định đơn giá tiền lương, thực hiện chế độ nâng lương theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể. Đồng và hưởng các chế độ an sinh xã hội, phúc lợi và các chế độ khác theo quy định trong pháp luật lao động. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động để NSDLĐ xây dựng và áp dụng sao cho phù hợp với điều kiện sản xuất - kinh doanh của DN. Thang bảng lương của DNNN sẽ do Nhà nước xây dựng, còn lại thì tùy chủ DN xây dựng, tuy nhiên, khi xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và được đăng ký tại cơ quan lao động cấp tỉnh, thành phố nơi đặt trụ sở chính của DN. Đây là quy định đã giúp nâng tầm quan trọng và vai trò của công đoàn trong DN.

Trên cả nước có hơn 10 triệu NLĐ đang làm việc trong DN thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. LĐN chiếm hơn 70% lực lượng lao động của các ngành xuất khẩu chính như dệt may, da giày, điện tử và 64% trong các KCN.

Theo kết quả đề tài nghiên cứu của Ban Nữ công Tổng LĐLĐ Việt Nam phối hợp cùng tổ chức Action Aid Việt Nam cho thấy: tiền lương, thu nhập của LĐN nhập cư không đủ trang trải cho các chi phí tối thiểu cần thiết, thấp hơn so với nhu cầu cơ bản của cuộc sống: LĐN nhập cư có thu nhập dưới 3 triệu đồng/tháng chiếm 31,3%; từ 3,1 - 4 triệu đồng/tháng chiếm 39,7% và từ 4,1 - 5 triệu đồng/tháng chiếm tỷ lệ 28,6%; trên 5 triệu đồng/tháng chỉ có khoảng 2% và 88,8% trong số LĐN nhập cư bất buộc phải làm thêm giờ để tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống. Đánh giá về thu nhập của mình, có 22,8% LĐN nhập cư cho rằng thu nhập đủ trang trải cuộc sống; 39,2% nói rằng phải chi tiêu tiết kiệm và tằn tiện mới đủ sống; 36,4% nói rằng thu nhập không đủ sống và 1,7% là số ít cho rằng thu nhập có tích lũy.

Bên cạnh đó, vấn đề tiền thưởng cho NLĐ, nhất là LĐN cũng cần được nhắc đến. Cùng với tiền lương thì tiền thưởng, phụ cấp cũng chiếm vai trò quan trọng trong tổng thu nhập của NLĐ. Pháp luật có quy định về nhiều loại phụ cấp (như làm đêm, thêm giờ, độc hại...) nhằm hỗ trợ và bù đắp cho NLĐ nói chung và LĐN nói riêng về những đặc tính đặc thù của họ. Tuy nhiên, điều bất cập ở đây là chưa có các quy định, cơ sở pháp lý nào để kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện trả phụ cấp cho NLĐ. Trên thực tế, lương thưởng của NLĐ là phụ thuộc vào thiện chí của NSDLĐ, họ có thể đưa ra nhiều lý do để cắt khoản viện trợ, bù đắp này. Ví dụ: công ty gặp khó khăn, kinh doanh bị lỗ...

Tính đến hết ngày 31/12/2013, Hà Nội có 147.000 DN, trong đó: 156 DNNN, 4.200 DN FDI và văn phòng đại diện, 142.644 DN dân doanh và 500 DN nằm trong 8 KCN và chế xuất. Tùy vào đặc điểm của từng KCN hoặc tùy đặc điểm ngành nghề mà số lượng LĐN và nam khác nhau, ví dụ như: KCN Bắc Thăng Long số LĐN chiếm 78,5% tổng số lao động trong KCN; KCN Phú Nghĩa có số LĐN chiếm đến 80,7%. Một số KCN

sử dụng NLD là người địa phương như KCN Nội Bài, KCN Quang Minh, KCN Phú Nghĩa, v.v... tuy nhiên, cũng có KCN sử dụng nhiều lao động ngoại tỉnh như: KCN Bắc và Nam Thăng Long. Từ tháng 01/2013, tiền lương tối thiểu Nhà nước quy định ở các KCN là 2.350.000 đồng, nhưng trên thực tế, các DN KCN đều tăng lên 2.515.000 đồng, đặc biệt, một số DN nhiều lao động như Công ty Canon, Công ty Toto, Hoya, Nissei đã trả mức lương tối thiểu lên đến 2.950.000 - 3.000.000 đồng/người/tháng. Bên cạnh đó, các loại phụ cấp, trợ cấp cho NLD cũng được trả từ 500.000 - 800.000 đồng/tháng. Năm 2014, NLD làm việc ở hầu hết các DN trong KCN và CX Hà Nội có thu nhập bình quân từ 2,9 - 3,4 triệu đồng. Công ty Canon đã tăng lương tối thiểu của NLD lên 3,3 triệu đồng/người/tháng, cùng đó còn có những khoản thu nhập khác như: tiền chuyên cần tùy theo thâm niên NLD: 150.000 đồng/tháng, thưởng chuyên cần năm (từ 1 - 6 năm) từ 300.000 - 3 triệu đồng với các hiện vật đi kèm như bếp từ, xe máy, chuyến du lịch, quà dịp lễ, tết, v.v. LĐN nói riêng, NLD nói chung làm việc tại Công ty May Loa Thành đều có tâm trạng rất vui vẻ, háo hức khi đến công ty làm việc và làm việc với tinh thần nghiêm túc, chuyên nghiệp. Theo chia sẻ của một LĐN là lao động nông nghiệp được đào tạo qua các lớp đào tạo nghề trình độ sơ cấp về lý do mà họ có được tinh thần đó, thì: được đi làm gần nhà theo giờ hành chính, cùng với thu nhập ổn định từ 5 - 6 triệu đồng/tháng, được đóng BHXH và nhiều chính sách phúc lợi khác, có cùng như NLD khác sẽ gắn bó lâu dài với công việc. Tuy nhiên, cũng có những DN gặp khó khăn về tài chính, lương của NĐ chỉ bằng hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu, DN cũng chia sẻ, dù rất muốn hỗ trợ cho NLD bởi mức lương thấp nhưng DN không thể có thêm khoản nào để thực hiện việc tăng lương. Báo cáo tổng hợp việc thực hiện chính sách LĐN năm 2018 cho thấy, có 309 đơn vị hỗ trợ chi phí gửi trẻ, mầm non cho 76.468 LĐN; 8.495 đơn vị chi hỗ trợ thêm cho LĐN sau khi sinh con. Trung bình có 22,3% công nhân không được tăng lương trong 3 năm, tỷ lệ này ở DNNN là cao nhất với 25,6%; mỗi lần tăng lương ở DN FDI và DNNNN thì mức tăng rất thấp, chỉ từ 10.000 - 30.000 đồng/bậc.

Báo cáo của Ban chấp hành Liên đoàn Lao động Thành phố Hà Nội còn cho biết: Mức lương tối thiểu vùng của NLD được điều chỉnh tăng hàng năm khoảng 7% - 12,4%/năm, thu nhập của NLD trực tiếp sản xuất trong các loại hình doanh nghiệp được tăng từ 3,2 triệu đồng/người/tháng năm 2013 lên 5 triệu đồng/người/tháng năm 2017, cao hơn tiền lương tối thiểu vùng của Chính phủ; Mức tiền lương tối thiểu vùng hiện nay chưa đảm bảo mức sống tối thiểu của NLD, do giá cả hàng hóa tiêu dùng, các dịch vụ xã hội, mặt hàng thiết yếu tăng cao; Đời sống của đa số người làm công ăn lương còn gặp rất nhiều khó khăn, chi tiêu thường xuyên của lao động đi cư luôn cao hơn so với lao động địa phương bởi phát sinh các chi phí như nhà ở, đi lại, v.v. Mức thu nhập của công nhân lao động có sự chênh lệch trong một DN, giữa các DN, các loại hình DN. Một số doanh nghiệp còn chưa nghiêm túc (nhất là các doanh nghiệp tư nhân có quy mô sản xuất vừa và nhỏ) trong việc thực hiện chính sách đối với NLD: tình trạng nợ đọng, trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp hoặc đóng không đúng mức tiền công, tiền lương làm ảnh hưởng đến đời sống và quyền lợi của người lao động; việc giao kết hợp đồng lao động còn chung chung, chưa thể hiện hết quyền và nghĩa vụ của mỗi bên; không xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT), thang bảng lương, quy chế lương, thưởng; có DN còn bỏ trốn khiến LĐN không được giải quyết quyền lợi, v.v.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Nội đánh giá năm 2018, kinh tế trên địa bàn Hà Nội có chuyển biến tích cực, DN hoạt động có hiệu quả, tiền lương tăng cao hơn so với năm 2017 từ 7 - 9%. Trong đó, DN FDI có tiền lương bình quân đạt 5,85 triệu đồng/người/tháng (DN trả cao nhất là 233 triệu đồng/người/tháng; DN trả thấp nhất là 4,25 triệu đồng/người/tháng), tăng 9,1% so với năm trước, dẫn đầu về mức chi trả lương cho NLD. DNNN có mức lương trung bình là 5,25 triệu đồng/người/tháng (mức trả cao nhất là 30 triệu đồng/người/tháng). DNNNN là 5,28 triệu đồng/người/tháng (mức lương cao nhất là 188,19 triệu đồng/người/tháng); mức lương trung bình của 2 loại DN này không có sự chênh lệch nhiều so với năm 2017.

Tỷ lệ phụ nữ tham gia LLLĐ ở Việt Nam thuộc mức cao của thế giới, theo điều tra của ILO, khoảng 72% phụ nữ tham gia LLLĐ và đây là tỷ lệ cao hơn rất nhiều nước trên thế giới. Thu nhập trung bình của LĐN là cao hơn ngưỡng đói nghèo của Ngân hàng Thế giới, và cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhưng vẫn còn quá thấp so với mức lương đủ sống, đó là lý do họ phải lựa chọn những công việc có điều kiện tồi tệ hơn, thời gian làm việc dài hơn để nâng cao thu nhập. Trong khi đó, khoảng cách thu nhập giữa nam và nữ ngày càng tăng ở Việt Nam, theo kết quả nghiên cứu về phân biệt đối xử trong tiền lương và thu nhập của NLD được đưa ra, tiền lương bình quân của LĐN chỉ bằng 83% so với nam giới, ở hầu hết các thành phần kinh tế, trừ DNNNN, tiền lương bình quân tháng của LĐN đều thấp hơn lao động nam, đặc biệt là ở DN FDI, tiền lương của LĐN chỉ bằng một nửa so với lao động nam¹. Thực tế này cho thấy việc đi ngược lại với xu hướng thu hẹp lại khoảng cách lương giữa LĐN và lao động nam của thế giới.

3. Đánh giá chung về thực trạng pháp luật lao động về tiền lương cho lao động nữ ở Việt Nam hiện nay

Thứ nhất, Việt Nam tích cực xây dựng cơ sở pháp lý và cơ chế thực thi nhằm bảo vệ lao động nữ.

Trên bình diện quốc gia, Đảng và Nhà nước ta luôn có tư tưởng tiến bộ về vấn đề bình đẳng giới nói chung và vấn đề bảo vệ lao động nữ nói riêng. Chính phủ Việt Nam luôn coi trọng xây dựng và phát triển các chính sách, chương trình nhằm thúc đẩy bình đẳng giới nói chung và lao động nữ nói riêng. Các cơ chế, chính sách và pháp luật về bảo vệ lao động nữ ngày càng được hoàn thiện. Bên cạnh việc xây dựng cơ sở pháp lý vững chắc cho việc bảo vệ lao động nữ, các hoạt động nhằm tạo cơ chế thực thi hiệu quả pháp luật về lao động nữ cũng đặc biệt chú ý. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ được tập trung triển khai ở những vùng và khu vực có sự bất bình đẳng và nguy cơ bất bình đẳng cao, góp phần ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng buôn bán phụ nữ và bạo lực trong gia

đình, tạo điều kiện để phụ nữ tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu công việc, nhiệm vụ. Chính phủ cũng triển khai các giải pháp trong việc thi pháp luật, cũng như hợp tác quốc tế nhằm vượt qua những thách thức chủ yếu liên quan tới nhận thức về bình đẳng giới; xóa bỏ bạo lực giới và bạo lực gia đình; khoảng cách giữa pháp luật và thực tiễn (việc làm, thu nhập, địa vị xã hội...). Nhìn chung, Việt Nam đã và đang tạo bước chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức nhằm thúc đẩy toàn xã hội thay đổi hành vi thực hiện bình đẳng giới; từng bước thu hẹp khoảng cách giới và nâng vị thế của phụ nữ trong một số lĩnh vực còn bất bình đẳng hoặc nguy cơ bất bình đẳng giới cao, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu của Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020.

Thời gian qua, Nhà nước ta đã có nhiều chính sách tiền lương thể hiện sự ưu đãi đối với LĐN như quy định về điều kiện lao động, lĩnh vực và ngành nghề làm việc, kèm theo là các loại phụ cấp (phụ cấp theo điều kiện làm việc, ưu đãi nghề, độc hại nặng nhọc, theo lĩnh vực công tác tách riêng, thêm vào cơ chế tiền lương để tăng thêm thu nhập cho LĐN, v.v...).

Thứ hai, Việt Nam đạt được nhiều thành tích trong công tác bảo vệ lao động nữ ở lĩnh vực tiền lương.

Việt Nam đạt được nhiều thành tích trong đảm bảo bình đẳng giới và bảo vệ quyền lợi lao động nữ. Tỷ lệ nữ tham gia Quốc hội khóa XIII (2011-2016) đạt 24,4%, đưa Việt Nam nằm trong nhóm nước có tỉ lệ nữ đại biểu Quốc hội cao ở khu vực và thế giới (đứng thứ 43/143 nước trên thế giới và thứ 2 trong ASEAN). Phụ nữ đảm nhiệm nhiều vị trí lãnh đạo chủ chốt của đất nước như Phó Chủ tịch nước, 1 Phó Chủ tịch Quốc hội, 2 nữ Bộ trưởng; 14/30 Bộ hoặc cơ quan trực thuộc Chính phủ có Thứ trưởng là nữ. Tỷ lệ lao động có việc làm là nữ giới chiếm 49%. Tính đến hết năm 2011, tỷ lệ phụ nữ biết chữ là 92%; 80% trẻ em gái ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số được đi học đúng tuổi. Tỷ lệ nữ sinh viên chiếm trên 50%; 30,53% Thạc sỹ và 17,1% Tiến sỹ là

nữ giới. Nỗ lực bảo đảm bình đẳng giới của Việt Nam đã được quốc tế ghi nhận: theo xếp hạng năm 2012 của Liên hợp quốc về chỉ số bất bình đẳng giới (GII), Việt Nam xếp thứ 47/187 quốc gia, so với vị trí 58/136 quốc gia năm 2010. Vị thế việc làm của lao động nữ cũng có sự thay đổi tích cực. Tỷ trọng lao động nữ trong số người làm công ăn lương tăng mạnh, thể hiện sự thay đổi theo hướng giảm sự bất bình đẳng giới về việc làm có thu nhập ổn định giữa nam và nữ².

Theo đó: đã thể hiện được tính ổn định xã hội, mức lương hiện hưởng thực tế của LĐN nói riêng, NLĐ nói chung được nâng lên đáng kể; chế độ lương bước đầu đã xác định được giá trị sức lao động, góp phần tăng năng suất lao động; dần thể hiện được sự công bằng trong phân phối thu nhập trong xã hội; việc thiết kế thang, bảng lương đã bám sát vào từng ngành nghề, vị trí công việc một cách phù hợp và từ nhiều mặt mà có xét về mối quan hệ.

Thứ ba, thực trạng bảo vệ lao động nữ ở lĩnh vực tiền lương vẫn còn những vướng mắc, khó khăn.

Mức tiền lương bình quân của lao động nam vẫn thường cao hơn lao động nữ ở nước ta. Tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo nghề thấp hơn nam giới đã làm hạn chế các cơ hội lựa chọn việc làm có chuyên môn kỹ thuật, có thu nhập cao của LĐN. Bên cạnh đó, tiền lương hiện tại chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn đời sống, sự gia tăng của giá trị các loại hàng hóa có nhu cầu của LĐN, đa số lao động hưởng lương còn khó khăn trong chi tiêu thực tế. Tiền lương của NLĐ còn chênh lệch nhau khá lớn trong bản thân DN, trong khu vực các loại hình DN, chưa theo kịp sự phát triển của thị trường lao động. Mặt khác, tính bình quân của tiền lương khiến việc trả lương cho những giá trị khác biệt là chưa thực hiện được, điều này làm cho hiệu quả, năng suất lao động, động lực làm việc, tính cống hiến của LĐN nói riêng, NLĐ nói chung cho DN, tổ chức chưa đạt được như mong muốn, đặt ra vấn đề đổi mới về quy định, chính sách ở lĩnh vực tiền lương. Thậm chí, vẫn còn một bộ phận không nhỏ LĐN chưa hiểu hết các quy định về trả công, trả công làm thêm giờ, làm

thêm ngoài giờ cho NLĐ nói chung, chính bản thân LĐN nói riêng.

Thứ tư, nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, tồn tại trong việc bảo đảm quyền lợi lao động nữ ở lĩnh vực tiền lương rất đa dạng.

(1) Trình độ, chuyên môn nghiệp vụ của LĐN thường thấp hơn lao động nam do trình độ văn hóa, điều kiện học tập nâng cao chuyên môn, tay nghề hạn chế khiến họ phải làm những công việc có giá trị ngày công thấp (phụ nữ chỉ chiếm 26,1% các vị trí lãnh đạo, nhưng lại đóng góp tới 52,1% nhóm lao động giản đơn và 66,6% lao động gia đình; 55,4% tỷ trọng LĐN trong nhóm thất nghiệp có trình độ đại học³).

(2) Tình trạng phân biệt giới tính khi tuyển dụng lao động, người sử dụng lao động thường sẽ sử dụng lao động nam vào những vị trí quản lý, có điều kiện làm việc và thu nhập tốt (trong nhóm lao động làm công ăn lương có ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, chỉ có 49,8% LĐN được ký kết, trong khi của nam giới là 58,8%; trong khu vực DN FDI lao động nam được ký hợp đồng lao động không xác định thời gian có tỷ lệ là 73,91%, trong khi LĐN chỉ có 67,67%).

(3) LĐN thường mất nhiều thời gian để làm những công việc không được trả công; nhiều quy định ưu đãi dành cho LĐN chưa phù hợp với điều kiện thực tiễn, việc thực hiện khiến DN gặp nhiều khó khăn, có khi thậm chí còn khiến LĐN bị "kỳ thị" hơn.

(4) Chưa xây dựng được một cơ chế thực thi hiệu quả chính sách và pháp luật về lao động nữ. Chưa quy định rõ trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tạo ra cơ chế đảm bảo thực hiện các quy định đối với lao động nữ. Các cán bộ công đoàn năng lực hạn chế, chưa có nhận thức đúng về vai trò của công tác bình đẳng giới trong lao động, thiếu kỹ năng thực tiễn. Công tác tuyên truyền, giáo dục về bình đẳng giới, bảo đảm cho lao động nữ chưa được đầu tư nhiều. Nội dung tuyên truyền còn nặng về lý luận, chưa sát với yêu cầu cụ thể, đa dạng theo từng loại hình doanh nghiệp khác nhau, ở các địa bàn, vùng miền khác nhau ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹<http://baobinhdinh.vn/viewer.aspx?macm=24&macmp=24&mabb=25609>

²Ủy ban các vấn đề xã hội - Quốc hội, Báo cáo kết quả giám sát tình hình thực hiện bình đẳng giới và việc triển khai thi hành Luật Bình đẳng giới, ngày 11/5/2009, <http://gfdc.org.vn/chi-tiet-tin/bao-cao-ket-qua-giam-sat-tinh-hinh-thuc-hien-binh-dang-gioi-va-viec-trien-khai-thi-hanh-luat-binh-dang-gioi.html>.

³<https://www.nhandan.com.vn/xuhoi/item/35357402-viec-lam-cho-nu-gioi-chua-het-nhung-rao-can.html>.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Bộ luật Lao động 2012.

2. Trao đổi về việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay. Bài viết trên Tạp chí Tài chính.

<http://tapchitaichinh.vn/co-che-chinh-sach/trao-doi-ve-viec-lam-doi-voi-lao-dong-nu-o-viet-nam-hien-nay-302594.html>

Ngày nhận bài: 2/7/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 12/7/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/7/2019

Thông tin tác giả:

ThS. LẠI THỊ TỐ QUYÊN

Viện Từ điển học và Bách khoa thư Việt Nam

DISCUSSING VIETNAM'S REGULATIONS ON WAGES OF FEMALE WORKERS

● Master. LAI THI TO QUYEN

Vietnam Institute of Lexicography and Encyclopedia

ABSTRACT:

Income is the motivation of workers, contributing to improving the economic efficiency. Ensuring gender pay equality does not only motivate the labor force, utilize resources, make the labor market healthy but also promote the economic growth. The gender pay gap prevents equal development, thereby causing inefficiencies in the use of resources. This paper discusses the current regulations on female workers' wages in Vietnam and assesses that situation.

Keywords: Wages, female workers, labor laws, working conditions.