



BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG THỰC TIỄN TUYỂN DỤNG VÀ THĂNG TIẾN TẠI VIỆT NAM



International
Labour
Organization

Tóm tắt chính sách – Tháng 3/2015

Trong khi thế giới đang chứng kiến phụ nữ tham gia ngày càng nhiều hơn vào thị trường lao động, Việt Nam đã từ lâu sở hữu tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới luôn ở mức cao. Khoảng 73% phụ nữ Việt Nam có mặt trong lực lượng lao động (một trong những tỷ lệ cao nhất toàn cầu), so với 82% nam giới.¹ Sự chênh lệch (9%) này tương đối thấp so với mức trung bình của thế giới (khoảng 25%).²

Tuy nhiên, việc tham gia hoạt động kinh tế của phụ nữ vẫn là một thách thức trên thực tế. Mặc dù chiếm gần một nửa lực lượng lao động, lao động nữ tại Việt Nam ít nắm giữ các vị trí quản lý cấp cao. Báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2015 có tựa đề “Phụ nữ trong kinh doanh và quản lý: Trên đà phát triển” cho thấy Việt Nam xếp thứ 76 trên tổng số 108 quốc gia về tỷ lệ phụ nữ tham gia quản lý. Việc phái nữ bị hạn chế tiếp cận các vị trí ra quyết định là kết quả của nhiều thực tiễn phân biệt đối xử dựa trên giới tính khác nhau tại nơi làm việc, bắt đầu từ quá trình tuyển dụng, cho tới những khó khăn để cân bằng công việc và cuộc sống gia đình, đến các cơ hội đào tạo và thăng tiến.

Nhằm xem xét vấn đề này, ILO Việt Nam hợp tác với Navigo Search tiến hành rà soát 12.300 quảng cáo việc làm đăng trên bốn cổng thông tin việc làm lớn nhất Việt Nam³, được hỗ trợ bởi hai khảo sát trực tuyến – một với người sử dụng lao động trong khu vực tư nhân và một với các ứng viên nhân sự cấp trung.⁴ Nghiên cứu nhằm tìm hiểu xem có hay không việc phân biệt đối xử dựa trên giới tính trong thực tiễn tuyển dụng, điều kiện làm việc và thăng tiến.

Bước tiến trong xây dựng khung pháp lý hỗ trợ

Phân biệt đối xử dựa trên giới tính tại nơi làm việc bị nghiêm cấm thông qua các văn bản quy phạm pháp luật. Bộ Luật Lao động 2012 bảo vệ “quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ” và yêu cầu người sử dụng lao động “bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác”.⁵

Luật Bình đẳng giới⁶ cũng quy định rằng nam giới và phụ nữ được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc, về mặt

tuyển dụng, tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc, đào tạo và thăng tiến.

Ngoài ra, các mục tiêu rõ ràng nhằm đảm bảo không có phân biệt đối xử tại nơi làm việc, bao gồm tỷ lệ được tạo việc làm bình đẳng bằng giữa nam và nữ giới, hoặc giảm bớt gánh nặng trách nhiệm gia đình đối với phụ nữ, đều được nêu rõ tại Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020.

Năm 1997, Việt Nam cũng đã phê chuẩn hai công ước cơ bản của ILO về bình đẳng, cụ thể là Công ước về trả công bình đẳng (Công ước số 100) và Công ước về chống phân biệt đối xử (trong Việc làm và Nghề nghiệp) (Công ước số 111).

Trong khi luật pháp và các chính sách đã đưa ra một khuôn khổ pháp lý khá đầy đủ để bảo vệ phụ nữ và nam giới không bị phân biệt đối xử dựa trên giới tính, trên thực tế, vẫn còn nhiều điều phải làm. Điều này liên quan đến việc xây dựng và triển khai chính sách như thế nào có ý nghĩa quan trọng, quyết định hiệu quả thực hiện.

Phân biệt đối xử theo giới dẫn tới tập trung giới theo nghề nghiệp và ngành dọc

Trong khi các quảng cáo việc làm nên tránh đề cập đến giới tính bởi đó là hình thức trực tiếp của phân biệt đối xử dựa trên giới tính, các dữ liệu cho thấy đây là một thực tế phổ biến ở Việt Nam. Bằng cách đưa yếu tố giới vào các mẫu tin đăng tuyển nhân sự, các yêu cầu về trình độ và năng lực cho vị trí tuyển dụng sẽ phần nào bị ảnh hưởng bởi những thành kiến dựa trên giới tính.

Quá trình rà soát các quảng cáo tuyển dụng trên VietnamWorks, JobStreet, CareerBuilder và CareerLink từ giữa tháng 11/2014 đến giữa tháng 1/2015 cho thấy một phần năm số quảng cáo đăng tuyển có đề cập đến yêu cầu về giới tính. Trong số các việc làm đăng tuyển có yếu tố giới, 70% yêu cầu chỉ tuyển nam giới trong khi chỉ có 30% mong muốn ứng viên nữ nộp hồ sơ.

Cũng trong các đăng tuyển có yêu cầu về giới tính, các công việc mang tính chất kỹ thuật, chuyên sâu hơn và đòi hỏi kỹ năng cao hoặc các công việc yêu cầu di chuyển nhiều hơn, thường chỉ tuyển nam giới, như kiến trúc sư (100% đăng tuyển có đề cập về giới đều yêu cầu nam giới), lái xe (100%), kỹ sư (99%) và công nghệ thông tin (97%).

Trong khi đó, phụ nữ thường được yêu cầu cho công việc mang tính chất hỗ trợ và văn phòng như lễ tân (95%), thư ký và trợ lý (95%), kế toán, nhân sự và hành chính (70%).

¹ Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm Việt Nam 2013 (Hà Nội, Tổng cục thống kê, 2014)

² Báo cáo Xu hướng Việc làm và Xã hội thế giới 2015 (Geneva, ILO, 2015)

³ Các cổng thông tin việc làm được rà soát bao gồm Vietnamworks (www.vietnamworks.com), JobStreet (www.jobstreet.vn), CareerBuilder (www.careerbuilder.vn) và CareerLink (www.careerlink.vn). Riêng trên trang JobStreet, tỷ lệ quảng cáo việc làm có yếu tố giới rất nhỏ bởi trang này có chính sách cấm phân biệt giới tính trong tuyển dụng.

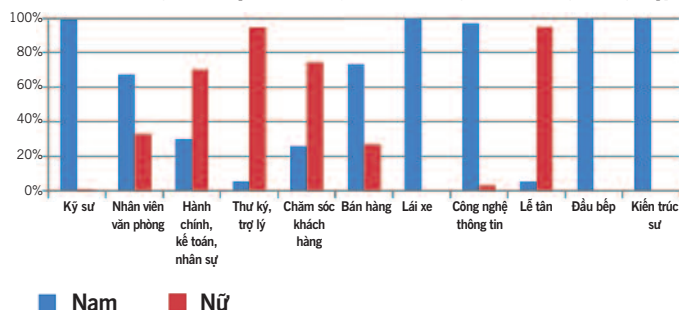
⁴ Hai khảo sát trực tuyến được thực hiện vào tháng 1/2015. Khảo sát với người sử dụng lao động nhận và với ứng viên nhân sự cấp trung nhận được tương ứng 350 và 150 phản hồi đạt yêu cầu.

⁵ Bộ Luật Lao động Việt Nam 2012, Chương X, Điều 153 và 154

⁶ Luật Bình đẳng giới, Chương II, Điều 13

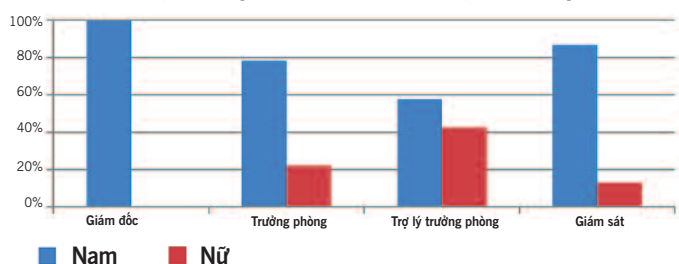
Trong khảo sát với chủ sử dụng lao động, một phần năm các công ty thừa nhận rằng nữ giới thường tập trung ở một số loại hình công việc nhất định, bao gồm kế toán, nhân viên văn phòng, hành chính, và nhân sự.

Hình 1: Quảng cáo việc làm có yêu cầu về giới theo nghề nghiệp



Nhìn chung, những phát hiện từ việc rà soát quảng cáo việc làm và khảo sát với chủ sử dụng lao động cho thấy sự tồn tại của “những bức tường vô hình” dẫn đến sự tập trung về giới theo nghề nghiệp và chức năng công việc (nói cách khác là tập trung về giới theo chiều ngang). Đa số các ngành nghề mà nam giới được ưu tiên tuyển dụng thường có kỹ năng cao hơn và thu nhập tốt hơn so với hầu hết các công việc dành cho phụ nữ.

Hình 2: Quảng cáo việc làm có yêu cầu về giới theo vị trí



Thông qua việc công khai yêu cầu về giới khi đăng tuyển việc làm, việc tiếp cận của phụ nữ và ngay cả nam giới đối với một số loại hình công việc nhất định bị hạn chế, do đó họ đã bị tước đi những cơ hội quan trọng trong thị trường lao động. Điều này cũng ảnh hưởng đến khả năng doanh nghiệp có thể hưởng lợi tối đa từ tài năng của người lao động mới được tuyển dụng.

Sự tập trung về giới cũng xảy ra trên các nấc thang sự nghiệp trong cùng một nghề nhất định (được gọi là tập trung về giới theo chiều dọc). Điều này được thể hiện rõ qua các quảng cáo tuyển dụng cho các vị trí quản lý. Có tới 83% các thông báo tuyển dụng vị trí quản lý có yêu cầu giới yêu cầu ứng viên nam. Cụ thể, toàn bộ các vị trí giám đốc chỉ dành cho nam giới. Sự chênh lệch cũng có thể hiện ở các vị trí quản lý khác, bao gồm “trưởng phòng” và “giám sát” với 78% và 87% các vị trí đăng tuyển chỉ chấp nhận ứng viên nam.

Mặc dù có bằng chứng ngày càng rõ ràng chứng minh mối liên hệ tích cực giữa sự tham gia của phụ nữ và hiệu quả kinh doanh⁷, Việt Nam còn một chặng đường dài phía trước để đạt được bình đẳng giới thật sự tại nơi làm việc, đặc biệt đối với các vị trí quản lý cấp cao. Sự thiên vị này rõ ràng liên quan tới những định kiến về giới, qua đó đàn ông và phụ nữ được giao đảm nhận những vai trò khác nhau dựa trên những kỹ năng được định trước là chỉ thuộc về nam giới hoặc chỉ thuộc về nữ giới.

Cận bằng gánh nặng gia đình nhằm cải thiện triển vọng việc làm cho phụ nữ và hiệu quả kinh doanh

Kết quả từ hai cuộc khảo sát với chủ lao động và ứng viên nhân sự cấp trung cho thấy những yếu tố chủ lao động xem xét, đánh giá trong quá trình phỏng vấn tuyển dụng.

Ngoài trình độ học vấn và kinh nghiệm làm việc – hai yếu tố quan trọng nhất khi đưa ra các quyết định tuyển dụng, hai phần ba chủ lao động đưa ra các câu hỏi về khả năng làm việc ngoài giờ làm chính thức. Có tới 43% chủ lao động muốn tìm hiểu về tình trạng hôn nhân của ứng viên và 30% hỏi thông tin về kế hoạch sinh con.

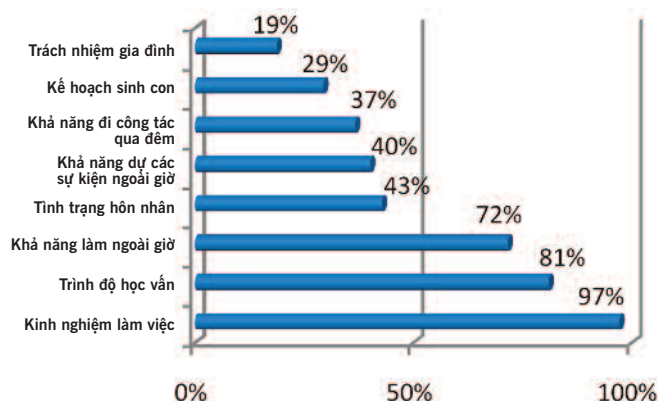
Tuy nhiên, khảo sát với các ứng viên nhân sự cấp trung cho thấy chỉ 8% số nam giới được hỏi về kế hoạch con cái trong lần phỏng vấn xin việc gần đây nhất của họ, so với 31% các ứng viên nữ. Tương tự, 18% các ứng viên nữ nhận được các câu hỏi về trách nhiệm gia đình, trong khi tỷ lệ này ở các ứng viên nam chỉ là 13%.

Những phát hiện này cho thấy người sử dụng lao động không muốn tuyển dụng những phụ nữ dự định có con trong tương lai gần, vì sợ việc sinh đẻ của họ có thể ảnh hưởng tới chi phí và hiệu quả của công ty. Ngoài ra, quan điểm cho rằng phụ nữ, chứ không phải đàn ông, chịu trách nhiệm chính đối với các công việc nội trợ, chăm sóc trẻ và những người phụ thuộc khác là một yếu tố quan trọng trong quyết định tuyển dụng.

Điều này được củng cố thêm khi có tới 74% chủ lao động tin rằng phụ nữ “nhiều khả năng hơn phải gánh vác những nghĩa vụ với gia đình liên quan đến hôn nhân, trông trẻ, và/hoặc chăm sóc người già, làm hạn chế sự đóng góp của họ đối với các mục tiêu của công ty”, trong khi 25% cho rằng không sự khác biệt giữa nam giới và phụ nữ, và chỉ 1% nghĩ rằng nam giới chịu nhiều gánh nặng gia đình hơn.

Tương tự, theo ba phần năm các chủ lao động, nam giới “có nhiều khả năng làm việc ngoài giờ làm chính thức hơn”, so với chỉ 5% nhận thấy điều đó ở phụ nữ.

⁷ McKinsey&Company: loạt nghiên cứu về Tầm quan trọng của Phụ nữ (2007-2014)

Hình 3: Các yếu tố chủ lao động quan tâm khi phỏng vấn

Trong nhiều trường hợp, khả năng tiếp cận của phụ nữ với một số công việc nhất định bị hạn chế do vai trò sinh sản và/hoặc trách nhiệm chính đối với việc chăm sóc trẻ em và người phụ thuộc đặt ra yêu cầu cấp thiết cần tạo ra một môi trường thúc đẩy cân bằng công việc – cuộc sống. Trong một môi trường như vậy, sự ưu tiên của người sử dụng lao động sẽ thay đổi, vì lợi ích của người lao động, của doanh nghiệp và của toàn xã hội – một tình thế có lợi cho tất cả các bên.

Bởi vậy, cần khuyến khích các công ty đưa ra những chính sách tạo điều kiện cho người lao động phải gánh vác trách nhiệm gia đình được tham gia và thăng tiến trong công việc mà không bị phân biệt đối xử. Những chính sách đó có thể bao gồm sắp xếp công việc linh hoạt, từ đó mang lại nhiều lợi ích khác nhau, như hạn chế việc tình trạng nghỉ việc thường xuyên, tăng khả năng thu hút và giữ chân nhân tài, cũng như cải thiện năng suất lao động và quản lý thời gian.

Phụ nữ có thể bị phân biệt đối xử nếu chủ lao động coi họ như “những quyết định đầu tư rủi ro” do nghĩ rằng họ phải nhận phần nhiều trách nhiệm gia đình, từ đó có thể không cân nhắc và không đào tạo họ cho các vị trí cao hơn, dẫn đến việc loại bỏ họ khỏi cấp quản lý, ảnh hưởng không tốt đến sự nghiệp của họ.

Ưu tiên xây dựng môi trường làm việc nhạy cảm về giới

Khảo sát với các ứng viên nhân sự cấp trung – những người thường có độ tuổi ít nhất là 28 và đang ở giai đoạn giữa trong sự nghiệp – cho thấy phần lớn trong số họ không nhận thấy tình trạng phân biệt đối xử về giới xảy ra một khi đã được vào làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều điều cần được cải thiện trong lĩnh vực này.

Đa số các ứng viên nữ được hỏi cho biết họ chưa bao giờ gặp vấn đề trong việc tăng lương liên quan đến giới tính của họ. Chỉ

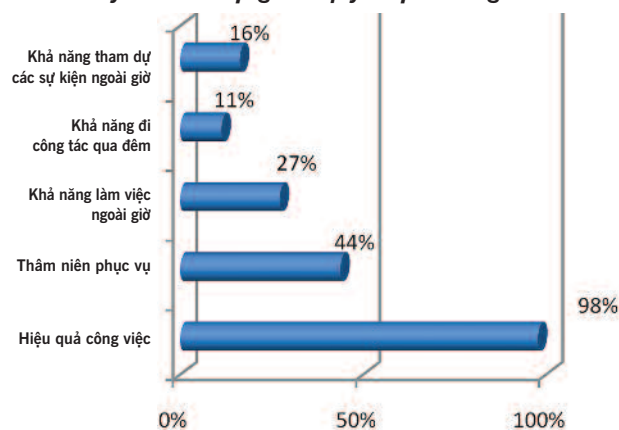
8% trong số họ nói rằng họ đã từng không được tăng lương chỉ vì họ là phụ nữ. Phát hiện này phù hợp với thực tế là chênh lệch lương giữa hai giới tương đối nhỏ ở Việt Nam, ở mức 9,4%⁸, so với chênh lệch tiền lương trung bình của phụ nữ so với nam giới trên toàn cầu từ 4 đến 36%⁹.

Hai phần ba số người được hỏi tin rằng phụ nữ và nam giới có cơ hội thăng tiến như nhau tại công ty họ làm việc, trong khi số còn lại cho biết phân biệt đối xử dựa trên giới tính tồn tại trong quá trình này. Khi được hỏi liệu họ đã từng bị từ chối thăng chức vì giới tính của mình hay chưa, 18% nữ giới được hỏi cho rằng họ là nạn nhân, so với 63% cho rằng họ chưa bao giờ rơi vào tình trạng đó và số còn lại không có ý kiến.

Khi các chủ lao động đưa ra các quyết định thăng chức, yếu tố quan trọng nhất là hiệu quả làm việc của người lao động, tiếp theo là thâm niên công tác, cho thấy một mức độ công bằng nhất định trong các quyết định này.

Tuy nhiên, khả năng làm việc ngoài giờ là yếu tố quan trọng thứ ba. Điều này một lần nữa có thể hạn chế sự tiếp cận của lao động nữ đối với các vị trí cao hơn trong nghề nghiệp, bởi phụ nữ có thể phải gánh vác nhiều trách nhiệm gia đình hơn và vì vậy ít khả năng tham gia công việc ngoài giờ hành chính.

Việc nghỉ thai sản và vai trò sinh sản cũng có thể dẫn đến sự phân biệt đối xử đối với phụ nữ trong cơ hội thăng tiến. Mặc dù pháp luật quy định rõ ràng về thời gian nghỉ thai sản được tính vào thâm niên công tác¹⁰; kết quả khảo sát cho thấy chỉ 60% chủ lao động tuân thủ quy định này. 40% còn lại thừa nhận rằng thời gian nghỉ thai sản không được tính vào thâm niên đối với lao động nữ tại công ty của họ. Với việc thâm niên công tác là yếu tố quan trọng thứ hai khi người sử dụng lao động căn cứ để ra quyết định thăng chức, điều này chắc chắn sẽ là một bất lợi lớn đối với lao động nữ để thăng tiến trong sự nghiệp, đặc biệt sau khi thời gian nghỉ thai sản tăng từ 4 lên 6 tháng vào đầu năm 2014.

Hình 4: Các yếu tố tác động đến quyết định thăng tiến

⁸ Xem Báo cáo Điều tra Lao động Việt Nam 2013, như trên

⁹ Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2014/2015: Bất bình đẳng về tiền lương và thu nhập (Geneva, ILO, 2015)

¹⁰ Nghị định 45/2013/NĐ-CP, Chương 2, Điều 6 và Thông tư 08/2013/TT-BNV, Điều 2

Tuy nhiên, kết quả của khảo sát với các ứng viên nhân sự cấp trung cho thấy phần lớn lao động nữ không cho rằng quá trình thăng tiến của họ bị ảnh hưởng bởi vai trò sinh sản. Chỉ hơn một phần năm lao động nữ bị bỏ qua cơ hội thăng tiến vì nghỉ thai sản. Trong khi pháp luật bảo vệ phần lớn phụ nữ đối với bất kỳ phân biệt đối xử trên cơ sở nghỉ thai sản, một số hiện vẫn bị ảnh hưởng. Một phần mười số người được hỏi đã chứng kiến đồng nghiệp của họ bị sa thải khi trở lại làm việc sau khi sinh và 8% đã thấy đồng nghiệp nữ bị chuyển sang một vị trí khác với mức lương thấp hơn.

Xét về điều kiện làm việc, 87% số người được hỏi cho biết công ty của họ có nhà tắm và nhà vệ sinh riêng cho nam và nữ – quy định bắt buộc¹¹ theo Bộ Luật Lao động. Đây là dấu hiệu tích cực hướng tới đáp ứng yêu cầu tối thiểu này trong luật nhằm đảm bảo một môi trường lao động nhạy cảm về giới, cũng như đảm bảo an toàn và sức khỏe cho phụ nữ tại nơi làm việc.

Bộ Luật Lao động năm 2012 cũng lần đầu tiên nghiêm cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc – một hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới và chủ yếu xảy ra với phụ nữ¹². Tuy nhiên, có đến 17% số người được hỏi trong khảo sát với các ứng viên nhân sự cấp trung cho biết hoặc chính họ hoặc một số người họ biết đã từng “nhận được những đề nghị liên quan đến tình dục từ cấp trên để đổi lấy các lợi ích tại nơi làm việc”. Kết quả của cuộc khảo sát cũng chỉ ra rằng một nửa số công ty không có chính sách phòng chống quấy rối tình dục như quy định.

Hai phần ba số người được hỏi cũng không coi công ty của họ là “thân thiện đối với gia đình”. Điều đó có nghĩa rằng người sử dụng lao động không có chính sách và quy định hỗ trợ người lao động thực hiện trách nhiệm gia đình và đối phó với những hoàn cảnh thay đổi.

Môi trường làm việc không phân biệt đối xử có lợi cho bình đẳng giới và thành quả kinh doanh

Hỗ trợ phụ nữ và nam giới xây dựng và thăng tiến trong sự nghiệp không chỉ là vấn đề bình đẳng giới mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nghiệp.

Phụ nữ và trẻ em gái nhận được một nửa nguồn lực giáo dục trên toàn thế giới, do vậy họ cũng chiếm một tỷ lệ đáng kể trong số các nhân tài¹³. Tại Việt Nam, số liệu của UNESCO cho thấy số lượng nữ giới học từ đại học trở lên luôn cao hơn nam giới trong giai đoạn từ năm 2007 đến 2011.

Cũng có bằng chứng chứng minh lợi ích của doanh nghiệp trong việc sử dụng các nhân tài là nữ giới – bao gồm việc thích ứng với một thị trường tiêu dùng ngày càng ảnh hưởng nhiều bởi phụ nữ.

Do phụ nữ thường xuyên kiểm soát ngân sách hộ gia đình, đưa ra các quyết định tài chính và sức mua của họ đang tăng lên, họ là những khách hàng và người tiêu dùng quan trọng đối với các sản phẩm và dịch vụ. Vì vậy, việc đưa ra các quyết định tại các doanh nghiệp cần có sự tham gia của cả phụ nữ và nam giới¹⁴.

Việc thúc đẩy sự đa dạng dựa trên giới tính trong các ngành nghề và chức năng công việc khác nhau là chìa khóa để tăng năng suất và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, qua đó nắm bắt được những lợi ích kinh tế và xã hội khi đất nước đang hội nhập sâu rộng hơn.

Phân biệt đối xử giữa nam giới và phụ nữ tại Việt Nam có nguồn gốc xã hội sâu xa, nên không thể gỡ bỏ đơn giản chỉ bằng pháp luật, chính sách hoặc bất kỳ một biện pháp đơn lẻ nào. Trong quá trình này, các tổ chức của người sử dụng lao động và của người lao động đóng vai trò đặc biệt quan trọng.

Một số khuyến nghị để giúp thu hẹp khoảng cách về giới tại nơi làm việc bao gồm:

- Đưa ra các quy định cụ thể để nghiêm cấm các hành vi phân biệt đối xử dựa trên giới tính, chẳng hạn như quảng cáo việc làm có đề cập đến giới tính;
- Đảm bảo việc thực thi pháp luật về bình đẳng giới thông qua đội ngũ thanh tra lao động được đào tạo và có nhận thức tốt về bình đẳng giới;
- Nâng cao nhận thức của công chúng về lợi ích kinh tế và xã hội của bình đẳng giới và thay đổi tư duy của người sử dụng lao động nhằm gỡ bỏ những định kiến và rào cản văn hóa vốn đã tồn tại từ lâu đời;
- Tạo cơ chế linh hoạt trong khuôn khổ pháp luật cho phép người lao động có thể sắp xếp hiệu quả công việc cũng như những ràng buộc về mặt thời gian dành cho gia đình;
- Mở rộng độ bao phủ của quy định bảo vệ thai sản và cung cấp những hỗ trợ chăm sóc trẻ em để thu hút và giữ chân người lao động tài năng, dù họ là phụ nữ hay nam giới;
- Đảm bảo phụ nữ và nam giới được tạo cơ hội bình đẳng trong các chương trình đào tạo và hướng dẫn đặc biệt;
- Phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc bằng việc thông qua một bộ quy tắc ứng xử quốc gia và đưa vấn đề này vào các chính sách của công ty.

¹⁴ Xem Phụ nữ trong Kinh doanh và Quản lý: Trên đà phát triển, như trên

¹¹ Bộ luật Lao động Việt Nam 2012, Chương X, Điều 154

¹² Bộ luật Lao động Việt Nam 2012, Chương I, Điều 8

¹³ Phụ nữ trong Kinh doanh và Quản lý: Trên đà phát triển (Geneva, ILO, 2015)

Để biết thêm thông tin vui lòng liên hệ:
Văn phòng ILO tại Việt Nam

48-50 Nguyễn Thái Học, Hà Nội, Việt Nam

Tel: (84-4) 37340907

Email: hoahancom@ilo.org

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: www.facebook.com/Vietnam.ILO