

QUYỀN BÌNH ĐẲNG VỀ TIẾP CẬN VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ THEO CÔNG ƯỚC 111 VÀ THỰC TIỄN NỘI LUẬT HÓA Ở VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ THANH THU^{*}

Công ước số 111 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp - một trong những công ước cơ bản mà Việt Nam đã phê chuẩn từ năm 1997. Từ góc nhìn pháp lý, bài viết làm rõ nội dung cốt lõi của Công ước 111, đặc biệt là nghĩa vụ quốc gia trong việc nội luật hóa các quy định nhằm bảo đảm không phân biệt đối xử trong tuyển dụng, đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, bài viết đánh giá thực tiễn nội luật hóa Công ước tại Việt Nam thông qua các văn bản pháp luật, như: Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bình đẳng giới năm 2006 và các chính sách liên quan đến lao động nữ.

Từ khóa: Bình đẳng giới; việc làm; lao động nữ; Công ước 111; thực tiễn Việt Nam.

ILO Convention No. 111 on discrimination in employment and occupation is one of the fundamental conventions ratified by Vietnam in 1997. From a legal perspective, this article clarifies the core provisions of Convention No. 111, particularly the obligations of member states to domesticate its provisions to ensure non-discrimination in recruitment, training, and career development. Based on this, the article evaluates the practice of domestic implementation in Vietnam through legal instruments such as the 2019 Labor Code, the 2006 Law on Gender Equality, and related policies concerning female workers.

Keywords: Gender equality; employment; female workers; Convention No. 111; Vietnam practice.

NGÀY NHẬN: 16/12/2025

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 05/3/2026

NGÀY DUYỆT: 18/3/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.362.2026.1465>

1. Đặt vấn đề

Bảo đảm quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm, đặc biệt đối với lao động nữ là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Mặc dù đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế, lao động nữ vẫn thường xuyên là đối tượng chịu ảnh hưởng nặng nề bởi định kiến giới và phân biệt đối xử trong các khía cạnh tuyển dụng, lương thưởng và cơ hội thăng tiến. Về mặt pháp lý, Công ước

111 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) về chống phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp mà Việt Nam đã phê chuẩn đặt ra nghĩa vụ quốc gia phải loại bỏ các hành vi phân biệt đối xử này. Do đó, việc đánh giá quá trình nội luật hóa Công ước 111 vào hệ thống pháp luật Việt Nam là cần thiết nhằm mục đích nhận diện thành tựu, bất cập và đề

^{*} ThS, Trường Chính trị Phạm Hùng

xuất giải pháp hoàn thiện. Quá trình này không chỉ góp phần bảo vệ quyền con người của lao động nữ mà còn thúc đẩy phát triển xã hội một cách bền vững.

2. Nội dung quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm theo Công ước 111

Quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm và nghề nghiệp là một trong những nguyên tắc cốt lõi của ILO, được ghi nhận trong Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp; được thông qua vào ngày 25/6/1958. Công ước 111 là một trong 8 công ước cơ bản của ILO, yêu cầu các quốc gia thành viên phải xây dựng và thực hiện chính sách quốc gia nhằm xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong lĩnh vực lao động và việc làm. Việt Nam đã phê chuẩn Công ước này vào năm 1997, thể hiện cam kết mạnh mẽ trong việc bảo vệ và thúc đẩy quyền lao động, trong đó có lao động nữ - nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trên thị trường lao động.

Theo Điều 1 của Công ước 111, “phân biệt đối xử” được hiểu là bất kỳ sự phân biệt, loại trừ hay ưu tiên nào dựa trên các yếu tố, như: chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, quan điểm chính trị, nguồn gốc dân tộc hoặc xã hội có tác động làm suy giảm hoặc triệt tiêu sự bình đẳng trong cơ hội hay đối xử trong việc làm và nghề nghiệp (ILO, 1958). Cách định nghĩa này vừa bao quát các hình thức phân biệt rõ ràng, vừa mở ra khả năng nhận diện các hình thức phân biệt ngầm, gián tiếp hoặc có hệ thống. Đối với lao động nữ, việc phân biệt đối xử thường diễn ra dưới hình thức từ chối tuyển dụng, trả lương thấp hơn, giới hạn khả năng thăng tiến hoặc thiếu điều kiện lao động phù hợp với đặc điểm giới tính. Công ước cũng nêu rõ phạm vi áp dụng bao gồm cả khu vực công và tư trong tất cả các giai đoạn của quan hệ lao động, như: tuyển dụng, đào tạo, thăng chức và điều kiện làm việc. Theo đó, các quốc gia có nghĩa vụ không chỉ xóa bỏ các hành vi phân biệt đối xử mang tính pháp lý mà còn phải loại trừ

các rào cản xã hội và định kiến giới tồn tại trong thực tiễn lao động.

Một điểm quan trọng trong nội dung của Công ước 111 là việc khuyến khích các quốc gia xây dựng chính sách quốc gia toàn diện về việc làm không phân biệt đối xử. Cụ thể, theo Điều 2, Điều 3 của Công ước thì mỗi quốc gia thành viên phải xác định và thúc đẩy một chính sách quốc gia hướng tới bình đẳng cơ hội và đối xử trong lĩnh vực việc làm; đồng thời, bảo đảm sự tham gia của các tổ chức đại diện người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện chính sách này. Việc nội luật hóa Công ước đòi hỏi sự điều chỉnh đồng bộ trong nhiều văn bản pháp luật, từ *Hiến pháp*, *Bộ Luật Lao động*, *Luật Bình đẳng giới* cho đến các chính sách bảo hiểm xã hội và giáo dục nghề nghiệp.

Trong bối cảnh hiện nay, vấn đề bình đẳng giới và tiếp cận việc làm công bằng cho lao động nữ không chỉ là yêu cầu về mặt quyền con người mà còn gắn chặt với các mục tiêu phát triển bền vững. Mục tiêu 5 (Bình đẳng giới) và Mục tiêu 8 (Việc làm bền vững và tăng trưởng kinh tế) trong Chương trình Nghị sự 2030 của Liên Hợp quốc đều nhấn mạnh đến việc bảo đảm bình đẳng trong cơ hội kinh tế và việc làm cho mọi giới tính. Công ước 111 không chỉ là một công cụ pháp lý quốc tế mà còn là nền tảng định hướng chính sách cho các quốc gia trong kỷ nguyên phát triển bao trùm. Đặc biệt, Công ước mở rộng nội dung phân biệt đối xử không chỉ ở dạng trực tiếp mà còn ở dạng gián tiếp, nghĩa là những quy định, chính sách tưởng như trung lập nhưng có tác động tiêu cực không cân xứng đến một nhóm người cụ thể - điển hình là phụ nữ. Chẳng hạn, những quy định về độ tuổi tuyển dụng, thời gian làm việc kéo dài hoặc chính sách không hỗ trợ thai sản vô tình tạo rào cản cho lao động nữ tham gia thị trường lao động một cách bình đẳng. ILO đã nhiều lần khuyến cáo các quốc gia cần có các biện

pháp chủ động, như: khuyến khích nhà tuyển dụng thực hiện chính sách bình đẳng, hỗ trợ đào tạo lại kỹ năng cho phụ nữ sau thời gian nghỉ sinh và thúc đẩy môi trường làm việc thân thiện với phụ nữ (ILO, 2021).

Một điểm khác của Công ước 111 là việc cho phép các quốc gia thành viên xác định và loại trừ những khác biệt chính đáng không bị xem là phân biệt đối xử, như các tiêu chí chuyên môn, thể chất cần thiết cho công việc cụ thể. Tuy nhiên, việc này cần được kiểm soát chặt chẽ nhằm tránh tình trạng lợi dụng quy định để che giấu phân biệt giới tính trong tuyển dụng hoặc sắp xếp công việc.

3. Thực tiễn nội luật hóa Công ước 111 tại Việt Nam về quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ

Sau gần ba thập kỷ, Việt Nam đã từng bước nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước 111 vào hệ thống pháp luật quốc gia, đặc biệt là trong các lĩnh vực liên quan đến quyền lao động, bình đẳng giới và chính sách việc làm. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, quá trình nội luật hóa vẫn còn những hạn chế về cả phạm vi điều chỉnh lẫn hiệu quả thực thi, nhất là đối với quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ.

Về mặt lập pháp, quyền bình đẳng tiếp cận việc làm của phụ nữ được ghi nhận trong một số văn bản pháp luật quan trọng. Điều 35 *Hiến pháp* năm 2013 quy định: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”. Đồng thời, Điều 26 khẳng định: “Nam, nữ bình đẳng về mọi mặt”. Tiếp nối tinh thần này, *Bộ luật Lao động* năm 2019 dành nhiều quy định cụ thể về bình đẳng giới trong quan hệ lao động. Tại khoản 1 Điều 8 quy định rõ hành vi “phân biệt đối xử trong lao động” là hành vi bị nghiêm cấm; khoản 8 Điều 3 định nghĩa “phân biệt đối xử trong lao động” là hành vi “phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên giới tính, dân tộc, màu da... gây bất bình đẳng trong tuyển dụng, duy trì việc làm,

nâng lương, đào tạo, thăng chức...” - một nội dung tương đồng với định nghĩa của Công ước 111 (ILO, 1958).

Bên cạnh đó, *Luật Bình đẳng giới* năm 2006 cũng đóng vai trò quan trọng trong việc thể chế hóa nguyên tắc bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động; đặc biệt tại Điều 13 quy định về “bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động” bao gồm: tiếp cận cơ hội việc làm, điều kiện làm việc, đào tạo nghề, tiền lương và an toàn lao động. *Luật Việc làm* năm 2013 và các chính sách quốc gia về bình đẳng giới (giai đoạn 2011 - 2020 và giai đoạn 2021 - 2030) cũng đề cập các biện pháp thúc đẩy cơ hội việc làm bình đẳng cho phụ nữ, bao gồm hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, đào tạo nghề cho phụ nữ nông thôn và tăng cường vai trò của phụ nữ trong thị trường lao động.

Trong thời gian qua đã có một số chính sách tích cực nhằm thúc đẩy quyền tiếp cận việc làm của lao động nữ, như: quy định doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu đãi thuế, khuyến khích bố trí lao động nữ vào vị trí lãnh đạo, quy định thời gian nghỉ thai sản và cấm sa thải phụ nữ vì lý do mang thai. Tuy nhiên, các chính sách này mới chỉ mang tính hỗ trợ, chưa thật sự bảo đảm được môi trường làm việc bình đẳng về cơ hội. Ví dụ, chế độ nghỉ thai sản dài hạn tuy có lợi cho lao động nữ nhưng có thể khiến doanh nghiệp ngại tuyển dụng họ vào các vị trí có tính liên tục cao.

Khi đối chiếu với nội dung Công ước 111 có thể thấy, các quy định pháp luật ở Việt Nam mới chỉ dừng lại ở mức độ quy phạm chung, chưa đi sâu vào việc xác định cụ thể các hành vi phân biệt đối xử theo từng giai đoạn của chuỗi quan hệ lao động (tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến, nghỉ việc...). Ví dụ, pháp luật lao động hiện hành chưa có hướng dẫn chi tiết về việc xử lý các biểu hiện phân biệt đối xử gián tiếp, tức là những chính sách, quy trình tưởng như trung lập nhưng thực chất lại tạo ra sự bất lợi cho lao động nữ. Điều này dẫn đến khó khăn trong

thực tiễn áp dụng và xử lý vi phạm. Hơn nữa, việc thiếu các cơ chế giám sát và xử lý hiệu quả các hành vi phân biệt giới trong tuyển dụng và lao động đang làm giảm tính thực thi của các quy định pháp luật hiện hành.

Theo Cơ quan Liên Hợp quốc về Bình đẳng giới và trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) tại Việt Nam, có đến 34% phụ nữ trong độ tuổi lao động cho biết họ gặp khó khăn trong việc xin việc do có con nhỏ hoặc đang trong độ tuổi sinh nở - một biểu hiện phân biệt đối xử điển hình trong tuyển dụng mà pháp luật hiện hành chưa có công cụ xử lý cụ thể¹. Ngoài ra, trên thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn yêu cầu nữ ứng viên cam kết không mang thai trong một khoảng thời gian sau khi được tuyển dụng, điều này vi phạm nghiêm trọng quyền lao động nhưng thường không bị phát hiện hoặc xử phạt do người lao động e ngại tố cáo.

Từ những phân tích trên, có thể thấy, quá trình nội luật hóa Công ước 111 tại Việt Nam đã đạt được những kết quả tích cực về mặt hình thức và quy phạm, nhưng vẫn còn khoảng cách lớn giữa pháp luật và thực tiễn thực thi. Những rào cản này không chỉ bắt nguồn từ lỗ hổng pháp lý mà còn từ định kiến xã hội, thiếu nhận thức của doanh nghiệp và sự e ngại tố cáo từ người lao động.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả nội luật hóa và thực thi Công ước 111 tại Việt Nam

Trước hết, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng cụ thể hóa các hành vi phân biệt đối xử trong từng giai đoạn của quá trình lao động. *Bộ luật Lao động* năm 2019 đã bước đầu nội luật hóa các nguyên tắc của Công ước 111, tuy nhiên, vẫn còn thiếu quy định mang tính định lượng và hướng dẫn cụ thể để nhận diện các hành vi phân biệt gián tiếp, tức là những quy định tưởng chừng trung lập nhưng có tác động bất lợi đến phụ nữ. Việc bổ sung các quy định cụ thể về trách nhiệm của người sử dụng lao động trong bảo đảm bình đẳng giới khi tuyển dụng, đào tạo, thăng tiến và trả

lương là cần thiết. Đồng thời, cần sửa đổi, bổ sung *Luật Bình đẳng giới* theo hướng đồng bộ hóa với *Bộ luật Lao động*, lồng ghép thêm các quy định từ Công ước 111 để tạo cơ sở pháp lý vững chắc, minh bạch và dễ áp dụng hơn trong thực tiễn².

Thứ hai, cần thiết lập các tiêu chí định lượng và bộ công cụ đánh giá về mức độ phân biệt đối xử trong lao động. Hiện nay, việc xử lý vi phạm vẫn chủ yếu dựa trên tố cáo hoặc phát hiện tình cờ qua thanh tra, trong khi các chỉ số giám sát còn hạn chế. Học tập kinh nghiệm quốc tế, như Bộ chỉ số về Bình đẳng giới trong việc làm của Liên minh châu Âu³ hay hệ thống kiểm toán giới trong doanh nghiệp của Thụy Điển có thể giúp Việt Nam xây dựng được khung giám sát hiệu quả và toàn diện hơn. Đồng thời, các chỉ tiêu này cần được gắn vào hệ thống đánh giá năng lực và trách nhiệm xã hội doanh nghiệp như một tiêu chí bắt buộc, đặc biệt đối với các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp FDI và khu vực sử dụng nhiều lao động nữ⁴.

Thứ ba, nâng cao năng lực và hiệu quả thực thi pháp luật. Trong nhiều trường hợp, các hành vi phân biệt đối xử không bị xử lý không phải vì thiếu luật mà do thiếu cơ chế giám sát và thực thi hiệu quả. Do vậy, cần tăng cường năng lực cho đội ngũ thanh tra lao động trong việc phát hiện, xử lý các hành vi vi phạm quyền tiếp cận việc làm của phụ nữ. Việc xây dựng các tài liệu hướng dẫn nhận diện phân biệt đối xử, tổ chức các khóa tập huấn định kỳ cho cán bộ quản lý, thanh tra, cán bộ công đoàn sẽ góp phần nâng cao tính chuyên nghiệp và phản ứng kịp thời đối với các tình huống vi phạm. Cùng với đó, cần thiết lập các kênh tiếp nhận khiếu nại độc lập, ẩn danh và dễ tiếp cận cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ để khuyến khích tố cáo các hành vi phân biệt đối xử một cách an toàn và hiệu quả.

Thứ tư, cần đẩy mạnh các biện pháp hỗ trợ thực chất cho doanh nghiệp nhằm

khuyến khích thực hiện bình đẳng giới trong tuyển dụng và quản trị nguồn nhân lực. Theo khảo sát của Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Môi trường trong phát triển⁵, nhiều doanh nghiệp vẫn e ngại tuyển dụng lao động nữ vào vị trí quản lý hoặc chuyên môn cao do lo ngại chi phí thai sản, nghỉ việc, hoặc thiếu sự ổn định. Do vậy, Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ chi phí bảo hiểm xã hội cho doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, đồng thời, xây dựng các chương trình hỗ trợ đào tạo, tái đào tạo kỹ năng, tạo điều kiện để phụ nữ trở lại thị trường lao động sau khi nghỉ thai sản. Những chính sách này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi lao động nữ mà còn thúc đẩy doanh nghiệp hành xử theo hướng bình đẳng và trách nhiệm.

Thứ năm, cần đặc biệt chú trọng đến giáo dục và thay đổi nhận thức xã hội về bình đẳng giới trong việc làm. Nhiều ngành nghề vẫn bị gắn mác “phù hợp với nam giới” như: công nghệ, kỹ thuật, xây dựng, dẫn đến việc phụ nữ bị tự loại khỏi thị trường lao động ngay từ giai đoạn chọn ngành, học nghề. Do đó, truyền thông về hình mẫu phụ nữ thành công trong các lĩnh vực “nam giới thống trị”, lồng ghép giáo dục bình đẳng giới trong nhà trường, xây dựng các chương trình hướng nghiệp không định kiến giới... là những giải pháp dài hạn nhưng có ý nghĩa nền tảng trong thực hiện Công ước 111 một cách bền vững.

Thứ sáu, việc tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện, như: Công đoàn, Hội Phụ nữ và các tổ chức xã hội là rất cần thiết. Đây là lực lượng trung gian quan trọng giúp tiếp cận, hỗ trợ và bảo vệ quyền của lao động nữ một cách kịp thời và hiệu quả. Các tổ chức này có thể đóng vai trò làm cầu nối giữa người lao động và cơ quan nhà nước, góp phần tư vấn pháp lý, cung cấp dịch vụ hỗ trợ; đồng thời, là đối tác trong việc xây dựng chính sách và phản biện xã hội. Việc phát triển các chương trình hợp tác ba bên (Nhà

nước - Doanh nghiệp - Xã hội) sẽ tạo ra môi trường chính sách đồng thuận, có tính khả thi cao và phù hợp với nguyên tắc của Công ước 111 về sự tham gia của các bên liên quan trong việc thúc đẩy bình đẳng trong việc làm.

5. Kết luận

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh hội nhập quốc tế và phát triển bền vững, việc nâng cao hiệu quả nội luật hóa và thực thi Công ước 111 cần được đặt trong ưu tiên chính sách và lập pháp quốc gia. Điều này đòi hỏi phải tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng đồng bộ, cụ thể hóa các nghĩa vụ quốc tế đã cam kết; đồng thời tăng cường cơ chế giám sát, thanh tra lao động, bảo vệ người lao động nữ trước các hành vi phân biệt đối xử. Bên cạnh đó, tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục nhận thức bình đẳng giới và khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp, tổ chức xã hội, công đoàn trong việc thực thi các chuẩn mực lao động quốc tế. Chỉ khi quyền bình đẳng trong tiếp cận việc làm được bảo đảm một cách thực chất thì mục tiêu phát triển bao trùm, công bằng và tiến bộ xã hội mới thực sự đạt được □

Chú thích:

1. UN Women (2021). *Báo cáo tóm tắt: Thực hành và trải nghiệm của người lao động nữ về tuyển dụng và việc làm tại Việt Nam*.
2. Nguyễn Lan Hương. (2022). *Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm theo Công ước số 111 của ILO*. Tạp chí Khoa học Lao động và Xã hội, Số 104 (tháng 4/2022).
3. European Institute for Gender Equality (EIGE). *Gender Equality Index*. <https://eige.europa.eu>, truy cập ngày 10/12/2025.
4. ILO (2021). *Country Gender Equality Profile - Viet Nam, 2021 (26 Oct 2021)*, <https://www.ilo.org>, truy cập ngày 10/12/2025.
5. Trung tâm Nghiên cứu Giới, Gia đình và Môi trường trong Phát triển (CGFED). <https://cgfed.org.vn>, truy cập ngày 10/12/2025.