

VẬN DỤNG LÝ THUYẾT NỮ QUYỀN MÁC XÍT PHÂN TÍCH PHÂN CÔNG LAO ĐỘNG THEO GIỚI TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

 PHẠM THỊ KIM XUYẾN*

Ngày nhận: 24/10/2018

Ngày phản biện: 22/11/2018

Ngày duyệt đăng: 24/12/2018

Tóm tắt: Phân công lao động theo giới luôn là chủ đề được quan tâm, nghiên cứu ở nhiều góc độ khác nhau trong nghiên cứu khoa học xã hội nói chung và nghiên cứu về Giới nói riêng. Cũng như tất cả các lĩnh vực khác, khi phân tích phân công lao động theo giới trong các doanh nghiệp, cần phải có nền tảng lý thuyết, khái niệm, phạm trù làm cơ sở lý luận để nghiên cứu. Một trong những lý thuyết thường được nhắc tới và tần suất sử dụng tương đối nhiều và được các học giả quan tâm trong các nghiên cứu về lao động đó là lý thuyết về nữ quyền.

Từ khóa: Lý thuyết nữ quyền, nữ quyền Mác xít, phân công lao động theo giới.

APPLYING MARXIST FEMINIST THEORY TO ANALYZE GENDER DEVISION OF LABOR IN ENTERPRISES IN VIETNAM

Abstract: Gender division of labor has always been a topic of interest, studied at various angles in social science research in general and gender and development in particular. Like all other fields, when analyzing gender division of labor in enterprises, it is necessary to have a theoretical, conceptual and categorical basis as a theoretical basis for research. One of the theories that is often mentioned and the frequency of use is relatively high and is considered by many scholars in labor studies that is the theory of feminism.

Keywords: Feminist theory, Marxist feminism, gender division of labor.

1. Đặt vấn đề

Phong trào nữ quyền bắt đầu được hình thành từ năm 1840 tại một hội nghị lớn về chủ đề Chống nô lệ được tổ chức tại London (Anh). Từ phong trào đấu tranh cho nữ quyền đòi hỏi cần có công cụ lý luận bài bản hơn do đó từ thực tiễn dần hoàn thiện và phát triển thành lý thuyết. Cho đến nay, lý thuyết Nữ quyền phát triển chia ra nhiều trường phái khác nhau: lý thuyết Nữ quyền tự do, lý thuyết Nữ quyền cấp tiến, lý thuyết Nữ quyền Mác-xít, lý thuyết Nữ quyền phân tâm, lý thuyết Nữ quyền hiện sinh, lý thuyết Nữ quyền da đen, lý thuyết Nữ quyền hậu hiện đại,... Mặc dù có nhiều trường phái lý thuyết khác nhau, song không thể phủ nhận, lý thuyết Nữ quyền có vị trí, vai trò rất quan trọng trong nghiên cứu về bình đẳng giới nói chung và phân công lao động xã hội theo giới nói riêng. Trong phạm vi bài báo, chúng tôi sẽ phân tích lý thuyết nữ quyền Mác-xít và vận dụng vào phân tích phân công lao động theo giới trong doanh nghiệp hiện nay ở Việt Nam.

2. Nội dung lý thuyết Nữ quyền Mác-xít

Lý thuyết Nữ quyền Mác-xít cho rằng gia đình không phải chỉ đơn thuần là một thiết chế có tính tất

yếu về mặt sinh học. Trái lại, đó là một thiết chế xã hội, một hệ thống mang tính thiết chế của các quan hệ xã hội và mang ý nghĩa văn hóa. Những học giả theo trường phái nữ quyền xem sinh học chỉ như một phạm vi của các năng lực, các lý thuyết về "tính tiềm năng sinh học". Những khác biệt giữa nam và nữ thể hiện ở hành vi xã hội, trí tuệ, đạo đức, tình cảm,... là sản phẩm được tạo ra bởi văn hóa và các can thiệp xã hội từ vật liệu sinh học. Vì vậy, khái niệm phù hợp trong việc phân tích phân công lao động xã hội, những khác biệt và tương đồng giữa nam và nữ cần phải là khái niệm giới, chứ không phải giới tính. Hệ thống các quan hệ xã hội hiện tồn đó, được tạo ra bởi con người và nó được tạo ra theo cách thức đó mang lại rất nhiều lợi thế cho nam giới làm giảm quyền của nữ giới. Những người theo thuyết nữ quyền xem quyền lực của nam giới đối với phụ nữ như nguồn gốc của sự bất bình đẳng giới trong phân công lao động, trong gia đình và ngoài xã hội. Họ lập luận rằng, việc kiểm soát quyền lực cho phép nam giới tạo ra một diện rộng các vai trò của nam

* Trường Đại học Công đoàn

giới và thu hẹp đáng kể những lựa chọn dành cho nữ giới. Kết quả là những địa vị có lợi nhất trong cấu trúc xã hội được giữ riêng cho nam giới.

Việc phân chia vai trò được xem như điểm mấu chốt trong khung lý thuyết của phái nữ quyền, họ cho rằng bất bình đẳng giới trong phân công lao động cần phải giải thích dưới dạng sự phân công các vai trò giới mà đến lượt mình chỉ có thể hiểu được rằng việc chúng ta nuôi dạy con cái như thế nào, bằng sự phân công lao động theo giới tính, bằng các định nghĩa văn hoá về cái gì là thích hợp đối với mọi giới và các sức ép xã hội mà chúng ta đặt lên trong hai giới.

Lý thuyết Nữ quyền Mác-xít không nhấn mạnh đến các yếu tố cá nhân mà tập trung vào các quan hệ xã hội, thiết chế xã hội và vận dụng những quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin để lý giải vị thế phụ thuộc của phụ nữ. Họ cho rằng *“sự phụ thuộc của phụ nữ vào nam giới bắt nguồn từ sự tư hữu tài sản”*. Các nhà Mác-xít kinh điển trong thực tế nhìn sự áp bức của phụ nữ chủ yếu bắt đầu từ chủ nghĩa tư bản, trong đó phụ nữ được xác định như là của cải của nam giới và ở đó, bóc lột sức lao động của phụ nữ để tăng thêm lợi nhuận là điều cần thiết. Những người theo quan điểm Mác-xít cho rằng: *“Sự khác biệt bất bình đẳng giữa nam và nữ có mối quan hệ chặt chẽ với chủ nghĩa tư bản”*. Hệ thống này mang đậm tính giai cấp và cấu trúc gia đình của chủ nghĩa tư bản. Do vậy quan niệm của những nhà *“Nữ quyền Mác-xít”* chú trọng quan tâm đến cải tổ các thiết chế xã hội, quan hệ xã hội trong lĩnh vực kinh tế - xã hội, gia đình.

Trong tác phẩm *“Hệ tư tưởng Đức”*, Karl Marx và Friedrich Engel cho rằng: *“Sự phân công lao động theo giới, khởi nguồn từ lĩnh vực tình cảm sau đó mở rộng phạm vi đến lĩnh vực sản xuất: “Sự phân công lao động cũng phát triển, lúc đầu chỉ là sự phân công lao động trong hành vi tình dục và về sau là phân công lao động tư hình thành “một cách tự nhiên” do những thiên tính bẩm sinh (như thể lực), do những nhu cầu, do ngẫu nhiên, v.v.” [1].*

Mặt khác, khi nghiên cứu về lý thuyết Nữ quyền Mác-xít, chúng ta thấy *“Nhận thức của các nhà nữ quyền Mác-xít đã được vận dụng vào “lý thuyết các hệ thống thế giới” trên cơ sở thuyết Mác-xít, đặc biệt được phát triển bởi Immanuel Wallerstein. Lý thuyết các hệ thống thế giới của các nhà nữ quyền Mác-xít mô tả và lý giải kinh nghiệm của phụ nữ về sự bất bình đẳng trên cơ sở giai cấp chịu ảnh hưởng và tăng thêm mức độ sâu sắc do vị trí của họ trong hệ thống toàn cầu ra sao. Vậy, phụ nữ không bình đẳng với nam giới không phải vì bất kỳ xung đột cơ bản và trực tiếp nào về lợi ích giữa hai giới, mà bởi vì họ*

làm việc trong một môi trường áp bức giai cấp, với các yếu tố kèm theo của nó về sự bất bình đẳng về tài sản, sự bóc lột lao động và sự tha hóa. Thực tế là trong bất kỳ giai cấp nào, phụ nữ cũng có ít thuận lợi hơn so với nam giới hơn là ngược lại. Theo như thuyết nữ quyền tự do, thực tế này là kết quả từ một bước ngoặt lịch sử bởi sự sụp đổ của chủ nghĩa cộng sản nguyên thủy như Engels đã mô tả. Như vậy, giải pháp đối với sự bất bình đẳng giới là sự phá hủy sự áp bức giai cấp. Việc phá hủy này sẽ đến thông qua hành động cách mạng của giai cấp công nhân đoàn kết, bao gồm cả nam và nữ” [2, tr.116].

Bình đẳng giới trong lao động làm công ăn lương cũng đem lại lợi ích đối với chủ nghĩa tư bản và do đó được các nhà tư bản duy trì. Phụ nữ làm công ăn lương vì địa vị xã hội thấp kém, được trả tiền lương thấp và do nhận thức của họ về sự đứng bên lề lĩnh vực làm công ăn lương. Do vậy, họ phục vụ như một nguồn lực không thể cưỡng lại được với các giai cấp cầm quyền. Hơn nữa, lý thuyết này còn chỉ ra rằng phụ nữ không bình đẳng với nam giới, không phải vì xung đột cơ bản và lợi ích giữa hai giới, mà vì họ làm việc trong môi trường áp bức giai cấp, các yếu tố kèm theo của nó về sự bất bình đẳng về tài sản, sự bóc lột lao động và sự tha hóa. Thực tế trong bất kỳ giai cấp nào phụ nữ cũng có ít thuận lợi hơn so với nam giới và ngược lại.

3. Vận dụng lý thuyết Nữ quyền Mác-xít vào phân tích phân công lao động theo giới trong các doanh nghiệp hiện nay ở Việt Nam

Ở Việt Nam cũng như nhiều quốc gia khác trên thế giới, xuất phát từ vấn đề quyền con người, hiến pháp đã ghi nhận quyền bình đẳng giữa nam và nữ trên mọi phương diện, thế nhưng phụ nữ vẫn chưa được bình đẳng thực sự. Cũng là con người như nam giới, nhưng phụ nữ lại có những đặc tính hết sức riêng biệt do đặc trưng sinh học và đặc trưng xã hội quy định chi phối, cho nên chỉ thực hiện sự đối xử như nhau (căn cứ vào cái chung) mà không chú ý đến cái riêng để có các đối xử đặc biệt thì sẽ không có bình đẳng thực sự.

Thực tế cho thấy, trong quá trình phát triển giữa nam và nữ không có cùng một điểm xuất phát, cho nên cơ hội mở ra như nhau nhưng phụ nữ khó nắm bắt được như nam giới. Trên thực tế, khi cơ hội tìm việc làm, có thu nhập cao, mở ra cho cả nam và nữ, thì phụ nữ khó có thể đón nhận được cơ hội đó như nam giới (vì lý do sức khỏe, công việc gia đình, các quan niệm cứng nhắc trong phân công lao động...). Ngay cả khi có điểm xuất phát như nhau thì quá trình phát triển tiếp theo của phụ nữ cũng gặp những khó khăn, cản trở hơn so với nam giới. Hai lao động nam và nữ cùng tốt nghiệp đại học, mười năm sau,

trình độ, khả năng thăng tiến giữa họ lại rất khác nhau. Trong thời gian này, nam giới có thể chuyên tâm vào học tập, nâng cao trình độ, thăng tiến... còn phụ nữ phải chi phối vào việc sinh con và nuôi con nhỏ. Như vậy, đối xử như nhau không thể đem lại sự bình đẳng giữa hai giới nam và nữ vốn rất khác nhau về mặt tự nhiên và mặt xã hội.

Với cách tiếp cận lý thuyết trong phân tích phân công lao động theo giới trong các doanh nghiệp, lý giải tại sao lại xuất hiện vấn đề bất bình đẳng trong lĩnh vực lao động. Mặt khác, chỉ ra sự không công bằng xã hội và không thực hiện bình đẳng giới trong doanh nghiệp xuất phát từ vai trò giới, từ đặc điểm nhân khẩu học và đặc điểm xã hội. Đồng thời cho thấy có sự phụ thuộc của phụ nữ trong phân công lao động và mức độ hưởng thụ các chính sách xã hội, phần nào xuất phát từ ảnh hưởng của phong tục tập quán và hạn chế của pháp luật. Điểm nổi bật của lý thuyết này là khẳng định quyền bình đẳng nam, nữ.

Thị trường lao động Việt Nam cũng xuất hiện sự chia công lao động theo giới. Sự phân chia hiện nay tạo nên sự bất lợi cho nữ giới. Theo các chuyên gia nghiên cứu, thị trường lao động Việt Nam chia làm hai loại [2, tr.228]:

- + Loại thị trường lao động thứ nhất: đòi hỏi người lao động có chuyên môn cao, những ngành nghề có uy tín trong xã hội, có thu nhập cao, ổn định và môi trường làm việc tốt. Thị trường này chủ yếu nam giới.

- + Loại thị trường thứ hai: Những ngành nghề lao động đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật thấp hoặc không cao, uy tín trong xã hội thấp, thu nhập thấp, môi trường làm việc hạn chế, thị trường này chủ yếu là lao động nữ.

Theo báo cáo của Tổng cục thống kê, trung bình phụ nữ Việt Nam có thu nhập bằng 72% nam giới; tuy nhiên trong quản lý nhà nước và khu vực dịch vụ, mức thu nhập của phụ nữ tính theo giờ cao hơn đáng kể so với mức thu nhập của nam giới [4, tr.228].

Cũng theo số liệu của Tổng cục thống kê, ở Việt Nam, lao động nữ chiếm 52% lực lượng lao động, trong đó nam giới chiếm 48%. Đất nước trong quá trình hội nhập ngày càng sâu rộng trên tất cả các lĩnh vực, đó đó tất yếu dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu lao động việc làm cho phù hợp với yêu cầu mới; điều đó đòi hỏi lực lượng lao động nữ đã vươn lên để có trình độ cao đáp ứng yêu cầu đổi mới. Trong số lao động khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài lao động nữ chiếm tỷ lệ khá cao (59,38%), trong khi đó tỷ lệ này ở nam giới (40,62%). Trước đây do trình độ thấp hơn nam giới nên tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân và hộ gia đình cá thể cũng cao hơn nam giới. Song ngày nay tỷ lệ này lại

ngược lại, nam chiếm 63,39% khu vực kinh tế tư nhân, chiếm 50,52% khu vực kinh tế hộ gia đình cá thể [6, tr.121].

Nếu phân tích lực lượng lao động nam, nữ theo vị thế công việc, thì nam giới chiếm tỷ lệ cao trong quản lý lao động (77,79%) và công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề cao như: thợ kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc (80,77%), thợ thủ công có kỹ thuật (63,68%); trong khi đó lao động nữ có trình độ thấp hơn chiếm tỷ lệ cao hơn trong một số công việc như: nhân viên dịch vụ cá nhân (64,53%), lao động giản đơn (51,31%).

Trên thực tế, nhiều người cho rằng nam nữ cần bình đẳng, những biểu hiện bình đẳng ở đây như một chiếc bánh và chia làm hai phần bằng nhau, nam một nửa, nữ một nửa thì hoàn toàn không chính xác và không công bằng trong việc phân công lao động theo giới. Như đã phân tích ở trên, có những ngành nghề đòi hỏi thể lực như thủy thủ đi đánh bắt cá, thợ xây, thợ điện cao thế, thợ mỏ,... thì không thể bố trí lao động nữ vì thể lực của họ không thể bằng nam giới. Song có những ngành nghề đòi hỏi công việc tỷ mỉ, khéo tay như khách sạn, nhà hàng, giày da, dệt may, hay thủy sản thì lao động nữ phù hợp hơn.

Khi đánh giá tỷ lệ nam, nữ làm chủ các loại hình doanh nghiệp, chúng ta thấy nam giới chiếm tỷ lệ cao hơn (75,00%), trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ; trong khi đó nữ giới chỉ chiếm 25,00%. Còn trong kinh doanh quy mô hộ gia đình thì lao động nữ chiếm tỷ lệ lớn hơn 40% làm chủ kinh doanh [6, tr.127].

Tựu chung lại, khi vận dụng lý thuyết Nữ quyền vào phân tích phân công lao động theo giới trong các doanh nghiệp hiện ở Việt Nam hiện nay, đòi hỏi chúng ta phải có quan điểm toàn diện, lịch sử, cụ thể, và phát triển để xem xét, không được cào bằng; không nhìn nhận sự phân công lao động, không theo tính cơ học, mà phải căn cứ vào đặc điểm nhân khẩu xã hội và điều kiện môi trường công việc để một mặt có những chính sách phù hợp trong đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động, mặt khác có những bố trí, sắp xếp công việc một cách khoa học với một nhãn quan khoa học trong việc xây dựng chính sách và phân công lao động, quan tâm đến những đặc điểm giới, sự khác vai trò giới giữa lao động nữ và nam để đảm bảo công bằng và bình đẳng giới. Mặt khác, việc phân tích bất bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động nói lên nhưng vấn đề nhức nhối còn tồn tại trong xã hội mà chưa có cách nào giải quyết triệt để. Đảng, Nhà nước ta cần có những những chính sách, để có thể giảm tình trạng bất bình đẳng trong lao động, tạo điều kiện để phụ nữ và nam giới có điều kiện phát triển ngang nhau, tạo công bằng và bình

(Xem tiếp trang 66)

ngoại ngữ sẽ tiến bộ nhanh hơn khi họ tích cực tham gia thảo luận và cố gắng giao tiếp theo nhóm [9]. Theo Harmer (1991) thì "... làm việc nhóm năng động hơn là làm việc cá nhân: trong một nhóm nhiều người có ý kiến khác nhau về cùng một quan điểm, do đó, khả năng thảo luận và tương tác sẽ nhiều hơn [2]."

Qua thực tiễn giảng dạy, chúng tôi nhận thấy nhiều sinh viên các trường không chuyên ngữ như trường Đại học Công đoàn thường không mạnh dạn tham gia các hoạt động trong giờ học tiếng Anh. Các em thường không chủ động và tự giác tương tác với thầy cô và các bạn.

Tuy nhiên, những sinh viên cảm thấy bị hạn chế, không tự tin khi nói điều gì đó trước lớp hoặc trước giảng viên, thường thấy dễ dàng hơn nhiều khi thể hiện bản thân trước một nhóm nhỏ các bạn cùng lớp của họ. Khi người học làm việc theo nhóm, các thành viên có thể giải quyết các vấn đề phát sinh. Thảo luận nhóm không có giới hạn đối với những sinh viên học lực giỏi hay kém. Giảng viên có thể chia nhóm sao cho sinh viên cùng hỗ trợ được nhau thực hiện các nhiệm vụ trong giờ học ngoại ngữ. Khuyến khích sinh viên phát triển chiến lược học riêng phù hợp với bản thân, đồng thời biết cách dung hoà, chia sẻ quan điểm, học hỏi các bạn trong cặp/ nhóm sẽ giúp việc học tập ngoại ngữ có hiệu quả hơn.

4. Kết luận

Bài viết này vận dụng một số quan điểm của các nhà khoa học để phân tích quá trình tương tác trong dạy học, qua đó góp phần nâng cao khả năng tương tác của giảng viên với sinh viên và sinh viên với nhau trong quá trình dạy học ngoại ngữ. Qua đó chúng tôi nhận thấy khuyến khích sinh viên tương

tác giúp sinh viên xác định các cơ hội đạt tiến bộ trong học tập. Giảng viên và sinh viên hãy cùng nhau tạo nên sự tương tác hiệu quả trong giờ học ngoại ngữ và đồng thời hãy khuyến khích sinh viên nắm bắt các cơ hội học tập này. Học ngoại ngữ là rèn luyện các kỹ năng: Nghe, nói, đọc, viết bằng ngoại ngữ đó. Do đó sự tương tác là một điều không thể thiếu đối với sinh viên. □

Tài liệu tham khảo

1. Allwright, D. and Bailey, K.M (1996). *Focus on the Language Classroom*. Cambridge University Press. London.
2. Harmer (1991). *The Practice of English Language Teaching*. Longman.
3. Jong, C.D. & Hawley, J. (1995). Making cooperative learning groups work. *Middle School Journal*, 26 (4), 45-48.
4. Julia Swannell (1994), *The Oxford modern English dictionary*, Oxford University Press, New York.
5. Krashen, S. and Terrell, T. (1988). *The Natural Approach*. Prentice Hall International.
6. Littlewood, W. (2000). *Do Asian students really want to listen and obey?* *ELT Journal*, 54(1), 31-36. <http://dx.doi.org/10.1093/elt/54.1.31>
7. Long, M. (1996). The role of the linguistic environment in second language acquisition in Ritchke, W.C. & Bhatia, T.K. (eds.), *Handbook of Language Acquisition. Second Language Acquisition* (pp. 413-468). New York: Academic Press.
8. Luk, J.C.M. & Lin, A.M.Y. (2007). Classroom interactions as cross-cultural encounters. *Native speakers in EFL classrooms*. Mahwah, New Jersey, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
9. Nunan, D. (1991). *Language Teaching Methodology*. Prentice Hall International.
10. Rivers (1983). *Interactive Language Teaching*, Cambridge University Press. N.Y.
11. Viện Ngôn ngữ học (2002), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng.

VẬN DỤNG LÝ THUYẾT NỮ QUYỀN ...

(Tiếp theo trang 63)

đẳng trong xã hội. Đó cũng chính là mong muốn của mọi thành viên trong xã hội. □

Tài liệu tham khảo

1. C. Mác - Ăng-ghe-n "Tuyên tập", tập 1 (1976), Nxb. Tiến bộ, Mátxcơva.
2. Hoàng Bá Thịnh (2008), *"Giáo trình Xã hội học về giới"* Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
3. Hoàng Bá Thịnh (2001), *"Vấn đề nghiên cứu giới trong Xã hội học"* Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Trần Xuân Kỳ (2008), "Tài liệu chuyên khảo, giới và phát triển" Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
5. *Giới môi trường và phát triển ở Việt nam* (1995), Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Nguyễn Thị Thuận và Trần Xuân Kỳ (2009) *"Giáo trình giới và phát triển"*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.

LAO ĐỘNG PHI CHÍNH THỨC Ở VIỆT NAM...

(Tiếp theo trang 53)

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Tổng cục Thống kê, ILO (2018): *Báo cáo Lao động phi chính thức năm 2016*, Nxb Hồng Đức.
2. Đinh Thị Luyện: *Kinh tế phi chính thức ở Việt Nam và một số khuyến nghị*, Truy cập từ <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/trao-doi-binh-luan/kinh-te-phi-chinh-thuc-o-viet-nam-va-mot-so-khuyen-nghi-146337.html> (truy cập ngày 19/11/2018).
3. Dương Đăng Khoa (2006): *Hoạt động của khu vực kinh tế không chính thức ở Việt Nam: Các hình thái và tác động*, Truy cập từ <http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/web/guest/cac-khu-vuc-kinh-te>? (truy cập ngày 22/11/2018).
4. Nguyễn Hoài Sơn (2013): *Khu vực phi chính thức ở các nước đang phát triển*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 10 (71) - 2013, tr. 87 - 95.