

Bình đẳng giới trong thị trường lao động Việt Nam: Thực trạng và định hướng phát triển cho lao động nữ

NGUYỄN HỒNG HẠNH
LÊ HUỆ DUYỄN
NGUYỄN PHƯƠNG HOA*

Tóm tắt

Mất cân bằng giới trong thị trường lao động là một thách thức dai dẳng trên toàn thế giới và Việt Nam cũng không ngoại lệ. Bài viết tập trung phân tích sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động ở Việt Nam hiện nay. Nghiên cứu chỉ ra, việc giải quyết bình đẳng giới của thị trường lao động vẫn đặt ra nhiều thách thức. Từ đó, bài viết đề xuất một số hàm ý, nhằm giải quyết những thách thức cụ thể mà lao động nữ gặp phải trong bối cảnh hiện nay.

Từ khóa: lực lượng lao động, lao động nữ, bình đẳng giới, Việt Nam

Summary

Gender imbalance in the labor market is a persistent challenge around the world and Vietnam is no exception. The article focuses on analyzing women's participation in the workforce in Vietnam today. Research shows that addressing gender equality in the labor market still poses many challenges. On that basis, the article proposes a number of implications to address the specific challenges that female workers face in the current context.

Keywords: labor force, female workers, gender equality, Vietnam

GIỚI THIỆU

Bình đẳng giới trong thị trường lao động không chỉ là vấn đề công bằng xã hội, mà còn là vấn đề quan trọng của nền kinh tế. Sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động gắn liền với một loạt các kết quả tích cực, bao gồm tăng trưởng kinh tế, cải thiện hạnh phúc gia đình và giảm nghèo. Ngoài ra, việc hiểu được những rào cản mà phụ nữ gặp phải trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm chất lượng là điều cần thiết để xây dựng các phương pháp can thiệp hiệu quả. Vì vậy, nghiên cứu này nhằm mục đích phân tích thực trạng lao động hiện tại của Việt Nam, đặc biệt tập trung vào tình hình lao động của phụ nữ. Thị trường lao động là một thành phần then chốt của nền kinh tế của bất kỳ quốc gia nào, ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển kinh tế - xã hội, vấn đề giảm nghèo và bình đẳng giới. Lựa chọn nghiên cứu tình hình tại Việt Nam và nhấn mạnh vào vấn đề lao động nữ được căn cứ vào những thách thức cụ thể và cơ hội mà thị trường lao động của Việt Nam đem lại, đặc biệt trong bối cảnh hậu đại dịch Covid-19, bài viết hướng tới mục tiêu đóng góp vào việc phát triển các chiến lược hỗ trợ tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động, từ đó góp phần vào sự tiến bộ kinh tế - xã hội bền vững của đất nước.

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN LAO ĐỘNG NỮ TẠI VIỆT NAM HIỆN NAY

Một là, lực lượng lao động nữ thiếu trình độ

Mặc dù chất lượng lao động nữ Việt Nam đã được cải thiện theo thời gian, nhưng vẫn còn những hạn chế đáng kể về đào tạo chuyên môn và kỹ thuật. Chỉ có 19,3% lao động nữ được đào tạo chính thức, so với mức trung bình quốc gia là 20,6%. Khoảng cách này đặc biệt rõ rệt ở các bậc học cao hơn, chỉ có 12,6% lao động nữ có bằng cao đẳng hoặc đại học, so với mức trung bình quốc gia là 11,8% (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, 2017).

Báo cáo điều tra lao động - việc làm năm 2018 của Tổng cục Thống kê cũng cho thấy, tỷ lệ lao động nữ không có chuyên môn kỹ thuật và nữ công nhân kỹ thuật không có bằng cấp chiếm khoảng 80,8%, trong khi tỷ lệ này ở lao động nam chỉ ở mức 75,8%.

Hai là, lao động nữ di cư gặp nhiều rủi ro hơn nam giới

Tại Hội thảo trực tuyến về tăng cường vai trò của truyền thông trong việc thúc đẩy di cư an toàn và bình đẳng do Bộ Ngoại giao phối hợp với Cơ quan Liên Hiệp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tại

*Trường Đại học Ngoại thương | Email: hanhnh@ftu.edu.vn

, *, Trường Đại học Ngoại thương

Ngày nhận bài: 03/5/2024; Ngày phản biện: 05/6/2024; Ngày duyệt đăng: 15/6/2024

Việt Nam tổ chức vào ngày 13/7/2021, bà Valentina Barucci - Quyền Giám đốc ILO tại Việt Nam nhấn mạnh, lao động nữ di cư đang phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản hơn nam giới trong tiến trình di cư. Phụ nữ ít có khả năng thực hiện di cư hợp thức hơn nam giới và chịu nhiều rủi ro bị bạo lực và lạm dụng tình dục do phân biệt đối xử trên cơ sở giới vốn đã hiện hữu không chỉ ở Việt Nam, mà còn ở các nước khác (Duong Ngọc, 2021).

Tại Hội thảo “Nghiên cứu các vấn đề giới trong di cư trong nước và tái cơ cấu kinh tế Việt Nam”, diễn ra ngày 23/4/2021, ông Nguyễn Hoa Cương, Phó viện trưởng CIEM cho biết, nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới trong lao động di cư ở Việt Nam. Nhìn chung, lao động nữ di cư từ nông thôn ra đô thị hiện là nhóm chịu nhiều rủi ro vì thiếu các chính sách hỗ trợ đặc thù về an sinh xã hội (Hồng Ánh, 2021).

Theo báo cáo tại Hội thảo khoa học “Nhóm phụ nữ di cư: Kết quả nghiên cứu và đề xuất giải pháp, mô hình hỗ trợ” do Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam tổ chức vào ngày 02/3/2022, PGS, TS. Trần Thị Minh Thi, Viện Trưởng Viện nghiên cứu Gia đình và Giới cho biết, lao động nữ di cư đang phải đối mặt với nhiều thách thức và rào cản hơn nam giới. Họ ít có khả năng thực hiện di cư hợp thức hơn nam giới, chịu nhiều rủi ro bị bạo lực và lạm dụng tình dục do phân biệt đối xử.

Ba là, thu nhập trung bình của nữ thấp hơn nam giới

Báo cáo “Phụ nữ, việc làm và tiền lương: Tổng quan về lao động nữ tại Việt Nam” của Mạng lưới Hành động vì lao động di cư Việt Nam (M.net) công bố vào đầu tháng 01/2018 cho biết, dù có cùng trình độ, vị trí công việc như nam giới, thu nhập của lao động nữ Việt Nam luôn thấp hơn. Trung bình, thu nhập của lao động nữ thấp hơn nam giới 10,7%, nhưng sự chênh lệch này càng ở các nhóm trình độ cao hơn thì càng nổi trội. Năm 2016, thu nhập của lao động nữ chưa qua đào tạo chỉ thấp hơn nam cùng trình độ là 8,1%, nhưng chênh lệch này lên tới 19,7% ở nhóm trình độ đại học trở lên. Theo vị trí công việc, lao động nữ đang có thu nhập thấp hơn các nam đồng nghiệp 12% ở vị trí lãnh đạo, 19,4% ở vị trí chuyên môn kỹ thuật bậc cao và 15,6% ở nhóm lao động giản đơn. Thu nhập trung bình của lao động nữ làm công việc giản đơn là 4.015.000 đồng, thấp hơn mức lương đủ sống 37,6% (tính theo phương pháp Ankers, 2016) và thấp hơn 55% so với mức lương đủ sống của Việt Nam năm 2015 theo Sáng kiến mức lương sàn châu Á.

Tổng cục Thống kê ước tính khoảng cách thu nhập theo giới là 29,5%, trong đó chênh lệch thu nhập ở khu vực thành thị là 21,5% và ở khu vực nông thôn là 35,2%. Phụ nữ làm việc số giờ tương tự như nam giới và không có sự khác biệt đáng kể về trình độ học vấn. Phụ nữ tập trung nhiều hơn ở các phân khúc lương thấp hơn của thị trường lao động và trong các công việc bán thời gian. Tuy nhiên, một phần của khoảng

cách này vẫn “không thể lý giải được” và phản ánh sự phân biệt đối xử mang tính cấu trúc cũng như “tình trạng việc làm gặp bất lợi khi làm mẹ” của phụ nữ. Thu nhập của lao động nữ là người dân tộc thiểu số thấp hơn 17% so với nam giới (Phụ nữ Liên hợp quốc, 2022).

Một nguyên nhân chính dẫn đến khoảng cách này là sự tập trung của phụ nữ trong các ngành nghề trả lương thấp. Các lĩnh vực truyền thống do phụ nữ có lợi thế, như: sản xuất may mặc, ngành dịch vụ và các công việc hành chính thường có mức lương thấp hơn và ít cơ hội thăng tiến hơn so với các ngành do nam giới có lợi thế, như: xây dựng, sản xuất và công nghệ thông tin. Sự phân biệt theo nghề nghiệp này thường phản ánh kỳ vọng của xã hội về các nghề nghiệp phù hợp cho nam và nữ.

Bốn là, bất bình đẳng đối với phụ nữ về chất lượng việc làm và phát triển nghề nghiệp

Báo cáo “Phụ nữ, việc làm và tiền lương: Tổng quan về lao động nữ tại Việt Nam” của Mạng lưới Hành động vì lao động di cư Việt Nam (M.net) công bố vào đầu tháng 01/2018 cho biết, lao động nữ đang ở vị thế thấp hơn nam trong cơ cấu việc làm. Phụ nữ chỉ chiếm 26,1% các vị trí lãnh đạo, nhưng lại đóng góp tới 52,1% nhóm lao động giản đơn và 66,6% lao động gia đình. Điều đó cho thấy, vẫn còn rất nhiều rào cản đối với phụ nữ trong việc tiếp cận các cơ hội phát triển nghề nghiệp so với nam giới. Lao động nữ chiếm đa số trong nhóm lao động thất nghiệp. Cụ thể, lao động nữ chiếm tới 57,3% số người thất nghiệp ở nhóm lao động "chưa qua đào tạo" và 50,2% trong nhóm “đã được đào tạo nghề/chuyên nghiệp”. Đặc biệt, tỷ trọng lao động nữ trong nhóm thất nghiệp có trình độ đại học lên tới 55,4%. Điều đó cho thấy khả năng tiếp cận việc làm đối với lao động nữ khó khăn hơn nam ở hầu hết mọi nhóm trình độ, đặc biệt ở nhóm thấp nhất và nhóm cao nhất.

Lao động nữ cũng phải làm việc trong điều kiện tồi tệ hơn lao động nam. Chỉ có 49,8% lao động nữ trong nhóm lao động làm công ăn lương có ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, trong khi đó tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động của nam là 58,8%. Ngoài ra, trong khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, lao động nam có tỷ lệ ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn lên tới 73,91%, trong khi với lao động nữ chỉ là 67,67%.

Kết quả của Báo cáo nghiên cứu “Giới và Thị trường Lao động ở Việt Nam: Phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm” của Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam công bố vào ngày 04/3/2021 cho thấy, lao động nữ chiếm đa số trong những việc làm dễ bị tổn thương, đặc biệt là công việc gia đình. Thu nhập của họ thấp hơn của nam giới (tiền lương tháng thấp hơn 13,7% trong năm 2019), bất luận thời giờ làm việc là tương đương với nam giới và chênh lệch giới về trình độ học vấn đã thu hẹp đáng kể. Tỷ lệ phụ nữ đảm nhận các vị trí ra quyết định còn quá thấp. Phụ nữ chiếm gần một nửa

lực lượng lao động, nhưng chỉ đảm nhận chưa đến 1/4 vị trí lãnh đạo, quản lý chung.

Đại dịch Covid-19 đã khiến phụ nữ là đối tượng phải chịu tổn thất về thời giờ làm việc nặng nề nhất. Theo đó, tổng số giờ làm hằng tuần của phụ nữ trong quý II/2020 chỉ bằng 88,8% tổng số giờ làm của họ trong quý IV/2019, con số này ở nam giới là 91,2%. Đại dịch Covid-19 cũng khiến cho tỷ lệ thất nghiệp của phụ nữ cao hơn nam giới từ quý III/2020.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT CHO PHÁT TRIỂN LAO ĐỘNG NỮ TẠI VIỆT NAM

Để thực hiện bình đẳng giới trong thị trường lao động Việt Nam, việc thực hiện các đề xuất, chính sách cần có một cách tiếp cận phối hợp, bao gồm các cơ quan chính phủ, khu vực kinh tế tư nhân, các tổ chức xã hội và các đối tác quốc tế. Bằng cách giải quyết những thách thức nhiều mặt mà phụ nữ gặp phải trên thị trường lao động, Việt Nam có thể đạt được những bước tiến đáng kể, hướng tới việc đạt được bình đẳng giới, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế toàn diện và nâng cao đời sống cho toàn dân. Theo tác giả, cần thực hiện một số giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, nâng cao đào tạo nghề và giáo dục cho phụ nữ: Đầu tư vào các chương trình đào tạo nghề và giáo dục chuyên biệt dành cho phụ nữ để nâng cao kỹ năng của họ, đặc biệt là trong các ngành nghề có nhu cầu cao, như: công nghệ, sản xuất và dịch vụ. Điều này bao gồm cung cấp học bổng, tạo các chương trình đào tạo dành riêng cho phụ nữ và hợp tác với các bên liên quan trong khu vực kinh tế tư nhân để đảm bảo tính phù hợp với thị trường lao động hiện tại.

Thứ hai, thúc đẩy việc làm chính thức và giảm việc làm phi chính thức: Thực hiện các chính sách khuyến khích doanh nghiệp chuyên đổi người lao động từ phi chính thức sang chính thức, chẳng hạn như giảm thuế hoặc trợ cấp cho người sử dụng lao động cung cấp hợp đồng chính thức và bảo hiểm xã hội cho người lao động của họ, đặc biệt là phụ nữ.

Thứ ba, hỗ trợ khởi nghiệp phụ nữ: Khởi xướng các sáng kiến hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp, bao gồm tiếp cận vốn, đào tạo kinh doanh và chương trình cố vấn. Cần đặc biệt chú ý đến các ngành mà phụ nữ đang bị yếu thế.

Thứ tư, giải quyết vấn đề phân biệt giới tính tại nơi làm việc: Thực thi và tăng cường các pháp chế chống phân biệt đối xử theo giới trong tuyển dụng, tiền lương và khả năng thăng tiến. Việc này bao gồm triển khai các chính sách tuyển dụng có yếu tố nhạy cảm giới, thúc đẩy minh bạch về tiền lương và thiết lập các cơ chế báo cáo cũng như giải quyết vấn đề phân biệt đối xử theo giới.

Thứ năm, nâng cao các biện pháp bảo vệ xã hội cho người lao động dễ bị tổn thương: Mở rộng các chương trình bảo vệ xã hội tới toàn bộ người lao động phi chính thức, đặc biệt tập trung vào phụ nữ làm việc trong các ngành nghề bấp bênh. Việc này bao gồm cung cấp bảo hiểm y tế, trợ cấp thất nghiệp và chế độ hưu trí.

Thứ sáu, cải thiện thu thập dữ liệu và nghiên cứu: Đầu tư vào việc thu thập dữ liệu và nghiên cứu toàn diện, thường xuyên về xu hướng thị trường lao động, với trọng tâm là dữ liệu theo giới. Vấn đề này cần bao gồm các nghiên cứu về tác động của các chính sách can thiệp nhằm định hướng cho các hành động trong tương lai. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2017), *Thực trạng, giải pháp về dạy nghề, tạo việc làm cho phụ nữ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*, truy cập từ https://hoilhpn.org.vn/images_upload/files_693.pdf.
2. Dương Ngọc (2021), *Lao động nữ di cư chịu nhiều thiệt thòi*, truy cập từ <https://nld.com.vn/thoi-su/lao-dong-nu-di-cu-chiu-nhieu-thiet-thoi-20210719102421624.htm>.
3. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2022), *Báo cáo tại Hội thảo khoa học “Nhóm phụ nữ di cư: Kết quả nghiên cứu và đề xuất giải pháp, mô hình hỗ trợ”*, ngày 02/3/2022.
4. Hồng Ánh (2021), *Nữ giới chiếm tỷ lệ cao trong lao động di cư*, truy cập từ <https://kinhtevadubao.vn/nu-gioi-chiem-ty-le-cao-trong-lao-dong-di-cu-16494.html>.
5. Mạng lưới Hành động vì lao động di cư Việt Nam (M.net) (2018), *Báo cáo “Phụ nữ, việc làm và tiền lương: Tổng quan về lao động nữ tại Việt Nam”*, tháng 01/2018.
6. Phụ nữ Liên hợp quốc (2021), *Báo cáo tóm tắt tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam 2021*, truy cập từ https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2021/10/vn-CCGEP_Executive-Summary_Tieng-Viet-s.pdf.
7. Tổ chức Lao động quốc tế tại Việt Nam (2021), *Báo cáo nghiên cứu “Giới và Thị trường Lao động ở Việt Nam: Phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm”*, ngày 04/3/2021.
8. Tổng cục Thống kê (2019), *Báo cáo điều tra lao động - việc làm năm 2018*, Nxb Thống kê.
9. Tổng cục Thống kê (2012), *Khảo sát Lực lượng lao động theo quý năm 2012*.
10. Tổng cục Thống kê (2016), *Khảo sát Lực lượng lao động theo quý năm 2016*.
11. Tổng cục Thống kê (2024), *Tình hình thị trường lao động Việt Nam năm 2023*.