

BẠO LỰC VÀ QUẤY RỐI TÌNH DỤC ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP, KHU CHẾ XUẤT: PHÂN TÍCH TỪ CẤU TRÚC QUYỀN LỰC GIỚI

CÙ THỊ THANH THÚY^(*)

CHU VĂN TIẾN^(**)

Phân loại ngành: Triết học - Xã hội học - Chính trị học

Tóm tắt: Bài viết phân tích vấn đề bạo lực và quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong các khu công nghiệp (KCN)/khu chế xuất (KCX) ở Việt Nam dưới góc độ xã hội học giới. Nghiên cứu cho thấy đây không phải là những hiện tượng cá biệt, mà là hệ quả của các cấu trúc bất bình đẳng giới (BBĐG) và quan hệ quyền lực trong lao động công nghiệp. Thông qua việc làm rõ các cơ chế vô hình hóa và bình thường hóa, bài viết chỉ ra rằng sự im lặng của lao động nữ gắn với năng lực hành động bị giới hạn trong bối cảnh bấp bênh việc làm và bất cân xứng quyền lực, hơn là sự cam chịu thụ động. Trước những giới hạn của khả năng thay đổi cấu trúc trong ngắn hạn, bài viết thảo luận khả năng hình thành các cơ chế giám sát song hành, đặc biệt là các kênh phản ánh dựa trên nền tảng số, như một hướng can thiệp gián tiếp nhằm làm suy yếu các cơ chế duy trì bạo lực.

Từ khóa: *Bạo lực trên cơ sở giới; Lao động nữ khu công nghiệp; Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.*

VIOLENCE AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST FEMALE WORKERS IN INDUSTRIAL PARKS, EXPORT PROCESSING ZONES IN VIETNAM: ANALYSIS FROM GENDER POWER STRUCTURES

Abstract: This article analyzes violence and sexual harassment against female workers in Vietnam's industrial parks and export processing zones through gender sociological perspective. It argues that these practices are structurally embedded in gendered power relations within industrial labor, rather than isolated incidents. The study highlights how invisibilization, underreporting, and normalization sustain such violence in everyday working life, while women's silence reflects constrained agency shaped by job insecurity and inequality. Given the limits of immediate structural change, the article discusses the potential and risks of parallel monitoring mechanisms, particularly digital reporting systems, as indirect interventions, emphasizing that their effectiveness depends on disrupting rather than reproducing-existing power relations.

Keywords: *Female industrial park workers; Gender-based violence; Sexual harassment at work.*

Ngày nhận bài: 05/01/2026; Ngày gửi phản biện: 06/01/2026; Ngày sửa chữa: 08/4/2026; Ngày duyệt đăng bài: 10/4/2026.

^(*), ^(**) Khoa Xã hội học, Đại học Công đoàn.

1. Đặt vấn đề

Trong tiến trình công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế, các KCN/KCX ở Việt Nam đã trở thành không gian lao động tập trung đông đảo lao động nữ. Sự tham gia ngày càng nhiều của phụ nữ vào lực lượng lao động công nghiệp không chỉ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, mà còn đặt ra nhiều vấn đề xã hội mới liên quan đến BBĐG và quan hệ quyền lực trong lao động. Trong bối cảnh đó, bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc nổi lên như một hiện tượng đáng quan tâm, nhưng lại thường bị che khuất trong các diễn ngôn chính thức về việc làm và phát triển.

Các nghiên cứu và báo cáo thực tiễn cho thấy, lao động nữ trong các KCN/KCX có nguy cơ cao phải đối mặt với nhiều hình thức bạo lực, từ bạo lực tinh thần, lạm dụng quyền lực đến quấy rối tình dục. Tuy nhiên, phần lớn các hành vi xâm hại này không được phản ánh hoặc xử lý một cách đầy đủ. Sự im lặng của lao động nữ trước bạo lực và quấy rối tình dục thường bị diễn giải giảm lược như biểu hiện của cam chịu hoặc thiếu năng lực hành động, trong khi ít được đặt trong bối cảnh các ràng buộc cấu trúc của quan hệ lao động, sự lệ thuộc kinh tế và BBĐG.

Từ góc nhìn xã hội học giới, bạo lực và quấy rối tình dục không chỉ là những hành vi lệch chuẩn cá nhân, mà là sản phẩm của các quan hệ quyền lực được cấu trúc hóa trong không gian lao động công nghiệp. Việc các hành vi này bị bình thường hóa, vô hình hóa và không được báo cáo cho thấy sự vận hành “êm ái” nhưng dai dẳng của BBĐG trong đời sống việc làm hàng ngày. Do đó, việc tiếp cận bạo lực và quấy rối tình dục như một hiện tượng xã hội mang tính cấu trúc là cần thiết để tránh khuynh hướng đổ lỗi cho nạn nhân và để làm rõ những giới hạn thực tế của năng lực hành động cá nhân. Trên cơ sở đó, bài viết này vận dụng tiếp cận xã hội học giới và lý thuyết về quan hệ quyền lực nhằm phân tích bạo lực và quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong các KCN/KCX ở Việt Nam như một hiện tượng xã hội có tính cấu trúc. Thông qua việc làm rõ cơ chế im lặng và vô hình hóa trong đời sống lao động, bài viết gợi mở khả năng can thiệp vào cách thức vận hành của các cấu trúc bất bình đẳng, thay vì chỉ dừng lại ở việc mô tả hiện tượng hoặc kêu gọi những thay đổi mang tính chuẩn mực.

Trong bài viết này, “lao động nữ trong KCN/KCX” được hiểu là phụ nữ làm công ăn lương trong các doanh nghiệp thuộc KCN/KCX, đặc biệt trong các ngành thâm dụng lao động nữ như may mặc, da giày, lắp ráp linh kiện điện tử và chế biến thủy sản.

2. Phương pháp và cơ sở lý thuyết

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng thiết kế nghiên cứu định tính theo hướng phân tích tài liệu, kết hợp tổng hợp dữ liệu thứ cấp nhằm lý giải bạo lực trên cơ sở giới và quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong các KCN/KCX như một hiện tượng mang tính cấu trúc. Dữ liệu được khai thác từ: (i) văn bản pháp luật và khung chính sách liên quan đến quấy rối tình dục, quan hệ lao động và bảo vệ người lao động; (ii) báo cáo khảo sát và nghiên cứu của các tổ chức quốc tế và trong nước (ILO, Oxfam, ActionAid, VCCI, v.v.) về điều kiện lao động, quấy rối tình dục và BBĐG trong khu vực sản xuất công nghiệp; (iii) các nghiên cứu học thuật về trật tự giới, quyền lực tổ chức, cơ chế im lặng và bình thường hóa trong môi trường lao động. Tài liệu được lựa chọn theo tiêu chí: có tính học thuật/độ tin cậy cao; liên quan trực tiếp tới lao động nữ trong KCN/KCX hoặc khu vực sản xuất sử dụng nhiều lao động nữ; và có mô tả cơ chế/điều kiện dẫn tới hiện tượng không báo cáo (underreporting), vô hình hóa, hoặc bất cân xứng quyền lực. Dữ liệu được xử lý bằng phân tích chủ đề, mã hóa theo các trục cơ chế: (1) cấu trúc quyền lực giới-lao động; (2) tổ chức không gian-thời gian lao động và kiểm soát; (3) cơ chế vô hình hóa/bình thường hóa; (4) im lặng như năng lực hành động có điều kiện; (5) kênh khiếu nại và can thiệp. Cách tiếp cận này cho phép chuyển trọng tâm từ “sự kiện cá biệt” sang

nhận diện cơ chế tái sản xuất bạo lực trong đời sống lao động công nghiệp. Đơn vị phân tích của nghiên cứu là các mô tả/ghi nhận trong tài liệu thứ cấp về bạo lực và quấy rối tình dục gắn với lao động nữ làm công ăn lương trong bối cảnh KCN/KCX, tập trung vào tình huống lao động theo dây chuyền/ca kíp và quan hệ quyền lực tại doanh nghiệp.

2.2. Khái niệm bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Trong nghiên cứu này, bạo lực và quấy rối (bao gồm quấy rối tình dục) được tiếp cận theo khung khái niệm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong Công ước về Bạo lực và Quấy rối năm 2019 (Công ước số 190). Theo đó, “bạo lực và quấy rối” trong thế giới việc làm (world of work) được hiểu là một loạt các hành vi và thực hành không thể chấp nhận được (hoặc các đe dọa liên quan), dù xảy ra một lần hay lặp lại, có mục đích, dẫn tới hoặc có khả năng dẫn tới tổn hại về thể chất, tâm lý, tình dục hoặc kinh tế; đồng thời bao gồm bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới (ILO, 2019, C190, Điều 1 khoản 1 điểm a). Khái niệm “bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới” được ILO xác định là bạo lực và quấy rối hướng vào cá nhân vì giới/giới tính hoặc tác động bất cân xứng tới một giới nhất định, và bao gồm quấy rối tình dục (ILO, 2019, C190, Điều 1 khoản 1 điểm b).

Trên cơ sở mục tiêu nghiên cứu và dữ liệu sử dụng, bài viết không nhằm phân loại đầy đủ mọi dạng bạo lực trong thế giới việc làm, mà tập trung vào các dạng bạo lực gắn trực tiếp với quan hệ quyền lực trong tổ chức lao động công nghiệp, đặc biệt là: (i) bạo lực tinh thần/áp lực và trừng phạt trong quản lý (mắng chửi, sỉ nhục, đe dọa, cô lập, gây áp lực, trừng phạt); (ii) lạm dụng quyền lực quản lý liên quan đến phân công công việc, đánh giá hiệu suất và duy trì việc làm; và (iii) quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Các nhóm khái niệm này được sử dụng như khung thao tác hóa khi phân tích cơ chế vô hình hóa, bình thường hóa và không báo cáo trong các phần tiếp theo.

Mặc dù trong định nghĩa của ILO dùng phạm vi “thế giới việc làm”, rộng hơn “nơi làm việc”, nhưng do bài viết phân tích trong bối cảnh khung pháp lý Việt Nam và không gian doanh nghiệp/KCN, bài viết sử dụng thuật ngữ “tại nơi làm việc” khi trình bày các quy định pháp luật và vận dụng vào trường hợp nghiên cứu.

Về nội dung quấy rối tình dục tại nơi làm việc, Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc (2015) do Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam - VCCI phối hợp ban hành đã cung cấp khung hướng dẫn nhận diện, phòng ngừa và xử lý quấy rối tình dục trong môi trường làm việc, đồng thời nhấn mạnh vai trò và trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động, công đoàn và các chủ thể liên quan trong xây dựng nội quy/quy chế và cơ chế tiếp nhận khiếu nại (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, VCCI và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2015). Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi bị nghiêm cấm (Bộ luật Lao động 2019, Điều 8) và đưa khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc vào hệ thống thuật ngữ của luật (Bộ luật Lao động 2019, Điều 3 khoản 9). Việc luật hóa khái niệm này có ý nghĩa quan trọng trong việc chuẩn hóa nhận diện hành vi, tạo căn cứ cho nội quy lao động và cơ chế xử lý trong quan hệ lao động.

Nghị định 145/2020/NĐ-CP tiếp tục cụ thể hóa nội hàm khái niệm và các biểu hiện hành vi nhằm hỗ trợ thực thi trong doanh nghiệp. Theo Nghị định, quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể xuất hiện dưới dạng hành vi mang tính “trao đổi” (gắn với gợi ý/đe dọa/ép buộc đổi quan hệ tình dục lấy lợi ích liên quan đến công việc) hoặc dưới dạng hành vi không nhằm “trao đổi” nhưng làm suy giảm cảm giác an toàn và chất lượng môi trường làm việc. Nghị định đồng thời nhóm hóa hành vi theo ba dạng chính: (i) hành vi mang tính thể chất; (ii) hành vi bằng lời nói; và (iii) hành vi phi lời nói/biểu đạt (Nghị định 145/2020/NĐ-CP, Điều 84 khoản 1-2).

Trên cơ sở khung pháp lý hiện hành, trong bài viết này quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thao tác hóa theo ba nhóm biểu hiện (thể chất/lời nói/phi lời nói), phù hợp với hướng dẫn tại Nghị định 145/2020/NĐ-CP (Điều 84), và được đặt trong mối liên hệ với các điều kiện cấu trúc của môi trường lao động công nghiệp (bất cân xứng quyền lực, kỷ luật sản xuất, bấp bênh việc làm), nhằm làm rõ cơ chế vô hình hóa và im lặng trong trải nghiệm của lao động nữ.

2.3. Cơ sở lý thuyết xã hội học

Tiếp cận xã hội học giới và quan hệ quyền lực giới

Trong xã hội học hiện đại, giới không được hiểu đơn thuần như sự khác biệt sinh học giữa nam và nữ, mà được tiếp cận như một quan hệ xã hội mang tính quyền lực, được cấu trúc hóa trong các thiết chế xã hội. Theo Joan Scott, giới là một trong những cách thức cơ bản để tổ chức và biểu đạt quan hệ quyền lực trong xã hội, qua đó định hình vị thế và trải nghiệm xã hội khác nhau của các nhóm giới (Scott, 1986). Trên cơ sở đó, Sylvia Walby phát triển khái niệm chế độ phụ quyền như một hệ thống cấu trúc, vận hành đồng thời trong nhiều lĩnh vực, trong đó có thị trường lao động (Walby, 1990). Từ cách tiếp cận này, BBĐG không chỉ là vấn đề thái độ hay hành vi cá nhân, mà là kết quả của các cấu trúc xã hội phân bổ không đồng đều quyền lực, nguồn lực và cơ hội.

Thêm vào đó, không gian lao động công nghiệp được tổ chức dựa trên các nguyên tắc về thứ bậc, kỷ luật và kiểm soát, trong đó quyền lực được phân bổ không đồng đều giữa các chủ thể tham gia quá trình sản xuất. Raewyn Connell cho rằng các thiết chế xã hội, bao gồm nơi làm việc, luôn tồn tại một trật tự giới (*gender order*) nhất định, phản ánh và tái sản xuất các quan hệ quyền lực giữa nam và nữ (Connell, 2009). Lao động nữ thường tập trung ở các vị trí sản xuất trực tiếp, có ít quyền tự chủ, phụ thuộc lớn vào thu nhập tiền lương và dễ bị thay thế. Dưới góc nhìn của Pierre Bourdieu, những bất cân xứng này tạo điều kiện cho các dạng bạo lực biểu tượng vận hành, trong đó các hành vi xâm phạm giới có thể diễn ra mà không cần đến cưỡng ép công khai, nhưng vẫn duy trì được hiệu quả kiểm soát và áp đặt (Bourdieu, 2001).

Một đóng góp quan trọng của tiếp cận xã hội học giới là làm rõ tính vô hình xã hội của bạo lực và quấy rối tình dục. Dưới góc độ quyền lực - diễn ngôn, Michel Foucault chỉ ra rằng quyền lực không chỉ vận hành thông qua các thiết chế chính thức, mà còn thâm thấu vào các chuẩn mực, diễn ngôn và thực hành thường nhật (Foucault, 1978). Trong môi trường lao động, điều này khiến nhiều hành vi xâm hại không bị nhìn nhận như bạo lực, mà bị giảm nhẹ hoặc hợp lý hóa.

Song song với đó, Nancy Fraser cho rằng một dạng bất công quan trọng trong xã hội hiện đại là sự không được công nhận (*misrecognition*). Khi bạo lực và quấy rối tình dục không được gọi tên đúng mức, không được thừa nhận như vấn đề xã hội, chúng trở nên khó bị thách thức và dễ bị đẩy ra khỏi các diễn ngôn chính thức về quyền và công bằng (Fraser, 1997).

Im lặng như một phản ứng xã hội mang tính cấu trúc

Trong nhiều nghiên cứu trước đây, sự im lặng của phụ nữ trước bạo lực và quấy rối tình dục thường bị diễn giải như biểu hiện của cam chịu hoặc thiếu năng lực hành động (Fernando & Prasad, 2019); (Rudman và cộng sự, 1995). Tuy nhiên, dưới góc độ cấu trúc - hành động, Anthony Giddens cho rằng hành động của cá nhân luôn diễn ra trong những ràng buộc cấu trúc nhất định, đồng thời chính các hành động đó cũng góp phần tái sản xuất cấu trúc xã hội (Giddens, 1984). Judith Butler nhấn mạnh rằng giới được duy trì thông qua các thực hành lặp lại trong đời sống hàng ngày (Butler, 1990). Sự im lặng của lao động nữ trước các hành vi xâm hại vì vậy có thể được hiểu như một phản ứng xã hội mang tính chiến lược, hình thành trong bối cảnh quan hệ quyền lực bất cân xứng, hơn là sự cam chịu thụ động.

Việc đặt bạo lực và quấy rối tình dục trong khung lý thuyết xã hội học giới cho phép nhìn nhận hiện tượng này như sản phẩm của quan hệ quyền lực giới - lao động, được duy trì thông qua các cơ chế vô hình như bình thường hóa, im lặng và thiếu công nhận. Cách tiếp cận này giúp dịch chuyển trọng tâm phân tích từ hành vi cá nhân sang các điều kiện xã hội, qua đó làm rõ vì sao bạo lực và quấy rối tình dục có thể tồn tại dai dẳng trong không gian lao động công nghiệp mà không nhất thiết bộc lộ thành xung đột công khai.

3. Bạo lực, quấy rối tình dục đối với lao động nữ - hiện tượng xã hội mang tính cấu trúc

3.1. Vị thế xã hội yếu thế trong quan hệ quyền lực giới - lao động

Trong các KCN/KCX ở Việt Nam, lao động nữ là một bộ phận quan trọng của lực lượng lao động công nghiệp. Theo số liệu của Cục Thống kê, tỉ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới quý III năm 2025 đạt khoảng 63,0% (Cục Thống kê, 2025); tập trung chủ yếu trong các ngành sử dụng lao động như may mặc, da giày, chế biến thủy sản, lắp ráp linh kiện điện tử - những lĩnh vực đòi hỏi sự khéo léo, tỉ mỉ và linh hoạt (VCCI, 2021); (Nguyễn Thị Lan Hương, 2017). Tuy nhiên, sự hiện diện lớn về mặt số lượng này không đồng nghĩa với vị thế xã hội tương xứng trong quan hệ lao động.

Đặc điểm phổ biến của lao động nữ tại đây là lao động di cư từ khu vực nông thôn, chủ yếu là lao động trẻ, trình độ học vấn và tay nghề còn hạn chế (ILO, 2016a). Điều này khiến họ thường đảm nhiệm các vị trí sản xuất trực tiếp, ít có quyền tự chủ trong công việc và khó tiếp cận các cơ hội thăng tiến. Trên thực tế, mức tiền lương bình quân của lao động nữ nhìn chung thấp hơn so với lao động nam (chỉ bằng 85% so với nam giới) (Breedharan & Kapoor, 2018), trong khi tính bấp bênh của việc làm lại cao hơn (VCCI, 2021).

Trong bối cảnh đó, lao động nữ trở thành nhóm dễ bị tổn thương trong quan hệ lao động, không chỉ vì yếu tố giới mà còn vì sự lệ thuộc kinh tế và vị thế thấp trong tổ chức sản xuất. Nghiên cứu của VCCI (2021) cho thấy, việc thực thi chế độ, chính sách đối với lao động nữ tại nhiều doanh nghiệp còn mang tính tùy tiện, đặc biệt trong bố trí việc làm, thời gian nghỉ ngơi và làm thêm giờ. Thậm chí, một số doanh nghiệp còn đặt ra những điều kiện tuyển dụng mang tính phân biệt, như yêu cầu lao động nữ cam kết không sinh con trong 2-3 năm đầu làm việc, hoặc chỉ ký hợp đồng ngắn hạn nhằm né tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội (VCCI, 2021).

Thực tiễn này phản ánh rõ BBĐG được thể chế hóa trong quan hệ lao động, tạo nên tảng cấu trúc khiến lao động nữ thường xuyên ở vị thế bất lợi, khó phản kháng và dễ bị xâm phạm các quyền cơ bản của mình.

3.2. Tổ chức không gian - thời gian lao động và các điều kiện xã hội sản sinh bạo lực

Lao động trong các KCN/KCX được tổ chức theo logic kỷ luật, kiểm soát và áp lực năng suất cao, với đặc trưng là làm việc theo dây chuyền, ca kíp kéo dài và yêu cầu làm thêm giờ thường xuyên. Trong điều kiện đó, quyền phân công công việc, đánh giá hiệu suất và quyết định duy trì việc làm tập trung chủ yếu vào người quản lý và người sử dụng lao động.

Các nghiên cứu thực tiễn chỉ ra rằng, sự bất cân xứng trong phân công công việc và quyền lực quản lý là một trong những nguyên nhân gốc rễ dẫn tới các hành vi bạo lực tại nơi làm việc (Breedharan & Kapoor, 2018); (Pham et al, 2023). Khi cùng một công đoạn sản xuất nhưng có sự khác biệt rõ rệt giữa các vị trí “việc nhẹ - lương cao” và “việc nặng - lương thấp”, nếu thiếu cơ chế phân công minh bạch và thuyết phục, xung đột và bạo lực dễ phát sinh (Breedharan & Kapoor, 2018). Áp lực công việc cao, môi trường lao động khắc nghiệt và việc các ý kiến của người lao động không được tôn trọng càng làm gia tăng nguy cơ này.

Bạo lực đối với lao động nữ trong các KCN/KCX không chỉ thể hiện bằng vũ lực, mà còn thông qua đe dọa, mắng chửi, xúc phạm danh dự, lạm dụng quyền lực và quấy rối

tình dục. Trường hợp chị Nguyễn Thị Anh Thư¹, lao động nữ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, bị quản lý người nước ngoài hành hung ngay tại nơi làm việc năm 2023 là một ví dụ điển hình cho thấy bạo lực có thể diễn ra công khai trong chính không gian lao động, bất chấp các quy định pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng, những vụ việc được phát hiện và xử lý như vậy chỉ là phần nổi của một thực tế rộng lớn hơn.

3.3. Cơ chế vô hình hóa trong đời sống lao động công nghiệp

Bên cạnh bạo lực thể chất và tinh thần, lao động nữ trong các KCN/KCX còn phải đối mặt với nguy cơ cao bị quấy rối tình dục. Các khảo sát tại Việt Nam cho thấy, quấy rối tình dục tại nơi làm việc không phải hiện tượng cá biệt. Khảo sát của ILO và Navigos Search (2014) cho thấy, 17% người được hỏi thừa nhận bản thân hoặc người quen từng nhận được những đề nghị mang tính tình dục từ cấp trên để đổi lấy lợi ích tại nơi làm việc. Báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng chỉ ra rằng, 78,2% nạn nhân bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc là nữ giới, chủ yếu trong độ tuổi từ 18 đến 30².

Các nghiên cứu của ActionAid Việt Nam cho thấy mức độ phổ biến đáng lo ngại của hiện tượng này trong các nhà máy sử dụng nhiều lao động nữ. Năm 2015, có tới 47,9% công nhân nữ từng bị quấy rối tình dục từ 2 đến 5 lần; đến năm 2018, tại các nhà máy may ở Hải Phòng và Thành phố Hồ Chí Minh, 82,8% nữ công nhân từng bị trêu ghẹo bằng huýt sáo, 59,5% bị nhìn chằm chằm vào cơ thể, và 45,8% phải nghe những lời bình luận khiếm nhã về ngoại hình hoặc trang phục (ActionAid Việt Nam, 2019).

Tuy nhiên, điều đáng chú ý không chỉ nằm ở mức độ phổ biến của quấy rối tình dục, mà ở cách hiện tượng này bị vô hình hóa trong đời sống lao động. Dù có tới 57,6% người được khảo sát cho rằng nạn nhân và người chứng kiến nên lên tiếng, vẫn có 42,4% lựa chọn im lặng vì tâm lý xấu hổ, sợ mất danh dự, sợ bị trả thù hoặc mất việc làm (ActionAid Việt Nam, 2019). Điều này cho thấy quấy rối tình dục không chỉ là vấn đề hành vi cá nhân, mà là một hiện tượng xã hội được duy trì thông qua các chuẩn mực giới, sự lệ thuộc việc làm và cơ chế bình thường hóa trong môi trường lao động.

3.4. Im lặng, phản kháng và giới hạn cấu trúc của năng lực hành động

Trong bối cảnh lao động nữ thường xuyên đối mặt với nguy cơ mất việc và thu nhập không đủ sống, sự im lặng trước bạo lực và quấy rối tình dục cần được hiểu như một chiến lược sinh tồn, hơn là biểu hiện của cam chịu. Lời kể của nữ công nhân mang thai tại Đồng Nai, chấp nhận “nhịn” trước sự ép buộc vô lý của tổ trưởng chuyên vì lo ngại ảnh hưởng đến việc làm, cho thấy rõ cách mà lao động nữ phải tự điều chỉnh hành vi của mình trong những giới hạn cấu trúc nhất định.

“Đợt mang thai cháu thứ hai, lúc bầu bụng to rồi, nên mấy công đoạn hay phải đứng làm thì không làm được nữa, muốn xin sang công đoạn có thể ngồi. Tuy nhiên, tổ trưởng chuyên không hài lòng, bắt phải bê 1 bó quần (rất to, dài cả sải tay) lên tầng trên, nhưng em bảo to thế, với bầu to không thể đi được. Tổ trưởng nói “làm thì làm, mà không làm thì thôi”. Em cũng muốn phản ánh lên phòng nhân sự, nhưng nghĩ lại cũng sắp được nghỉ sinh rồi, nên thôi cố nhịn” (Nữ, Công nhân, Công ty ở Đồng Nai) (Oxfam, 2019).

Không ít trường hợp, lao động nữ lựa chọn rời bỏ nơi làm việc thay vì lên tiếng tố cáo, như trường hợp nữ công nhân tại KCN Vĩnh Lộc quyết định nghỉ việc để tránh các hành vi quấy rối kéo dài từ đồng nghiệp nam. Những hành động này phản ánh năng lực hành động có điều kiện của lao động nữ: họ không hoàn toàn thụ động, nhưng các lựa chọn phản kháng thường mang tính cá nhân, rời rạc và khó chuyển hóa thành thay đổi cấu trúc.

¹ <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/quan-he-lao-dong-505/nu-lao-dong-bi-giam-doc-nuoc-ngoai-danh-cong-doan-vao-cuoc-bao-ve-804837.tld>

² Nguồn: <http://daidoanket.vn/cham-dut-bao-luc-va-quay-roi-trong-cong-viec-438084.html>

“Tôi từng bị đồng nghiệp nam có những cử chỉ thân mật khiến bản thân khó chịu, thỉnh thoảng lại nghe họ bàn tán về mình bằng những lời nói khiếm nhã. Nhưng bản thân tôi không biết làm cách nào để chấm dứt tình trạng này. Lâu dần, tôi quyết định nghỉ việc, tìm môi trường làm việc mới để tránh xa “thị phi” (Nữ, Công nhân, KCN Vĩnh Lộc)³.”

Trong một số ít trường hợp, khi có sự ủng hộ của tập thể lao động, hành vi quấy rối tình dục mới được xử lý nghiêm, như trường hợp một quản lý bị sa thải sau khi bị tố cáo. Tuy nhiên, những trường hợp này vẫn mang tính ngoại lệ. Về tổng thể, sự kết hợp giữa BBĐG, quan hệ quyền lực lao động và các rào cản pháp lý trong xử lý bạo lực, quấy rối tình dục đã góp phần khiến hiện tượng này tiếp tục tồn tại như một thực tế “bình thường” nhưng không được thừa nhận trong đời sống lao động công nghiệp.

4. Giới hạn của thay đổi cấu trúc và khả năng hình thành các cơ chế giám sát song hành trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam

Có thể thấy, bạo lực và quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong các KCN/KCX ở Việt Nam là hiện tượng gắn chặt với các cấu trúc BBĐG trong quan hệ lao động công nghiệp. Tuy nhiên, việc nhận diện được bản chất cấu trúc của vấn đề không đồng nghĩa với khả năng thay đổi cấu trúc đó trong ngắn hạn. Trong bối cảnh quan hệ lao động hiện nay, nơi quyền lực của người sử dụng lao động vẫn chi phối mạnh mẽ đời sống việc làm và sinh kế của công nhân, đặc biệt là lao động nữ di cư, khả năng cải biến cấu trúc một cách căn bản là rất hạn chế.

Thực tế này đặt phân tích xã hội học trước một nghịch lý quen thuộc. Nếu chỉ nhấn mạnh yêu cầu “thay đổi cấu trúc”, các kết luận nghiên cứu dễ rơi vào trạng thái bế tắc về mặt thực tiễn; trong khi đó, nếu chuyển trọng tâm sang trách nhiệm cá nhân, nguy cơ đổ lỗi cho nạn nhân lại trở nên hiện hữu. Do vậy, một hướng tiếp cận trung gian cần được thảo luận là khả năng can thiệp vào cách thức vận hành của cấu trúc, thay vì tìm cách thay thế cấu trúc đó ngay lập tức.

Trong trường hợp bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc, chính các cơ chế vô hình hóa, hiện tượng không báo cáo (*underreporting*) và sự bình thường hóa trong đời sống lao động hàng ngày đã cho phép BBĐG được tái sản xuất một cách “êm ái”. Do đó, việc làm suy yếu những cơ chế này - khiến các hành vi xâm hại khó bị che giấu hơn, khó bị hợp lý hóa hơn - có thể được xem như một hình thức can thiệp cấu trúc gián tiếp nhưng có ý nghĩa xã hội. Cách tiếp cận này không phủ nhận vai trò quyết định của cấu trúc, mà nhấn mạnh rằng cấu trúc quyền lực chỉ tồn tại và được duy trì thông qua các thực hành xã hội cụ thể.

Trong bối cảnh Việt Nam đang thúc đẩy chuyển đổi số, công nghệ số có thể được xem xét như một cơ chế xã hội song hành với cấu trúc quan hệ lao động hiện hữu, hơn là một giải pháp kỹ thuật thuần túy. Các kênh phản ánh trực tuyến, cơ chế tiếp nhận thông tin ẩn danh hoặc hệ thống ghi nhận vi phạm, nếu được thiết kế và vận hành phù hợp, có khả năng làm giảm chi phí xã hội của việc lên tiếng, đặc biệt đối với lao động nữ đang ở vị thế dễ bị tổn thương. Ở góc độ này, công nghệ có thể góp phần làm gián đoạn cơ chế im lặng và tính vô hình vốn duy trì bạo lực và quấy rối tình dục trong môi trường lao động công nghiệp.

Tuy nhiên, từ góc độ xã hội học, cần giữ một thái độ hoài nghi cần thiết đối với vai trò của công nghệ. Công nghệ số không trung tính, mà luôn được thiết kế, vận hành và kiểm soát trong những quan hệ quyền lực xã hội cụ thể. Trong bối cảnh Việt Nam, nếu các cơ chế phản ánh và giám sát dựa trên nền tảng số chỉ được triển khai như một phần của hệ thống quản trị nội bộ doanh nghiệp, thiếu sự tham gia và giám sát độc lập của các

³ Nguồn: <https://laodongcongdoan.vn/quay-roi-tinh-duc-noi-lam-viec-hanh-vi-am-anh-nguoi-lao-dong-63224.html>

chủ thể xã hội khác, chúng có nguy cơ trở thành công cụ quản lý lao động, hơn là cơ chế bảo vệ người lao động. Khi đó, công nghệ không làm suy yếu bất bình đẳng, mà có thể tái sản xuất các hình thức kiểm soát tinh vi hơn.

Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở và hệ thống công đoàn các cấp vì vậy trở nên đặc biệt quan trọng trong việc định hình hiệu quả xã hội của các cơ chế giám sát song hành. Nếu công đoàn chỉ dừng lại ở vai trò trung gian hành chính, thiếu năng lực và quyền hạn thực chất trong việc tiếp nhận, bảo mật và theo dõi các phản ánh của lao động nữ, thì các kênh công nghệ số khó có thể tạo ra niềm tin cho người lao động. Trong trường hợp đó, công nghệ không làm giảm sự im lặng, mà chỉ chuyển sự im lặng sang một không gian số ít được nhìn thấy hơn.

Bên cạnh đó, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động và bình đẳng giới cần được đặt ra trong việc xây dựng các chuẩn mực bảo đảm tính độc lập, minh bạch và an toàn dữ liệu của các cơ chế phản ánh. Nếu thiếu các quy định rõ ràng về bảo mật thông tin, quy trình xử lý và trách nhiệm giải trình, người lao động - đặc biệt là lao động nữ di cư - sẽ tiếp tục đối mặt với nguy cơ bị trả đũa, bất kể các kênh phản ánh có mang hình thức hiện đại đến đâu.

Ngoài ra, các tổ chức xã hội, tổ chức nghiên cứu và các sáng kiến cộng đồng về quyền phụ nữ có thể đóng vai trò như những thiết chế giám sát xã hội song hành, góp phần làm giảm sự độc quyền thông tin của doanh nghiệp và tạo ra không gian phản ánh thay thế cho lao động nữ. Tuy nhiên, ngay cả trong trường hợp này, sự chênh lệch về khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ của lao động nữ - đặc biệt là nhóm lao động di cư, trình độ học vấn và kỹ năng số hạn chế - vẫn đặt ra nguy cơ hình thành bất bình đẳng số, khiến những nhóm yếu thế nhất tiếp tục bị gạt ra ngoài các cơ chế bảo vệ mới.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng việc hình thành các cơ chế giám sát song hành dựa trên công nghệ số chỉ có ý nghĩa xã hội khi chúng thực sự góp phần làm suy yếu các cơ chế vô hình hóa và bình thường hóa bạo lực, thay vì tạo ra một lớp vỏ hiện đại che đậy bất bình đẳng cũ. Nếu không, xã hội có nguy cơ tiếp tục “quen” với BBĐG trong lao động công nghiệp, coi đó như một phần tất yếu của đời sống việc làm trong kỷ nguyên số.

5. Kết luận

Từ góc độ xã hội học giới, bài viết cho thấy bạo lực và quấy rối tình dục đối với lao động nữ trong các KCN/KCX ở Việt Nam không phải là những hiện tượng cá biệt, mà là hệ quả của các cấu trúc BBĐG đan xen với quan hệ quyền lực trong lao động công nghiệp. Tính vô hình xã hội, hiện tượng *underreporting* và sự bình thường hóa trong đời sống lao động đã góp phần duy trì các hành vi xâm hại này như một phần “quen thuộc” nhưng ít được thừa nhận của môi trường làm việc. Do đó, bài viết này không nhằm phát hiện một cơ chế hoàn toàn mới, mà nhằm làm rõ cách các cơ chế quyền lực giới và vô hình hóa bạo lực được tái sản xuất trong bối cảnh lao động công nghiệp tại Việt Nam, nơi các yếu tố văn hóa, thể chế và phát triển kinh tế tạo ra những hình thức biểu hiện đặc thù.

Trong bối cảnh việc thay đổi cấu trúc quan hệ lao động còn gặp nhiều giới hạn, bài viết gợi mở khả năng hình thành các cơ chế giám sát song hành nhằm làm suy yếu cách thức vận hành của bất bình đẳng, thay vì kỳ vọng vào những cải biến cấu trúc tức thời. Tuy nhiên, cách tiếp cận này đòi hỏi một thái độ hoài nghi khoa học, bởi các thiết chế mới - kể cả những thiết chế dựa trên công nghệ số - chỉ có ý nghĩa xã hội khi chúng góp phần phá vỡ cơ chế im lặng và vô hình hóa, thay vì tái sản xuất các hình thức kiểm soát tinh vi hơn.

Việc tiếp tục nhận diện, thảo luận và đặt vấn đề về bạo lực và quấy rối tình dục như một hiện tượng xã hội mang tính cấu trúc không chỉ nhằm bảo vệ quyền lợi của lao động nữ, mà còn để tránh nguy cơ xã hội quen dần với BBĐG trong lao động công nghiệp, coi đó như một trạng thái bình thường trong tiến trình phát triển.

Tài liệu tham khảo

1. ActionAid Việt Nam. (2019). *Phát triển bền vững bắt đầu từ cộng đồng*. ActionAid Việt Nam.
2. Bourdieu, P. (2001). *Masculine domination*. Stanford University Press. <https://doi.org/10.1515/9781503621740>
3. Breedharan, L., & Kapoor, A. (2018). *Sitting on pins and needles: A rapid assessment of labour conditions in Vietnam's garment sector*. Embode & Anti-Slavery International.
4. Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203824975>
5. Connell, R. W. (2009). *Gender: In world perspective* (2nd ed.). Polity Press. <https://politybooks.com/bookdetail/?isbn=9780745641291>
6. Cục Thống kê. (2025). *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý III và 9 tháng năm 2025*. <https://www.nso.gov.vn/wp-content/uploads/2025/10/Thong-cao-bao-chi-lao-dong-Q3-2025.pdf>
7. Fernando, D., & Prasad, A. (2019). Sex-based harassment and organizational silencing: How women are led to reluctant acquiescence in academia. *Human Relations*, 72(10), 1565-1594. <https://doi.org/10.1177/0018726718809164>
8. Foucault, M. (1978). *The history of sexuality: Volume 1 - An introduction*. Pantheon Books. https://monoskop.org/images/5/5d/Foucault_Michel_The_History_of_Sexuality_1_An_Introduction.pdf
9. Fraser, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the "postsocialist" condition*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203823138>
10. Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. University of California Press. https://monoskop.org/images/9/9e/Giddens_Anthony_The_Constitution_of_Society_1984.pdf
11. International Labour Organization (ILO). (2016a). *Progress and potential: How Better Work is improving garment workers' lives and boosting factory competitiveness*. https://betterwork.org/dev/wp-content/uploads/2016/09/BW-Progress-and-Potential_Web-final.pdf
12. International Labour Organization (ILO). (2019). *Violence and harassment convention, 2019 (No. 190) and Recommendation No. 206*. https://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_721160/lang--en/index.htm
13. International Labour Organization (ILO), & Navigos Search. (2014). *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*.
14. Nguyễn Thị Lan Hương. (2017). *Ngành dệt may Việt Nam trong bối cảnh FTA: Tác động lao động và xã hội*. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
15. Oxfam. (2019). *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*.
16. Pham, X. Q., Ho, V. T., & Arumugam, V. M. V. (2023). Sexual harassment at work and labour turnover via job positions: A qualitative study of service industry employees in Vietnam. *International Journal of Asia Pacific Studies*, 19(1), 145-171. <https://doi.org/10.21315/ijaps2023.19.1.7>
17. Rudman, L. A., Borgida, E., & Robertson, B. A. (1995). Suffering in silence: Procedural justice versus gender socialization issues in university sexual harassment grievance procedures. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 519-541. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_6
18. Scott, J. W. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053-1075. <https://doi.org/10.2307/1864376>
19. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, & Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2015). *Bộ quy tắc ứng xử về quấy rối tình dục tại nơi làm việc*.
20. VCCI. (2021). *Thực hành kinh doanh có trách nhiệm trong ngành may mặc và da giày ở Việt Nam*. https://humanrights.gov.au/_data/assets/file/0025/46474/Vcci_apparel_and_footwear_guidance_2021_vie_web.pdf
21. Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Basil Blackwell. <https://books.google.com/books?id=8s6yAAAAIAAJ>