

Bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam: Một số vấn đề đặt ra và các giải pháp chính sách

HOÀNG TRIỀU HOA*

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu phát triển thiên niên kỷ mà Việt Nam cam kết thực hiện với thế giới. Trong thời gian qua, Việt Nam đã cố gắng để cải thiện tình trạng bất bình đẳng giới, nhất là trong lĩnh vực việc làm và là nước thuộc nhóm có tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất thế giới. Mặc dù vậy, lao động nữ ở Việt Nam vẫn còn gặp rất nhiều rào cản trong tiếp cận việc làm và thu nhập, đòi hỏi phải có các giải pháp từ phía Chính phủ để giải quyết vấn đề này.

THỰC TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI VỀ VIỆC LÀM VÀ THU NHẬP Ở VIỆT NAM

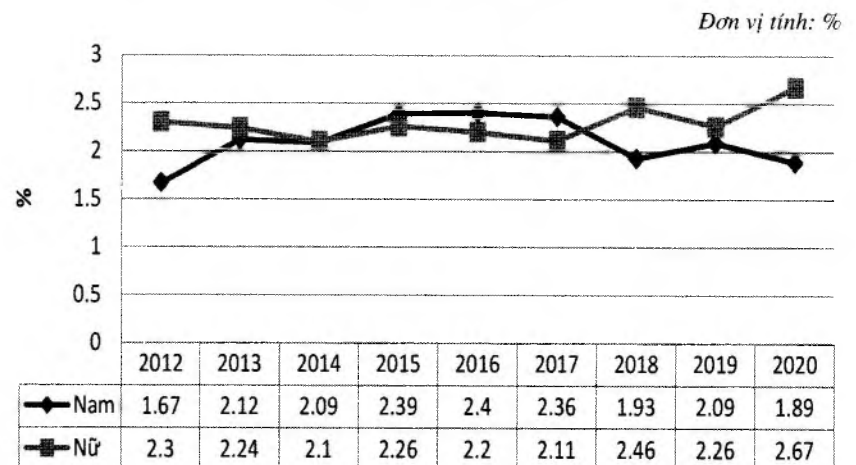
Theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm các năm, từ năm 2010 đến năm 2019 của Tổng cục Thống kê, lao động nữ chiếm gần 50% lực lượng lao động ở Việt Nam hiện nay và đang đóng góp rất quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, cũng giống như các nước đang phát triển nói chung, ở Việt Nam, phụ nữ chiếm phần lớn trong số lao động nghèo, thường có thu nhập thấp hơn nam giới. Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm cũng thường xảy ra ở lao động nữ nhiều hơn lao động nam. Theo đó, trong giai đoạn 2012-2020, tỷ lệ thất nghiệp ở nữ giới chỉ thấp hơn so với nam giới trong 3 năm 2015-2017, trong khi các năm còn lại đều có tỷ lệ cao hơn. Đặc biệt, năm 2020 là năm mà lao động của Việt Nam chịu ảnh hưởng bởi đại dịch Covid-19, thì tỷ lệ thất nghiệp ở lao động nam lại giảm hơn so với năm 2019, trong khi tỷ lệ lao động nữ thất nghiệp lại tăng cao hơn hẳn so với các năm trước (Biểu đồ 1).

Cũng theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm hàng năm của Tổng cục Thống kê, lao động nữ chiếm đa số trong nhóm lao động thất nghiệp. Điển hình như năm 2018, tỷ lệ lao động nữ thất

nghiệp chiếm tới 52,7% số người thất nghiệp ở nhóm lao động “chưa qua đào tạo/đi học” và 56,2% trong nhóm “đã được đào tạo nghề/chuyên nghiệp”. Đặc biệt, tỷ lệ lao động nữ trong nhóm thất nghiệp có trình độ đại học lên tới 59%. Điều đó cho thấy, khả năng tiếp cận việc làm đối với lao động nữ khó khăn hơn nam ở hầu hết mọi trình độ.

Tình trạng thiếu việc làm cũng xảy ra ở phụ nữ nhiều hơn nam giới. Theo Niên giám Thống kê, nếu như từ năm 2015 trở về trước, tỷ lệ lao động nam thiếu việc làm nhiều hơn lao động nữ, thì từ năm 2016 trở lại đây, tình trạng này lại xảy ra ở lao động nữ nhiều hơn (1,37% so với 1,19% ở nam giới vào năm 2019).

BIỂU ĐỒ 1: TỶ LỆ THẤT NGHIỆP TRONG ĐỘ TUỔI LAO ĐỘNG Ở NAM GIỚI VÀ NỮ GIỚI



Nguồn: Báo cáo điều tra lao động và việc làm và Tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2020 của Tổng cục Thống kê

* Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

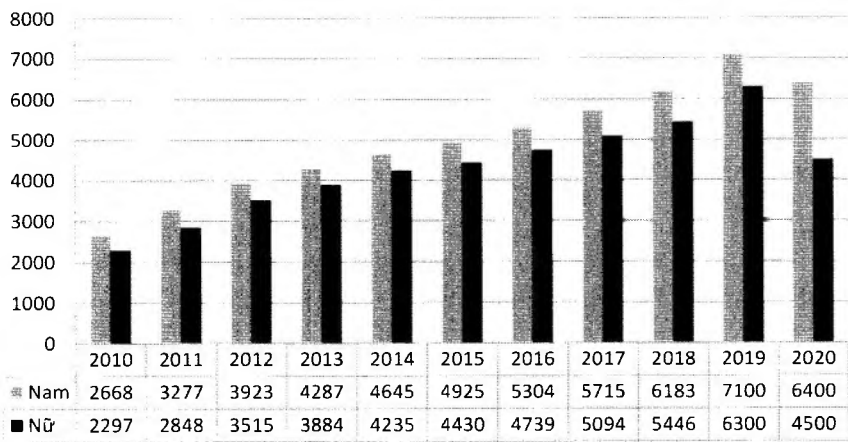
BẢNG 1: CƠ CẤU LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM THEO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN

Năm	2015		2016		2017		2018	
	% nam	% nữ	% nam	% nữ	% nam	% nữ	% nam	% nữ
Chưa đi học	38,5	61,5	38,6	61,4	37,3	62,7	39,9	60,1
Chưa tốt nghiệp tiểu học	47,0	53,0	46,9	53,1	47,8	52,2	48,6	51,4
Tốt nghiệp tiểu học	50,7	49,3	50,8	49,2	51,2	48,8	51,4	48,6
Tốt nghiệp THCS	51,0	49,0	50,8	49,2	51,2	48,8	51,3	48,7
Tốt nghiệp THPT	51,8	48,2	51,5	48,5	51,2	48,8	52,2	47,8
Có trình độ chuyên môn kỹ thuật	57,9	42,1	57,6	42,4	58,0	42,0	58,0	42,0

Nguồn: Tổng cục Thống kê dựa trên số liệu từ Báo cáo điều tra lao động và việc làm các năm của Tổng cục Thống kê

BIỂU ĐỒ 2: THU NHẬP BÌNH QUÂN THÁNG CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG

Đơn vị tính: nghìn đồng



Nguồn: Tổng cục Thống kê và Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam các năm của Tổng cục Thống kê

BẢNG 2: CHÊNH LỆCH THU NHẬP BÌNH QUÂN THÁNG GIỮA LAO ĐỘNG NAM VÀ LAO ĐỘNG NỮ THEO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN

Đơn vị tính: %

Trình độ chuyên môn	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Chưa đào tạo nghề chuyên môn kỹ thuật	18,7	15,3	11,6	11,2	10,4	9,5	8,1	9,9	9,6
Dạy nghề	20,2	15,4	17,8	13,2	17,7	21,5	18,5	21,3	20,8
Trung cấp chuyên nghiệp	10,3	10,7	13,1	11,1	11,6	15,4	14,7	13,9	15,4
Cao đẳng chuyên nghiệp	9,8	11,1	11,1	10,2	7,2	15,2	15,0	12,2	14,9
Đại học trở lên	12,5	17,2	16,4	17,2	20,0	15,8	19,7	18,6	20,9

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động và việc làm các năm của Tổng cục Thống kê

Bảng 1 cho thấy, thị trường lao động của Việt Nam trong những năm gần đây đã thể hiện rất rõ, càng ở những trình độ thấp, thì tỷ lệ lao động nữ lại chiếm đa số; còn ở những trình độ cao, thì lao động nam lại chiếm tỷ trọng nhiều hơn. Điều đó cho thấy, phụ nữ ít có cơ hội được tiếp cận để nâng cao trình độ, nên thường chỉ kiếm được việc làm trả lương thấp.

Kết quả Báo cáo điều tra lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê hàng năm đã cho thấy, thu nhập

của lao động nữ luôn chỉ bằng 70%-80% thu nhập của lao động nam (Biểu đồ 2). Cụ thể trong từng ngành nghề, từ những nghề nghiệp giản đơn đến những nghề nghiệp có chuyên môn cao, thì thu nhập từ công việc của lao động nam luôn cao hơn lao động nữ và ở những ngành nghề có chuyên môn càng cao thì chênh lệch thu nhập càng lớn. Theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm năm 2018 của Tổng cục Thống kê, năm 2018, đối với nghề nghiệp “chuyên môn kỹ thuật bậc cao”, thu nhập của nam giới nhiều hơn nữ giới 1,3 lần (tương ứng với 9.359,3 nghìn đồng và 7.299,0 nghìn đồng) và chênh lệch này thấp nhất ở những người làm nghề nghiệp là “nhân viên” khi thu nhập của nữ giới (5.690,9 nghìn đồng/tháng) gần bằng nam giới (5.708,6 nghìn đồng/tháng).

Nếu xét trong cùng một trình độ chuyên môn, thì thu nhập của lao động nam cũng vẫn cao hơn lao động nữ, từ trình độ chuyên môn thấp nhất (chưa đào tạo nghề chuyên môn kỹ thuật) đến trình độ chuyên môn cao nhất (đại học trở lên) đều có sự chênh lệch đáng kể và càng ở trình độ cao, thì chênh lệch thu nhập lại càng lớn. Điều này thể hiện sự bất bình đẳng lớn về thu nhập giữa nam giới và nữ giới (Bảng 2).

Thực trạng trên cho thấy sự bất bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam. Theo tác giả, nguyên nhân của tình trạng trên là do:

Thứ nhất, trình độ và kỹ năng nghề nghiệp của nữ giới luôn thấp hơn nam giới. Tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm ở nữ giới thường cao hơn nam giới là do nhiều nguyên nhân, song nguyên nhân căn bản nhất là do trình độ của lao động nữ thường thấp hơn lao động nam. Nhiều lao động nữ không được tham gia đào tạo nghề, thậm chí còn chưa được đi học ở bất kỳ trường lớp nào. Báo cáo điều tra lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê hàng năm cho thấy, tỷ lệ lao động nữ từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo luôn thấp hơn lao động nam (Bảng 3). Do vậy, cơ hội tiếp cận và tìm kiếm việc làm của nữ giới cũng khó khăn hơn nam giới rất nhiều. Đồng thời, việc bị hạn chế về trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp cũng là nguyên nhân dẫn tới việc lao động nữ thường chỉ kiếm được việc làm ở khu vực kinh tế phi chính thức, là những việc làm dễ bị tổn thương song lại chỉ được trả lương thấp.

BẢNG 3: TỶ LỆ LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐÃ QUA ĐÀO TẠO

Đơn vị tính: %

Năm	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nam	16,2	17,2	18,6	20,3	20,4	20,4	23,3	24,0	24,4	25,0
Nữ	12,8	13,5	14,5	15,4	15,8	15,3	18,4	18,7	19,3	20,3

Nguồn: Báo cáo điều tra lao động và việc làm các năm của Tổng cục Thống kê

Thứ hai, chính sách tuyển dụng của một số đơn vị sử dụng lao động luôn hạn chế tuyển dụng lao động nữ. Mặc dù Luật Bình đẳng giới (năm 2006) đã quy định, nam giới và phụ nữ được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về tuyển dụng, về tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc, đào tạo và thăng tiến. Nhưng trên thực tế, nhiều doanh nghiệp khi tuyển dụng chỉ tuyển lao động nam hoặc ưu tiên lao động nam và nếu có tuyển lao động nữ, thì sẽ kèm theo nhiều ràng buộc khác, như: không được sinh con trong tương lai gần, vì sợ việc sinh đẻ của họ có thể ảnh hưởng tới chi phí và hiệu quả của doanh nghiệp.

Thứ ba, tình trạng sức khỏe của nữ giới nói chung là hạn chế so với nam giới. Sức khỏe hạn chế hơn cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc lao động nữ khó kiếm được việc làm. Cùng trình độ chuyên môn, cùng môi trường làm việc, nhưng khả năng bền bỉ, dẻo dai của người phụ nữ không cao bằng nam giới, đặc biệt khi làm việc trong những điều kiện môi trường không thuận lợi. Điều này cũng giải thích lý do tại sao ở cùng một trình độ chuyên môn, nhưng thu nhập của lao động nam luôn cao hơn lao động nữ. Và, nhiều lao động nữ do không đủ điều kiện về sức khỏe nên chỉ làm việc được trong một thời gian ngắn rồi bị sa thải do không đáp ứng được yêu cầu của công việc.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT

Nhằm tiếp tục giải quyết bất bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam, cụ thể ở đây là để đảm bảo quyền lợi cho phụ nữ, theo tác giả, cần tiếp tục hoàn thiện một số chính sách như sau:

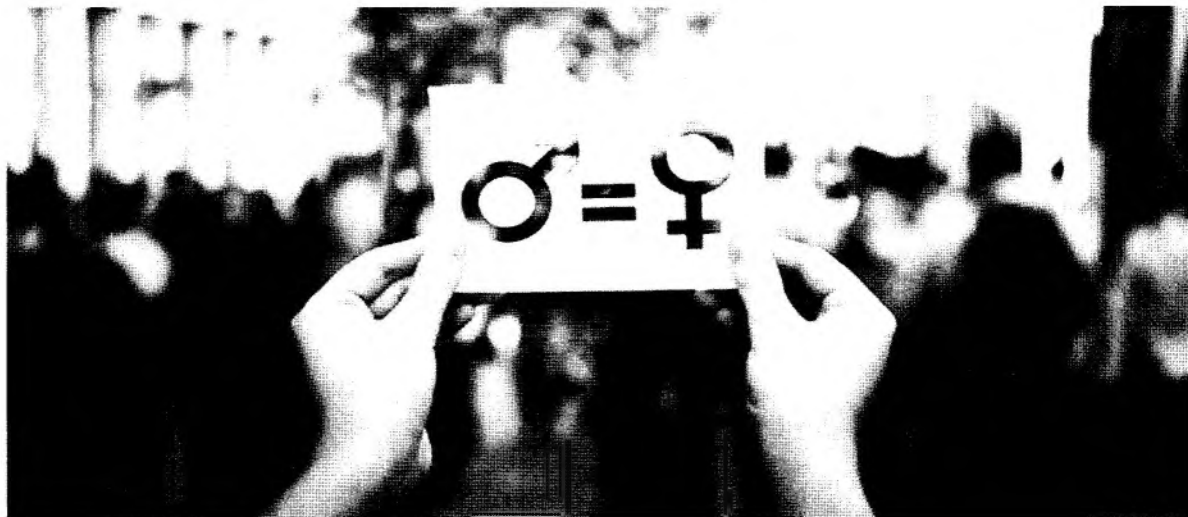
Một là, cần phải nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho lao động nữ đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh mới. Thực trạng cho thấy, một trong những nguyên nhân dẫn tới tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm ở lao động nữ lớn hơn lao động nam và thu nhập của nam giới thường cao hơn nữ giới là do, trình độ của nữ giới thấp hơn nam giới, nữ giới ít có cơ hội được học hành, được đào tạo nghề. Chính vì vậy, việc nâng cao trình độ giáo dục và đào tạo nghề nghiệp cho nữ giới là vấn đề quan trọng nhất để giải quyết bất bình đẳng giới về việc làm và thu nhập ở Việt Nam.

Trong những năm qua, Chính phủ đã có một số chính sách đào tạo nghề cho lao động nữ, nhất là lao động nữ ở nông thôn. Các chương trình đào tạo nghề đã cung cấp cho lao động nữ các kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp để tham gia vào thị trường lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới hiện nay, dưới tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0, thị trường lao động sẽ có những thay đổi lớn. Công nghệ mới sẽ tạo ra những cơ hội mới cho lao động Việt Nam nói chung và lao động nữ nói riêng, song cũng tồn tại nhiều nguy cơ cho những lao động không có hoặc ít cơ hội tiếp cận công nghệ. Do sự chênh lệch về trình độ chuyên môn nghề nghiệp, nên lao động nữ dễ bị thay thế hơn so với lao động nam.

Chính vì vậy, đào tạo nghề cho lao động nữ trong giai đoạn tới cần phải gắn với nhu cầu của thị trường lao động trong tương lai, gắn với nhu cầu việc làm của nữ giới để đảm bảo hỗ trợ cho nữ giới có cơ hội lựa chọn ngành nghề đúng với năng lực và phù hợp với thị trường lao động. Các chương trình đào tạo nghề cho lao động nữ cũng cần được xây dựng theo nhu cầu của từng nhóm đối tượng. Hơn nữa, để việc đào tạo nghề cho lao động nữ mang lại giá trị thiết thực, các cơ sở đào tạo nghề cũng cần liên kết với các doanh nghiệp có thể tiếp nhận lao động ngay sau khi hoàn thành các chương trình đào tạo.

Bên cạnh đó, cũng cần có các chương trình đào tạo nghề cho lao động nữ bị các doanh nghiệp sa thải khi họ đã nhiều tuổi để hỗ trợ cho họ có thể chuyển đổi nghề nghiệp, tìm được việc làm mới phù hợp. Phụ nữ bị mất việc làm khi đã nhiều tuổi rất khó có thể học được nghề mới. Do vậy, các địa phương cần xây dựng các chương trình hỗ trợ việc làm phù hợp cho lao động nữ trở về địa phương sau khi bị mất việc. Các chương trình này cần bám sát với nhu cầu, khả năng của lao động nữ và tình hình sản xuất, kinh doanh ở địa phương để giúp cho lao động nữ có được những kỹ năng nghề nghiệp cần thiết, nhanh chóng hòa nhập với công việc mới.

Hai là, Chính phủ cần có các giải pháp hướng các doanh nghiệp thay đổi chính sách tuyển dụng, nhằm đảm bảo cơ hội tiếp cận việc làm bình đẳng cho lao động nữ. Bên cạnh việc nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho lao động nữ để giảm bất bình đẳng về việc làm và thu nhập, Chính phủ cần đưa ra các quy định cụ thể để nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử theo giới tính trong các chương trình tuyển dụng của các doanh nghiệp, để đảm bảo cơ hội tiếp cận việc làm công bằng cho lao động nữ. Những định kiến về việc lao động nữ chỉ làm các công việc mang tính chất văn phòng, còn việc thuộc về kỹ thuật dành cho lao động



Hình ảnh người tham gia hội thảo quốc tế về bình đẳng giới và sức khỏe người lao động tại Việt Nam năm 2019. Ảnh: TĐP

nam cũng cần được xóa bỏ trong chính sách tuyển dụng của các doanh nghiệp. Việc hạn chế tuyển dụng lao động nữ không chỉ làm mất cơ hội việc làm cho bản thân nữ giới, mà chính doanh nghiệp cũng sẽ mất cơ hội tuyển dụng được lao động nữ giỏi.

Để khuyến khích các doanh nghiệp tuyển dụng lao động nữ, trong thời gian qua, Bộ Tài chính cũng đã ban hành Thông tư số 78/2014/TT-BTC, ngày 18/6/2014 hướng dẫn Nghị định số 218/2013/NĐ-CP, ngày 26/12/2013 của Chính phủ quy định và hướng dẫn thi hành Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp về việc giảm thuế thu nhập doanh nghiệp cho các doanh nghiệp trong ngành sản xuất, vận tải, xây dựng sử dụng nhiều lao động nữ. Điều đó cũng đã được thể hiện trong Bộ luật Lao động năm 2019, chính thức có hiệu lực từ năm 2021 nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm. Mặc dù có chính sách này, nhưng nhiều doanh nghiệp vẫn không muốn tuyển dụng lao động nữ. Chính vì vậy, phân biệt đối xử trong tuyển dụng giữa lao động nam và lao động nữ không thể xóa bỏ chỉ bằng hệ thống pháp luật hay chính sách của Nhà nước, mà cần phải nâng cao ý thức, trách nhiệm xã hội và vai trò của các đơn vị sử dụng lao động.

Ba là, cần có các chính sách hỗ trợ và nâng cao sức khỏe cho lao động nữ. Chính phủ cần có các chương trình tư vấn, hỗ trợ về dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe cho phụ nữ trong độ tuổi lao động, đặc biệt là phụ nữ nghèo, không có điều kiện chăm sóc sức khỏe. Khi có đầy đủ sức khỏe, có thể lực tốt, nữ giới có thể tìm được việc làm, thậm chí là việc làm mang lại thu nhập cao, điều đó sẽ giảm bớt được chênh lệch thu nhập giữa

nam giới và nữ giới. Các chương trình hỗ trợ này đã được nhiều nước trên thế giới triển khai thực hiện và đã mang lại hiệu quả rõ rệt.

Trong thời gian gần đây, Thủ tướng Chính phủ cũng đã phê duyệt “Chương trình chăm sóc và nâng cao sức khỏe người lao động, phòng chống bệnh nghề nghiệp giai đoạn 2020-2030” theo Quyết định số 659/QĐ-TTg, ngày 20/5/2020. Chương trình hướng tới thực hiện công tác bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe người lao động thường xuyên, liên tục và toàn diện, đặc biệt là lao động nữ, lao động cao tuổi, lao động không có hợp đồng lao động trong nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, làng nghề... Với chương trình này, lao động nữ sẽ là đối tượng được quan tâm chăm sóc sức khỏe. Đồng thời, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, trong đó quy định về chăm sóc sức khỏe đối với lao động nữ. Tuy nhiên, Chính phủ cũng cần có các biện pháp giám sát các doanh nghiệp thực hiện các quy định này, để đảm bảo quyền lợi được chăm sóc sức khỏe của lao động nữ. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2011-2020). *Báo cáo điều tra lao động và việc làm các năm, từ 2010 đến 2019*
2. Tổng cục Thống kê (2021). *Thông cáo báo chí Tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2020*, ngày 06/01/2021
3. Tổng cục Thống kê (2013-2020). *Niên giám Thống kê các năm, từ 2012 đến 2019*, Nxb Thống kê