



Công nhân nhà máy bước ra khỏi xe khi hết ca làm việc. Khu công nghiệp Hlaing Thar Yar, Yangon, Miến Điện, tháng 11/2015. Ảnh: Kaung Htet/Oxfam

BỊ TRẢ LƯƠNG RẺ MẶT VÀ ĐÁNH GIÁ THẤP: BẤT BÌNH ĐẲNG ĐÃ ĐỊNH HÌNH CÔNG VIỆC CỦA PHỤ NỮ TẠI CHÂU Á NHƯ THẾ NÀO.

Bất bình đẳng kinh tế gia tăng ở châu Á đang đe dọa nỗ lực giảm nghèo và làm chậm lại cuộc chiến chống bất bình đẳng giới. Mặc dù kinh tế khu vực tăng trưởng, tỉ lệ thu nhập trong nhóm 70% người thu nhập thấp hơn lại giảm trong khi tỉ lệ đó trong nhóm 10% người thu nhập cao nhất lại tăng nhanh. Tiền lương thấp và các quyền tại nơi làm việc không được đảm bảo, đặc biệt đối với phụ nữ, là nguyên nhân chính của thực trạng này. Trong khi đó, phụ nữ cũng đang gánh vác hộ cho nền kinh tế bằng trách nhiệm chăm sóc việc nhà một cách bất cân xứng và không được trả công. Việc được công nhận và hưởng mức lương đủ sống; phân công lại lao động theo hướng giảm bớt việc nhà có thể giúp giải quyết cả về bình đẳng kinh tế và bình đẳng giới ở châu Á và vấn đề này cần được chính phủ và giới doanh nghiệp ưu tiên.

1 GIỚI THIỆU

Đối với phụ nữ toàn châu Á, tiếp cận việc làm bền vững và một mức lương đủ sống là con đường cơ bản thoát khỏi đói nghèo. Đây cũng là một trong những cách tốt nhất để chống lại hiểm họa bất bình đẳng kinh tế. Song trong những thập kỷ gần đây, những người lao động ở cả nước giàu và nước nghèo đều nhận được phần chia sẻ ngày một ít đi từ chiếc bánh kinh tế, trong khi những người có tích lũy thì tài sản lại ngày càng tăng lên một cách không tương xứng. Tình trạng bị trả lương bèo bọt xảy ra với đa số người dân, đặc biệt đối với nhóm phụ nữ, đang là trung tâm của thực trạng bê bối này. Phụ nữ tiếp tục đóng vai trò chính trong chăm sóc việc nhà và gia đình-những công việc không được trả công, dù được coi là cần thiết để duy trì nền kinh tế nhưng vẫn không được công nhận và quan tâm trong quá trình hoạch định chính sách.

Thu nhập trung bình của phụ nữ châu Á chỉ bằng 70-90% so với thu nhập của nam giới¹. Một lý do của thực tế này là phụ nữ chỉ được làm các công việc lương thấp nhất và việc làm phi chính thức. 75% phụ nữ châu Á làm việc trong nền kinh tế phi chính thức, không được tiếp cận các chính sách phúc lợi như trợ cấp ốm đau hay thai sản². Bất bình đẳng giới làm cho công việc của phụ nữ bị giảm giá trị. Phụ nữ ít được nâng cao năng lực để đòi quyền của họ trong công việc. Phụ nữ đảm nhận các công việc nhà không được trả công với khối lượng công việc gấp 2,5 lần so với nam giới, và trên toàn cầu, công việc này có giá trị tương đương khoảng 10 nghìn tỷ đô la Mỹ mỗi năm³.

Trao quyền kinh tế cho phụ nữ là một yếu tố quan trọng để đạt bình đẳng giới và hỗ trợ các mục tiêu phát triển rộng hơn. Một cách nhìn trong trao quyền cho phụ nữ là quan tâm tới khía cạnh xã hội và chính trị. Để đạt được điều này, không chỉ cần tăng về số lượng phụ nữ có cơ hội việc làm được trả lương, mà còn phải cải thiện chất lượng việc làm-cùng với đảm bảo quyền trong công việc và quyền ra quyết định. Cần đảm bảo phụ nữ được tiếp cận việc làm bền vững với mức lương đủ sống và có hợp đồng lao động. Tuy nhiên, các chính sách kinh tế hiện nay đang làm bào mòn những mục tiêu này, thay vào đó, lại tạo ra một cuộc chạy đua xuống đáy về tiền lương và điều kiện làm việc, điều này đã tạo điều kiện cho các doanh nghiệp cắt giảm chi phí.

Trong những thập kỷ gần đây, châu Á có mức độ tăng trưởng kinh tế cao và bền vững. Từ năm 1990 đến năm 2015, nền kinh tế khu vực tăng trưởng bình quân 6% một năm⁴. Con đường phát triển bền vững toàn diện cần phải đem lại lợi ích của nền kinh tế tới những nhóm nghèo nhất và giải quyết các vấn đề liên quan đến bất bình đẳng xã hội. Tuy nhiên, trên toàn châu Á, người ta đang theo đuổi một mô hình kinh tế làm gia tăng thái quá bất bình đẳng kinh tế, làm chậm tiến độ xoá đói giảm nghèo và gia tăng các hình thức bất bình đẳng khác, trong đó có bất bình đẳng giới.

Đảo ngược các xu hướng nguy hại này và thực hiện quyền bình đẳng kinh tế cho phụ nữ đòi hỏi hành động của tất cả các bên liên quan. Mô hình phát triển làm gia tăng bất bình đẳng kinh tế hiện nay phải được cải cách để đảm bảo tăng trưởng kinh tế đem lại lợi ích cho tất cả mọi người một cách công bằng. Cùng với đó, cần thiết phải giải quyết các bất bình đẳng giới ăn sâu bén rễ, làm ảnh hưởng đến tất cả các khía cạnh cuộc sống của phụ nữ, không chỉ về khía cạnh tham gia kinh tế.

Tài liệu này xem xét hai việc có thể thực hiện để hỗ trợ giải quyết hai khía cạnh bất bình đẳng giới và bất bình đẳng kinh tế: thực hiện mức lương đủ sống và giải quyết tình trạng gánh nặng chăm sóc việc nhà không được trả công. Hiện nay, ở những nơi có mức lương tối thiểu thì mức đưa ra thường quá thấp, không thể là mức lương đủ sống, hơn nữa ngay cả việc thực thi cũng không đầy đủ. Nghiên cứu của Oxfam về lao động nữ ở châu Á cho thấy, mặc dù phải làm việc nhiều giờ trong các ngành công nghiệp tạo ra lợi nhuận cho người khác, nhưng tiền lương của phụ nữ châu Á không đủ sống và họ không được hưởng những bảo đảm cần thiết. Chính phủ các nước có thể phối hợp với công đoàn và phong trào lao động để thúc đẩy theo hướng hình thành mức tiền lương đủ sống và đảm bảo đầy đủ các quyền và lợi ích tại nơi làm việc cho mọi người lao động.

Trách nhiệm nặng nề và không cân xứng của phụ nữ đối với công việc nhà không được trả công làm giảm sự lựa chọn và ra quyết định của họ, và điều này có nghĩa là phụ nữ đang chu cấp miễn phí cho nền kinh tế. Công nhận sự đóng góp này bằng việc thu thập dữ liệu và đầu tư tốt hơn vào hoạt động chăm sóc việc nhà là rất quan trọng. Các biện pháp an sinh xã hội cùng với việc đầu tư vào các dịch vụ công và cơ sở hạ tầng có thể giúp giảm bớt và phân công lại lao động trong ngành chăm sóc việc nhà. Những biện pháp này đòi hỏi chính phủ phải bổ sung ngân sách, chủ yếu thông qua chính sách thuế lũy tiến, để có thể giải quyết tốt hơn vấn đề bình đẳng kinh tế cho phụ nữ. Khi những chính sách này được thực hiện, các chính phủ và doanh nghiệp có thể làm cho châu Á đi đúng hướng, tạo ra bình đẳng kinh tế, việc làm tốt hơn và tiền lương tốt hơn cho phụ nữ.

BẤT BÌNH ĐẲNG KINH TẾ Ở CHÂU Á

Từ năm 1990 đến 2013, hệ số bất bình đẳng Gini trung bình ở châu Á, tương ứng với tỷ lệ phân phối thu nhập trong phạm vi một quốc gia, tăng gấp đôi so với phần còn lại của thế giới, và thậm chí còn tăng nhanh hơn ở những nước có dân số cao nhất như In-đô-nê-xia, Ấn Độ và Trung Quốc⁵. Các nền kinh tế mới nổi này đang chịu sự gia tăng bất bình đẳng thu nhập với tốc độ nhanh chóng; điều này cho thấy các nước có mức tăng trưởng cao nhất không phải lúc nào cũng chia sẻ lợi ích một cách công bằng. Quỹ Tiền tệ Quốc tế (IMF) phát hiện ra rằng sự gia tăng bất bình đẳng ở mức cực đoan trong khu vực phần lớn được thúc đẩy bởi sự gia tăng thu nhập của những người đứng đầu nền kinh tế⁶. Trong giai đoạn 1990-2010, tỉ lệ thu nhập của nhóm 70% người thu nhập thấp hơn lại giảm trong khi tỉ lệ đó của nhóm 10% người thu nhập cao nhất lại tăng nhanh⁷. Thực tế này không phải là duy nhất ở châu Á, mà là một phần của xu hướng toàn cầu theo hướng tập trung của cải vào tay một nhóm nhỏ những người giàu có trong xã hội⁸.

Xu hướng bất bình đẳng mang yếu tố giới ngày càng gia tăng trên khắp châu Á. Nhìn chung, đa phần những người giàu nhất trong xã hội là nam giới, trong khi phụ nữ tiếp tục tập trung trong các công việc có mức lương thấp nhất và không có được sự bảo đảm lâu dài, bền vững. Phụ nữ bị trả lương thấp một cách có hệ thống để làm ra các sản phẩm thường xuất hiện trên bàn ăn, trong tủ quần áo đến đôi giày của người dân các nền kinh tế phát triển. Những nguyên nhân của thực trạng này khá phức tạp. Bất bình đẳng giới phổ biến có nghĩa là công việc của phụ nữ bị đánh giá thấp, và phụ nữ ít được trao quyền để đòi quyền và sự bình đẳng của họ trong lao động. Điều này cũng có nghĩa là phụ nữ thường bị lạm dụng quyền, dẫn tới những hậu quả nghiêm trọng⁹. Phụ nữ tiếp tục

phải gánh vác việc nhà không công, làm họ mất cơ hội chọn việc làm được trả lương.

Mặc dù châu Á đạt được lợi ích về kinh tế từ sự tham gia ngày càng tăng của phụ nữ vào thị trường lao động¹⁰, song chính phụ nữ, đặc biệt những phụ nữ và trẻ em gái nghèo nhất, cho đến nay vẫn không được hưởng lợi một cách công bằng từ sự tăng trưởng mà họ góp phần tạo ra. Một khi sự chuyển động bắt đầu như vậy, xu hướng này sẽ trở thành một vòng tròn luẩn quẩn; các quốc gia có bất bình đẳng thu nhập cao cũng là quốc gia có xu hướng bất bình đẳng giới cao hơn¹¹.

Hộp 1: Khung phát triển toàn diện - Bộ nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền của Liên Hiệp Quốc và các mục tiêu toàn cầu

Từ năm 2011, Khung hướng dẫn về kinh doanh và nhân quyền của Liên Hiệp Quốc, và các nguyên tắc hướng dẫn liên quan¹² đã trở thành tài liệu tham khảo toàn cầu đối với doanh nghiệp khi giải quyết những tác động bất lợi về các vấn đề liên quan đến nhân quyền. Bộ nguyên tắc này nêu hai thách thức đối với các công ty trong việc giải quyết tiền lương đủ sống trong chuỗi cung ứng của mình: (1) Tìm hiểu nguyên nhân gốc rễ làm tăng các tác động bất lợi về tiền lương; và (2) xác định công ty có thể sử dụng ảnh hưởng của mình như thế nào để giảm thiểu những tác động bất lợi này¹³.

Các mục tiêu toàn cầu (các mục tiêu phát triển bền vững) hình thành năm 2015 đã xác định trọng tâm mới về xóa đói giảm nghèo ở mọi khía cạnh của đói nghèo và ảnh hưởng của đói nghèo. Tài liệu này liên quan đặc biệt đến Mục tiêu 5 (Thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái); Mục tiêu 8 (Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế toàn diện và bền vững, việc làm và việc làm bền vững cho tất cả mọi người) và Mục tiêu 10 (Giảm bất bình đẳng trong phạm vi quốc gia và giữa các quốc gia)¹⁴.

2 BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG NỀN KINH TẾ: CÁC XU HƯỚNG

Một số nước ở châu Á, bao gồm cả Cam-pu-chia và Việt Nam, quy định chống phân biệt đối xử trong tuyển dụng dựa trên giới tính, và ở những nước khác như Băng-la-đét và Phi-lip-pin, pháp luật quy định công việc có giá trị ngang nhau cần được trả lương như nhau¹⁵. Tuy nhiên, vẫn còn một hố sâu ngăn cách giữa các cam kết trên giấy và đạt được bình đẳng kinh tế giữa nam và nữ trong thực tế. Bất bình đẳng về tiền lương và cơ hội giữa nam và nữ vẫn tồn tại trong toàn khu vực và vượt ra ngoài khu vực.

Tại châu Á, phụ nữ có xu hướng tập trung trong các công việc lương thấp và không được đảm bảo¹⁶. 75 % công việc của phụ nữ là ở khu vực không chính thức, không được tiếp cận các phúc lợi như trợ cấp ốm đau, nghỉ thai sản hoặc hưu trí¹⁷. Phụ nữ cũng phải đảm nhiệm phần lớn công việc chăm sóc việc nhà không công- và thông thường, các công

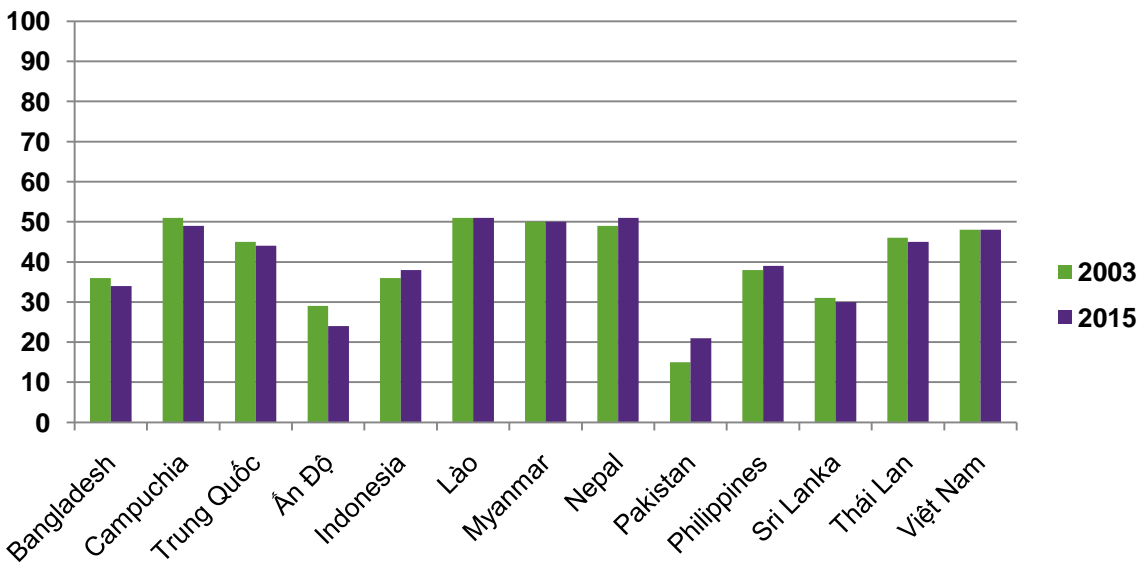
việc này không được xã hội thừa nhận là công ăn việc làm và bị loại ra khỏi các số liệu thống kê kinh tế.

Bất bình đẳng kinh tế giữa nam và nữ còn do thái độ và đức tin bền rễ lâu đời làm giảm cơ hội và quyền tự chủ của phụ nữ. Tài liệu này thảo luận về các mô hình kinh tế chủ chốt và chính sách của các chính phủ đang làm gia tăng quan hệ bất bình đẳng này, dẫn tới việc giảm sức mạnh của lực lượng lao động và thất bại trong đầu tư vào ngành chăm sóc việc nhà. Những thông lệ thực hành trong các ngành công nghiệp cũng đưa đến thất bại trong việc trả mức lương đủ sống; điều này có thể tốt cho mục tiêu lợi nhuận nhưng lại có hại đối với nhiều phụ nữ đang làm việc với đồng lương thấp nhất.

CÁC CƠ HỘI VỀ CÔNG VIỆC ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

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.

Hình 1: Tỷ lệ phụ nữ trong tổng việc làm trên toàn châu Á (một số nước lựa chọn) từ năm 2003 đến 2015, tính theo tỷ lệ %, ước tính của ILO.



Nguồn: cơ sở dữ liệu ILO STAT¹⁸

Khoảng cách giới trong việc làm là khác nhau trong khu vực: ở các nước Đông Nam Á, chênh lệch về tỷ lệ tham gia làm việc giữa nam và nữ thấp hơn so với ở các nước Nam Á. Trong năm 2015, tại Lào, cứ 100 nam giới được tuyển dụng thì có 105 phụ nữ được tuyển dụng¹⁹; ở Sri Lanka, tỷ lệ này là 100-42, và ở Pa-kit-xtan là 100-27²⁰. Ở các nước có tỷ lệ phụ nữ tham gia kinh tế thấp, thì chuẩn mực văn hóa lâu đời chính là nguyên nhân dẫn đến tình trạng này²¹. Còn ở các nước có tỷ lệ lao động nữ cao nhưng cũng là nơi có hoạt động nông trại quy mô nhỏ và quy mô gia đình là phổ biến, ví dụ như Lào, thường tỷ lệ phụ nữ tham gia làm việc cao hơn là do phụ nữ làm các công việc nông trại của chính gia đình mình²². Khi các nước bắt đầu công nghiệp hóa, tỷ lệ tham gia hoạt động

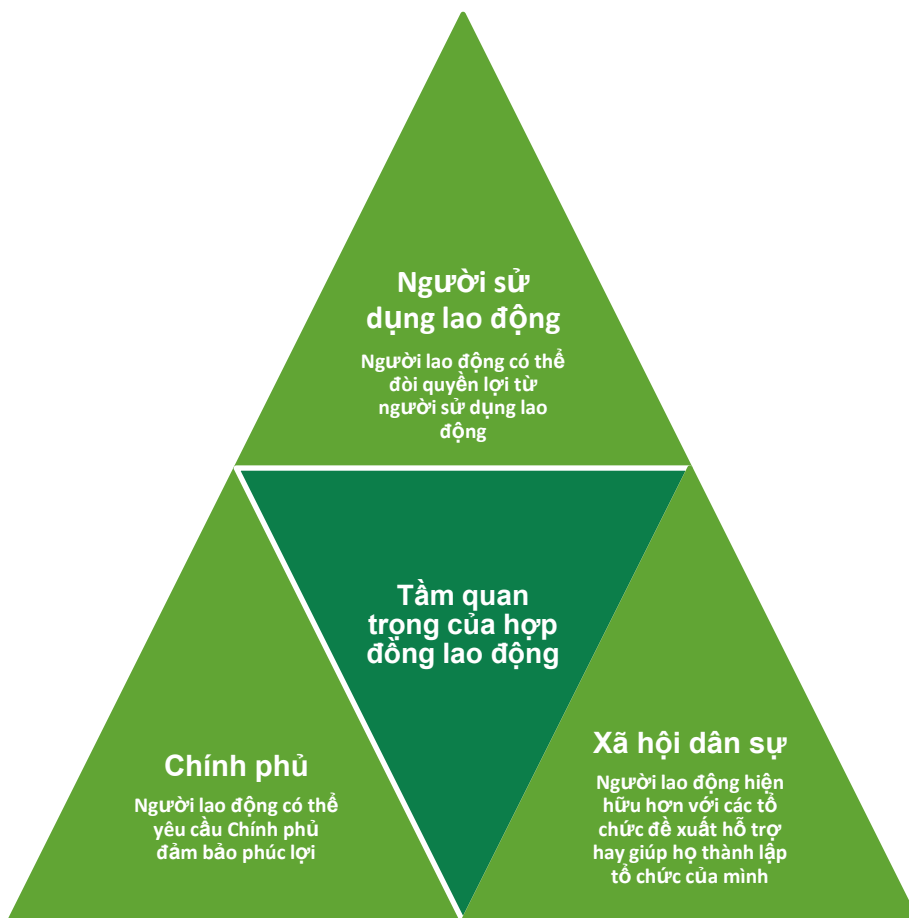
kinh tế của phụ nữ thường giảm xuống vì họ không được hưởng các cơ hội việc làm có thu nhập bên ngoài gia đình như nam giới²³.

TẦM QUAN TRỌNG CỦA VIỆC LÀM BỀN VỮNG VỚI MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG

Tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào nền kinh tế có hưởng lương đem lại tác dụng tích cực đối với chính những người phụ nữ nói riêng và với nền kinh tế nói chung, thông qua hỗ trợ thu nhập, tăng quyền tự chủ cho phụ nữ, và các hoạt động tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, để phụ nữ được hưởng lợi một cách công bằng từ những cơ hội mới, cần phải đi kèm với những thay đổi rộng hơn về bình đẳng giới, và công việc của họ cần phải đảm bảo với một mức lương đủ sống.

Có hợp đồng lao động đảm bảo sẽ mang lại nhiều lợi ích cho người lao động, cho phép người lao động đòi quyền lợi từ người sử dụng lao động, đòi phúc lợi xã hội từ chính phủ, và làm cho người lao động hiện hữu hơn, có nghĩa là có nhiều khả năng họ sẽ được tham gia và được hỗ trợ của tổ chức công đoàn, các tổ chức lao động và các tổ chức phi chính phủ. Có hợp đồng lao động đảm bảo cũng có thể là tài sản thế chấp, cho phép người lao động có nhà ở và tài khoản ngân hàng, và như vậy họ có thể lập kế hoạch và tiết kiệm, từ đó tăng khả năng phục hồi của gia đình trước các cú sốc trong cuộc sống.

Hình 2: Tầm quan trọng của hợp đồng lao động



Có hợp đồng lao động đối với người lao động rất quan trọng vì ba lý do.

Trên toàn thế giới, phụ nữ và nam giới trong các ngành chế tạo, bao gồm cả ngành may mặc, thường được ký hợp đồng lao động ngắn hạn,

tạo ra khó khăn là họ không thể lên kế hoạch cho tương lai hoặc ứng phó với những đột biến bất ngờ trong cuộc sống. Đảm bảo cho người lao động có hợp đồng lao động và tốt nhất là hợp đồng dài hạn sẽ giúp họ lập kế hoạch cho tương lai, đồng thời không cản trở họ tham gia công đoàn sẽ là yếu tố quan trọng để xây dựng một lực lượng lao động ổn định, thịnh vượng và hiệu quả, trong đó cả công việc được trả lương và không được trả lương đều có thể được thực hiện mà không gây trở ngại cho người lao động và gia đình họ. Nhìn chung, phụ nữ trong khu vực có nhiều khả năng bị rơi vào việc làm không chính thức và không được đảm bảo hơn so với nam giới²⁴.

Ở một số nước có thu nhập thấp trong khu vực, phụ nữ trong lĩnh vực nông nghiệp nhiều hơn nam giới, và phải đối mặt với các hạn chế trong việc kiếm sống do bất bình đẳng về tiếp cận đất đai, đầu vào sản xuất hoặc bảo đảm việc làm bền vững trong lĩnh vực nông nghiệp²⁵. Ví dụ, ở Băng-la-đét, 65% phụ nữ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, so với 40% nam giới²⁶.

Sự chênh lệch tiền lương giữa hai giới là một dấu hiệu của sự bất bình đẳng giới dai dẳng ở châu Á. Tiền lương của phụ nữ ở tất cả các nước chỉ bằng 70-90% lương của nam giới²⁷. Tồn tại khoảng cách tiền lương giữa hai giới là do một số nguyên nhân, trong đó có sự bất bình đẳng giữa nam và nữ về thâm niên trung bình trong công việc, những ngành mà phụ nữ tập trung đông thường được trả lương thấp hơn mức trung bình, sự khác nhau về giờ làm việc, và có phân biệt đối xử. Đáng chú ý, khoảng cách tiền lương tồn tại ở tất cả các nước có số liệu ở châu Á. Tại Ấn Độ, tỷ lệ chênh lệch lương là 32,6%,²⁸ tại In-đô-nê-xia là 21,5%, và ở Xri Lan-ka là 17,9%²⁹.

Bên cạnh thực tế là phụ nữ tập trung trong các ngành và công việc lương thấp, phụ nữ cũng có xu hướng kiếm được ít tiền hơn mặc 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 việc³⁰. 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.

Hầu hết các nước trong khu vực đã ký Công ước của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về trả công ngang nhau và chống phân biệt đối xử, nhưng rất ít nước thông qua luật cụ thể thúc đẩy trả lương ngang nhau cho nam và nữ. Tuy nhiên, để đạt được bình đẳng giới, những thay đổi trong luật pháp cũng phải được đi kèm với những thay đổi về chuẩn mực xã hội định hình suy nghĩ về vai trò công việc của nam giới và phụ nữ. Thường thì giá trị thấp được gán cho các vai trò truyền thống, được coi là “việc phụ nữ”, đặc biệt là các công việc được thực hiện trong gia đình và không được trả công, ví dụ như nấu ăn, dọn dẹp, chăm sóc, cắt may và tía cây.

Điều kiện làm việc nghèo nàn trong các ngành sản xuất mà nữ chiếm ưu thế là thách thức hàng ngày đối với hàng triệu phụ nữ ở châu Á. Lao động nữ phải chịu đựng thời gian làm việc kéo dài, áp lực tâm lý và quấy rối tình dục, cộng với các tiêu chuẩn an toàn không đầy đủ tại nhiều nơi làm việc là những quan ngại đối với sức khỏe và đời sống của họ³¹.

CÔNG VIỆC CHĂM SÓC GIA ĐÌNH VÀ VIỆC NHÀ KHÔNG ĐƯỢC TRẢ CÔNG

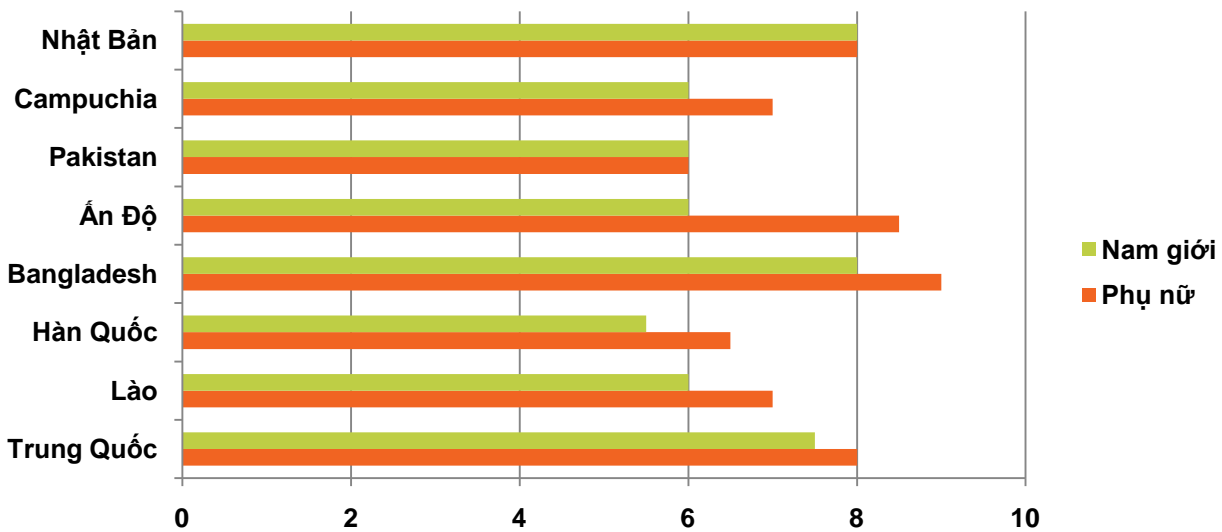
Ở tất cả các nước, phụ nữ làm phần lớn công việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công, trung bình cao hơn gấp 2,5 lần so với nam giới³². Công việc này bao gồm các việc như nấu ăn, dọn dẹp, giặt quần áo, chăm sóc cho người trong gia đình, gánh nước và kiếm củi. Đó là những công việc cần thiết để tái tạo sức lao động, cho hạnh phúc và sức khỏe của cá nhân, gia đình, cộng đồng và cả nền kinh tế. Tuy nhiên, các công việc này không được tính tới trong các biện pháp truyền thống của nền kinh tế, và thường các chính sách kinh tế không công nhận hoặc đầu tư chính đáng cho các công việc này, làm cho bất bình đẳng trở nên tồi tệ hơn. Nghiên cứu cho thấy phụ nữ nghèo có xu hướng dành nhiều thời gian vào công việc chăm sóc gia đình hơn những người phụ nữ giàu, và ở các nước có mức độ bất bình đẳng kinh tế cao hơn thì sự khác biệt thậm chí lớn hơn³³. Theo ước tính, thời gian phụ nữ dành cho công việc chăm sóc việc nhà không được trả công có thể được định giá ở mức 10 nghìn tỷ đô la Mỹ mỗi năm³⁴.

Không bình đẳng trong phân công trách nhiệm đối với phụ nữ liên quan tới công việc chăm sóc việc nhà không được trả công là một yếu tố quyết định quan trọng thể hiện bản chất bất bình đẳng kinh tế dựa trên yếu tố giới. Nó tạo ra "nghèo về thời gian", hạn chế sự lựa chọn của phụ nữ và thời gian dành cho công việc, hay tham gia vào đời sống cộng đồng, thời gian nghỉ ngơi hoặc giải trí. Nó cũng là một yếu tố góp phần làm cho tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động thấp hơn, tập trung vào công việc bán thời gian và công việc lương thấp³⁵. Tại Nam Á, khoảng cách chênh lệch về lương giữa hai giới tăng từ 14%-35% đối với phụ nữ trong các hộ gia đình có con nhỏ³⁶. Hơn nữa, cộng thêm các công việc được trả lương, phụ nữ luôn làm nhiều giờ hơn hoặc ít nhất ngang bằng so với nam giới (xem hình 3).

Bất bình đẳng trong chia sẻ việc nhà không được trả công đặc biệt rõ rệt ở Nam Á. Ví dụ: ở Băng-la-đét, các cuộc khảo sát quốc gia về sử dụng thời gian cho thấy phụ nữ dành trung bình 3,6 giờ một ngày vào việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công, so với 1,4 giờ của nam giới³⁷. Tại Pa-kit-xtan, phụ nữ dành nhiều hơn nam giới tới 4,3 giờ mỗi ngày cho việc nhà³⁸. Nghiên cứu của Oxfam tại Băng-la-đét cũng chỉ ra rằng phụ nữ dành ít thời gian chăm sóc bản thân và ngủ hơn so với nam giới³⁹. Trong một nghiên cứu nhóm trọng điểm, ghi chép cho thấy phụ nữ một tuần làm việc 84 giờ, hơn nam giới 16%, chỉ làm 70 giờ một tuần. Nhóm nghiên cứu này ước tính rằng phụ nữ được trả lương cho 31% giờ làm việc, trong khi nam giới được trả lương cho 90% giờ làm việc⁴⁰. Mặc dù phụ nữ dành số giờ làm việc bằng hoặc nhiều hơn nam giới, đa số giờ làm việc của họ không được trả lương và không được công nhận. Một người trong nhóm đối tượng nghiên cứu chia sẻ:

*"Con dâu tôi làm hầu hết việc nhà với sự giúp đỡ của cháu gái [của tôi], nhưng chúng tôi không bao giờ yêu cầu con trai chia sẻ công việc gia đình, bởi vì nhiệm vụ của chúng tôi là chăm sóc tất cả mọi người"*⁴¹.

Hình 3: Tổng số giờ làm việc trong ngày (được trả lương và không được trả lương)



Nguồn: Cam-pu-chia và Nhật Bản: OECD (2011), trang 17.⁴² Các nước khác: Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015)⁴³

BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG XÃ HỘI DẪN TỚI BẤT BÌNH ĐẲNG KINH TẾ

Nếu muốn phụ nữ được bình đẳng về kinh tế, trước hết những bất bình đẳng về cơ cấu dựa trên yếu tố giới đã ăn sâu bén rễ, tạo ra phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong xã hội cần phải được giải quyết. Các chuẩn mực xã hội tiêu cực làm tăng sự bất bình đẳng giới ở tất cả các tầng lớp xã hội: trong gia đình, ở nơi làm việc và trong các tổ chức. Những điều này trực tiếp chuyển thành bất bình đẳng kinh tế cho phụ nữ. Vai trò của phụ nữ bị đánh giá thấp trong lịch sử, dẫn tới những công việc của phụ nữ luôn bị trả tiền ít hơn- điều này đặc biệt đúng đối với các công việc chăm sóc gia đình.⁴⁴

Khi cho rằng so với nam giới, phụ nữ ít quyết đoán hơn và ngại thối mắc về điều kiện làm việc cũng đồng nghĩa với việc phụ nữ thường bị loại khỏi các cuộc thương lượng của tổ chức công đoàn hoặc tổ chức lao động và điều này khiến họ mất cơ hội để nêu các vấn đề của bản thân với người sử dụng lao động. Sự phân biệt đối xử về giới sâu sắc và dai dẳng cũng dẫn tới bạo lực đối với phụ nữ và trẻ em gái, và quyền ra quyết định của họ cũng bị hạn chế hơn. Cả hai điều này cần phải được giải quyết cùng với những nỗ lực tăng cơ hội kinh tế của phụ nữ, nếu muốn phụ nữ được hưởng lợi một cách công bằng từ việc tham gia các hoạt động kinh tế.

Đối với nhiều phụ nữ, bất bình đẳng giới trong kinh tế còn lớn hơn bởi vì có sự tồn tại của nhiều tầng phân biệt đối xử mà họ phải trải qua. Bất bình đẳng do giai cấp, đẳng cấp, do thuộc về các bộ phận dân cư không phải bản địa hay bản địa trong xã hội, bất bình đẳng giữa khu vực nông thôn và thành thị, tất cả những điều này có thể giao thoa và hợp lại với nhau làm gia tăng bất bình đẳng giới. Ví dụ, một nghiên cứu tại 11 quốc gia cho thấy rằng luật lương tối thiểu ít được áp dụng nhất đối với phụ

nữ là người dân tộc thiểu số hoặc các nhóm cư dân bản địa⁴⁵. Các nhóm phụ nữ khác cũng thường không được hưởng lợi từ luật lương tối thiểu như: phụ nữ ở các khu vực đô thị có việc làm không thường xuyên hoặc tạm thời, hoặc lao động tự do, hay những người làm việc trong khu vực nông nghiệp ở nông thôn - nơi thường có lương thấp⁴⁶. Ở Ấn Độ, phụ nữ nông thôn chỉ kiếm được 2,21 đô la mỗi ngày so với nam giới kiếm được 2,91 đô la⁴⁷. Bất bình đẳng về chính trị, xã hội và kinh tế đối với phụ nữ ở châu Á cần phải được giải quyết đồng bộ với nhau, do đó, các chính phủ trong khu vực cần phải có giải pháp giải quyết các loại hình phân biệt đối xử này, nếu muốn tất cả mọi người đều được hưởng lợi khi tiếp cận các cơ hội kinh tế.

3 ĐẠT ĐƯỢC MỨC LƯƠNG BÌNH ĐẲNG VÀ ĐỦ SỐNG

Trong hơn 70 năm qua, Tuyên ngôn Quốc tế về Nhân quyền đã ghi nhận quyền của mọi người lao động được hưởng một mức sống đủ đảm bảo sức khỏe và hạnh phúc cho bản thân và gia đình họ⁴⁸. Để đạt được tiêu chuẩn này, trong một tuần làm việc tiêu chuẩn người lao động phải được trả một mức lương đáp ứng nhu cầu cơ bản của họ và một khoản thu nhập bổ sung để giúp cải thiện cuộc sống của họ. Tuy nhiên, kiếm được một mức lương đủ sống vẫn nằm ngoài tầm với của nhiều người lao động ở châu Á, đặc biệt là phụ nữ. Điều này đã khiến cho hàng triệu người bị rơi vào vòng luẩn quẩn của đói nghèo và nợ nần. Nếu không có một mức lương đủ sống, phụ nữ không có cơ hội làm việc để thoát khỏi đói nghèo hoặc đạt được bình đẳng kinh tế. Do tập trung trong các công việc lương thấp, nên chính phụ nữ là người cần được hưởng mức lương đủ sống, và thực hiện mức lương đủ sống có thể thu hẹp khoảng cách chênh lệch lương giữa hai giới⁴⁹.

Tiền lương thấp là một vấn đề mang tính hệ thống, liên quan chặt chẽ với công việc bấp bênh và giờ làm việc quá mức, ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Thông thường, việc làm của phụ nữ liên quan đến làm việc nhiều giờ trong điều kiện làm việc nghèo nàn, và vì lương quá thấp, người lao động phải tìm cách bươn chải hỗ trợ gia đình và buộc phải vay mượn chỉ để chi trả cho các nhu cầu cơ bản⁵⁰. Thông thường, việc làm trong các chuỗi cung ứng vì mục tiêu lợi nhuận không giúp cho người lao động thoát khỏi đói nghèo, bất kể họ có làm việc vất vả đến đâu⁵¹.

Hình 4: Con đường dẫn tới mức lương đủ sống

CON ĐƯỜNG DẪN TỚI MỘT MỨC LƯƠNG ĐỦ SỐNG			
KHÔNG BỀN VỮNG		BỀN VỮNG	
CON ĐƯỜNG BẤT HỢP PHÁP Làm hại	CON ĐƯỜNG THẤP Nghèo đói trong công việc	CON ĐƯỜNG TRUNG BÌNH Làm một số việc tốt	CON ĐƯỜNG CAO Làm tốt
Cưỡng bức lao động, từ chối người lao động quyền con người	Mức lương chỉ đủ sống qua ngày. Công việc được trả tiền lương hợp	Tiền lương trên mức tối thiểu theo pháp luật, hợp đồng làm việc bảo	Việc làm bảo đảm với mức lương đủ sống, dựa trên thỏa ước lao động tập

và quyền tự do	pháp nhưng thấp, giờ làm việc quá nhiều, công việc bấp bênh. Người lao động không có tiếng nói hoặc không được đại diện.	đảm. Người lao động được đại diện ở một chừng mực nào đó.	thể.
Tác động tiêu cực của mức lương nghèo đói: 'Tôi cần phải chi gần 2.000 taka một tháng cho học hành của con gái tôi. Tôi kiếm được 5.000 taka trung bình mỗi tháng; trong số tiền này tôi phải nộp 2.500 taka chi phí ăn ở cho chú tôi. Ngoài ra, tôi chẳng còn cách nào khác được ngoài việc phải tìm cách kiếm thêm. Tôi không thể tiết kiệm' ⁵² . <i>Công nhân may ở Băng-la-đét</i>		Tác động tích cực của một mức lương đủ sống: "Tôi bây giờ có thể sử dụng thực phẩm đủ dinh dưỡng và tôi không bao giờ phải lo lắng về việc không thể nuôi sống gia đình. Tôi có thể cho con gái vào đại học và giữ cho con trai tiếp tục học ở trường trung học- đó luôn là giấc mơ của tôi' ⁵³ . <i>Maritza Vargas, chủ tịch của Công đoàn Gracia Alta, Cộng hòa Dominica, làm việc trong một nhà máy cung cấp cho thị trường sinh viên Mỹ.</i>	

Những yếu tố chính dẫn tới mức lương thấp là do: sức mạnh tập thể của người lao động yếu, không thể thương lượng về việc làm cho chính mình; mức lương tối thiểu theo pháp luật ở nhiều nước không đủ đáp ứng chi phí sinh hoạt, và mô hình kinh doanh phổ biến theo cách tối đa hóa lợi nhuận cho các chủ sở hữu và không quan tâm tới người lao động, lực lượng đã tạo ra lợi nhuận đó bằng kỹ năng và sức lao động của họ. Chiến lược của các nước châu Á trên thị trường toàn cầu lấy tiền lương thấp làm lợi thế cạnh tranh tạo ra áp lực giảm tiền lương đối với công nhân, đặc biệt là phụ nữ và đẩy họ vào các công việc có điều kiện lao động tồi tàn⁵⁴.

Nghiên cứu tình huống 1: Công nhân may ở Miến Điện⁵⁵

Tại Miến Điện, ngành công nghiệp may đang phát triển nhanh chóng, cung cấp việc làm cho khoảng 300.000 lao động. Tháng 7/2015, Oxfam thực hiện một nghiên cứu tại Miến Điện về ý kiến của người lao động⁵⁶. Những người lao động tham gia khảo sát (90 % là phụ nữ) bày tỏ lo ngại về mức lương thấp, giờ làm việc kéo dài và các vấn đề an toàn lao động. Ngay cả khi đã làm thêm giờ, đa số công nhân đều nói rằng họ không đủ chi trả các chi phí nhà ở, thực phẩm, y tế bằng thu nhập họ kiếm được tại nhà máy.

Gần một nửa số người được hỏi (43%) nói rằng họ cảm thấy không an toàn trong nhà máy. Khi được hỏi tại sao, họ đưa ra một loạt các lý do, trong đó nguy cơ cháy là phổ biến nhất. Công nhân cho biết các cửa thoát hiểm thường bị chặn đầy các hộp và đa số nói rằng họ sẽ không biết phải làm gì trong trường hợp hỏa hoạn; 80% nói chưa bao giờ được đào tạo về an toàn cháy nổ.

Lương cơ bản trung bình là 1,50 đô la /ngày, và 40 đô la/tháng (tương đương tiền Miến Điện là 49.400 kyat (MMK)⁵⁷. Một công nhân trung bình dành 50 % mức lương cơ bản cho chi phí chỗ ở. Gần một phần tư số công nhân nói rằng họ là nguồn thu nhập duy nhất trong gia đình, với 95% cho biết họ phải hỗ trợ cho các thành viên trong gia đình. Công nhân nói họ phải làm thêm từ 3 đến 20 giờ mỗi tuần (trung bình 10,5 giờ). Nhờ thế,

cùng với một hệ thống tiền thưởng phức tạp, người lao động mới có thể nâng thu nhập của họ lên mức trung bình 3,70 đô một ngày (98 đô mỗi tháng /tương đương MMK 122.000).

Gần 40% công nhân nói làm thêm giờ ảnh hưởng tới sức khỏe của họ; một số người nói rằng họ cảm thấy yếu và đầu óc quay cuồng; đã có báo cáo về tình trạng công nhân ngất xỉu, như ở Căm-pu-chia⁵⁸. Cứ 5 người có hơn một người (22%) cho biết bị bắt buộc làm thêm giờ. Gần một nửa số người lao động được phỏng vấn (43%) cho biết họ ở trong tình trạng nợ nần lên tới trung bình 46 đô la (MMK 57.400). Gần 90% nói rằng họ không thể tiết kiệm tí nào từ khoản thu nhập của mình.

Câu chuyện của Ei Yin Mon

“Tôi đến Yangon sau cơn bão Nargis năm 2008 vì không có việc làm. Tôi muốn làm một giáo viên trung học, nhưng không thành, khi đó là năm 2010 và tôi phải làm việc để hỗ trợ gia đình. Em gái tôi và tôi giúp đỡ cô em gái út vẫn còn đang theo học ở trường trung học và gửi tiền về nhà cho mẹ bị bệnh tiểu đường và tim mạch.

Tôi không muốn tiếp tục làm việc tại nhà máy vì mức lương cơ bản rất thấp và chúng tôi bị áp lực phải làm thêm nhiều giờ. Chúng tôi luôn bị nhắc nhở làm việc nhanh hơn. Họ coi chúng tôi như con vật. Tôi biết tôi không có quyền khiếu nại, vì vậy tôi phải chịu đựng. Tôi đã làm việc ở đây nhiều năm và chúng tôi phải hết sức cố gắng hoàn thành các mục tiêu sản xuất để không bị la mắng, nhưng đôi khi vẫn bị họ la mắng khiến chúng tôi không thể chịu nổi.

Nơi chúng tôi làm việc từng có một vụ tai nạn và một vụ cháy trong nhà máy. Lúc đó, mọi người la hét chúng tôi đi tắt công tắc chính. Nhưng chúng tôi không biết làm thế nào để tắt nó đi. Chúng tôi không được đào tạo hoặc thông tin gì về vấn đề an toàn”.

MỘT MỨC LƯƠNG CHỈ ĐỂ SỐNG QUA NGÀY?

Mặc dù hầu hết các nước ở châu Á có luật và chính sách về tiền lương tối thiểu, song người lao động ở châu Á phải đối mặt với hai vấn đề trong việc hưởng lợi từ quy định này. Thứ nhất, luật lương tối thiểu không đáp ứng mục tiêu giảm nghèo và bất bình đẳng, bởi vì lương tối thiểu được xây dựng ở mức quá thấp. Điều này đặc biệt đúng đối với các nước nghèo hơn. Thứ hai, việc thi hành luật hoàn toàn thất bại, việc trả lương dưới mức lương tối thiểu theo quy định pháp luật và các hình thức bớt xén tiền lương vẫn thường diễn ra mà không bị trừng phạt.

Hộp 2: Các chính sách và pháp luật về lương tối thiểu ở châu Á

Tại Pakistan, Ấn Độ, In-đô-nê-xia và Xri Lan-ka, chính phủ áp dụng và thực hiện các chính sách riêng biệt về mức lương tối thiểu. Tại Pa-kit-xtan, có ít nhất ba chính sách về lương tối thiểu⁵⁹. Ở Ấn Độ, Luật Tiền lương tối thiểu năm 1948 trao trách nhiệm cho chính phủ trong việc thiết lập mức lương sàn ở một số ngành, và trong cả nước. Ở Trung Quốc, Căm-pu-chia và Việt Nam, không có luật riêng về tiền lương tối thiểu, nhưng nhiệm vụ thiết lập mức lương tối thiểu được rút ra từ các quy định pháp luật lao động, hoặc thực thi thông qua các chính sách và pháp lệnh hành chính⁶⁰. Miến Điện, một trong số ít các nước cuối cùng trong khu vực xây dựng chính

sách này, cũng đã phê duyệt mức lương tối thiểu đầu tiên cho người lao động vào tháng 8 năm 2015.

Trà mức lương đủ sống không giống như trả mức lương tối thiểu theo quy định pháp luật. Nghiên cứu của Oxfam cho thấy, mức lương tối thiểu theo quy định pháp luật được đưa ra nhiều khi không đủ đảm bảo các chi phí thiết yếu đối với nhiều người làm việc trong nhiều ngành nghề khác nhau. Ví dụ, một nghiên cứu phối hợp với tổ chức đối tác về Trà có đạo đức (Ethical Tea Partnership) trong năm 2013 kết luận rằng ở Assam, Ấn Độ, lương người hái trà thấp hơn cả mức nghèo của Ngân hàng Thế giới là 1,9 đô la/ ngày, mặc dù có phụ cấp không tính bằng tiền mặt, và hầu hết các sản phẩm trà được chứng nhận là sản phẩm có trách nhiệm xã hội. Mức tiền lương thực tế đủ sống ở châu Á có thể cao hơn bốn lần so với mức lương tối thiểu quy định trong pháp luật (xem hình 5)⁶¹.

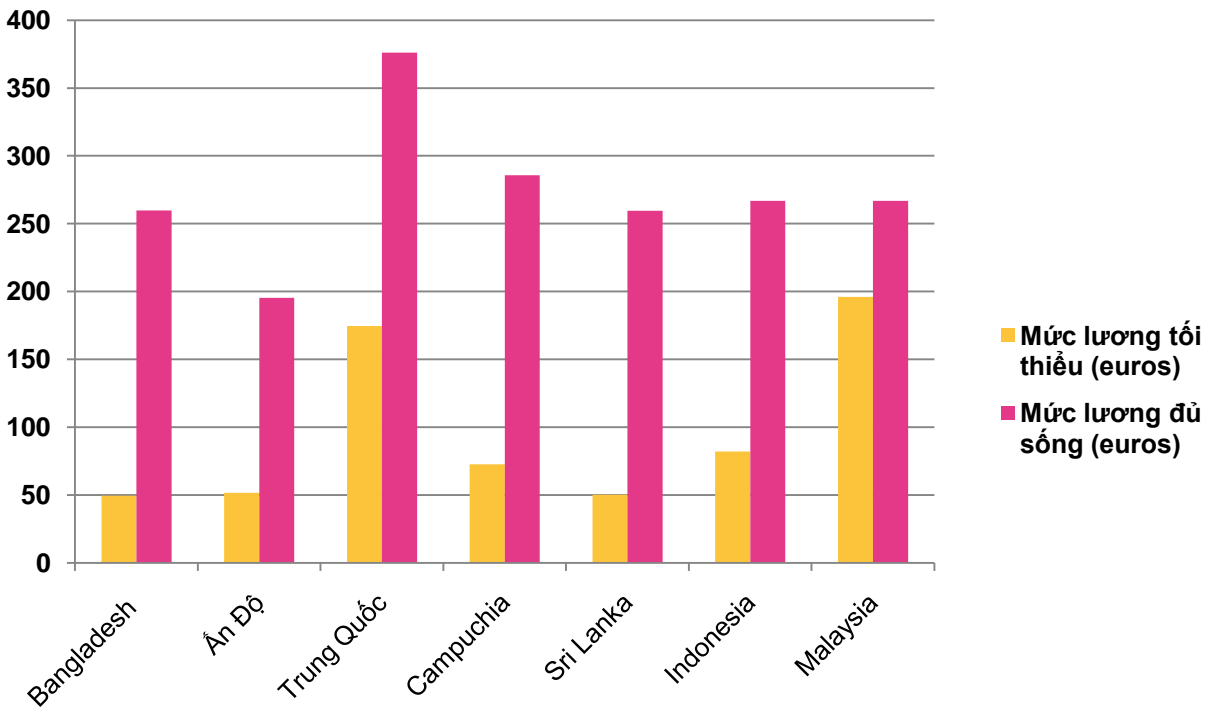
Hộp 3: Mức lương đủ sống – định nghĩa

Một mức lương đủ sống là một mức lương mà người lao động và gia đình của họ có thể sống dựa vào đó-đủ cho chi phí nhà ở phù hợp, giáo dục, đi lại và lương thực thực phẩm-đồng thời cho phép người lao động tiết kiệm được một ít.

Một mức lương đủ sống:

- Phải được thiết lập trong sự tham vấn với người lao động.
- Đủ để trang trải các nhu cầu cơ bản bao gồm lương thực thực phẩm, nhà ở, quần áo, chăm sóc y tế, giáo dục, quan hệ xã hội, giao thông vận tải và một số tiền tiết kiệm.
- Đủ cho một số chi phí phát sinh trong các sự việc không được dự báo trước như tai nạn hay bệnh tật.
- Hỗ trợ nhiều người hơn chứ không chỉ là cá nhân người lao động-đó phải là một mức lương gia đình.
- Có tính tới số giờ làm việc cần thiết để kiếm được một mức lương đủ sống-không quá 48 giờ mỗi tuần.
- Có chiến lược định kỳ cập nhật mức lương để người lao động duy trì được sức mua tương đương của tiền lương.

Hình 5: Lương tối thiểu so với lương đủ sống (theo tính toán của Lương sàn châu Á)



Nguồn: J. Merk (2014) *Mức lương đủ sống ở châu Á*. Chiến dịch quần áo sạch (2014)⁶²

Một khi thiết lập ở mức thấp, mức lương tối thiểu thường giữ mãi ở mức thấp: nhiều chính phủ không thường xuyên điều chỉnh tiền lương tối thiểu- mặc dù việc này sẽ giúp người lao động duy trì sức mua của họ khi chi phí sinh hoạt gia tăng. Một nghiên cứu từ năm 2013 cho thấy, ở Băng-lat-đét, Mê-hi-cô, Hon-du-rát, Căm-pu-chia và El Sal-va-do, tiền lương giảm giá trị thực trung bình 14,6 % trong giai đoạn 2001-2011⁶³. Một nguyên do là các chính phủ thấy mức lương thấp là cần thiết để duy trì khả năng cạnh tranh và thu hút đầu tư và thu hút khách hàng nước ngoài, tạo ra một cuộc chạy đua xuống đáy về tiền lương và các quyền lao động. Tự do hoá thương mại và toàn cầu hóa thị trường cho phép các công ty gây áp lực lên các chuỗi cung ứng để giảm chi phí và tăng lợi nhuận. Tổ chức Chiến dịch Quần áo sạch (Clean Clothes Campaign) lưu ý rằng các công ty có xu hướng chuyển sang các nước mời chào mức lương thấp và điều kiện làm việc nghèo nàn, đặc biệt khi công nhân tại quốc gia nơi các công ty đó đang hoạt động bắt đầu lên tiếng đòi sự đền bù công bằng⁶⁴. Chính "cuộc đua xuống đáy" này là lý do kêu gọi cần thiết lập sàn lương châu Á, nhằm mục đích thiết lập một mức lương phổ biến cho công nhân may trong khu vực, ở mức đủ cho người lao động và gia đình họ sống một cách thỏa đáng⁶⁵.

Vấn đề thứ hai công nhân phải đối mặt khi phụ thuộc vào pháp luật tiền lương tối thiểu ở châu Á là sự thất bại trong việc thực thi các quy định về lương tối thiểu. Mặc dù hầu hết các nước có luật lương tối thiểu, nhưng điều này không có nghĩa là mức lương tối thiểu được áp dụng rộng rãi và nhất quán. Thất bại trong thực thi chính sách tiền lương dẫn tới các hành vi bất hợp pháp về trả lương, đó là việc tước đoạt của người lao động các quyền lợi hợp pháp và thậm chí cắt giảm tiền lương thực tế mang về nhà của họ⁶⁶. Tình hình đặc biệt nghiêm trọng đối với phụ nữ khi mức lương tối thiểu có thể không được áp dụng trong nhiều loại hình công việc của phụ nữ- như các công việc nông nghiệp không đăng ký

hoặc làm việc trong khu vực phi chính thức. Mở rộng mức lương tối thiểu và thực hiện an sinh xã hội cho đối tượng lao động này là chìa khóa giải quyết vấn đề bất bình đẳng trong công việc của phụ nữ và tiền lương trên khắp châu Á.

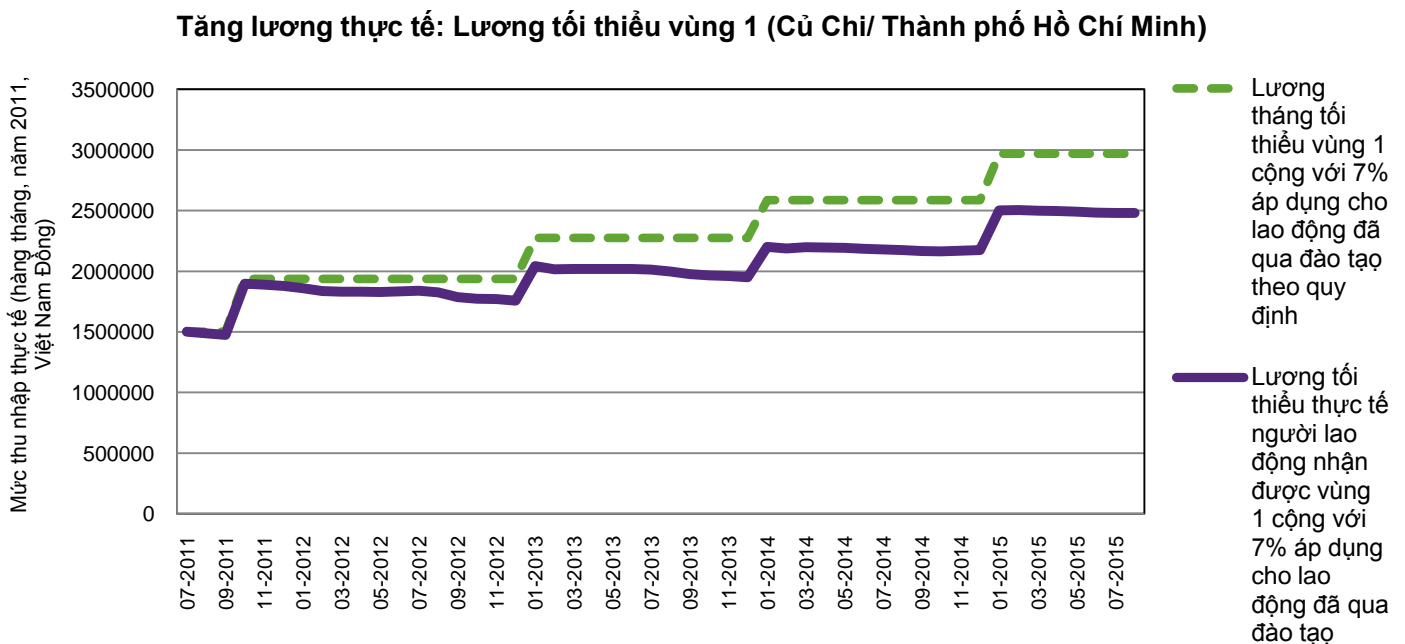
Tiền lương tối thiểu: thất bại trong việc thực thi

Ngay cả những ngành có mức lương tối thiểu được thiết lập thì cũng thường xuyên không được thực thi. Ví dụ, một nghiên cứu về tiền lương ngành dệt may ở 10 quốc gia châu Á cho thấy trong số 100 công ty được nghiên cứu, hơn một nửa trả dưới mức lương tối thiểu, đa số yêu cầu làm thêm giờ, và gần một nửa không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động⁶⁷.

Ở Campuchia, chính sách của chính phủ quy định tất cả các doanh nghiệp phải thực hiện mức lương tối thiểu. Tuy nhiên, trong thực tế, điều này chỉ được thực hiện đối với những người làm việc trong ngành may mặc, dệt và giày da⁶⁸.

Tại Ấn Độ, luật quy định áp dụng lương tối thiểu trong cả nước đối với các ngành nghề cụ thể theo danh mục hoặc những công việc thuê mướn lao động thuộc tầng lớp bị phân biệt đối xử, ở những tỉnh có hơn 1.000 người được tuyển dụng⁶⁹. Ở Việt Nam, có một số tiến bộ về lương tối thiểu: mức lương tối thiểu tăng 67% trong thực tế từ năm 2011 đến 2015, nhờ có chính sách của chính phủ. Tuy nhiên, mức tăng này chỉ áp dụng đối với người lao động có tay nghề tại thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội. Nếu mức lương này được thực thi và mở rộng đối với mọi người lao động thì sẽ có khả năng làm cho hàng triệu người được hưởng lợi, đặc biệt đối với phụ nữ.

Hình 6: Tăng lương thực tế ở Việt Nam



Nguồn: Quyền lao động ở Việt Nam: Tiến bộ và thách thức hệ thống của Unilever (Oxfam, sắp phát hành)⁷⁰

4 CÔNG NHẬN, GIẢM BỚT VÀ PHÂN CÔNG LẠI CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH KHÔNG ĐƯỢC TRẢ CÔNG

Trách nhiệm nặng nề và không cân xứng trao cho phụ nữ về công việc chăm sóc gia đình và việc nhà là rào cản chính để đạt được bình đẳng kinh tế. Các công việc này là cần thiết cho nền kinh tế nhưng thường không được công nhận, dẫn tới việc thường bị bỏ qua trong quá trình hoạch định chính sách kinh tế và quyết định chi tiêu công. Để giải quyết vấn đề bất bình đẳng về công việc chăm sóc gia đình, cần ưu tiên hành động hướng tới việc công nhận, giảm bớt và phân công lại lao động trong ngành chăm sóc việc nhà⁷¹, trong đó cần hành động thay đổi chuẩn mực xã hội nhằm khuyến khích nam giới đảm nhận trách nhiệm gia đình nhiều hơn. Tuy nhiên, thành công trong việc đạt được bình đẳng về công việc chăm sóc việc nhà còn phụ thuộc vào ý chí của chính phủ trong việc bổ sung ngân sách cho chương trình này, đặc biệt là thông qua đánh thuế lũy tiến và đầu tư vào cơ sở hạ tầng, an sinh xã hội và các dịch vụ công.

CÁC BIỆN PHÁP AN SINH XÃ HỘI

Đảm bảo thông qua và thi hành pháp luật về an sinh xã hội là một bước đi quan trọng chính phủ cần thực hiện để người lao động được bảo vệ, nếu không nói là được bảo vệ đầy đủ, trước những bất an xã hội và kinh tế. Điều này rất quan trọng để đảm bảo khả năng phục hồi của người dân trước những cú sốc kinh tế mạnh và bất ngờ hay trước các chấn động khác. Thiết lập chính sách an sinh xã hội sẽ giúp giảm bớt và tái phân công công việc chăm sóc việc nhà không được trả công bằng cách, ví dụ, cho phép người cha nghỉ có hưởng lương để chăm con sau sinh hoặc chính sách thu nhập cơ bản cho người già. Nếu không có những biện pháp này, chủ yếu phụ nữ sẽ phải dành nhiều thời gian và tìm cách tự khắc phục để đáp ứng các chi phí chăm sóc trẻ em hoặc người già.

Hộp 4: Khuyến nghị về sàn an sinh xã hội ILO, số 202, năm 2012

ILO thiết lập bốn sàn an sinh xã hội quốc gia cho người lao động, bao gồm:

- Tiếp cận các dịch vụ y tế cơ bản và chăm sóc thai sản.
- An ninh thu nhập cơ bản cho trẻ em, tạo điều kiện cho trẻ em được chăm sóc dinh dưỡng, học tập, chăm sóc sức khỏe và nhận các dịch vụ và hàng hóa thiết yếu.
- An ninh thu nhập cơ bản cho người lao động không có thu nhập đủ sống, trong trường hợp ốm đau, thất nghiệp, thai sản và khuyết tật.
- An ninh thu nhập cơ bản cho người cao tuổi.⁷²

Ở châu Á, việc thông qua và thực hiện các biện pháp an sinh xã hội rất khác nhau giữa các nước. Điều này đặc biệt rõ ràng trong Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á (ASEAN) - nơi các nước thành viên ASEAN đưa ra các chính sách an sinh xã hội theo hướng khác nhau. Ví dụ, Thái Lan có ít nhất một luật cho mỗi lĩnh vực an sinh xã hội nói trên, trong khi Cam-pu-chia chỉ có luật cho một lĩnh vực bảo hiểm xã hội⁷³. Năm 2013, ASEAN cam kết thực hiện các hành động cụ thể để "nâng cao chất lượng, đối tượng thụ hưởng và tính bền vững của bảo hiểm xã hội ở các nước thành viên ASEAN"⁷⁴.

Tuy nhiên, tiếp cận với một số hình thức an sinh xã hội (ví dụ: an ninh thu nhập trong trường hợp ốm đau, thất nghiệp, thai sản và khuyết tật) thường phụ thuộc vào việc người lao động được làm việc trong khu vực chính thức, có nghĩa là phụ nữ khu vực phi chính thức có nguy cơ rơi vào khoảng không. Tại Nam Á, phần lớn người lao động là lao động tự do, và số người lao động làm công ăn lương chỉ chiếm 20,8 % trong lực lượng lao động⁷⁵. Ngoài ra, một bộ phận lớn người lao động làm công ăn lương không có hợp đồng lao động chính thức, và là những người lao động không thường xuyên, tạm thời hay mùa vụ. Thật không may, hầu hết trong số này là phụ nữ và là thành viên của các nhóm bên lề xã hội như Dalits (nhóm những người bị "áp bức" ở Nam Á) hay thuộc các đẳng cấp khác nhau đang chịu sự phân biệt đối xử. Không được tham gia bảo hiểm xã hội làm cho những người lao động này càng dễ bị tổn thương hơn, dễ bị loại trừ và bị bóc lột hơn⁷⁶. Đặc biệt là ở Đông Nam Á có một tỷ lệ cao phụ nữ làm công việc chăm sóc và giúp việc gia đình phi chính thức cho các gia chủ, cũng là một đặc điểm làm hạn chế tiếp cận an sinh xã hội của người lao động.

DỊCH VỤ CÔNG VÀ CÔNG LÝ VỀ THUẾ

Đặc phái viên của Liên Hiệp quốc chuyên trách về Nghèo đói và Nhân quyền cho rằng cung cấp các dịch vụ công có thể tiếp cận được và quan tâm tới yếu tố giới là "cách thực hiện trực tiếp và hiệu quả nhất để phân công lại khối lượng việc nhà nặng nhọc không được trả công [của những người phụ nữ nghèo nhất] và giảm bớt sự vất vả và căng thẳng cho phụ nữ"⁷⁷. Một hệ thống thuế công bằng và lũy tiến có thể giúp cho việc cung cấp các dịch vụ công thiết yếu, giảm bất bình đẳng giới và phân chia lại công việc chăm sóc gia đình không được trả công, ví dụ: phổ cập giáo dục, y tế, nước sạch và vệ sinh⁷⁸. Đối với nhiều phụ nữ nghèo và trẻ em gái nghèo ở châu Á, do thiếu cơ sở hạ tầng và các thiết bị giúp phụ nữ tiết kiệm thời gian và công sức, nhiệm vụ hàng ngày như nấu ăn hoặc lấy nước hoặc kiếm củi làm mất đi một khoảng thời gian không cân xứng của họ. Cải thiện khả năng tiếp cận cơ sở hạ tầng như vệ sinh, điện, nước sạch và phương tiện đi lại sẽ giúp giảm "nghèo về thời gian" cho phụ nữ và trẻ em gái⁷⁹.

Đầu tư công vào ngành chăm sóc việc nhà cũng sẽ tạo ra việc làm chất lượng tốt cho phụ nữ, giảm bất bình đẳng giới và hỗ trợ tăng trưởng kinh tế. Nghiên cứu ở bảy quốc gia OECD cho thấy chỉ cần 2% GDP đầu tư vào ngành dịch vụ chăm sóc (đặc biệt trong các dịch vụ xã hội và chăm sóc trẻ em), số lượng việc làm sẽ tăng khoảng 2,4 đến 6,1%⁸⁰. Phần lớn các công việc tạo ra có thể do người phụ nữ đảm nhiệm, làm giảm khoảng cách giới trong việc làm, và các chính sách này sẽ thúc đẩy việc làm nói chung và tăng trưởng kinh tế.

Hệ thống thuế hiện hành ở hầu hết các nước châu Á đang bào mòn tiềm năng đầu tư cho lĩnh vực này, tạo ra sự bất công tài chính với việc dành

đặc quyền cho thiểu số (mà đa số là nam giới) và trút gánh nặng cho đa số (đặc biệt là phụ nữ). Năng lực bổ sung ngân sách của các chính phủ để đủ tài trợ cho các dịch vụ công có chất lượng và miễn phí, đang bị phá vỡ bởi mô hình chính sách ưu tiên thu hút thương mại và đầu tư thông qua ưu đãi thuế - giảm thuế, miễn thuế, hình thành khu thương mại tự do - thay vì quan tâm tới chính sách thuế lũy tiến để tạo nguồn cho các dịch vụ công quan trọng hướng tới giảm bất bình đẳng. Năm 2012, tỷ lệ nguồn thu chính phủ trung ương trong GDP là 10,7% ở Nam Á và 10,9% ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, so với trung bình gần 20% ở châu Âu và Trung Á. Trong khu vực, chỉ có Pa-kit-xtan, Phi-lip-pin và Ấn Độ có tỷ lệ thuế doanh nghiệp bằng 30% hoặc cao hơn⁸¹. Điều này chứng tỏ rằng vẫn còn có thể mở rộng không gian tài chính cho chi tiêu xã hội trong nhiều nền kinh tế châu Á.

Đồng thời, kiến trúc thuế toàn cầu đang làm suy yếu khả năng thu thuế của chính phủ và tạo điều kiện cho sự che giấu của cải và tránh thuế xuyên biên giới. Một ước tính của Gabriel Zucman cho thấy 1,3 nghìn tỷ đô la Mỹ của các cá nhân giàu có đang được che giấu ở nước ngoài để tránh thuế của cơ quan thuế ở châu Á, lấy đi 34 tỷ đô la trong nguồn thu của các chính phủ mỗi năm⁸². Khi các chính phủ không đủ ngân sách tài trợ cho các khoản đầu tư vào các dịch vụ công, họ thường dựa vào thuế gián tiếp như thuế GTGT đối với hàng hóa và dịch vụ. Vì những người nghèo phải trả một phần lớn thu nhập của họ cho các khoản thuế này, đây bị coi là chính sách thoái lui, và làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng giới bởi vì phụ nữ chiếm đa số trong nhóm thu nhập thấp⁸³.

5 KẾT LUẬN

Cần thiết có các biện pháp khẩn cấp để giải quyết bất bình đẳng giới và các hình thức bất bình đẳng khác ở châu Á dẫn tới vị thế kinh tế thấp hơn của phụ nữ. Các biện pháp này bao gồm việc thực hiện mức lương đủ sống, tăng cường tiếp cận an sinh xã hội, áp dụng chính sách thuế lũy tiến để tài trợ cho dịch vụ công toàn dân chất lượng tốt. Công nhận, giảm bớt và phân công lại công việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công. Các biện pháp này cần quan tâm tới việc mở rộng lợi ích thụ hưởng cho người lao động trong nền kinh tế không chính thức mà đa số họ là phụ nữ.

Việc làm bền vững - một trong những mục tiêu phát triển bền vững - có thể là một trong những giải pháp chủ yếu để giải quyết tình trạng bất bình đẳng gia tăng, nếu những người ở vị trí quyền lực thúc đẩy theo hướng chuyển đổi từ việc làm "con đường thấp" sang việc làm "con đường cao". Một sự chuyển đổi như vậy sẽ có tác động đáng kể đặc biệt đối với phụ nữ hiện đang tập trung trong các công việc được trả lương bèo bọt và bấp bênh. Với sự hỗ trợ tích cực của chính phủ, các công ty và xã hội dân sự, chúng ta có thể tạo ra một thế giới mà công việc của người lao động được bảo đảm với một mức lương đủ sống

CÁC KHUYẾN NGHỊ

Sau đây là gợi ý hành động cho các chính phủ và doanh nghiệp để đạt được mức lương đủ sống và giải quyết các công việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công:

Để đạt được mức lương bình đẳng và đủ sống

Các chính phủ có thể:

- Đánh giá và chỉnh sửa pháp luật lao động hiện hành nhằm bảo đảm quyền tự do liên kết thực sự và quyền của người lao động được thành lập tổ chức công đoàn độc lập.
- Đánh giá các tiêu chuẩn tiền lương hiện tại để đảm bảo người lao động giúp việc gia đình, người lao động di cư và người lao động phi chính thức đều được áp dụng tất cả các luật tiêu chuẩn lao động hiện tại và tương lai.
- Phối hợp hành động thông qua các diễn đàn khu vực như ASEAN và đảm bảo một sân chơi bình đẳng, nghĩa là các nước không loại trừ nhau, bằng cách:
 - Nâng mức lương tối thiểu.
 - Đảm bảo áp dụng và thực thi pháp luật về tiêu chuẩn lao động mở rộng đối với những người lao động tại nhà, lao động di cư và lao động phi chính thức.
 - Chấm dứt chênh lệch lương giữa nam và nữ.
 - Thúc đẩy các chuẩn mực xã hội và thái độ tích cực đối với việc làm của phụ nữ.

Các chính phủ và doanh nghiệp có thể:

- Cam kết nâng mức lương tối thiểu lên mức đủ sống, xây dựng lộ trình cho việc này thông qua tham khảo ý kiến với người lao động và công đoàn.
- Cam kết xóa bỏ khoảng cách lương giữa hai giới cả trên quy định của chính sách và thực thi trên thực tế.
- Thúc đẩy các chuẩn mực xã hội và thái độ tích cực đối với việc làm của phụ nữ.

Các doanh nghiệp có thể:

- Đảm bảo cho phụ nữ tiếp cận các cơ hội việc làm tốt và việc làm bảo đảm, không phân biệt đối xử tại nơi làm việc, và phụ nữ có quyền thành lập tổ chức của họ.
- Đảm bảo hình thức việc làm chủ yếu là việc làm thường xuyên, hợp đồng dài hạn và ký trực tiếp; bất kỳ thay đổi nào khác với hình thức này đều phải có lý do chính đáng, có kế hoạch, có giới hạn và được quản lý.
- Công nhận và tôn trọng quyền của mọi người lao động về một mức lương đủ sống, hỗ trợ và thi hành các chính sách hướng tới mức lương đủ sống trong phạm vi kinh doanh của mình, và ở các cấp địa phương, quốc gia và khu vực.

Công nhận, giảm bớt và phân công lại công việc chăm sóc gia đình không được trả công

Các chính phủ có thể:

- Công nhận sự đóng góp của công việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công đối với nền kinh tế và giúp giảm gánh nặng cho phụ nữ thông qua cung cấp các dịch vụ chăm sóc trẻ em và người cao tuổi, cho phép nghỉ về việc gia đình và đi khám

bệnh được trả lương, quy định giờ làm việc linh hoạt và cho phép người cha nghỉ chăm con sau sinh.

- Áp dụng các biện pháp an sinh xã hội mở rộng đối với lao động di cư và lao động phi chính thức, bao gồm: (1) tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe cần thiết và chăm sóc thai sản; (2) an ninh thu nhập cơ bản cho trẻ em; (3) an ninh thu nhập cơ bản cho người lao động trong trường hợp ốm đau, thất nghiệp, thai sản và khuyết tật; và (4) an ninh thu nhập cơ bản cho người lớn tuổi.
- Đầu tư vào các dịch vụ công và cơ sở hạ tầng để giảm bớt và tái phân công công việc chăm sóc việc nhà không được trả công, bao gồm các dịch vụ công miễn phí toàn dân về chăm sóc sức khỏe, nước sạch và vệ sinh.
- Tăng thuế quốc gia theo tỷ lệ GDP, thông qua đánh thuế lũy tiến, hướng gần hơn với tối ưu năng lực đóng thuế để cho phép đầu tư vào ngành chăm sóc việc nhà và gia đình.
- Cải thiện thu thập dữ liệu về phân chia công việc chăm sóc việc nhà không được trả công, để thực hiện mục tiêu phát triển bền vững - mục tiêu 5.4⁸⁴ và đồng thời để công nhận sự đóng góp của công việc chăm sóc gia đình không được trả công cho nền kinh tế.
- Phân tích một cách hệ thống các chính sách kinh tế đưa ra liên quan tới tác động của các chính sách đó đối với trẻ em gái và phụ nữ; cải thiện dữ liệu trong hệ thống dữ liệu quốc gia và kế toán - kể cả đơn vị tính dưới hộ gia đình - để giám sát và đánh giá tác động này (trong đó có việc phân chia lại công việc chăm sóc gia đình và việc nhà không được trả công).
- Ưu tiên lập ngân sách quan tâm tới yếu tố giới⁸⁵ để đánh giá tác động của các quyết định chi tiêu đối với phụ nữ và trẻ em gái, và phân bổ nguồn lực theo cách thúc đẩy bình đẳng giới.

Các doanh nghiệp có thể:

- Công nhận các công việc chăm sóc việc nhà không được trả công, và tìm cách giảm bớt và phân chia lại công việc này thông qua hỗ trợ giờ làm việc linh hoạt, cho phép người cha nghỉ chăm con sau sinh và cung cấp các cơ sở, dịch vụ chăm sóc cho người lao động như chăm sóc trẻ em.

GHI CHÚ

- ¹ ILO Văn phòng Khu vực châu Á – Thái Bình Dương và Ngân hàng Phát triển châu Á (2011) *Phụ nữ và thị trường lao động ở châu Á: tái cân bằng hướng tới bình đẳng giới trong thị trường lao động ở châu Á*. Băng-côc: ILO. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_154846.pdf
- ² Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016: Chuyển đổi nền kinh tế, thực hiện quyền*. Truy cập 9/5/2016, từ http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- ³ McKinsey & Company. (2015). *Sức mạnh của sự bình đẳng*. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- ⁴ Sonali Jain-Chandra, Tidiane Kinda, Kalpana Kochhar, Shi Piao và Johanna Schauer. (2016). *Chia sẻ cơ tức tăng trưởng: Phân tích các bất bình đẳng ở châu Á*. Tài liệu làm việc IMF, Bộ phận châu Á và Thái Bình Dương. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp1648.pdf>
- ⁵ Ibid.
- ⁶ Ibid.
- ⁷ Ibid.
- ⁸ D. Hardoon, R. Fuentes-Nieva and S. Ayele. (2016). *Một nền kinh tế dành cho 1%*. Oxford: Oxfam. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <https://www.oxfam.org/en/research/economy-1>
- ⁹ S. Akhter (2014) *Nỗi đau vô tận của những ngón tay nhanh nhẹn: Thảm họa Rana Plaza*. Tạp chí nghiên cứu phụ nữ châu Á, Tập 20 Số 1, 2014, trang 137-147. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.adpc.net/igo/category/ID596/doc/2014-pul8Ob-ADPC-ADPC_paper_on_women.pdf
- ¹⁰ Ngân hàng phát triển châu Á. (2015). *Phụ nữ trong lực lượng lao động: tiềm năng chưa được khai thác ở châu Á và Thái Bình Dương*. Thành phố Mandaluyong, Philippines: Ngân hàng Phát triển châu Á.. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.adb.org/publications/women-workforce-unmet-potential-asia-and-pacific>
- ¹¹ C. Gonzales et al. (2015). *Xúc tác thay đổi: Trao quyền cho phụ nữ và giải quyết bất bình đẳng thu nhập*. IMF. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1520.pdf>
- ¹² UNOHCHR (2011) *Các nguyên tắc hướng dẫn về kinh doanh và quyền con người thực hiện Khung Liên hiệp quốc về “Bảo vệ, Tôn trọng và Giải pháp”*. New York and Geneva: Liên hiệp quốc. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- ¹³ ETI Đan Mạch, Nauy và Anh Quốc (2015) *Mức lương đủ sống trong các chuỗi cung ứng toàn cầu: một chương trình nghị sự mới cho kinh doanh*. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.ethicaltrade.org/resources/living-wages-in-global-supply-chains-new-agenda-business>
- ¹⁴ Các Mục tiêu phát triển bền vững, Mục tiêu 5, Mục tiêu 8 và Mục tiêu 10, available at <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> Truy nhập ngày 9/5/2016.

- ¹⁵ Ngân hàng Thế giới (2016) Phụ nữ, Kinh doanh và Luật pháp: lập cơ sở dữ liệu, xem <http://wbi.worldbank.org/>. Truy nhập ngày 18/5/2016.
- ¹⁶ Ngân hàng phát triển châu Á. (2015). *Phụ nữ trong lực lượng lao động*.
- ¹⁷ K. Donald và R. Moussié. (2016) *Phân công lại công việc chăm sóc việc nhà không được trả lương: tại sao thuế quan trọng cho quyền của người lao động*. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.ids.ac.uk/publication/redistributing-unpaid-care-work-why-tax-matters-for-women-s-rights>
- ¹⁸ Cơ sở dữ liệu ILO STAT. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page137.jspx?_afLoop=104527323335610&clean=true
- ¹⁹ Xem định nghĩa việc làm ILO.
- ²⁰ Nguồn: ILO STAT Việc làm theo giới tính và lứa tuổi (ILO ước tính và dự báo) 2015 <http://www.ilo.org/stat/lang--en/index.htm>
- ²¹ Y. Meulen Rodgers and J. E. Zveglic, Jr. (2012). *Tăng trưởng toàn diện và bất bình đẳng giới trong Thị trường lao động châu Á*. Ngân hàng Phát triển châu Á. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/30137/economics-wp321-inclusive-growth-gender-inequality.pdf>
- ²² Như trên.
- ²³ Như trên
- ²⁴ Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016: Chuyển đổi nền kinh tế, thực hiện quyền..*
- ²⁵ Y. Meulen Rodgers và J. E. Zveglic, Jr. (2012). *Tăng trưởng toàn diện*.
- ²⁶ Chỉ số của Ngân hàng Phát triển châu Á. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>
- ²⁷ ILO Văn phòng Khu vực châu Á – Thái Bình Dương và Ngân hàng Phát triển châu Á (2011) *Phụ nữ và thị trường lao động ở châu Á: tái cân bằng hướng tới bình đẳng giới trong thị trường lao động ở châu Á*. Băng-côc: ILO. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_154846.pdf
- ²⁸ Cơ sở dữ liệu ILOSTAT , hồ sơ Ấn Độ, truy nhập ngày 21/5/2016 từ http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afLoop=892093164297035#%40%3F_afLoop%3D892093164297035%26_adf.ctrl-state%3Dcxhpm66r_4
- ²⁹ Cơ sở dữ liệu ILOSTAT, hồ sơ Sri Lanka, truy nhập ngày 21/5/2016 từ http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afLoop=892093164297035#%40%3F_afLoop%3D892093164297035%26_adf.ctrl-state%3Dcxhpm66r_4
- ³⁰ S. Kapos (2008) *chênh lệch lương giữa nam và nữ ở Băng-la-đét*: Tài liệu làm việc của ILO Châu Á –TBD. ILO. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_098063.pdf
- ³¹ S. Akhter. (2014). *Nỗi đau vô tận của những ngón tay nhanh nhẹn*.
- ³² Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016: Chuyển đổi nền kinh tế, thực hiện quyền*. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- ³³ S. Gupta et. al (2010). *Bất bình đẳng kinh tế và việc nhà trong bất bình đẳng kinh tế, trang.105–122 trong Hộ gia đình phân chia việc làm. Na, Nữ và công việc của gia đình, so sách giữa các quốc gia, biên tập bởi Judy Treas và Sonia Drobnic*. Stanford: Nhà xuất bản Đại học Stanford.
- ³⁴ McKinsey & Company. (2015). *Sức mạnh của sự bình đẳng*.
 . Giá trị nên được xem như là một ước tính bảo thủ vì nó được tính sử dụng mức lương tối thiểu. Chi phí cung cấp dịch vụ chăm sóc một cách chuyên nghiệp và chi phí cơ hội của phụ nữ không làm việc trong khi họ đang chăm sóc có thể sẽ cao hơn nhiều so với mức tối thiểu lương.
- ³⁵ McKinsey & Company. (2015). *Sức mạnh của sự bình đẳng*.
- ³⁶ Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016*.
- ³⁷ Như trên.
- ³⁸ Như trên.
- ³⁹ M.B Akhter, Shamema Akhter Shamme (2015) *Khám phá công việc chăm sóc không được trả lương của phụ nữ: các rào cản, tác động và cơ hội*. Oxfam (chưa xuất bản).

- ⁴⁰ G. F. Rabbani (2014) *Phụ nữ Băng-la-đét lên tiếng về công việc chăm sóc gia đình và nấu ăn. Blog chính sách và thực tiễn*, Oxfam Anh, xuất bản 22/10/2015, Truy nhập ngày 19/5/2016 từ <http://policy-practice.oxfam.org.uk/blog/2014/10/investing-in-fuel-efficient-stoves-to-reduce-unpaid-care-in-bangladesh>
- ⁴¹ M.B Akhter, Shamema Akther Shamme (2015) *phá công việc chăm sóc không được trả lương của phụ nữ*.
- ⁴² OECD. (2011). *Cái nhìn xã hội – Biên soạn châu Á – Thái Bình Dương*. Pa-ri: OECD. P.17.
- ⁴³ Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016*.
- ⁴⁴ D. Perrons. (2015). *Khía cạnh giới trong cuộc tranh luận bất bình đẳng. Giới và phát triển* 23(2), 218.
- ⁴⁵ ILO (2015) *Người bản địa tham gia thế giới lao động, lướt qua châu Á. Tổ chức Lao động Quốc tế. Giờ-ne-vo*. ILO. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_389366/lang-en/index.htm
- ⁴⁶ R. Nayar et. Al. (2011) *Việc làm nhiều hơn và tốt hơn ở Nam Á*. Washington D.C.: Ngân hàng Thế giới. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.worldbank.org/en/region/sar/publication/flagship-more-and-better-jobs-in-south-asia>
- ⁴⁷ Y. Meulen Rodgers và J. E. Zveglic, Jr. (2012). *Tăng trưởng toàn diện*
- ⁴⁸ Điều lệ ILO, Truy nhập ngày 19/5/2016 từ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- ⁴⁹ Ủy ban phụ nữ Liên Hiệp quốc (2015) *Tiến bộ trong thế giới phụ nữ 2015–2016*.
- ⁵⁰ Gardner, D. và Burnley, J. (2015) *Sản xuất tại Miến Điện: Nghèo cổ hữu hay việc làm bền vững cho công nhân may*. Oxford: Oxfam Quốc tế. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/made-in-myanmar-entrenched-poverty-or-decent-jobs-for-garment-workers-583241>
- ⁵¹ R. Wilshaw, S. Hamiton, J. Thérout-Séguin and D. Gardener (2015) *Làm việc nhưng mắc bẫy trong nghèo đói: Tóm tắt năm nghiên cứu do Oxfam thực hiện, cập nhật về tiến bộ Theo con đường đi tới mức lương đủ sống..* Oxford: Oxfam. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/in-work-but-trapped-in-poverty-a-summary-of-five-studies-conducted-by-oxfam-wit-578815>
- ⁵² Cuộc chiến về nhu cầu (2013) *Tiền lương đủ sống: Thắng trong cuộc đấu tranh vì công bằng xã hội*. Truy nhập ngày 18/5/2016 từ http://media.waronwant.org/sites/default/files/The%20Living%20Wage%20-%20War%20on%20Want.PDF?_ga=1.194517994.619200909.1463590809
- ⁵³ R. Wilshaw, S. Hamiton, J. Thérout-Séguin và D. Gardener (2015). *Làm việc nhưng mắc bẫy trong nghèo đói*.
- ⁵⁴ Y. Meulen Rodgers và J. E. Zveglic, Jr. (2012) *Tăng trưởng toàn diện*
- ⁵⁵ Gardner, D. và Burnley, J. (2015) *Sản xuất tại Miến Điện*.
- ⁵⁶ Như trên.
- ⁵⁷ MMK đổi ra đô la Mỹ theo tỷ giá ngày 30/7/2015 <http://www.oanda.com/currency/converter/> figures have been rounded to the closest decimal.
- ⁵⁸ Không tác giả (6/11/2015) *Một công nhân may chết, 21 người bị ngất trong một nhà máy ở Căm-pu-chia. Thời báo Strait*. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.straitstimes.com/asia/se-asia/one-garment-worker-dies-21-faint-at-cambodian-factory>
- ⁵⁹ Các chính sách này bao gồm: Pháp lệnh Tiền lương tối thiểu năm 1961; Pháp lệnh Lương tối thiểu vùng tây Pakistan cho người lao động phổ thông năm 1969; và Quy định lương tối thiểu của năm 1982 (trong đó chủ yếu là việc ban hành Pháp lệnh lương tối thiểu năm 1961). So sánh mức lương tối thiểu: Các nước châu Á, chỉ số lương tối thiểu, xem tại http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2012/120627Minimum%20Wage%20Comparison_Asian%20Countries_Representation.pdf
- ⁶⁰ Ví dụ, ở Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 1994 bao gồm tất cả các quy định liên quan đến lao động, bao gồm cả việc thành lập các mức lương tối thiểu. Ở Trung Quốc, Bộ Lao động và Việc làm ban hành Quy định về Mức lương tối thiểu, trao nhiệm vụ về thiết lập mức lương tối thiểu ở các tỉnh và khu vực khác nhau

- ⁶¹ Oxfam Quốc tế và Đối tác Trà Đạo Đức (2013) *Tim hiểu các vấn đề tiền lương trong ngành công nghiệp trà*. Oxfam Quốc tế và Đối tác Trà Đạo Đức. Truy nhập ngày 24/5/2016 từ <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/understanding-wage-issues-in-the-tea-industry-287930>
- ⁶² J. Merk (2014) *Mức lương đủ sống ở châu Á*. Chiến dịch Quần áo sạch. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/asia-wage-report/view>
- ⁶³ Tổ chức Quyền Lao động (2013) *Xu hướng lương toàn cầu đối với công nhân may, 2001–2011*. Workers Rights Consortium. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/07/RealWageStudy-3.pdf>
- ⁶⁴ *Tại sao cần sàn lương châu Á?* Truy nhập ngày 9/5/2016 từ tổ chức Chiến dịch quần áo sạch (Clean Clothes Campaign) website <http://www.cleanclothes.org/livingwage/what-is-the-asia-floor-wage>
- ⁶⁵ Như trên.
- ⁶⁶ J. Merk (2014) *Tiền lương đủ sống ở châu Á*.
- ⁶⁷ ILO (2014) *Tiền lương và giờ làm việc trong ngành dệt may và da giày*. Geneva: ILO. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf
- ⁶⁸ *So sánh lương tối thiểu: Các nước châu Á*. Xem tại http://www.wageindicator.org/documents/publicationslist/publications-2012/120627Minimum%20Wage%20Comparison_Asian%20Countries_Representation.pdf
- ⁶⁹ Như trên.
- ⁷⁰ Oxfam (sắp phát hành) *Quyền lao động ở Việt Nam: Tiến bộ và thách thức hệ thống của Unilever*. Oxford: Oxfam.
- ⁷¹ Mô hình “Công nhận, giảm bớt và phân công lại” liên quan tới công việc gia đình không được trả lương, được thai nghén bởi giáo sư Diane Elson.
- ⁷² Những quy định này được liệt kê trong Khuyến nghị Sàn An sinh Xã hội ILO, 2012, số 202, xem tại http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:R202. Khuyến nghị này xác định chín lĩnh vực chính của an sinh xã hội, trong đó bao gồm chăm sóc y tế, bệnh tật, thất nghiệp, tuổi già, chấn thương làm việc, gia đình, thai sản, thương tật và tử tuất. Xem Tiêu chuẩn lao động quốc tế về an sinh xã hội, ILO Website, xem <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>

- ⁷³ C. Boon Ong và C. Peyron Bista (2015) Tình hình an sinh xã hội trong ASEAN vào buổi bình minh của hội nhập. Băng-cốc: Văn phòng khu vực của ILO Châu Á và Thái Bình Dương. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_428982.pdf
- ⁷⁴ *Tuyên bố ASEAN về Tăng cường bảo trợ xã hội*, ASEAN website, Truy nhập ngày 9/5/2016 từ http://www.asean.org/storage/images/archive/23rdASEANSummit/5.%20asean%20declaration%20on%20social%20protection_final.pdf
- ⁷⁵ S. Pratap (2014) Hướng tới một sàn an sinh xã hội khu vực Nam Á - một khuôn khổ để thảo luận. Trung tâm Nguồn lực Giám sát châu Á. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.amrc.org.hk/content/towards-regional-social-protection-south-asia-framework-discussion-2014>
- ⁷⁶ Như trên.
- ⁷⁷ M. Sepúlveda Carmona (2013) Báo cáo của Báo cáo viên đặc biệt về nghèo đói cùng cực và nhân quyền: công việc chăm sóc không được trả lương, nghèo đói và nhân quyền của phụ nữ, UN Doc A/68/293;
- ⁷⁸ K. Donald và R. Moussié. (2016) *Phân công lại công việc gia đình*.
- ⁷⁹ Ngân hàng Phát triển Châu Á (2015). Rà soát nghèo về thời gian của phụ nữ và cơ sở hạ tầng trong khu vực châu Á và Thái Bình Dương. Thành phố Mandaluyong, Philippines: Ngân hàng Phát triển Châu Á. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.adb.org/sites/default/files/publication/177465/sdcc-balancing-burden.pdf>
- ⁸⁰ J. De Henau. Et. al (2016). Đầu tư vào nền kinh tế Chăm sóc: Một phân tích giới trong kích thích việc làm tại bảy quốc gia OECD. Báo cáo của Nhóm Ngân sách của phụ nữ Anh cho Tổng Công đoàn Quốc tế, Brussels. Truy nhập ngày 9/5/2016 từ <http://www.ituc-csi.org/CareJobs?lang=en>
- ⁸¹ KPMG *Bảng mức thuế doanh nghiệp*. Truy nhập ngày 18/5/2016 từ <https://home.kpmg.com/xx/en/home/services/tax/tax-tools-and-resources/tax-rates-online/corporate-tax-rates-table.html>
- ⁸² G. Zucman (2015) *Tài sản ẩn dấu của các quốc gia*. Pg. 53. Nhà xuất bản Đại học Chicago
- ⁸³ F. Rhodes (2016). *Phụ nữ và 1%: Làm thế nào để cùng một lúc giải quyết bất bình đẳng kinh tế và bất bình đẳng giới*. Oxford: Oxfam Quốc tế. Truy nhập ngày 19/5/2016 từ <https://www.oxfam.org/en/research/women-and-1>
- ⁸⁴ Các mục tiêu phát triển bền vững, mục tiêu 5.4, xem <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> Truy nhập ngày 9/5/2016.
- ⁸⁵ Ngân sách cân nhắc yếu tố giới là một quá trình tính tới khía cạnh giới trong tất cả các giai đoạn của chu kỳ ngân sách. Để biết thêm thông tin về cách làm này trong thực tế xin vui lòng xem J. Burnley, P. E. J. Phyu và M. Hilton (2016) Một trường hợp lập ngân sách quan tâm yếu tố giới tại Miến Điện. Oxfam Anh, ActionAid, Cáo, Mạng lưới tổ chức phụ nữ. Truy nhập ngày 24/5/2016 từ <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-case-for-gender-responsive-budgeting-in-myanmar-603484>

© Oxfam Quốc tế - tháng 6/2016

Tài liệu này do các tác giả Francesca Rhodes, Jasmine Burnley, Maria Dolores, Joy Kyriacou, Rachel Wilshaw, Daria Ukhova, Luke Gibson và Mustafa Talpur viết. Tài liệu là một phần trong một loạt các nghiên cứu để thông tin cho công chúng cuộc tranh luận về các vấn đề phát triển và chính sách nhân đạo.

Để biết thêm thông tin về các vấn đề nêu trong tài liệu này xin vui lòng gửi email tới advocacy@oxfaminternational.org

Ấn phẩm này có bản quyền nhưng nội dung ấn phẩm có thể được sử dụng miễn phí cho mục đích tuyên truyền, vận động, giáo dục và nghiên cứu, với điều kiện nguồn tài liệu được ghi nhận đầy đủ. Các yêu cầu bản quyền quy định khi sử dụng cần đăng ký nhằm mục đích đánh giá tác động. Đối với việc sao chép trong bất kỳ trường hợp nào khác, hoặc tái sử dụng trong các ấn phẩm khác, hoặc để dịch hay hiệu chỉnh, cần phải được phép và có thể tính phí. Email: policyandpractice@oxfam.org.uk.

Các thông tin trong tài liệu này là chính xác vào thời điểm phát hành tài liệu.

Phát hành bởi Tổ chức Oxfam Anh cho Oxfam Quốc tế theo số mã ISBN 978-0-85598-736-7 tháng 6/2016.

Oxfam GB, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, UK.

OXFAM

Oxfam là một liên hiệp quốc tế gồm 20 tổ chức kết nối với nhau ở trên 90 nước, là một bộ phận của phong trào toàn cầu thúc đẩy thay đổi, xây dựng một tương lai không có bất công do đói nghèo. Xin liên hệ với bất kỳ tổ chức nào của chúng tôi để có thêm thông tin, hoặc vào trang www.oxfam.org.