



Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam: Tiếp cận từ học thuyết pháp lý nữ quyền

Trần Thị Huyền Trang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Bài viết vận dụng học thuyết pháp lý nữ quyền để phân tích và đánh giá các quy định của pháp luật lao động Việt Nam liên quan đến bảo vệ quyền lợi lao động nữ. Trên cơ sở làm rõ nội hàm học thuyết và mối liên hệ với pháp luật lao động, bài viết tập trung phân tích thực trạng bảo vệ lao động nữ qua các khía cạnh: tuyển dụng, tiền lương và thu nhập, chế độ thai sản và bình đẳng thực chất; phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có nhiều tiến bộ trong bảo vệ lao động nữ, song vẫn còn một số tồn tại trong quy định pháp luật hiện hành khi chưa bảo đảm đầy đủ yêu cầu về bình đẳng thực chất. Dưới góc tiếp cận từ học thuyết pháp lý nữ quyền, bài viết đề xuất một số định hướng nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam theo hướng bao trùm, tiến bộ và bảo đảm bình đẳng giới. Về phương pháp nghiên cứu, bài viết vận dụng cách tiếp cận của học thuyết pháp lý nữ quyền kết hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh luật học và dự báo khoa học nhằm đối chiếu quy định của pháp luật lao động Việt Nam với tiêu chuẩn của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), qua đó đánh giá và định hướng phát triển pháp luật lao động Việt Nam phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới thực chất.

Từ khoá: Học thuyết pháp lý nữ quyền, bình đẳng thực chất, luật lao động, bình đẳng giới

ĐẶT VẤN ĐỀ

Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ không chỉ là một yêu cầu pháp lý mà còn là một nội dung trọng tâm trong chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Cùng với sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, hệ thống pháp luật Việt Nam đã từng bước ghi nhận và hoàn thiện cơ chế bảo vệ quyền của lao động nữ, thể hiện rõ trong các văn bản pháp lý quan trọng như Hiến pháp năm 2013, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLD 2019). Trong đó, BLLD năm 2019 đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong việc bảo vệ phụ nữ, nhóm dễ bị tổn thương khi tham gia quan hệ lao động. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tiến bộ, BLLD năm 2019 vẫn còn những hạn chế liên quan đến tuyển dụng, thu nhập, bảo vệ thai sản và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, khiến mục tiêu bình đẳng thực chất chưa được bảo đảm. Vì vậy, cùng với việc hoàn thiện pháp luật, cần đổi mới tư duy lập pháp, tiếp cận bình đẳng giới theo hướng thực chất. Dưới góc độ học thuyết pháp lý nữ quyền, việc chuyển từ mô hình hỗ trợ đơn thuần sang bảo đảm bình đẳng thực chất đối với lao động nữ là yêu cầu tất yếu trong quá trình hoàn thiện pháp luật lao động. Cách tiếp cận này không chỉ nhằm khắc phục các quy định mang tính ưu đãi cứng nhắc, mà còn hướng đến xây dựng

một khuôn khổ pháp lý bảo đảm cơ hội công bằng, loại bỏ các rào cản mang tính cấu trúc và định kiến giới trong thiết chế pháp luật hiện hành. Việc lồng ghép quan điểm này vào quá trình xây dựng và thực thi chính sách lao động sẽ góp phần đưa pháp luật Việt Nam tiệm cận các chuẩn mực quốc tế như Công ước CEDAW và các tiêu chuẩn lao động của ILO, qua đó thúc đẩy bình đẳng giới một cách hiệu quả, thực chất và bền vững trong thị trường lao động. Trên cơ sở đó, bài viết phân tích các bất cập trong bảo vệ quyền lợi lao động nữ dưới góc nhìn học thuyết pháp lý nữ quyền và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật lao động.

CÂU HỎI NGHIÊN CỨU VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Câu hỏi nghiên cứu được đặt ra khi nghiên cứu chủ đề bài viết là: “*Pháp luật lao động Việt Nam đã thực sự bảo vệ quyền lợi của lao động nữ theo hướng bình đẳng thực chất chưa? Nếu chưa, cần hoàn thiện như thế nào trên cơ sở học thuyết pháp lý nữ quyền?*”. Kết quả khảo sát và phân tích sơ bộ cho thấy, pháp luật lao động Việt Nam đã có nhiều quy định tiến bộ về bảo vệ lao động nữ. Tuy nhiên, nhìn từ góc độ học thuyết pháp lý nữ quyền, vẫn tồn tại khoảng cách giữa bình đẳng hình thức và bình đẳng thực chất, khi một số quy định bảo

Trường Đại học Tài chính – Marketing, Việt Nam

Liên hệ

Trần Thị Huyền Trang, Trường Đại học Tài chính – Marketing, Việt Nam
Email: ttthtrang@ufm.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 17-07-2025
- Ngày sửa đổi: 13-10-2025
- Ngày chấp nhận: 31-07-2026
- Ngày đăng: 25-08-2026

DOI: <https://doi.org/10.32508/vnuhcmj-ebl.v10i3.1689>



Bản quyền

© Tạp chí ĐHQG-HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.

Trích dẫn bài báo này: Huyền Trang T.T. Bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam: Tiếp cận từ học thuyết pháp lý nữ quyền. VNUHCM J. Econ. Bus. Law. 2026; 10(3):6986-6994.

vệ mang tính “ưu tiên” lại vô tình duy trì định kiến giới hoặc hạn chế cơ hội nghề nghiệp của phụ nữ.

Để trả lời câu hỏi nghiên cứu và chứng minh giả thuyết nghiên cứu, bài viết tập trung làm rõ nội dung của học thuyết pháp lý nữ quyền và tác động của học thuyết này đối với pháp luật lao động Việt Nam, đánh giá mức độ phù hợp của các quy định hiện hành, từ đó đề xuất định hướng hoàn thiện theo hướng bình đẳng thực chất, phù hợp tiêu chuẩn lao động quốc tế. Phương pháp nghiên cứu chủ yếu gồm: (i) phương pháp phân tích, tổng hợp để làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề; (ii) phương pháp so sánh luật học nhằm đối chiếu với pháp luật và kinh nghiệm quốc tế; và (iii) phương pháp dự báo khoa học để xác định xu hướng phát triển và kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong thời gian tới.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

Nội dung chính của học thuyết pháp lý nữ quyền

Học thuyết pháp lý nữ quyền (Feminist Legal Theory) ra đời trên cơ sở các phong trào nữ quyền cùng với sự kế thừa các lý thuyết pháp luật phê phán khi cho rằng pháp luật không phải là một hệ thống trung lập mà phản ánh và duy trì những quan hệ quyền lực vốn có trong xã hội. Xuất phát từ sự hoài nghi đối với các phương pháp pháp lý truyền thống, các nhà nữ quyền chỉ ra rằng những phương pháp này mang nặng thể giới quan của nam giới và bỏ qua trải nghiệm của phụ nữ¹. Vì vậy, các nhà nữ quyền, đặc biệt là các nhà nữ quyền cấp tiến đã tìm cách loại bỏ thành kiến của nam giới khỏi phương pháp pháp lý truyền thống và đưa kinh nghiệm thực tiễn của phụ nữ vào để phân tích pháp lý nhằm hướng tới mục tiêu công bằng giới. Một trong những đóng góp lý luận quan trọng của học thuyết pháp lý nữ quyền chính là việc làm rõ bản chất của bình đẳng hình thức (formal equality) và bình đẳng thực chất (substantive equality). Bình đẳng hình thức được hiểu là việc áp dụng cùng một quy tắc cho mọi đối tượng, bất kể khác biệt về giới tính hay hoàn cảnh xã hội. Cách tiếp cận này tưởng chừng công bằng, nhưng trên thực tế lại thường lấy nam giới làm chuẩn mực và bỏ qua những bất lợi vốn có mà phụ nữ phải gánh chịu. Do đó, nó vô hình trung duy trì quan hệ quyền lực bất cân xứng và khó tạo ra công bằng thực sự. Ngược lại, bình đẳng thực chất nhấn mạnh rằng bất bình đẳng giới không phải xuất phát từ sự khác biệt tự nhiên, mà chủ yếu bắt nguồn từ các rào cản mang tính cấu trúc, định kiến xã hội và những bất lợi lịch sử². Vì vậy, để đạt được công bằng giới, pháp luật cần chủ động thiết kế cơ chế nhằm loại bỏ các rào

cản này, bảo đảm cho phụ nữ có điều kiện và cơ hội tham gia, phát triển ngang bằng với nam giới.

Học thuyết pháp lý nữ quyền được triển khai thông qua ba phương pháp chính:

Thứ nhất, phương pháp “đặt câu hỏi cho nữ giới” (Asking the women question), là một cách tiếp cận đặc thù trong học thuyết pháp lý nữ quyền, nhằm xem xét liệu luật pháp sẽ thay đổi như thế nào nếu được thiết kế dựa trên trải nghiệm thực tế của phụ nữ thay vì lấy nam giới làm chuẩn mực. Phương pháp này có ba đặc điểm cơ bản là (i) nhận diện các định kiến giới tiềm ẩn trong những quy phạm pháp lý tưởng như trung lập và khách quan; (ii) phân tích cách thức luật pháp đã loại trừ hoặc làm lu mờ trải nghiệm, giá trị và vai trò của phụ nữ trong xã hội; và (iii) nhấn mạnh yêu cầu áp dụng pháp luật theo hướng không tiếp tục tái tạo sự phụ thuộc hay bất bình đẳng mà phụ nữ đang phải đối mặt¹. Mục tiêu của cách tiếp cận này không chỉ là nhận diện và làm rõ các cơ chế duy trì bất bình đẳng giới trong luật pháp, mà còn nhằm đề xuất các hướng điều chỉnh để hướng tới một hệ thống pháp luật công bằng và bao trùm hơn.

Thứ hai, lý luận thực hành nữ quyền (Feminist practical reasoning), tiếp cận các vấn đề pháp lý từ góc nhìn thực tiễn của phụ nữ dựa trên kinh nghiệm sống, hoàn cảnh xã hội và mối quan hệ cụ thể của phụ nữ. Phương pháp này chỉ ra rằng phụ nữ, thay vì nam giới có sự nhạy cảm hơn với tình huống và bối cảnh nên lý luận thực tiễn nữ quyền nhấn mạnh rằng luật pháp cần tôn trọng sự khác biệt này³. Do đó, khác với tư duy pháp lý truyền thống vốn đề cao tính trừu tượng, hình thức và quy tắc cứng nhắc, lý luận thực tiễn nữ quyền chú trọng đến bối cảnh và sự đa dạng trong trải nghiệm của con người, đặc biệt là phụ nữ. Giá trị nổi bật của phương pháp này thể hiện rõ nhất ở việc phơi bày các hình thức loại trừ giới tính tiềm ẩn trong những quy phạm pháp luật tưởng như trung lập, từ đó gợi mở hướng cải cách nhằm xây dựng một hệ thống pháp luật toàn diện về giới⁴.

Thứ ba, nâng cao ý thức pháp lý về nữ quyền (Consciousness raising), đây là một hình thức triển khai thông qua các trải nghiệm của nhóm phụ nữ chịu tác động trực tiếp của các quy phạm pháp luật dựa trên việc chia sẻ và phân tích các trải nghiệm của họ. Đặc biệt, phương pháp này nhấn mạnh rằng khi một cá nhân chia sẻ trải nghiệm của mình, họ cũng đặt ra nghi vấn liệu rằng người khác có từng trải qua điều tương tự hoặc có nhận ra sự bất bình đẳng đó không? Nhờ đó nhà nghiên cứu có thể tiếp cận pháp luật từ góc độ của những người bị áp đặt nhằm đánh giá liệu quyền được quy định trong các văn bản luật có thật sự đảm bảo được bình đẳng giới thực chất hay không?

Như vậy, học thuyết pháp lý nữ quyền đề cao việc đưa trải nghiệm và tiếng nói của phụ nữ vào quá trình xây dựng và thực thi pháp luật, đồng thời yêu cầu nhà lập pháp thừa nhận và cân nhắc đầy đủ các quan điểm giới. Khi ban hành quy định có thể ảnh hưởng bất lợi đến phụ nữ, cần đưa ra lý do thuyết phục nhằm từng bước vượt qua bình đẳng hình thức, hướng tới bình đẳng thực chất.

Tác động của học thuyết pháp lý nữ quyền đối với pháp luật lao động

Học thuyết pháp lý nữ quyền mở ra hướng tiếp cận mới trong nghiên cứu và xây dựng pháp luật lao động khi nhấn mạnh vai trò của yếu tố giới trong việc định hình quan hệ lao động. Học thuyết chỉ ra rằng nhiều quy phạm tưởng chừng trung lập về giới nhưng thực chất phản ánh chuẩn mực nam giới, qua đó duy trì bất lợi cho phụ nữ. Từ đó, học thuyết pháp lý nữ quyền tác động đến pháp luật lao động theo hướng yêu cầu nhận diện và loại bỏ những yếu tố bất bình đẳng giới trong nội dung quy định, đồng thời khẳng định sự cần thiết phải tính đến đặc điểm riêng của lao động nữ để hướng tới bình đẳng thực chất trong quan hệ lao động. Trong pháp luật quốc tế, học thuyết pháp lý nữ quyền có sự tương đồng với các chuẩn mực về bình đẳng giới khi cùng hướng tới xóa bỏ phân biệt đối xử mang tính hệ thống và đạt được bình đẳng thực chất trong lĩnh vực việc làm. Thể hiện rõ trong các văn kiện tiêu biểu như: Công ước của Liên Hợp Quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW, 1979) và các công ước của ILO như Công ước số 100 (1951) về trả công bình đẳng, Công ước số 111 (1958) về xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, cùng một số công ước khác về bảo vệ thai sản, bình đẳng cơ hội và chấm dứt quấy rối tại nơi làm việc. Các văn kiện này khẳng định nghĩa vụ của quốc gia thành viên trong việc thiết lập cơ chế pháp lý bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, trả lương công bằng và bảo vệ thai sản – những nội dung phản ánh rõ tư tưởng của học thuyết pháp lý nữ quyền.

Đối với pháp luật quốc gia, tư tưởng nữ quyền đã ít nhiều ảnh hưởng đến quá trình xây dựng chính sách và pháp luật lao động tại nhiều quốc gia theo hướng thúc đẩy bình đẳng giới và tiến tới bình đẳng thực chất. Tại Hàn Quốc - quốc gia có hệ thống pháp luật lao động tương đối phát triển - nhiều quy định đã được ban hành theo hướng quan tâm đến yếu tố giới, thể hiện tư duy tiếp cận với học thuyết pháp lý nữ quyền trong xây dựng chính sách. Đạo luật về Cơ hội việc làm bình đẳng và Hỗ trợ cân bằng công việc – gia đình (sửa đổi năm 2022) quy định rõ nghĩa vụ của người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong suốt

quá trình tuyển dụng và sử dụng lao động như: cấm phân biệt đối xử, trả công ngang nhau cho công việc có giá trị tương đương, thiết lập cơ chế phòng ngừa và xử lý quấy rối tình dục, bảo đảm người lao động (NLĐ) không bị bất lợi khi mang thai, nghỉ sinh hoặc chăm sóc gia đình⁵. Những quy định này hướng tới mục tiêu bảo vệ trải nghiệm giới của phụ nữ vì chúng trực tiếp ứng phó với những rủi ro gắn liền với nữ giới như thai sản, trách nhiệm chăm sóc gia đình và nguy cơ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Việc đặt ra trách nhiệm cho NSDLĐ xây dựng môi trường lao động an toàn, công bằng và không phân biệt đối xử cũng cho thấy bình đẳng giới không còn là vấn đề riêng của phụ nữ mà là trách nhiệm pháp lý bắt buộc của doanh nghiệp. Song song với khung pháp lý, Hàn Quốc triển khai nhiều chính sách hỗ trợ như mở rộng hệ thống nhà trẻ công, trợ cấp chi phí chăm sóc trẻ nhỏ và khuyến khích mô hình doanh nghiệp thân thiện với gia đình. Những chính sách này góp phần chia sẻ gánh nặng chăm sóc, vốn trước đây được coi là trách nhiệm cá nhân của phụ nữ, sang phạm vi trách nhiệm chung của Nhà nước và NSDLĐ. Nhờ đó, phụ nữ có nhiều lựa chọn hơn trong việc tham gia và gắn bó lâu dài với thị trường lao động, qua đó hình thành môi trường lao động bình đẳng, nơi cơ hội làm việc và phát triển nghề nghiệp không bị giới hạn bởi vai trò giới truyền thống. Xu hướng tương tự cũng được ghi nhận tại nhiều quốc gia như Thụy Điển, Úc, Pháp... cho thấy rằng việc lồng ghép tư tưởng nữ quyền vào pháp luật lao động không chỉ là một định hướng học thuật, mà còn là thực tiễn lập pháp nhằm thúc đẩy công bằng giới và phát triển bền vững.

Tại Việt Nam, pháp luật lao động cũng từng bước tiếp thu tư tưởng nữ quyền trong quá trình hoàn thiện. Nguyên tắc bình đẳng giới được thể chế hóa trong BLLĐ năm 2012 và được mở rộng đáng kể trong BLLĐ năm 2019, phản ánh nỗ lực lập pháp hướng tới bình đẳng thực chất. Tuy nhiên, vẫn còn một số quy định chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn. Thậm chí có những quy định được ban hành nhằm mục đích bảo vệ và tạo điều kiện cho lao động nữ nhưng lại trở thành rào cản tiếp cận cơ hội việc làm của họ⁶. Điều này cho thấy, học thuyết pháp lý nữ quyền tiếp tục giữ vai trò định hướng quan trọng trong việc cải cách pháp luật lao động Việt Nam, hướng đến việc khắc phục những bất cập còn tồn tại và tiệm cận hơn với mục tiêu bình đẳng giới thực chất.

Thực trạng bảo vệ quyền lợi lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn thực hiện

Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong tuyển dụng lao động

Tuyển dụng lao động là bước khởi đầu có tính quyết định trong việc xác lập quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong giai đoạn này, pháp luật lao động đặt ra yêu cầu bắt buộc về bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới, nhằm bảo vệ quyền tiếp cận việc làm công bằng cho mọi đối tượng, không phân biệt giới tính, tình trạng hôn nhân hay mang thai. Các tiêu chuẩn tuyển dụng phải khách quan, phù hợp với tính chất công việc và không loại trừ hoặc ưu tiên theo giới, trừ khi có lý do chính đáng liên quan đến yêu cầu nghề nghiệp. Ngoài việc cấm phân biệt đối xử, pháp luật còn khuyến khích NSDLĐ thực hiện các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, như ưu tiên tuyển dụng phụ nữ đủ điều kiện vào những vị trí phù hợp cho cả hai giới [7, Điều 78.3a], hoặc ưu tiên ký lại hợp đồng với lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi [8, Điều 137.3]. Những quy định này không chỉ thể hiện cam kết pháp lý đối với bình đẳng giới, mà còn hướng đến bảo vệ nhóm lao động dễ bị tổn thương và thúc đẩy tiếp cận công bằng trong thị trường lao động.

Nhìn chung, pháp luật lao động hiện hành đã thể chế hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong tuyển dụng thông qua các quy định bảo vệ nhóm yếu thế, đặc biệt là lao động nữ. Các quy định này thể hiện cam kết của Nhà nước trong việc bảo đảm cơ hội tiếp cận việc làm công bằng giữa các giới, hướng tới bình đẳng thực chất trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, mức độ tuân thủ những quy định này vẫn còn nhiều hạn chế. Theo khảo sát của ILO, có tới 2/3 nhà tuyển dụng đã đặt câu hỏi về khả năng làm việc ngoài giờ, 43% hỏi về tình trạng hôn nhân và 30% quan tâm đến kế hoạch sinh con của ứng viên⁹. Không ít tin tuyển dụng vẫn đặt ra tiêu chí “*chỉ tuyển nam*” hoặc yêu cầu ứng viên nữ cam kết không mang thai trong một khoảng thời gian nhất định¹⁰. Những hành vi này làm giảm cơ hội việc làm của phụ nữ, và phản ánh thực trạng phân biệt đối xử tồn tại dưới các hình thức tinh vi, khó kiểm soát bằng các chế tài thông thường. Nguyên nhân sâu xa của tình trạng này là do định kiến giới vẫn phổ biến trong nhận thức xã hội, đặc biệt là cách doanh nghiệp mặc định rằng phụ nữ thiếu cam kết dài hạn và tính ổn định trong việc làm do gánh nặng gia đình. Mô hình NLĐ lý tưởng vẫn được mặc định là nam giới - người không bị ràng buộc bởi trách nhiệm chăm sóc gia đình - trong khi lao động nữ thường bị gán với các giá định bất lợi về thời gian, khả năng di chuyển hay gián đoạn nghề nghiệp.

Tiếp cận từ học thuyết pháp lý nữ quyền cho thấy vấn đề này không chỉ nằm ở việc thiếu tuân thủ pháp luật, mà còn bắt nguồn từ cấu trúc tuyển dụng vốn được

xây dựng theo chuẩn mực nam giới. Phương pháp “đặt câu hỏi cho nữ giới” trong học thuyết pháp lý nữ quyền giúp nhận diện rõ điều đó: khi một tiêu chí tuyển dụng được coi là bình thường, cần đặt câu hỏi rằng nếu áp dụng cho nữ giới thì hệ quả là gì. Chẳng hạn, yêu cầu sẵn sàng làm thêm giờ hay đi công tác xa thường không tạo trở ngại lớn cho nam giới, nhưng với nhiều phụ nữ lại trở thành rào cản do gắn với trách nhiệm sinh con và chăm sóc gia đình. Hay khi nhà tuyển dụng đặt câu hỏi về tình trạng hôn nhân, kế hoạch sinh con, hệ quả là phụ nữ bị khoanh vùng như đối tượng thiếu ổn định và dễ bị loại trừ. Nhìn qua, các tiêu chí này có vẻ khách quan, nhưng khi đặt vào hoàn cảnh nữ giới, chúng tạo ra rào cản mà nam giới không phải đối mặt. Chính vì vậy, học thuyết pháp lý nữ quyền đặt ra yêu cầu pháp luật cần chủ động nhận diện và điều chỉnh những thực tiễn tưởng trung lập nhưng trên thực tế gây tác động bất cân xứng, để từ đó định hướng cải cách, bảo đảm bình đẳng thực chất trong tuyển dụng và trong quan hệ lao động nói chung.

Bảo vệ quyền lợi của lao động nữ về tiền lương và thu nhập

Tiền lương là yếu tố then chốt phản ánh mức độ công bằng trong quan hệ lao động, đồng thời là chỉ số quan trọng để đánh giá mức độ bình đẳng giới trên thị trường lao động. Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành quy định rõ nguyên tắc trả lương bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ khi thực hiện công việc có giá trị như nhau [8, Điều 90]. NLĐ có quyền thỏa thuận mức lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề và đặc điểm công việc với NSDLĐ [8, Điều 5.1b]. Đồng thời, pháp luật cũng yêu cầu NSDLĐ xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở cho việc tuyển dụng, sử dụng lao động và xác lập mức lương trong hợp đồng. Các quy định này nhằm thiết lập một hệ thống trả lương minh bạch, công bằng, không phân biệt đối xử.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy khoảng cách thu nhập giữa lao động nam và nữ vẫn còn tồn tại rõ rệt, mức thu nhập bình quân của lao động nữ vẫn thấp hơn nam giới trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Theo Báo cáo Vietnam Gender Equality Profile 2025 của ILO, khoảng cách thu nhập trung bình theo giới ở Việt Nam vào năm 2020 là 13,7%, tức phụ nữ chỉ nhận được khoảng 86,3% mức thu nhập của nam giới. Trong một số lĩnh vực cụ thể, chênh lệch này còn cao hơn đáng kể. Chẳng hạn, khoảng cách thu nhập trong nhóm lao động có kỹ năng thuộc ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản lên tới 28,4%. Đối với lao động tự làm trong các công việc giản đơn hoặc lao

động thù công, mức chênh lệch lên tới trên 50%¹¹. Những con số này cho thấy tình trạng bất bình đẳng thu nhập theo giới vẫn còn tồn tại rõ rệt. Nguyên nhân chủ yếu không phải do sự phân biệt trực tiếp về lương cho cùng một vị trí công việc, mà nằm ở việc phụ nữ thường tập trung trong các ngành nghề có mặt bằng lương thấp như nông nghiệp, dệt may, giáo dục mầm non, chăm sóc sức khỏe cộng đồng... Trong khi đó, các ngành nghề có thu nhập cao như công nghệ, kỹ thuật, tài chính và quản lý cấp cao lại chủ yếu do nam giới chiếm lĩnh. Hiện tượng này phản ánh tình trạng “phân tầng nghề nghiệp theo giới” (occupational segregation), khi thị trường lao động bị chia tách theo vai trò giới truyền thống.

Dưới góc độ học thuyết pháp lý nữ quyền, đây không chỉ là kết quả của lựa chọn cá nhân, mà phản ánh sự duy trì cấu trúc quyền lực giới trong thị trường lao động, nơi những công việc gắn với vai trò truyền thống của phụ nữ thường bị định giá thấp hơn về mặt kinh tế và xã hội. Những công việc gắn với vai trò giới của phụ nữ, như làm nông nghiệp, tiểu thủ công nghiệp hay chăm sóc và giáo dục trẻ nhỏ..., thường bị đánh giá thấp hơn về giá trị kinh tế, bất chấp yêu cầu cao về kỹ năng, trách nhiệm và cường độ lao động. Bên cạnh đó, gánh nặng công việc không được trả công trong gia đình, vốn mặc định là trách nhiệm của phụ nữ, gây gián đoạn quá trình làm việc và ảnh hưởng đến khả năng tích lũy kinh nghiệm, thâm niên và cơ hội tăng lương, thăng tiến của họ. Thực trạng này đòi hỏi pháp luật không chỉ dừng ở nguyên tắc bình đẳng mà cần thiết lập cơ chế bảo đảm thực chất, như minh bạch hóa mức lương theo giới, khuyến khích chia sẻ trách nhiệm chăm sóc giữa nam và nữ, và ghi nhận giá trị kinh tế của lao động gắn với vai trò truyền thống của phụ nữ.

Bảo vệ thai sản và vấn đề bình đẳng thực chất

Tại Việt Nam, chế độ bảo vệ thai sản được đánh giá là tương đối tiến bộ trong khu vực⁹. BLLĐ năm 2019 quy định rõ, lao động nữ không bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do mang thai, nghỉ thai sản [⁸, Điều 137.3]; được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con 06 tháng [⁸, Điều 139.1]; được bảo đảm quay lại làm việc với vị trí không thấp hơn vị trí trước khi nghỉ. Ngoài ra, pháp luật nghiêm cấm sử dụng lao động nữ mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng vào các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm ca đêm, làm thêm giờ [⁸, Điều 137.1]... Những quy định này phù hợp với yêu cầu của Công ước CEDAW và khuyến nghị của ILO tại Công ước số 183 về bảo vệ thai sản.

Tuy nhiên, chính sách bảo vệ thai sản cũng đặt ra một số thách thức nhất định trong thực tiễn áp dụng, đặc

biệt từ phía NSDLĐ. Dù tiền lương trong thời gian nghỉ thai sản do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả, doanh nghiệp vẫn chịu áp lực về nhân sự do sự vắng mặt kéo dài của lao động nữ và có thể phát sinh chi phí tuyển dụng, đào tạo người thay thế. Ngoài ra, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải có trách nhiệm tổ chức nơi vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc hoặc hỗ trợ một phần chi phí gửi trẻ cho NLĐ. Những nghĩa vụ này đôi khi bị giới chủ nhìn nhận là gánh nặng hoặc “ưu đãi riêng” cho lao động nữ, dẫn đến xu hướng hạn chế tuyển dụng họ, đặc biệt ở độ tuổi sinh đẻ.

Dưới góc nhìn học thuyết pháp lý nữ quyền, đây là trường hợp điển hình của bất bình đẳng giới về mặt cấu trúc - nơi các nghĩa vụ chăm sóc được mặc định là trách nhiệm cá nhân của phụ nữ và bị chuyển hóa thành gánh nặng riêng cho một giới. Học thuyết này không phủ nhận sự khác biệt sinh học giữa nam và nữ, nhưng nhấn mạnh rằng trách nhiệm bảo vệ và tái sản xuất sức lao động phải được chia sẻ công bằng giữa nhà nước, doanh nghiệp và xã hội. Để đạt được bình đẳng thực chất, pháp luật cần tiếp cận chế độ thai sản theo hướng bao trùm hơn, trong đó cần mở rộng vai trò và quyền lợi chăm sóc trẻ đối với nam giới, ví dụ như quyền nghỉ thai sản cho người cha, chế độ nghỉ chăm sóc con có lương không phân biệt giới. Bằng cách đó, trách nhiệm sinh sản không bị mặc định là gánh nặng riêng của phụ nữ, từ đó góp phần xóa bỏ rào cản tuyển dụng và tạo điều kiện cho cả hai giới duy trì việc làm bình đẳng.

Tóm lại, bảo vệ thai sản không mâu thuẫn với bình đẳng giới, mà chính là điều kiện tiên quyết để bảo đảm quyền làm việc bình đẳng cho phụ nữ trong thực tế. Vấn đề đặt ra không phải là loại bỏ các biện pháp bảo vệ, mà là tái cấu trúc các nghĩa vụ xã hội và cơ chế pháp lý để những biện pháp đó không trở thành lý do biện minh cho phân biệt đối xử. Đây cũng chính là định hướng mà tiếp cận nữ quyền trong pháp luật lao động hiện đại hướng tới.

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là một hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới, xâm phạm đến nhân phẩm con người và quyền được làm việc trong môi trường an toàn và bình đẳng của NLĐ, đặc biệt là lao động nữ. Từ góc nhìn của học thuyết pháp lý nữ quyền, đây không đơn thuần là hành vi cá nhân mang tính đạo đức, mà là biểu hiện rõ nét của mối quan hệ quyền lực bất cân xứng giữa các giới tại nơi làm việc - nơi mà các chuẩn mực nam giới chiếm ưu thế thường được duy trì và bảo vệ trong các thiết chế pháp luật và tổ chức. Trong suốt nhiều thập kỷ, các nhà lý luận và phong trào nữ quyền đã kiên trì đấu tranh để vấn đề

quấy rối tình dục được thừa nhận không chỉ là một hiện tượng xã hội, mà là một nội dung trọng tâm của pháp luật về bình đẳng giới². Trong quá trình phát triển của luật quốc tế, các văn kiện như Khuyến nghị số 19 của Ủy ban CEDAW hay Công ước số 190 của ILO đã đặt nền tảng cho việc pháp điển hóa hành vi quấy rối tình dục như một dạng bạo lực giới và phân biệt đối xử trong lao động.

Ở Việt Nam, quấy rối tình dục tại nơi làm việc chính thức được ghi nhận trong BLLĐ năm 2012, nhưng các quy định còn rời rạc, thiếu định nghĩa rõ ràng và chưa có cơ chế xử lý hiệu quả. Bước ngoặt lập pháp quan trọng xuất hiện trong BLLĐ năm 2019, khi khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định với đầy đủ các dấu hiệu nhận diện [⁸, Điều 3.9]; trách nhiệm của các bên chủ thể trong phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong đó nhấn mạnh trách nhiệm của NSDLĐ trong việc cụ thể hóa các hành vi, thủ tục xử lý, chế tài, bồi thường thiệt hại và các biện pháp khắc phục hậu quả trong nội quy lao động của đơn vị [⁷, Điều 85, 86, 87]. Quy định này được đánh giá là phù hợp và mang tính linh hoạt cao, đảm bảo không can thiệp quá sâu vào quyền quản lý lao động của đơn vị sử dụng lao động bởi tính chất công việc của mỗi đơn vị sử dụng lao động là khác nhau. Do đó, NSDLĐ căn cứ vào thực tế của đơn vị mình để quy định về việc phòng chống quấy rối tình dục cũng như hành vi, việc xử lý đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc¹². Tuy nhiên, chính sự linh hoạt này cũng bộc lộ một số hạn chế như nội dung và mức độ quy định giữa các doanh nghiệp rất khác nhau, nhiều nơi chỉ dừng ở hình thức, thiếu quy trình xử lý cụ thể và cơ chế bảo vệ nạn nhân.

Trên thực tế, quấy rối tình dục tại nơi làm việc vẫn diễn ra âm thầm, dưới nhiều hình thức tinh vi và khó xác định. Điều này bắt nguồn từ một số tồn tại của pháp luật lao động Việt Nam, như việc chưa xác định rõ ràng hành vi không bị coi là quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chế tài xử lý hành vi còn thiếu và chưa đủ sức răn đe, thiếu cơ chế bảo vệ nhân chứng, hỗ trợ tâm lý và pháp lý cho nạn nhân, cùng với nỗi lo bị trả thù khiến nhiều trường hợp rơi vào im lặng. Dưới lăng kính của học thuyết pháp lý nữ quyền, cụ thể là phương pháp “đặt câu hỏi cho nữ giới” đã cho thấy rõ hơn nguyên nhân của những tồn tại này. Chẳng hạn, khi đặt câu hỏi liệu lao động nữ có thực sự an toàn khi tố cáo hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc hay không?¹³ có thể thấy rằng ngoài rủi ro chung về nguy cơ bị trả thù trong công việc, họ còn phải đối diện với những định kiến xã hội nặng nề, dễ bị gán trách nhiệm cho chính hành vi vi phạm mà mình là nạn nhân, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến danh dự và cơ hội nghề nghiệp. Tương tự, khi xem xét khả năng tiếp cận một

quy trình xử lý nhanh chóng và minh bạch, lao động nữ cũng ở vị thế bất lợi hơn bởi áp lực phải im lặng để giữ gìn hình ảnh, tâm lý e ngại khi buộc phải kể lại trải nghiệm mang tính nhạy cảm, cùng nguy cơ bị xem là gây rắc rối cho tập thể lao động. Những yếu tố này cho thấy các hạn chế tương tự như chung đối với mọi lao động lại tạo ra hệ quả bất cân xứng, khiến phụ nữ trở thành nhóm chịu nhiều thiệt thòi hơn. Chính vì vậy, phương pháp “đặt câu hỏi cho nữ giới” giúp làm lộ rõ tính bất bình đẳng ẩn giấu trong các quy định pháp luật vốn được coi là trung lập về giới.

Bên cạnh đó, học thuyết pháp lý nữ quyền nhấn mạnh rằng, trong quá trình xác định hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cần phải bối cảnh hóa và cá nhân hóa tình huống để đưa ra kết luận chính xác nhất. Pháp luật cần đảm bảo rằng các quy định về phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thực thi hiệu quả, nạn nhân có quyền tiếp cận hỗ trợ và biện pháp khắc phục, các yếu tố văn hóa và xã hội cơ bản góp phần vào quấy rối tình dục tại nơi làm việc được giải quyết. Nếu không loại trừ được nỗi sợ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc hoặc im lặng vì bất lực, thì dù phụ nữ có quyền bình đẳng về thu nhập hay chức danh, họ vẫn bị giới hạn bởi những rào cản vô hình trong không gian lao động. Do đó, việc phòng ngừa và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc không chỉ là biện pháp bảo vệ nhân phẩm, mà còn là bước đi thiết yếu trong chiến lược trao quyền, thúc đẩy sự tham gia bình đẳng và toàn diện của phụ nữ tại nơi làm việc.

ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM THEO HƯỚNG BÌNH ĐẲNG THỰC CHẤT TRÊN CƠ SỞ HỌC THUYẾT PHÁP LÝ NỮ QUYỀN

Trên cơ sở tiếp cận của học thuyết pháp lý nữ quyền, việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam cần tập trung theo hướng bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ trong quan hệ lao động, xây dựng môi trường làm việc công bằng và phát triển bền vững. Cụ thể:

Thứ nhất, cần kiểm soát tiêu chí tuyển dụng mang định kiến giới dưới góc độ bình đẳng thực chất.

Để bảo đảm bình đẳng thực chất trong tuyển dụng, pháp luật lao động cần bổ sung nguyên tắc cấm đặt ra các tiêu chí tuyển dụng mang tính phân biệt đối xử gián tiếp trên cơ sở giới. Theo đó, NSDLĐ không được sử dụng các điều kiện tuyển dụng có nội dung loại trừ hoặc gây bất lợi không cần thiết cho một giới tính nhất định, chẳng hạn như ưu tiên nam, chưa lập gia đình, hoặc cam kết không mang thai trong thời gian làm việc, trừ khi có thể chứng minh tính thiết yếu, hợp lý

của tiêu chí đó đối với tính chất công việc. Đặc biệt, trong trường hợp có tranh chấp lao động hoặc khi có yêu cầu từ cơ quan có thẩm quyền (như thanh tra), NSDLĐ phải có nghĩa vụ chứng minh rằng các tiêu chí tuyển dụng được đặt ra là phù hợp, không phân biệt giới và không dẫn đến đối xử bất bình đẳng.

Giải pháp này vừa có tính phòng ngừa, vừa tạo cơ chế bảo vệ thực chất cho NLD bị ảnh hưởng bởi các thực tiễn tuyển dụng mang định kiến giới. Về mặt lý luận, đây là cách tiếp cận phù hợp với quy định của Công ước CEDAW và Công ước số 111 của ILO, những văn kiện quốc tế nhấn mạnh nguyên tắc cấm phân biệt đối xử gián tiếp và chuyển gánh nặng chứng minh trong những trường hợp vi phạm cụ thể. Dưới góc nhìn của học thuyết pháp lý nữ quyền, đây là một bước tiến quan trọng nhằm nhận diện và loại bỏ những rào cản vô hình đang duy trì cấu trúc bất bình đẳng giới trong tiếp cận việc làm, đồng thời thúc đẩy doanh nghiệp chủ động rà soát lại hệ thống tiêu chí tuyển dụng theo hướng công bằng và bao trùm hơn.

Thứ hai, bổ sung phương pháp xác định công việc có giá trị như nhau nhằm đảm bảo trả lương bình đẳng, không phân biệt đối xử

Mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã ghi nhận nguyên tắc trả lương bình đẳng cho NLD làm công việc có giá trị như nhau, nhưng việc thiếu vắng hướng dẫn cụ thể về cách xác định “công việc có giá trị như nhau” khiến nguyên tắc này khó được thực thi hiệu quả trong thực tiễn. Do đó, tác giả kiến nghị cần bổ sung quy định hướng dẫn phương pháp xác định công việc có giá trị như nhau nhằm làm cơ sở để trả lương cho NLD. Việc xác định này cần bám sát vào hướng dẫn của ILO về việc phân tích và so sánh các đặc điểm công việc, gồm kỹ năng và trình độ (bao gồm kiến thức, kinh nghiệm, đào tạo và kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc); nỗ lực cá nhân (bao gồm cả nỗ lực thể chất và tinh thần cần thiết để hoàn thành công việc); trách nhiệm (mức độ trách nhiệm và quyền hạn trong công việc, bao gồm cả trách nhiệm đối với con người, tài sản và quy trình); điều kiện làm việc (bao gồm môi trường làm việc, rủi ro và các yếu tố vật lý khác ảnh hưởng đến công việc)¹⁴. Việc áp dụng các tiêu chí này giúp đánh giá công việc một cách khách quan, qua đó loại bỏ ảnh hưởng của các định kiến giới tiềm ẩn trong việc xác định mức lương. Đây cũng là công cụ quan trọng để thực thi Công ước số 100 của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn, góp phần thúc đẩy trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau, bất kể giới tính của NLD.

Ngoài ra, để tăng tính khả thi trong việc áp dụng phương pháp này, cần xác định rõ trách nhiệm của các chủ thể liên quan. Nhà nước, thông qua Bộ Nội vụ cần ban hành hướng dẫn khung về phương pháp xác

định công việc có giá trị như nhau dựa trên các tiêu chí khách quan như đã nêu ở trên, đồng thời tiến hành điều tra tiền lương định kỳ và lồng ghép nội dung bình đẳng lương vào hoạt động thanh tra. Ở cấp doanh nghiệp, NSDLĐ cần xây dựng hội đồng đánh giá công việc với sự tham gia của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở, công khai kết quả rà soát thang, bảng lương và thực hiện kiểm toán tiền lương hằng năm. Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở giữ vai trò giám sát, đại diện thương lượng tập thể và hỗ trợ NLD khi có chênh lệch bất hợp lý về tiền lương giữa hai giới. Cách tiếp cận này biến nguyên tắc bình đẳng tiền lương thành nghĩa vụ pháp lý cụ thể, có thể kiểm tra và thực thi, qua đó thu hẹp khoảng cách thu nhập giới một cách thực chất.

Thứ ba, cần bổ sung các quy định nhằm gia tăng sự chia sẻ trách nhiệm trong công việc gia đình giữa các giới

Một trong những rào cản lớn đối với sự tham gia và phát triển nghề nghiệp của phụ nữ là gánh nặng trách nhiệm chăm sóc gia đình vốn mặc định thuộc về nữ giới. Mặc dù pháp luật lao động và bảo hiểm xã hội đã có những quy định hỗ trợ lao động nữ, nhưng còn thiếu cơ chế thúc đẩy vai trò chủ động của lao động nam trong thực hiện trách nhiệm gia đình. Theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, lao động nam được nghỉ chế độ thai sản tối đa 14 ngày trong 30 ngày đầu kể từ khi vợ sinh con (Khoản 2 Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014). Tuy nhiên, quy định giới hạn thời gian như vậy được cho là tương đối ngắn, có khả năng làm cản trở việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con nhỏ sơ sinh giữa người mẹ và người cha⁶. Hiện nay, nội dung này đã được sửa đổi trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024, theo đó Điều 53 quy định lao động nam được nghỉ chăm vợ sinh con trong vòng 60 ngày đầu kể từ khi vợ sinh thay vì chỉ được nghỉ trong 30 ngày đầu như hiện nay. Tuy nhiên, tác giả cho rằng về lâu dài, pháp luật cần nâng tổng thời gian mà lao động nam được nghỉ việc để chăm sóc vợ sinh con nhỏ lên thay vì thời gian nghỉ như hiện nay được đánh giá là khá ít. Bên cạnh đó, tác giả cũng đồng tình với quan điểm cần chuyển trọng tâm chế độ thai sản chỉ dành cho người mẹ sang mô hình có cả bố và mẹ cùng tham gia chăm sóc con⁶. Điều này nhằm hướng tới bình đẳng thực chất, gia tăng sự chia sẻ giữa lao động nam và lao động nữ trong việc chăm sóc gia đình, đồng thời khắc phục tình trạng NSDLĐ coi chế độ thai sản là “ưu đãi riêng” cho phụ nữ. Khi cả lao động nam và lao động nữ đều có quyền nghỉ để chăm sóc con, trách nhiệm về chi phí và bố trí nhân sự trong thời gian vắng mặt không còn dồn lên một giới mà được phân bổ đồng đều. Điều này làm giảm động cơ của doanh nghiệp trong việc hạn chế tuyển dụng phụ nữ ở độ tuổi sinh đẻ, đồng thời xóa bỏ định kiến rằng lao động nữ kém ổn định hơn nam giới.

Thứ tư, cần lồng ghép giới trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động liên quan đến lao động nữ

Để bảo đảm bình đẳng thực chất trong thực thi pháp luật lao động, cần vận dụng phương pháp “đặt câu hỏi cho phụ nữ” của học thuyết pháp lý nữ quyền. Phương pháp này đặt ra yêu cầu phải xem xét liệu quy định pháp luật hoặc thực tiễn áp dụng có đang tạo ra bất lợi tiềm ẩn đối với phụ nữ hay không. Cơ quan giải quyết tranh chấp cần đánh giá không chỉ tính hợp pháp về hình thức mà còn cả tác động thực tế đến quyền và lợi ích của lao động nữ, vốn là nhóm dễ bị tổn thương trong quan hệ lao động. Chẳng hạn, hành vi từ chối gia hạn hợp đồng sau thời gian nghỉ thai sản hoặc chấm dứt hợp đồng với NLĐ đang mang thai có thể không bị coi là vi phạm trực tiếp nếu chỉ xét trên văn bản, nhưng thực tế lại gây tổn hại nghiêm trọng đến quyền được bảo vệ việc làm nếu không đặt trong bối cảnh cụ thể.

Đối với các vụ việc liên quan đến quấy rối tình dục tại nơi làm việc, cần chuyển từ cách tiếp cận truyền thống thiên về xác minh ý định của người bị tố cáo sang việc làm rõ liệu hành vi đó có được người bị hại mong muốn hoặc chấp nhận hay không. Bởi lẽ, ý định quấy rối tình dục rất khó chứng minh, trong khi tác động tiêu cực đến nạn nhân lại có thể được nhận diện rõ hơn qua cảm nhận và bối cảnh xảy ra hành vi. Đặc biệt, cần cân nhắc đến sự khác biệt trong cảm nhận giữa các giới, đồng thời đánh giá toàn diện các yếu tố xã hội và văn hóa đi kèm. Cách tiếp cận này không chỉ giúp nhận diện chính xác hơn các hành vi vi phạm mà còn góp phần nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong môi trường làm việc.

KẾT LUẬN

Học thuyết pháp lý nữ quyền đã và đang chứng tỏ vai trò là một cơ sở lý luận quan trọng định hướng cho cải cách pháp luật lao động tại Việt Nam. Việc tiếp thu các quan điểm nữ quyền sẽ làm cho hệ thống pháp luật lao động trở nên công bằng và nhân văn hơn, khi nó đảm bảo quyền lợi cho tất cả NLĐ chứ không phải mặc nhiên ưu tiên cho một nhóm nào. Từ góc độ của học thuyết pháp lý nữ quyền, việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ trong pháp luật lao động Việt Nam cần được nhìn nhận không chỉ ở khía cạnh bảo đảm bình đẳng hình thức, mà phải hướng tới bình đẳng thực chất. Các quy định pháp luật hiện hành đã đặt nền tảng quan trọng, nhưng vẫn cần được cụ thể hóa và thực thi hiệu quả hơn để loại bỏ các rào cản giới mang tính cấu trúc. Trải nghiệm, vai trò xã hội và nhu cầu đặc thù của lao động nữ phải được đặt làm trung tâm trong quá trình xây dựng và áp dụng pháp luật. Chỉ khi đó, pháp luật lao động mới thực sự trở thành công cụ hiệu quả để kiến tạo một môi trường làm việc công bằng, nhân văn và phát triển bền vững cho mọi giới.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ: Bộ luật Lao động

CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

NLĐ: Người lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

ILO: International Labour Organization

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả xin cam đoan rằng không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Toàn bộ nội dung bài viết chỉ do tác giả thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Clougherty LA. Feminist legal methods and the First Amendment defense to sexual harassment liability. *Nebraska Law Review*. 1996;75:1–36.
2. MacKinnon CA. Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination. New Haven (CT): Yale University Press; 2012.
3. Alkan YS. Feminist legal methods: theoretical assumptions, advantages, and potential problems. Leicester: University of Leicester, School of Law. 2013;(13-12):7.
4. Bartlett KT. Feminist legal methods. *Harvard Law Review*. 1990;103(4):829–88. Available from: <https://doi.org/10.2307/1341478>.
5. Republic of Korea. Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act. 1988 [cited 2025 Apr 12]; Available from: <https://www.refworld.org/legal/legislation/natlegbod/1988/en/149687>.
6. Phương HTH. Pháp luật lao động Việt Nam về bình đẳng giới. Hà Nội; 2023.
7. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. 2020;.
8. Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019;.
9. International Labour Organization. Tăng cường tiếp cận bảo hiểm thai sản cho phụ nữ Việt Nam. 2023 [cited 2025 Apr 14]; Available from: <https://www.ilo.org/vi/resource/article/t%C4%83ng-c%C6%B0%E1%BB%9Dng-ti%E1%BA%BFp-c%E1%BA%ADn-b%E1%BA%A3o-hi%E1%BB%83m-thai-s%E1%BA%A3n-cho-ph%E1%BB%A5-n%E1%BB%AF-vi%E1%BB%87t-nam>.
10. Tạp chí Lao động và Công đoàn. Yêu cầu lao động nữ không được mang thai, đứng hay sai? Tạp chí Lao động và Công đoàn. 2019 [cited 2025 Apr 14]; Available from: <https://laodongcongdoan.vn/yeu-cau-lao-dong-nu-khong-duoc-mang-thai-dung-hay-sai-29740.html>.
11. International Labour Organization. Gender diagnostics in support of transforming employment frameworks in Viet Nam. Geneva: ILO; 2025 [cited 2025 Apr 16]; Available from: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/VN%20Gender%20Equality%202025%20En_v1.0.pdf.p.4.
12. Chí NH, Bình NV. Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019. Hà Nội: Nhà xuất bản Tư pháp; 2022.
13. Hiến TT. Hướng đến bản án nữ quyền Việt Nam. TP. Hồ Chí Minh: Đại học Quốc gia TP.HCM; 2024.
14. Chicha MT. Promoting equity: gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide. Geneva: International Labour Organization; 2008. p. 27–34.



Protecting the rights of female workers in Vietnamese labour law: A feminist legal theory perspective

Tran Thi Huyen Trang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

This paper applies feminist legal theory to analyse and examine the provisions of Vietnamese labour law related to the protection of female workers' rights. Based on clarifying the theoretical framework and its connection with labour law, the paper focuses on analysing the current status of female workers' protection in key areas, including recruitment, wages and income, maternity leave, substantive equality, and the prevention and combat of sexual harassment in the workplace. The research findings reveal that while Vietnamese labour law has made notable progress in protecting female workers, there are still shortcomings in the current legal regulations that do not fully meet the requirements for substantive equality. From the perspective of feminist legal theory, the paper proposes several orientations for improving Vietnamese labour law in the direction of inclusiveness, progress, and ensuring substantive gender equality. Regarding methodology, the paper adopts the feminist legal theory as its analytical framework, combined with methods of analysis, synthesis, comparative legal study, and scientific forecasting to examine Vietnamese labour law in relation to the standards of the International Labour Organization (ILO). Through this approach, the paper evaluates and proposes directions for developing the Vietnamese labour law consistent with the goal of achieving substantive gender equality.

Key words: Feminist Legal Theory, Substantive Equality, Labor Law, Gender Equality

University of Finance - Marketing, Viet Nam

Correspondence

Tran Thi Huyen Trang, University of Finance - Marketing, Viet Nam
Email: tthtrang@ufm.edu.vn

History

- Received: 17-07-2025
- Revised: 13-10-2025
- Accepted: 31-07-2026
- Published Online: 25-08-2026

DOI : <https://doi.org/10.32508/vnuhcmj-ebl.v10i3.1689>



Copyright

© VNUHCM Journal. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.

Cite this article : Huyen Trang T T. **Protecting the rights of female workers in Vietnamese labour law: A feminist legal theory perspective.** *VNUHCM J. Econ. Bus. Law.* 2026; 10(3):6986-6994.