

# **Trao quyền kinh tế của phụ nữ trong bối cảnh cải cách kinh tế ở Việt Nam**

**Phạm Thu Hiền**

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

**Tóm tắt:** Trao quyền kinh tế của phụ nữ được thừa nhận là một trong những vấn đề cốt lõi để hiện thực hóa các quyền của phụ nữ, hướng tới việc đạt được các mục tiêu phát triển như tăng trưởng kinh tế, nâng cao hiệu quả giảm nghèo, cải thiện giáo dục và sức khỏe. Trong bối cảnh Việt Nam đang tiến hành những bước đi quan trọng về cải cách kinh tế và đổi mới mô hình tăng trưởng, quá trình tái cơ cấu nền kinh tế đem lại cả cơ hội và thách thức cho người lao động, trong đó có lao động nữ. Dựa trên việc rà soát các báo cáo phân tích, các nghiên cứu và số liệu, bài viết chỉ ra mối liên hệ giữa trao quyền kinh tế của phụ nữ và cải cách kinh tế, các vấn đề hiện nay về quyền năng kinh tế của phụ nữ trong bối cảnh tái cơ cấu nền kinh tế và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và một số trao đổi về chính sách.

**Từ khóa:** Phụ nữ; Trao quyền kinh tế của phụ nữ; Cải cách kinh tế; Lao động; Việc làm.

Ngày nhận bài: 20/12/2018; ngày chỉnh sửa: 7/1/2019; ngày duyệt đăng: 1/4/2019

## **1. Mối liên hệ giữa trao quyền kinh tế của phụ nữ và cải cách kinh tế**

### **Khái niệm về trao quyền kinh tế của phụ nữ**

Trao quyền kinh tế của phụ nữ (Women's Economic Empowerment) có nhiều cách hiểu khác nhau. Theo Ngân hàng thế giới, ở cấp độ chính sách,

trao quyền kinh tế cho phụ nữ được hiểu là làm cho thị trường trở nên thuận lợi đối với phụ nữ; ở *cấp độ cá nhân*, là nâng cao năng lực để phụ nữ cạnh tranh được trên thị trường (Australian Government, 2017). Trao quyền kinh tế còn được định nghĩa là khả năng của phụ nữ tham gia, đóng góp và hưởng lợi từ quá trình tăng trưởng thông qua việc ghi nhận những đóng góp của họ và phân phối lợi ích của tăng trưởng một cách công bằng (OECD-DAC Network on Gender Equality, 2011). Trao quyền kinh tế còn bao gồm nâng cao kỹ năng và tiếp cận với nguồn lực kinh tế, cải thiện môi trường thể chế và hỗ trợ phụ nữ có khả năng ra quyết định và hành động để có thể hưởng lợi từ quá trình phát triển (Foreign Affairs, Trade and Development Canada, 2013).

Như vậy, có thể hiểu một cách ngắn gọn về trao quyền kinh tế cho phụ nữ là thúc đẩy sự tham gia, đóng góp, hưởng lợi một cách công bằng đối với nữ giới, công nhận giá trị và tôn trọng nhân phẩm của họ một cách thực chất. Quá trình đó giúp phụ nữ tiếp cận các nguồn lực và cơ hội, đồng thời làm tăng khả năng đưa ra những lựa chọn hiệu quả thông qua điều chỉnh chính sách để giải quyết những rào cản đối với họ trong quá trình phát triển.

#### **Ảnh hưởng của cải cách kinh tế đến việc trao quyền kinh tế của phụ nữ**

Việt Nam đã ban hành nhiều văn bản, nghị quyết quan trọng về cải cách kinh tế. Điển hình là Nghị quyết số 05-NQ-TW/2016, Nghị quyết số 24/2016/QH-14, Nghị quyết số 27/NQ-CP/2017, Nghị quyết số 24/2016/QH-14/2016; các Nghị quyết 19/NQ-CP (từ năm 2014 đến nay), Nghị quyết số 35/NQ-CP /2016... Các nội dung cơ bản của cải cách kinh tế bao gồm: Đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, sức cạnh tranh của nền kinh tế, cải thiện môi trường kinh doanh, cơ cấu lại nền kinh tế, hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp... Các nghị quyết đã ban hành này chưa nhấn mạnh trực tiếp đến khía cạnh đảm bảo và bảo vệ quyền của phụ nữ khỏi tác động tiêu cực từ việc cơ cấu lại nền kinh tế (Australian Aid and CIEM, 2018). Tuy nhiên, các khía cạnh về giới đã được đề cập trong một số văn bản pháp luật như Luật Hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ (2017), Luật Lao động (2012), Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp... liên quan đến lao động nữ, doanh nghiệp do nữ làm chủ và doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Đổi mới tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng, năng suất lao động, phát triển bền vững là cơ hội để phụ nữ và nam giới được tham gia vào nền kinh tế có sức cạnh tranh. Tăng trưởng bao trùm tạo cơ hội cho tất cả các đối tượng khác nhau trong xã hội được tham gia, đóng góp và được

ghi nhận, đặc biệt đối với nhóm dễ bị tổn thương. Cải thiện chất lượng các dịch vụ công giúp phụ nữ được hưởng lợi từ hệ thống chăm sóc sức khỏe. Đầu tư vào cơ sở hạ tầng (điện, nước, đường...) cải thiện cuộc sống của người dân thông qua tiếp cận với các dịch vụ, giao thông, nguồn lực kinh tế và xã hội một cách thuận lợi hơn. Áp dụng tri thức và công nghệ là cơ hội tạo ra việc làm mới cho xã hội khi người lao động đáp ứng được các yêu cầu về trình độ và kỹ năng.

Tuy nhiên, những tác động tích cực tiềm tàng này chỉ có thể hiện thực hóa khi các chính sách tính đến những yếu tố rủi ro, những bất lợi đối với nhóm dễ bị tổn thương <sup>(1)</sup> trong quá trình cải cách kinh tế. Cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, việc đổi mới mô hình tăng trưởng với trọng tâm là nâng cao chất lượng, năng suất lao động và sức cạnh tranh của nền kinh tế có thể mang lại tác động, cơ hội và thách thức khác nhau đối với nam và nữ. Với nữ giới, trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp hạn chế là một thách thức trong quá trình chuyển dịch việc làm.

*Thứ hai*, cơ cấu lại nền kinh tế tạo ra sự chuyển dịch lao động, nhất là việc giảm lao động trong khu vực nông nghiệp, nơi mà hiện nay và trong tương lai gần vẫn là việc làm chính của số đông phụ nữ nông thôn.

*Thứ ba*, việc cắt giảm lao động trong doanh nghiệp nhà nước trong quá trình cổ phần hóa dẫn đến nguy cơ mất việc làm cho người lao động, trước hết là đối với lao động không có kỹ năng, trong đó có lao động nữ.

*Thứ tư*, các chính sách kinh tế vĩ mô không phải lúc nào cũng thành công trong việc tích hợp các chính sách xã hội, vì vậy, trong trường hợp tách biệt các chính sách kinh tế và chính sách xã hội thì cơ cấu lại nền kinh tế có thể mang lại những tác động tiêu cực đến các nhóm dễ bị tổn thương.

## **2. Những ngành nghề chịu tác động nhiều nhất của cải cách kinh tế từ góc nhìn về giới**

### **Những ngành nghề sản xuất sử dụng nhiều lao động nữ - nguy cơ mất việc làm đối với phụ nữ do quá trình tự động hóa**

Mặc dù tỷ lệ lao động nữ Việt Nam chiếm 48,4% lực lượng lao động (Tổng cục Thống kê, 2017), song lại có sự phân hóa rõ rệt giữa các ngành nghề. Trong một số ngành nghề có tỷ lệ nữ rất thấp như xây dựng (9,8%), năng lượng (16,1%), vận tải và kho bãi (9,8%). Lao động nữ tập trung nhiều hơn vào công việc giúp việc gia đình (93,0%), giáo dục và đào tạo (71,1%), khách sạn và nhà hàng (69,6%) (Tổng cục Thống kê và Ngân hàng Thế giới, 2015). Các ngành công nghiệp mà nữ công nhân chiếm tỷ lệ cao bao gồm hàng dệt may, chế biến thủy sản, và da giày. Ngoài ra còn có

một mô hình phân biệt theo chiều dọc mạnh mẽ, với tỷ lệ phụ nữ thấp hơn nhiều so với nam giới ở các vị trí quản lý ở cả khu vực công và khu vực tư (UN Women, 2015b).

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và thời đại kỹ nguyên số tạo ra những thay đổi lớn về lao động - việc làm cùng những thách thức liên quan đến cung cầu lao động và cơ cấu lao động. Do sự bùng nổ của công nghệ cao và việc sử dụng máy móc trong quá trình sản xuất, nhiều phụ nữ phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm hơn so với nam giới. Trong các ngành lao động truyền thống đối với lao động nữ, hiện nay công nghệ tự động hóa và trí tuệ nhân tạo đã thay thế lực lượng lao động của con người, đặc biệt là lao động không có kỹ năng và các hoạt động mang tính lặp lại. Lấy ví dụ, hiện nay, ngành dệt may ở Việt Nam cung cấp việc làm cho hai triệu ba trăm ngàn công nhân, trong đó 78% là phụ nữ. Trong ngành dệt may, quy trình thay thế máy móc của con người sẽ diễn ra nhanh hơn ở một số công đoạn như dệt với tỷ lệ thay thế khoảng 40-50% trong những thập kỷ tới (Nguyễn Trà My và Trần Tuấn Anh, 2018). Ở Việt Nam, phụ nữ có khả năng gấp 2,4 lần nam giới làm việc trong ngành nghề có nguy cơ tự động hóa cao và 86% lao động làm công ăn lương tại Việt Nam trong ngành dệt may và da giày có thể mất việc làm do tiến bộ công nghệ (Phú Huỳnh và Rosamaria Dasso Arana, 2016). Đây là những ngành có nguy cơ cao nhất về tự động hóa. Một trong những vấn đề giới mới nổi trong thị trường lao động liên quan đến việc sử dụng hạn chế phụ nữ từ 35 tuổi trở lên (Nguyễn Trà My và Trần Tuấn Anh, 2018; Australian Aid and CIEM, 2018). Bảo hiểm xã hội một lần do thất nghiệp là đáng báo động trong việc đảm bảo quyền và an sinh xã hội lâu dài cho người lao động<sup>(2)</sup>. Kết quả khảo sát của Viện Công nhân và Công đoàn (Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam) cho thấy tuổi trung bình của người lao động trong doanh nghiệp chỉ là 31,2 năm. Thời gian trung bình của công nhân làm cho doanh nghiệp là 6-7<sup>(3)</sup>. Nhóm các ngành nghề có đông lao động nữ là may mặc, giày da hay lắp ráp linh kiện điện tử với tỷ lệ lao động nữ trên 70% (Phú Huỳnh và Rosamaria Dasso Arana, 2016). Đây là những ngành nghề không đòi hỏi cao về tay nghề và trình độ chuyên môn kỹ thuật, chủ yếu các doanh nghiệp đào tạo tại chỗ với chi phí đầu tư cho đào tạo thấp, nhưng có nguy cơ mất việc do quá trình tự động hóa.

### **Lao động nữ trong lĩnh vực nông nghiệp đối mặt với những thách thức trong chuyển dịch lao động**

Lực lượng lao động của nước ta tập trung ở khu vực nông thôn chiếm tỷ trọng khá cao, 68,3% tổng lực lượng lao động chung của cả nước, và hoạt động chủ yếu trong nông nghiệp (Tổng cục Thống kê, 2016). Tính đến năm

2014, 48% lực lượng lao động nữ và 45% lực lượng lao động nam giới tham gia vào nông nghiệp (Tổng cục Thống kê, 2014). Ở khu vực nông thôn, sự khác biệt về giới thậm chí còn rõ rệt hơn, với 63% phụ nữ làm việc trong nông nghiệp so với 57% lao động nam (UN Viet Nam, 2016), trong khi nghề nông gắn với năng suất thấp và thu nhập thấp.

Việt Nam, cũng như nhiều nước đang phát triển, đang trải qua những thay đổi trong cơ cấu việc làm. Chuyển dịch lao động khỏi nông nghiệp đã và đang diễn ra qua nhiều kênh khác nhau như tham gia vào các hoạt động phi nông nghiệp ở nông thôn, di cư tìm kiếm việc làm phi nông nghiệp, việc làm phi chính thức ở nơi khác. Căn nguyên của sự chuyển dịch lao động này bao gồm nhiều yếu tố khác nhau như xuất phát điểm thấp và bản chất nông nghiệp cao của nền kinh tế, lợi thế lao động trẻ tham gia vào các ngành nghề có năng suất lao động cao trong nền kinh tế tăng trưởng nhanh, những cải cách trong nông nghiệp và hội nhập quốc tế (UNDP, 2016).

Câu hỏi đặt ra là người lao động đã được chuẩn bị như thế nào cho quá trình chuyển dịch đó? Xâu chuỗi các phân tích và thông tin cho thấy những thách thức lớn đặt ra đối với người lao động để họ có thể đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động mới là trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp.

**Bảng 1. Tỷ lệ lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật (2015-2017)**

	2015			2016			2017		
	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ
Thành thị	36,6	39,5	33,4	37,4	40,3	34,4	40,0	43,3	36,4
Nông thôn	12,9	14,9	10,7	13,1	15,2	11,0	15,6	18,1	12,9
Chung	20,3	22,6	17,8	20,9	23,3	18,4	23,5	26,2	20,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê: Điều tra lao động việc làm năm 2015-2017

Số liệu trên cho thấy tỷ lệ lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật ở khu vực nông thôn rất thấp so với khu vực thành thị. Từ góc độ giới, tỷ lệ nữ lao động nông thôn là thấp nhất so với cả lao động nam nông thôn và lao động nữ thành thị.

**Bảng 2. Tỷ lệ lao động nông thôn dưới 45 tuổi qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (%)**

Năm	Nữ	Nam
2010	8,6	10,3
2011	9,4	11,1
2012	10,9	13,0
2013	12,2	15,0
2014	12,7	15,3
2015	14,4	17,5
2016	16,3	19,8
2017	17,5	21,6

Nguồn: Tổng cục Thống kê: Điều tra lao động việc làm năm 2010-2017

Nghiên cứu khác cũng chỉ ra rằng phụ nữ trung tuổi, không có trình độ, không có đất sản xuất hoặc bị mất đất do quá trình đô thị hóa, phụ nữ đơn thân, khuyết tật là những nhóm có ít khả năng hòa nhập vào thị trường lao động được cấu trúc lại và ít có khả năng tiếp cận cơ hội việc làm mới (Nguyễn Thị Bích Thúy và cộng sự, 2009).

Sự thay đổi trong cơ cấu việc làm cho thấy phụ nữ chuyển đổi khỏi lĩnh vực nông nghiệp chậm hơn nam giới. Các rào cản đối với phụ nữ chuyển dịch từ nông nghiệp bắt nguồn từ vai trò giới trong thị trường lao động và gia đình. Theo truyền thống, phụ nữ tham gia nhiều hơn vào nông nghiệp, công việc chăm sóc không được trả lương, trình độ học vấn và kỹ thuật thấp hơn nam giới.

### **3. Những thách thức trong việc thúc đẩy trao quyền kinh tế của phụ nữ trong bối cảnh tái cơ cấu kinh tế của Việt Nam**

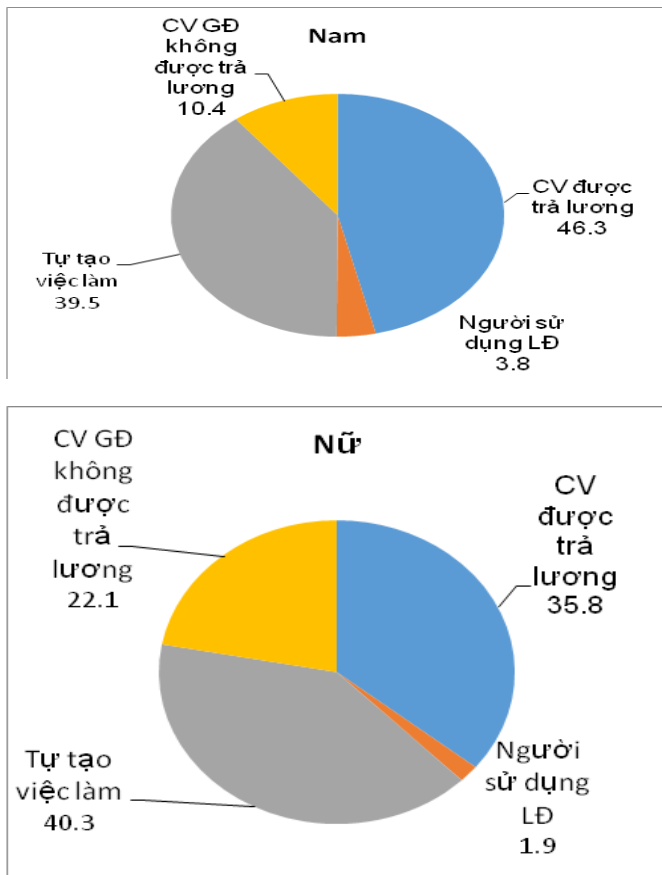
#### **Thứ nhất, phụ nữ tập trung nhiều ở khu vực phi chính thức và những việc làm có chất lượng thấp**

Ở Việt Nam, vào năm 2013, có 62,7% trong tổng số lao động làm việc trong khu vực phi chính thức (Hồ Thanh Thủy, 2018). Theo số liệu của Tổ chức Liên hiệp quốc tại Việt Nam, lao động được trả lương chiếm khoảng một phần ba dân số có việc làm, trong khi đó hai phần ba (32,8 triệu) là lao động tự do và lao động gia đình không được trả lương (UN, 2016). Đây là

những công việc mà theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là "việc làm dễ bị tổn thương".

Một trong những vấn đề bất bình đẳng giới có liên quan đến chất lượng việc làm là phụ nữ chủ yếu làm việc trong các công việc dễ bị tổn thương và khu vực phi chính thức. Trong năm 2013, nữ giới chiếm 41,1% trong tổng số lao động được trả lương và trả công nhưng lại chiếm tới 64% trong tổng số lao động trong gia đình không được trả công (Ngân hàng Thế giới, 2014). Trong năm 2016, tỷ lệ phụ nữ tham gia vào công việc gia đình không được trả lương là 22,1%, gần gấp đôi nam giới (10,4%). Trong khi đó tỷ lệ phụ nữ trong nhóm "làm công ăn lương" chỉ là 35,8%, so với 46,3% ở nam giới (hình 1).

**Hình 1. Vị thế việc làm phân theo giới tính (%)**



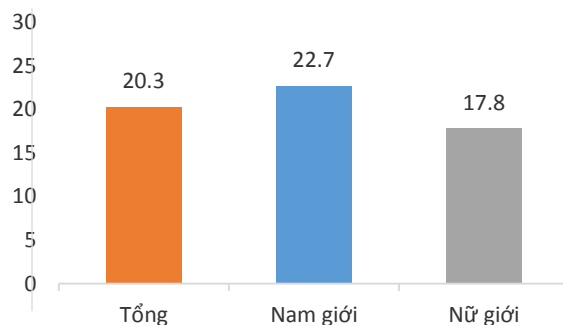
Nguồn: Viện Lao động Khoa học – Xã hội (2016).

Trong loại hình công việc được trả lương cũng có sự khác biệt rõ rệt giữa nam giới và nữ giới, cụ thể 31,4% trong tổng số lao động được trả lương làm việc theo hợp đồng miệng hoặc không có hợp đồng. Tỷ lệ lao động nữ không có hợp đồng cao hơn so với lao động nam, cụ thể con số này là 24,4% đối với nữ giới và 16% đối với nam giới (Ngân hàng Thế giới, 2014). Không có hợp đồng lao động là yếu tố rủi ro về việc làm bền vững và tiếp cận an sinh xã hội. Ở Việt Nam, phụ nữ ít có khả năng tiếp cận tới an sinh xã hội so với nam giới bởi vì họ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới làm việc ở khu vực phi chính thức (UN, 2016). Phụ nữ bị kẹt trong công việc chất lượng thấp, điều kiện làm việc, bảo vệ xã hội và cơ hội đào tạo hạn chế. Ngoài ra, khoảng cách về giới trong việc làm dễ bị tổn thương tăng theo độ tuổi và đặc biệt phổ biến ở các lao động nữ trong độ tuổi 50. Với các loại công việc này, họ có ít khả năng đối phó với các cú sốc và có rất ít khả năng đầu tư cho tương lai.

**Thứ hai, khoảng cách giới về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của phụ nữ khá rõ nét. Phụ nữ có nguy cơ bị mất việc nhiều hơn.**

Theo số liệu 2015, chỉ có 20,3% lao động ở Việt Nam được đào tạo. Khoảng cách giới về trình độ chuyên môn kỹ thuật là 17,8% phụ nữ ở Việt Nam có trình độ chuyên môn kỹ thuật so với 22,7% nam giới (UN Women, 2016).

**Hình 2. Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật theo giới tính, 2015**



Nguồn: UN Women (2016): Số liệu về phụ nữ và nam giới giai đoạn 2010-2015

Về đào tạo nghề, theo Tổng cục Thống kê, chỉ có 2,2% trong tổng số lao động nữ so với 7,1% nam giới có trình độ nghề sơ cấp và trung cấp (Tổng cục Thống kê, 2012). Một trong những đặc điểm về giới là phụ nữ chủ yếu tham gia đào tạo nghề ngắn hạn, các nghề truyền thống (dệt, thêu, chế biến



thực phẩm...), trong khi những công việc này có xu hướng mang lại thu nhập thấp. Quan niệm và định kiến giới trong định hướng và lựa chọn nghề nghiệp đã cản trở phụ nữ tham gia vào đào tạo các nghề phi truyền thống và các công việc mới xuất hiện.

Danh sách các công việc trọng điểm quốc gia thông qua đào tạo nghề bao gồm 134 nghề,<sup>(4)</sup> trong đó nhiều ngành nghề kỹ thuật, công nghệ thông tin, cơ khí, dầu khí, kiến trúc, xây dựng, điện, viễn thông... là những nghề theo quan niệm truyền thống thu hút nhiều nam giới tham gia. Trình độ chuyên môn thấp và kỹ năng làm việc hạn chế là rào cản đối với phụ nữ tham gia vào thị trường lao động trong thời đại kỹ thuật số. Những khó khăn của phụ nữ trong sử dụng và vận hành các công cụ công nghệ làm cho họ khó có thể đáp ứng với yêu cầu của thị trường lao động của cách mạng công nghiệp 4.0.

### **Thứ ba, có sự chênh lệch khá lớn về tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp so với tỷ lệ nam làm chủ doanh nghiệp**

Trong những năm qua, những cải cách về môi trường kinh doanh đã có những tác động tích cực đến cộng đồng doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp do nữ làm chủ. Một số phát hiện tích cực từ các nghiên cứu là các doanh nghiệp do nữ làm chủ thực hiện chính sách xã hội tốt hơn (đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động tốt hơn), sử dụng nhiều lao động nữ, cần ít vốn hơn để tạo được một việc làm... Các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ cũng có mức độ liên chính cao hơn như tỷ lệ chi phí không chính thức thấp hơn, trả nợ ngân hàng tốt hơn, nợ xấu ít hơn (HAWASME và MBI, 2016).

Tuy nhiên, tỷ lệ doanh nghiệp do nữ làm chủ thấp hơn nhiều so với doanh nghiệp do nam làm chủ và có xu hướng giảm khi quy mô doanh nghiệp tăng. Ở Việt Nam, tỷ lệ doanh nghiệp do nữ làm chủ hoặc quản lý là 26,8% đối với quy mô doanh nghiệp nhỏ, 21,4% đối với quy mô doanh nghiệp vừa và chỉ 19,8% đối với quy mô doanh nghiệp lớn<sup>(5)</sup>. Xét về vị thế việc làm của nam và nữ, theo số liệu của Viện Lao động Khoa học – Xã hội, trong năm 2016, tỷ lệ nữ là chủ sử dụng lao động là 1,9% (trong tổng số việc làm của nữ), so với nam chủ sử dụng lao động là 3,8% (trong tổng số việc làm của nam giới) (xem Hình 1).

Các nghiên cứu cũng đã chỉ ra những trở ngại về giới và những khó khăn chính đối với doanh nghiệp do nữ làm chủ, bao gồm: (i) Thiếu kiến thức, kỹ năng về quản trị doanh nghiệp, nhân sự, tài chính và marketing. Phụ nữ thường thiếu kinh nghiệm và kỹ năng khi khởi nghiệp; (ii) Khó khăn trong tiếp cận nguồn lực và thị trường (vay vốn, xúc tiến thương mại). Tỷ lệ doanh nghiệp do nữ làm chủ gặp khó khăn này có xu hướng tăng

trong khi các doanh nghiệp do nam làm chủ có xu hướng giảm; (iii) Do những định kiến giới mà doanh nghiệp nữ gặp bất lợi trong phát triển mạng lưới kinh doanh, thách thức trong việc cân bằng công việc kinh doanh với chăm sóc gia đình; thiếu sự ủng hộ của gia đình... (HAWASME và MBI, 2016).

**Thứ tư, gánh nặng công việc chăm sóc không trả lương là rào cản lớn đối với phụ nữ trong tham gia thị trường lao động và tìm kiếm việc làm có chất lượng**

Nhìn chung, trên thế giới, công việc chăm sóc không lương được thực hiện chủ yếu bởi phụ nữ và trẻ em gái. Một nghiên cứu đã chỉ ra rằng phụ nữ làm 75% khối lượng công việc chăm sóc không lương trên toàn thế giới, ước tính khoảng 13% GDP toàn cầu (IDS, 2016). Tại Việt Nam, khảo sát sử dụng thời gian đầu tiên được thực hiện tại 9 tỉnh trong năm 2016, theo đó, trung bình phụ nữ dành 314 phút và nam giới dành 190 phút mỗi ngày cho công việc chăm sóc không được trả lương (Action Aid, 2016) và hơn 20% phụ nữ không đi làm với lý do là gánh nặng chăm sóc, công việc gia đình so với tỷ lệ này ở nam giới là 2% (Viện Nghiên cứu phát triển xã hội, 2015). Trong năm 2015, ước tính rằng công việc chăm sóc không lương đóng góp trên 20 % vào tổng GDP của Việt Nam (Action Aid, 2016).

Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả lương có tác động nhiều mặt đến cuộc sống và phát triển của phụ nữ, trong đó có lĩnh vực kinh tế, lao động và việc làm. Trách nhiệm không cân xứng trong công việc chăm sóc không được trả lương là rào cản đối với sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động kinh tế hay thị trường lao động. Khoảng cách giới trong trách nhiệm chăm sóc càng lớn thì khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động càng cao (ILO, 2009). Các nghiên cứu quốc tế cho thấy có mối liên hệ chặt chẽ giữa tỷ lệ lao động nữ và thời gian dành cho công việc chăm sóc không lương. “Ở các nước nơi mà phụ nữ dành trung bình 5 giờ mỗi ngày cho công việc chăm sóc không lương, thì có khoảng 50% phụ nữ trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động, trong khi ở các nước phụ nữ bỏ ra 3 giờ mỗi ngày để làm các công việc này thì tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động là 60%” (OECD, 2014).

**Thứ năm, thu nhập của phụ nữ luôn thấp hơn nam giới**

Khoảng cách giới trong thu nhập mang tính dai dẳng và là đặc điểm điển hình của tất cả các loại thị trường lao động. Trên toàn cầu, thu nhập trung bình của phụ nữ ít hơn nam giới là 24%. Tỷ lệ này là 33% ở Nam Á và 14% ở Trung Đông và Bắc Mỹ. Về tổng thể, khoảng cách giới trong tiền lương đã thu hẹp ở mức độ không đáng kể trong thập kỷ vừa qua, sự thay

đổi diễn ra chậm và khoảng cách lớn vẫn tồn tại ở hầu hết các nước (UN Women, 2015a).

Trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp, tham gia vào việc làm có chất lượng thấp và thị trường lao động khu vực phi chính thức thiếu bảo đảm về an sinh xã hội, và dành nhiều thời gian cho công việc chăm sóc không lương dẫn đến hệ quả là thu nhập của phụ nữ thấp hơn nam giới. Ở Việt Nam, khoảng cách giới trong thu nhập có xu hướng lớn hơn trong vòng 10 năm vừa qua. Tính trung bình, tỷ lệ thu nhập của phụ nữ so với nam giới đã giảm từ 87% vào năm 2004 xuống 80% vào năm 2012. Khoảng cách giới về thu nhập được giải thích qua các đặc điểm có thể thấy được, trong đó sự khác biệt giới trong sử dụng thời gian đóng góp một phần đáng kể, nhất là khi có nhiều phụ nữ làm công việc bán thời gian hơn so với nam giới. Lý do quan trọng nhất giải thích cho sự khan hiếm về thời gian của phụ nữ dành cho công việc có lương chính là thời gian họ phải dành cho công việc chăm sóc không lương trong hộ gia đình (Rodgers.Y, 2015). Trong các ngành kinh tế thì khoảng cách giới về tiền lương lớn nhất trong lĩnh vực nông nghiệp, theo đó chỉ số khoảng cách giới chỉ là 0,69 (Bảng 3).

**Bảng 3. Khoảng cách giới về tiền lương theo ngành kinh tế (nghìn đồng/tháng)**

Ngành kinh tế	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	Công nghiệp và xây dựng	Dịch vụ
Chung	3027	4355	4833
Nam	3368	4655	5173
Nữ	2327	3883	4422
Khác biệt theo giới	-1041	-773	-751
Chỉ số khoảng cách giới (Nữ/nam)	0,69	0,83	0,85

Nguồn: Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2016): Số liệu được tổng hợp và tính toán từ số liệu của Điều tra lao động việc làm 2016.

#### 4. Một số trao đổi: Hạn chế về giới nhìn từ góc độ chính sách

*Một là*, lao động nữ tập trung nhiều ở khu vực phi chính thức, trong khi Bộ luật Lao động chỉ điều chỉnh khu vực kinh tế có quan hệ lao động. Điều

này dẫn đến một thực tế là nhiều lao động nữ không được tiếp cận với hệ thống an sinh xã hội và các điều kiện lao động có chất lượng tốt. Từ góc độ này, trao quyền kinh tế của phụ nữ có nghĩa là làm thế nào để *hỗ trợ phụ nữ chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang nền kinh tế chính thức*, làm thế nào giúp họ hòa nhập tốt hơn vào nền kinh tế chính thức.

*Hai là*, chính sách hỗ trợ phụ nữ chuyển dịch lao động sang khu vực có năng suất cao và thu nhập tốt hơn là vấn đề quan trọng. Hiện nay, chính sách đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm sau học nghề chưa thực sự có hiệu quả, đặc biệt chưa có các biện pháp để giảm thiểu và xoá bỏ được định kiến giới trong định hướng nghề nghiệp và lựa chọn ngành nghề đào tạo. Trong bối cảnh với những biến đổi về cơ cấu việc làm, việc đào tạo nghề cho người lao động nam và nữ cũng rất cần phải linh hoạt để cả nữ và nam có thể tiếp cận với các loại công việc mới có năng suất lao động và thu nhập tốt.

*Ba là*, chưa có sự công bằng giữa các nhóm lao động nữ trong tham gia và thụ hưởng chính sách bảo hiểm xã hội. Cụ thể là nhóm tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa có chế độ thai sản. Phụ nữ nông thôn làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, phụ nữ làm việc trong khu vực phi chính thức không có chế độ thai sản như nhóm lao động nữ làm việc trong khu vực chính thức. Nhóm này có tham gia bảo hiểm tự nguyện thì cũng không được hưởng chế độ thai sản.

*Bốn là*, việc thực thi một số chính sách trong thực tế còn nhiều vướng mắc, hiệu quả chưa cao, điển hình là chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Trên thực tế các cuộc tham vấn cho thấy việc cắt giảm thuế suất thuế thu nhập doanh nghiệp và khấu trừ thuế liên quan sử dụng nhiều lao động nữ không thực sự có hiệu quả, nên rất ít doanh nghiệp được hưởng chính sách này.

*Năm là*, chưa có các chương trình cụ thể hỗ trợ doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa do nữ làm chủ. Cần có những hỗ trợ để các doanh nghiệp do nữ làm chủ chuyển từ hoạt động phi chính thức sang hoạt động chính thức; cần lồng ghép yếu tố giới trong quá trình xây dựng chính sách nhằm tạo cơ hội tốt hơn cho doanh nghiệp nữ và việc làm tốt hơn cho phụ nữ, đặc biệt trong khu vực dịch vụ và sản xuất xuất khẩu. ■

### **Chú thích**

<sup>(1)</sup> Nhóm dễ bị tổn thương thường đề cập đến người nghèo, người dân tộc thiểu số, phụ nữ, trẻ em, người già, người khuyết tật, người nhiễm HIV, nhóm di cư...

<sup>(2)</sup> Theo bà Vũ Thị Thanh Liễu, Phó Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội, nhóm nhận bảo hiểm thất nghiệp từ 25-40 tuổi chiếm trên 80% (<https://vov.vn/tin-24h/sa-thai-lao-dong-tuoi-35-xu-huong-tat-yeu-cua-kinh-te-thi-truong-775794.vov>).

<sup>(3)</sup> <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/item/36656802-noi-niem-lao-dong-sau-tuoi-35.html>

<sup>(4)</sup> Quyết định số 1836/QĐ- LĐTĐ/2017 phê duyệt ngành nghề trọng điểm, trường được lựa chọn ngành nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025.

<sup>(5)</sup> Số liệu được trích dẫn từ Báo cáo Nghiên cứu các tác động của việc cải tiến môi trường kinh doanh đối với phụ nữ được thực hiện bởi dự án Hỗ trợ tái cơ cấu kinh tế nâng cao năng lực cạnh tranh (Restructuring for a more Competitive Vietnam) do Chính phủ Úc hỗ trợ, giai đoạn 2014-2017.

### Tài liệu trích dẫn

- Action Aid. 2016. Đề nghị nhà trở thành tổ ấm. Khuyến nghị chính sách.
- Australian Aid and CIEM. 2018. *Báo cáo kinh tế vĩ mô Quý I/2018*. Nxb. Dân trí.
- Australian Government. 2017. Aus4reforms Program–Annex 7: Addressing gender equality objectives in Aus4Reform: overview of issues and preliminary suggestions.
- Foreign Affairs, Trade and Development Canada. 2013. Women’s Economic Empowerment: Guidance Note, 200 Promenade du Portage Gatineau, Quebec K1A 0G4 Canada.
- HAWASME và MBI. 2016: Báo cáo nghiên cứu Doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ tại Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị chính sách.
- Hồ Thanh Thủy. 2018. “Tăng trưởng bao trùm ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, Số 6, tháng 6/2018.
- IDS (Institute of Development Studies). 2016. Policy Briefings: Redistributing Unpaid Care Work - Why Tax Matters for Women’s Rights. Issue 109. January.
- ILO. 2009. Mối liên hệ giữa công việc chăm sóc không lương và công việc được trả lương. Tài liệu số 86, trang 6.
- Ngân hàng thế giới. 2014. *Báo cáo “Điểm lại cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam”*. Hà Nội.
- Nguyễn Thị Bích Thúy và cộng sự. 2009. *Tác động kinh tế xã hội của việc gia nhập WTO đến phụ nữ nông thôn Việt Nam*.
- Nguyễn Trà My, Trần Tuấn Anh, 2018. Lao động nữ trong ngành dệt may trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0; Kỳ yếu Hội thảo quốc tế 2018: Doanh nghiệp nữ trong cách mạng 4.0. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Quỹ Nafosted. Nxb. Hồng Đức.

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014. Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes by Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando and Keiko Nowacka. Paris.
- OECD-DAC Network on Gender Equality. 2011. Women's Economic Empowerment: Issues paper.
- Phú Huỳnh và Rosamaria Dasso Arana. 2016. ASEAN trong quá trình chuyển đổi: Công nghệ đang thay đổi việc làm và doanh nghiệp như thế nào. Báo cáo tóm tắt về Việt Nam. Văn phòng ILO tại Việt Nam.
- Rodgers. Y. 2015. Gender Differences in Socioeconomic Status: Evidence from the 2012 Viet Nam Household Living Standard Survey. Unpublished.
- Tổng cục Thống kê và Ngân hàng Thế giới. 2015. Báo cáo rà soát về thu thập dữ liệu các chỉ số thống kê về giới từ hệ thống báo cáo của Tổng cục Thống kê và các bộ/ngành.
- Tổng cục Thống kê. 2017. Báo cáo điều tra lao động việc làm quý IV năm 2017.
- Tổng cục Thống kê. Điều tra lao động việc làm 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017.
- UN Vietnam. 2016. Báo cáo tóm tắt tình hình giới ở Việt Nam.
- UN Women. 2015a. Progress of World's Women 2015-2016.
- UN Women. 2015b. Báo cáo quốc gia về bảo trợ xã hội đối với phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam.
- UN Women. 2016. Số liệu về phụ nữ và nam giới giai đoạn 2010-2015.
- UNDP. 2016. Tăng trưởng vì mọi người: Báo cáo phát triển con người Việt Nam 2015 về tăng trưởng bao trùm. Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
- Viện Khoa học Lao động và Xã hội. 2016. Số liệu được tổng hợp và tính toán từ số liệu của Điều tra lao động việc làm 2016.
- Viện Nghiên cứu Phát triển xã hội. 2015. Các yếu tố xã hội quyết định bất bình đẳng giới ở Việt Nam.