



► Tóm tắt chính sách

Tăng cường khả năng đáp ứng giới của dự thảo sửa đổi Luật Việc làm Việt Nam¹

Những điểm chính

- Việc sửa đổi Luật Việc làm là một cơ hội quan trọng để thúc đẩy tiến bộ của Việt Nam trong việc đảm bảo quyền cơ bản về bình đẳng trong thế giới việc làm. Đồng thời, tận dụng "lợi tức giới" như là một công cụ giúp Việt Nam thực hiện các mục tiêu phát triển đầy tham vọng của mình.
- Quan sát từ khía cạnh giới ta có thể thấy thị trường lao động có sự phân chia giới khá rõ ràng, trong đó phụ nữ và nam giới thường tập trung trong các lĩnh vực khác nhau và các loại công việc khác nhau, và có chênh lệch giới đáng kể dựa trên một số chỉ số.
- Phụ nữ có xu hướng tập trung ở các phân khúc yếu thế nhất của thị trường lao động ở Việt Nam, như trong nông nghiệp, việc làm phi chính thức, trong những người lao động tìm kiếm việc làm ở nước ngoài, trong người cao tuổi và thanh niên. Phân tích tổng hợp nhiều khía cạnh cho thấy rằng khi những hạn chế về giới đi kèm với các đặc điểm bất lợi khác như vị trí nông thôn, thu nhập thấp, tình trạng khuyết tật, tuổi tác, dân tộc hoặc cứ trú ở vùng sâu vùng xa, thì tính dễ bị tổn thương của phụ nữ thậm chí còn nghiêm trọng hơn.
- Một rào cản lớn đối với bình đẳng giới trong thị trường lao động là tỷ lệ mất cân đối trong việc thực hiện các công việc chăm sóc không được trả lương trong nhà do phụ nữ gánh vác.
- Một số khuyến nghị nhằm tăng cường khả năng đáp ứng giới trong các sửa đổi Luật bao gồm (i) luật hóa việc thu thập dữ liệu phân tổ theo giới. Điều này giúp có đủ dữ liệu để xác định các chênh lệch giới và đảm bảo có thể phân tích tất cả các xu hướng thị trường lao động từ khía cạnh giới; (ii) phân tích các rào cản cụ thể về giới có thể cản trở phụ nữ được thụ hưởng đầy đủ các quyền và cơ hội trong luật sửa đổi; và (iii) thúc đẩy bình đẳng thực chất thông qua "các biện pháp cụ thể" trong từng điều khoản của Luật.

► Giới thiệu: Khai thác 'lợi tức giới'

Bình đẳng giới nghĩa là hướng đến tạo điều kiện cho phụ nữ và nam giới ở Việt Nam được hưởng các cơ hội và đối xử bình đẳng, là nguyên tắc cơ bản về quyền con người và

công lý. Do đó, việc sửa đổi Luật Việc làm là một cơ hội mới để tăng cường hơn nữa nghĩa vụ và cam kết của Việt Nam trong việc đảm bảo thực hiện đầy đủ các quyền của phụ nữ

¹ Bản tóm tắt chính sách này được chuẩn bị bởi Sriani Ameratunga Kring, dưới sự hướng dẫn chung của Valeria Esquivel, với sự đóng góp của Luis Felipe Velazquez Lopez, Gulmira Asanbaeva, Nguyễn Thị Lê Vân, Norma Jean Potter và Stephan Ulrich.

và nam giới trong thế giới việc làm. Đồng thời, việc định hình lại thị trường lao động để khắc phục những tình trạng bất bình đẳng và dễ bị tổn thương, vốn là đặc điểm phổ biến của việc làm của phụ nữ, sẽ đóng vai trò quan trọng để giúp Việt Nam đạt được tham vọng phát triển dài hạn.

Đã có rất nhiều bằng chứng về phát triển trên thế giới cho thấy rằng phụ nữ là những người đóng góp chính cho tăng trưởng và phát triển kinh tế theo nhiều cách.

Ví dụ, thu nhập của phụ nữ tăng lên đã được chứng minh là sẽ dẫn đến chi tiêu cho phúc lợi của trẻ em cao hơn (do đó tăng cường hình thành vốn nhân lực trong tương lai), kích thích tổng cầu và giảm nghèo trên nhiều chiều. Khai thác "lợi tức giới" có thể thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tăng

năng suất và sử dụng tốt hơn nguồn nhân lực của Việt Nam thông qua việc huy động những tiềm năng vốn chưa được khai thác nhiều của phụ nữ về kỹ năng, tinh thần kinh doanh và lãnh đạo.

Điều này càng quan trọng hơn đối với Việt Nam trong bối cảnh thay đổi nhân khẩu học do già hóa dân số nhanh chóng và dân số trong độ tuổi lao động giảm dần trong tương lai. Trong bối cảnh sửa đổi Luật Việc làm, các biện pháp và quy định đáp ứng giới sẽ không chỉ mang lại lợi ích cho phụ nữ và gia đình họ mà còn có thể chuyển thành những thúc đẩy đáng kể cho tăng trưởng kinh tế hiện tại và tương lai.

► Phân tích thị trường lao động qua lăng kính giới

Tăng cường khả năng đáp ứng giới của Luật cần dựa trên việc nhìn nhận rằng nền kinh tế và thị trường lao động là các cấu trúc có sự phân chia giới mà qua đó vừa có thể tạo ra sự bất bình đẳng và các chuẩn mực tiêu cực, nhưng đồng thời, nếu có các chính sách phù hợp thì cũng có thể đạt được sự công bằng và bao trùm toàn diện.

Việt Nam đã đạt được những bước tiến ấn tượng về bình đẳng, nhưng vẫn còn nhiều hạn chế đáng kể. Phụ nữ và nam giới thường được phân hóa rõ ràng ở các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế và tập trung ở các công việc và ngành khác nhau. Trên thực tế phụ nữ thường tập trung đông hơn nhiều trong các công việc được trả lương thấp, năng suất thấp và thường có tay nghề thấp hơn². Ví dụ, một nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới cho thấy phụ nữ chiếm số lượng lớn trong các công việc dịch vụ và bán hàng ở Việt Nam, những công việc được trả lương thấp hơn đáng kể so với các công việc tập trung nhiều nam giới³. Phụ nữ cũng ít có khả năng ở vị trí ra quyết định. Chẳng hạn, năm 2022, chỉ có 16,8% vị trí quản lý cấp trung hoặc cấp cao do phụ nữ ở Việt Nam nắm giữ⁴.

Chỉ số thị trường lao động 'Tình trạng việc làm' cho thấy rõ hơn sự phân biệt giới tính. Trong các loại công việc chất lượng cao hơn như người sử dụng lao động, tỷ lệ nam giới cao hơn gấp đôi so với phụ nữ (2,8% đối với nam và 1,1%

đối với nữ). Tương tự, tỷ lệ nhân viên làm công ăn lương nam cao hơn nữ sáu điểm phần trăm (56,6% đối với nam và 50,5% đối với nữ). Ngược lại, trong nhóm lao động phụ giúp gia đình (một trong những loại công việc có chất lượng thấp nhất), phụ nữ có tỷ lệ cao hơn gấp đôi so với nam giới (lần lượt là 15,4% và 6,9%).⁵

Khi đi vào phân tích chi tiết ta sẽ có một bức tranh sâu sắc hơn về các loại hình việc làm dễ bị tổn thương (bao gồm các nhóm lao động tự làm và lao động giúp việc trong gia đình). Đáng chú ý, khu vực nông thôn có tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương cao hơn khu vực thành thị. Tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương rất cao ở một số tỉnh, phụ nữ có hơn 50% việc làm dễ bị tổn thương ở bốn vùng kinh tế. Đặc biệt phụ nữ và nam giới trong nhóm tuổi 65+ có tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương rất cao, ở mức hơn 80%.⁶

Xét theo ngành kinh tế - phụ nữ và nam giới tập trung trong các lĩnh vực và phân ngành khác nhau - thực tế chứng minh phụ nữ có nhiều khả năng làm việc trong nông nghiệp hơn nam giới (đặc biệt là trong công việc tự sản tự tiêu), mặc dù toàn bộ nền kinh tế đang chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp. Tỷ lệ phụ nữ trong các dịch vụ (nơi chất lượng công việc không đồng đều) cũng cao hơn (ở mức 38,5%), so với tỷ lệ của nam giới, (ở mức 33,2%, vào năm 2022).⁷ Hơn nữa, trong khi số lượng việc làm sản xuất cho

² UN Women-ILO-ADB, 2021. [Tổng quan về bình đẳng giới Việt Nam](#). UN Women, Hà Nội.

³ Ngân hàng Thế giới 2018. [Việc làm tương lai của Việt Nam: Khía cạnh giới](#). IBRD/Ngân hàng Thế giới. Washington.

⁴ ILO STAT truy cập tháng 12/2023

⁵ Dữ liệu STAT của ILO từ năm 2022. Truy cập Tháng 11 năm 2023.

⁶ Tính toán của Evangelia Bourmpoula dựa trên dữ liệu hài hòa của ILO từ Điều tra Lao động Việc làm Việt Nam

⁷ ILO STAT truy cập tháng 12/2023

phụ nữ tăng đáng kể trong những thập kỷ qua, nam giới vẫn có tỷ lệ việc làm cao hơn trong ngành công nghiệp ở mức 34,3%, so với 26,6% ở phụ nữ⁸.

Các hình thức phân biệt giới khác nhau, cũng như sự khác biệt về trình độ học vấn, phương thức tiếp cận với các nguồn lực và việc làm (kể cả do phân biệt đối xử), là một trong những yếu tố làm gia tăng bất bình đẳng trong tiền lương và thu nhập theo giới.

Một nghiên cứu gần đây đưa ra bằng chứng cho thấy chênh lệch lương theo giới có tính trọng số tính theo tiền lương hàng tháng là 13,7%. Khi phân tách thêm về chênh lệch trả lương hàng tháng theo nghề nghiệp, dữ liệu cho thấy rằng trong một số ngành nghề nhất định, mức chênh lệch tiền lương giữa lao động nam và nữ thậm chí gấp đôi mức trung bình. Ví dụ, chênh lệch tiền lương trung bình hàng tháng theo giới đối với lao động có kỹ năng trong nông, lâm nghiệp và thủy sản là 28,4% vào năm 2019, dù giờ làm việc tương tự và không có chênh lệch đáng kể trong trình độ

học vấn giữa phụ nữ và nam giới⁹. Báo cáo này cũng chỉ ra mức chênh lệch đáng kể trong thu nhập giữa nam và nữ. Ví dụ, đối với lao động tự làm trong một số ngành nghề nhất định như các nghề giản đơn, chênh lệch lương cao tới 54,3% và đối với nghề thủ công và các ngành nghề liên quan, chênh lệch là 53,8%.¹⁰

► Tăng cường tính bao trùm và công bằng trong luật sửa đổi

Bất bình đẳng giới vẫn còn khá phổ biến trên thị trường lao động đòi hỏi phải có cách tiếp cận toàn diện và rõ ràng để giảm và xóa bỏ những bất bình đẳng này. Nói chung, cần có các giải pháp thay đổi hệ thống sâu rộng trên nhiều lĩnh vực chính sách chứ không chỉ mỗi thông qua sửa đổi Luật Việc làm. Tuy nhiên, tăng cường khả năng đáp ứng giới của Luật tạo cơ hội quan trọng để chuyển đổi bất bình đẳng hiện có thành tăng trưởng bao trùm và công bằng. Ba trụ cột chính thúc đẩy khả năng đáp ứng giới của Luật bao gồm: (i) quy định các dữ liệu được nêu trong Luật phải được phân tổ ít nhất là theo giới; (ii) Luật quy định việc thực hiện phân tích các rào cản cụ thể về giới có thể hạn chế khả năng thụ hưởng các quyền và cơ hội của phụ nữ; và (iii) áp dụng các biện pháp đặc biệt để thúc đẩy bình đẳng thực chất trong các quy định khác nhau của pháp luật.

Đảm bảo dữ liệu có phân tổ theo giới

Thu thập dữ liệu được phân tổ theo giới đóng vai trò quan trọng trong việc theo dõi việc thực hiện Luật và xây dựng chính sách. Dữ liệu tổng hợp không cung cấp đủ chi tiết để xác định chênh lệch giới trong xu hướng thị trường lao động và đưa ra bằng chứng để xây dựng các biện pháp

khắc phục. Quy định rõ các dữ liệu được nêu trong Luật Việc làm cần phải được phân tổ theo giới, lý tưởng nhất là theo các chỉ báo về tình trạng bất lợi khác như tuổi tác, khuyết tật, dân tộc, nông thôn/ thành thị, sẽ nâng cao đáng kể năng lực của Việt Nam trong việc xác định tính dễ bị tổn thương trong thị trường lao động và xây dựng các biện pháp hòa nhập thích hợp.

Phân tích các rào cản cụ thể về giới đối với hòa nhập

Các rào cản về giới có mối tương quan phức tạp và là nền tảng tạo ra các bất bình đẳng giới nêu trên. Trong số đó có các chuẩn mực nặng nề về vai trò của phụ nữ và nam giới, từ đó được chuyển thành các lựa chọn / tiếp cận khác nhau liên quan đến các kỹ năng và công việc kỹ thuật; thiếu hụt thông tin ở phụ nữ; nhận thức và năng lực của các tổ chức thị trường lao động trong việc giải quyết chênh lệch giới còn hạn chế.

Về phía cầu, các yếu tố bao gồm phân biệt đối xử trực tiếp (trong khi Việt Nam đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc thiết lập được các cấu trúc chống phân biệt đối xử nhưng

⁸ ILO STAT truy cập tháng 12/2023

⁹ Barucci, Valentina, William Cole và Rosina Gammarano. 2021. *Giới và thị trường lao động Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên*

số liệu Điều tra Lao động Việc làm. Tóm tắt nghiên cứu. Văn phòng ILO tại Việt Nam, Hà Nội.

¹⁰ *ibid*

việc thực thi và tuân thủ vẫn là một vấn đề); phân biệt đối xử gián tiếp và quan niệm rằng phụ nữ chỉ là người có thu nhập thứ cấp, hoặc thuê phụ nữ làm việc sẽ tốn kém vì trách nhiệm thai sản; xã hội đánh giá thấp các công việc có nhiều phụ nữ làm; nơi làm việc không tính đến đầy đủ nhu cầu của người lao động có trách nhiệm gia đình hay khuyến khích chuyển đổi các chuẩn mực giới.

Các chính sách ngành¹¹ còn hạn chế về đáp ứng giới cũng là một thực tế đang gây trở ngại đến việc tiếp cận việc làm bền vững của phụ nữ. Việt Nam đang trên đà chuyển đổi cơ cấu hướng tới các công việc thâm dụng tri thức, việc làm xanh, sản xuất có giá trị gia tăng cao hơn, kỹ thuật số và các công việc có năng suất cao khác. Tăng trưởng trong các lĩnh vực này có thể sẽ được hỗ trợ bởi đầu tư công và tư, các ưu đãi, trợ cấp khác nhau, cải thiện cơ sở hạ tầng và liên kết với các hỗ trợ khác, tất cả đều có thể tích hợp các khía cạnh đáp ứng giới cụ thể¹².

Mặc dù trong tóm tắt chính sách này chưa nêu đủ được hết các rào cản về giới nhưng cũng đã nhấn mạnh rằng phụ nữ phải chịu nhiều ràng buộc hơn so với nam giới, từ trước khi họ tham gia thị trường lao động và trong suốt cuộc đời làm việc của họ.

Một khía cạnh khác về bất bình đẳng cần phải phân tích thêm là phụ nữ phải gánh vác nhiều công việc chăm sóc không được trả lương trong gia đình hơn nam giới.

Sự phân công lao động theo giới này là yếu tố quyết định chính khiến phụ nữ bị hạn chế hơn trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm và đào tạo bền vững; đồng thời cũng có thể cản trở sự phát triển nghề nghiệp; và buộc phụ nữ tạm thời tách khỏi lực lượng lao động để chăm sóc gia đình, hoặc từ bỏ hoàn toàn công việc được trả lương, do đó cũng góp phần vào việc phụ nữ có tỷ lệ bao phủ lương hưu thấp hơn khi về già. Ngoài ra, công việc chăm sóc không được trả lương này còn hạn chế phụ nữ thụ hưởng một loạt các quyền khác; Nó cản trở cơ hội tham gia vào các hoạt động xã hội, hạn chế thời gian giải trí, và có thể gây bất lợi cho sức khỏe tổng thể và hạnh phúc của họ. Phụ nữ từ các hộ gia đình nghèo và những người ở khu vực nông thôn phải đối mặt với những thách thức lớn hơn trong việc cân bằng công việc được trả lương và không được trả lương do hàng hóa và dịch vụ công cộng khó tiếp cận hơn, và sự bất cập của cơ sở hạ tầng và tiện ích ở khu vực nông thôn. Trong

khi đó công việc chăm sóc không được trả lương (ở nhà chăm con), vốn là nguồn lực quan trọng đối với một nền kinh tế vì là hoạt động tái tạo lực lượng lao động hàng ngày và lâu dài, lại thường không được tính đến đầy đủ trong hoạch định chính sách.

Một số thống kê gần đây cho thấy sự chênh lệch rất lớn trong phân bổ trách nhiệm chăm sóc tại nhà, khá điển hình ở khu vực châu Á-Thái Bình Dương. Ở Việt Nam, phụ nữ dành thời gian làm những công việc như vậy gần gấp đôi nam giới. Trung bình, phụ nữ tham gia 20,2 giờ mỗi tuần cho công việc gia đình, trong khi nam giới chỉ dành 10,7 giờ. Gần một phần năm đàn ông không dành thời gian cho các hoạt động này¹³. Điều này có nghĩa là phụ nữ sẽ không thể tiếp cận các cơ hội trong Luật Việc làm ở mức độ tương tự như nam giới, và do đó luật pháp (hoặc các chính sách) sẽ cần phải xây dựng các biện pháp thích hợp để hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ được quy định trong nhiều điều khoản.

Thông qua biện pháp đặc biệt để thúc đẩy bình đẳng thực chất

Đề xuất Luật sửa đổi đã tăng cường đáng kể các nguyên tắc không phân biệt đối xử bằng cách xây dựng các căn cứ cụ thể về cấm phân biệt đối xử, kể cả phân biệt đối xử về giới tính trong Điều 9. Có thể tăng cường đáng kể sự bình đẳng được luật hóa này bằng cách thúc đẩy *bình đẳng thực chất* thông qua các biện pháp đặc biệt. Luật Bình đẳng giới năm 2006 của Việt Nam quy định các biện pháp đặc biệt (Điều 5), để đẩy nhanh tiến trình hướng tới bình đẳng, đặc biệt là ở những nơi có sự chênh lệch lớn. Việc sử dụng các biện pháp đặc biệt tạm thời được quy định trong cả Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp) của ILO, 1958 (Số 111), theo Điều 5, cũng như Điều 4 trong Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW).

Luật Việc làm có thể quy định nhiều biện pháp cụ thể để thúc đẩy bình đẳng thực chất, bao gồm thiết lập mục tiêu cân bằng giới trong các quy định khác nhau của luật, thiết lập một số chỉ tiêu nếu cần, xây dựng kế hoạch hành động và thực hiện có đáp ứng giới, đảm bảo phân bổ nguồn lực đáp ứng giới để thực hiện, nâng cao nhận thức cộng đồng...

¹¹ ILO đang triển khai một công cụ mới về Chiến lược ngành có đáp ứng giới (GENSEC) hướng dẫn về việc đưa các mục tiêu bình đẳng vào các chính sách ngành, nhằm tối đa hóa khả năng tiếp cận việc làm bền vững cho phụ nữ, đồng thời giảm

thiểu các khía cạnh tiêu cực của quá trình chuyển đổi cơ cấu. Xin xem Esquivel, V. và Marzia Fontana, chuẩn bị xuất bản.

¹² Nguồn đã dẫn.

¹³ Barucci et.al. 2021. Nguồn đã dẫn.

Phần tiếp theo bàn thêm về các vấn đề giới trong một số quy định của luật và nêu bật các biện pháp để tăng cường đáp ứng giới.

► Các khía cạnh giới trong những quy định cụ thể

Cung cấp tín dụng

Phụ nữ thường có năng suất kinh tế thấp do khả năng tiếp cận các nguồn tín dụng hỗ trợ kém. Phụ nữ cần tiếp cận với nhiều sản phẩm tài chính bao gồm các kênh tín dụng và tiết kiệm để tối đa hóa năng lực sản xuất và củng cố tài chính gia đình. Việc ưu tiên tiếp cận tín dụng cho phụ nữ được thể hiện rõ trong các quy định về cho vay để đi làm việc ở nước ngoài, tăng cường đáng kể khả năng tiếp cận nguồn lực sản xuất quan trọng này. Cần phổ biến rộng rãi các thông tin về quyền tiếp cận các cơ hội tín dụng của phụ nữ, các tài liệu cung cấp thông tin đơn giản. Phát triển việc liên kết các chương trình cho vay vốn với các khóa học về quản lý tài chính, dịch vụ phát triển kinh doanh, cũng như phổ biến rộng rãi thông tin về đầu tư công và tư nhân trong các lĩnh vực tăng trưởng cao. Điều này sẽ giúp việc tiếp cận tín dụng có tác động lớn hơn nhiều.

Chuyển đổi nông thôn

Mặc dù Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu giảm nghèo trong một thời gian tương đối ngắn, nhưng ở khu vực nông thôn, vẫn còn nhiều vùng đặc biệt khó khăn. Tình trạng khó khăn ảnh hưởng đến cả phụ nữ và nam giới, nhưng sự thiệt thòi của phụ nữ thường nghiêm trọng hơn vì các yếu tố dựa trên giới. Một số nghiên cứu ở Việt Nam cho thấy phụ nữ ở khu vực nông thôn ít có khả năng tiếp cận các dịch vụ đào tạo và khuyến nông, gặp khó khăn hơn trong việc tiếp cận tín dụng và công nghệ, quyền sở hữu đất đai hạn chế hơn, tham gia vào các hoạt động sản xuất và cây trồng ít sinh lợi hơn, và bị hạn chế hơn trong việc tiếp cận thị trường và các thông tin khác¹⁴. Thêm vào đó, nông thôn là nơi có các chuẩn mực giới có xu hướng cứng nhắc nhất và nơi cơ sở hạ tầng không đầy đủ khiến trách nhiệm chăm sóc không được trả lương của phụ nữ tăng lên.

Các nhóm dân tộc thiểu số chủ yếu cư trú ở các vùng núi xa xôi, và phổ biến trong các phân khúc dân số nghèo nhất trong cả nước. Theo Ngân hàng Thế giới, trong số những người nghèo còn lại vào năm 2020, đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 79% mặc dù chiếm 15% dân số¹⁵. Song hành với các nỗ lực về mặt luật pháp và chính sách để thu hẹp khoảng cách giữa các cộng đồng thiểu số và các cộng đồng lớn, cần phải có sự tiếp cận toàn diện đáp ứng giới để hỗ trợ sự phát triển kinh tế xã hội của các cộng đồng dân tộc thiểu số.

Có thể tăng cường khả năng đáp ứng giới của nội dung về dịch chuyển việc làm cho lao động nông thôn thông qua việc đặt thêm các mục tiêu cho sự tham gia của phụ nữ trong tư vấn việc làm và cơ hội tín dụng, đặc biệt ưu tiên các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ và các biện pháp đáp ứng giới khác (như trợ cấp đi lại, chăm sóc trẻ em, cũng như trợ cấp để bù đắp tổn thất thu nhập hàng ngày) để đảm bảo phụ nữ tiếp cận được với đào tạo nghề (kể cả các kỹ năng phi truyền thống). Việc điều chỉnh các chương trình phát triển kỹ năng cho phụ nữ nông thôn phù hợp với nhu cầu thị trường lao động cũng rất quan trọng, khi quá trình chuyển đổi việc làm ra khỏi khu vực nông nghiệp vẫn đang tiếp tục và có nhiều việc làm chất lượng tốt hơn xuất hiện.

Chính sách việc làm công

Các chương trình việc làm công đặc biệt quan trọng đối với phụ nữ nông thôn vì chúng có thể tạo cơ hội phát triển các kỹ năng mới, tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia vào công việc chính thức và cải thiện thu nhập hộ gia đình ở nông thôn. Khi các công trình được xây dựng thông qua các chương trình đầu tư công có sự đáp ứng giới - ví dụ như thông qua việc tạo ra cơ sở hạ tầng giúp giảm bớt công việc được trả lương và không được trả lương - chúng có thể có tác động đáng kể đến việc trao quyền cho phụ nữ. **Ấn Độ** là một ví dụ điển hình nơi chương trình đảm bảo việc làm

¹⁴ Xem ví dụ UN Women 2021. [Đẩy mạnh lồng ghép giới trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới và Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025](#). UN Women, Hà Nội.

¹⁵ Ngân hàng Thế giới 2022. [Từ chặng đường cuối đến chặng đường kế tiếp – Đánh giá thực trạng nghèo và bình đẳng của Việt Nam năm 2022](#) IBRD/Ngân hàng Thế giới, Washington

nông thôn đã có tác động lớn đến phụ nữ. Nền tảng cho sự thành công của chương trình này là việc quy định trong luật các chỉ tiêu về sự tham gia của phụ nữ và tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia thông qua các hỗ trợ về chăm sóc trẻ em, trợ cấp đi lại và một số biện pháp khác¹⁶.

Nội dung về Chính sách việc làm công trong luật sửa đổi có thể đặt ra các mục tiêu hoặc chỉ tiêu cho sự tham gia của phụ nữ, và các biện pháp hỗ trợ sự tham gia của họ và đảm bảo rằng cơ sở hạ tầng và tài sản địa phương được tạo ra thông qua các chính sách này đáp ứng nhu cầu công việc được trả lương và không được trả lương của phụ nữ.

Hỗ trợ việc làm cho thanh niên

Thanh niên là một trong những nhóm có nguy cơ cao nhất khi làm các công việc phi chính thức ở Việt Nam do các đặc điểm dễ bị tổn thương của thanh niên sẽ góp phần cản trở cơ hội tìm kiếm việc làm chất lượng của họ. Các đặc điểm dễ bị tổn thương này bao gồm quá trình chuyển đổi kéo dài từ trường học sang nơi làm việc, kinh nghiệm làm việc hạn chế, cạnh tranh với người lớn tuổi trong việc tìm kiếm việc làm, hạn chế tiếp cận các nguồn lực để bắt đầu kinh doanh và thâm hụt thông tin về thị trường lao động.

Có một thực tế đáng lo ngại không kém là một số người trẻ tuổi hoàn toàn không tham gia hoạt động kinh tế. Dữ liệu thống kê của ILO¹⁷ cho thấy, mặc dù tổng tỷ lệ NEET (chỉ số không làm việc, không tham gia học hành hay các hình thức đào tạo) cho cả phụ nữ trẻ và nam giới trong độ tuổi từ 15 đến 24 đã giảm từ 14,9% năm 2021 xuống 11,3% năm 2022, nhưng chênh lệch giới vẫn còn. Tỷ lệ NEET năm 2022 là 12,7% đối với phụ nữ trẻ so với 10% đối với nam thanh niên. Số liệu trên thế giới cho thấy chênh lệch giới thường là kết quả của việc phải thực hiện trách nhiệm gia đình không được trả lương của phụ nữ và phụ nữ trẻ có nhiều khả năng phải chịu trách nhiệm chăm sóc anh chị em và người lớn tuổi hơn so với nam thanh niên, do đó bỏ qua các cơ hội thu nhập, học hành và đào tạo.

Phụ nữ trẻ cũng ít có khả năng tiếp cận với thông tin thị trường lao động hơn so với nam thanh niên, cũng như có ít kỹ năng 'theo yêu cầu' hơn và phải đối mặt với sự phân biệt đối xử và bất lợi lớn hơn trong việc tìm kiếm việc làm, đặc biệt là trong trường hợp người sử dụng lao động không muốn thuê phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ. Phụ nữ trẻ cũng ít có khả năng tham gia học nghề và các cơ hội kinh nghiệm

đào tạo làm việc khác. Những rào cản này có thể dẫn đến việc sợ tham gia vào thị trường lao động, nơi cơ hội tìm được việc làm bền vững của phụ nữ trẻ bị xói mòn theo thời gian sau một thời gian dài không tham gia hoạt động kinh tế.

Phụ nữ trẻ ở Việt Nam đã được hưởng lợi từ những bước nhảy vọt ấn tượng của đất nước về giáo dục. Tuy nhiên, họ vẫn phải đối mặt với những trở ngại trong việc gia nhập thị trường lao động, bao gồm cả sự tham gia hạn chế vào các lĩnh vực STEM mới nổi. Nội dung về Hỗ trợ việc làm cho thanh niên có thể đặt ra các chỉ tiêu cho sự tham gia của phụ nữ trẻ trong từng điều khoản, đảm bảo có thể theo dõi các kết quả chính sách thông qua dữ liệu phân tổ giới, tạo điều kiện cho phụ nữ trẻ tiếp cận các cơ hội đào tạo phi truyền thống liên quan đến các chính sách và đầu tư của ngành và lĩnh vực, và đảm bảo rằng phụ nữ trẻ được tư vấn việc làm và hỗ trợ tích lũy kinh nghiệm làm việc có đáp ứng giới.

Các chính sách hỗ trợ khác

Một loạt các hỗ trợ việc làm được quy định tại Chương II của luật sửa đổi bao gồm: người lao động lớn tuổi; những người tìm kiếm việc làm ở nước ngoài; hỗ trợ chính thức hóa kinh tế phi chính thức; và hỗ trợ ứng phó khủng hoảng. Trong mỗi nhóm này, phụ nữ là một trong những phân khúc dễ bị tổn thương nhất ở Việt Nam.

Phụ nữ lớn tuổi phải đối mặt với nguy cơ nghèo đói cao do các đợt phải dừng lao động trong suốt cuộc đời ảnh hưởng đến thu nhập và bảo hiểm lương hưu của họ. Chỉ có 16% phụ nữ trên 65 tuổi trở lên nhận lương hưu bảo hiểm xã hội, so với 27,3% nam giới. Ở độ tuổi lớn hơn, chênh lệch thậm chí còn lớn hơn¹⁸. Giá trị lương hưu của nam giới cũng cao hơn do khả năng thu nhập khác nhau của phụ nữ và nam giới trong cuộc đời làm việc của họ. Khoảng cách chênh lệch này lên tới 19,8%¹⁹. Hơn nữa, trình độ giáo dục cơ bản yếu kém hạn chế cơ hội học tập và nâng cao kỹ năng suốt đời của họ. Xu hướng già hóa nhanh chóng của Việt Nam cũng có nguy cơ khiến phụ nữ tách rời khỏi thị trường lao động để chăm sóc người thân cao tuổi trong trường hợp không có các lựa chọn chăm sóc được trả lương.

Tương tự, phụ nữ tìm kiếm việc làm ở nước ngoài phải đối mặt với những hạn chế dựa trên giới tính như trình độ kỹ năng thấp và sự tập trung vào công việc ít được đánh giá

¹⁶ Để biết thêm chi tiết, hãy xem: Chính phủ Ấn Độ, trang web của Bộ Phát triển Nông thôn. [Đạo luật Đảm bảo Việc làm Nông thôn Quốc gia Mahatma Gandhi 2005](#).

¹⁷ ILO STAT. Truy cập tháng Chín năm 2023.

¹⁸ UN Women-ILO-ADB 2021. Nguồn đã dẫn.

¹⁹ ILO 2019: [Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội](#). Văn phòng ILO tại Việt Nam.

cao và được trả lương thấp. Đối với việc làm phi chính thức, tuy tỷ lệ nam giới tham gia vào việc làm phi chính thức lớn hơn phụ nữ ở Việt Nam, phụ nữ lại tập trung vào các phân khúc thiệt thòi hơn, hoặc ở các công việc dễ bị tổn thương. Số liệu của TCTK cho thấy, tỷ lệ lao động nữ làm các công việc phi chính thức có thu nhập thấp nhiều gần gấp đôi so với nam giới (61,2% so với 35,7%).²⁰ Cuối cùng, về mặt ứng phó với khủng hoảng, đại dịch cho thấy những tác động nghiêm trọng nhất của thị trường lao động đối với phụ nữ là do sự bất bình đẳng từ trước và họ thường tập trung trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề của nền kinh tế.

Do đó, tất cả các biện pháp trong nội dung này cần phải tham chiếu rõ ràng đến nhu cầu và hạn chế của phụ nữ, và chú trọng các biện pháp để khắc phục sự chênh lệch.

Hệ thống thông tin thị trường lao động (HTTT TTLĐ)

HTTT TTLĐ đóng vai trò quan trọng giúp giám sát tất cả các chênh lệch và xu hướng giới trong thị trường lao động (bao gồm chênh lệch tiền lương và chênh lệch kỹ năng). Dự báo thị trường lao động có đáp ứng giới đặc biệt quan trọng trong bối cảnh mô hình tăng trưởng việc làm của ngành đang thay đổi. Nền kinh tế xanh, nền kinh tế kỹ thuật số và nền kinh tế chăm sóc có trả tiền được dự đoán sẽ mở rộng đáng kể. Ngoài ra, các kênh thương mại mở rộng thông qua RCEP²¹ và CPTPP²² có khả năng tạo ra cơ hội việc làm đáng kể và tăng cường sự tham gia của Việt Nam vào chuỗi cung ứng toàn cầu, bao gồm cả trong các lĩnh vực sản xuất có giá trị cao hơn và thâm dụng tri thức.

HTTT TTLĐ cần đảm bảo rằng tất cả dữ liệu được thu thập và phân tích có phân tổ theo giới. Ngoài ra, phân tích giao thoa cho phép mức độ tổng hợp sâu hơn cùng với các dấu hiệu bất lợi khác, cho phép các nhà hoạch định chính sách xác định những nhóm có nguy cơ bị bỏ lại phía sau trong sự phát triển của Việt Nam.

Phát triển kỹ năng

Phát triển kỹ năng có thể là một phương tiện quan trọng để xóa bỏ sự phân biệt trong nghề nghiệp và có thể giúp định hình lại nhận thức của xã hội về công việc của phụ nữ và nam giới. Ví dụ, thông qua tiếp tục sửa đổi các chương trình giảng dạy để xóa bỏ định kiến, đảm bảo tư vấn việc làm có đáp ứng giới, mở rộng cơ hội kỹ năng số cho phụ nữ, khuyến khích nhiều phụ nữ tham gia vào các lĩnh vực STEM, khuyến khích và đặt ra các mục tiêu và chỉ tiêu đào tạo kỹ năng phi truyền thống cho cả phụ nữ và nam giới. Các biện pháp này cũng có thể giải quyết các vấn đề liên quan đến tính chất của kỹ năng “từ phía cung” của phụ nữ, góp phần vào việc phân loại họ vào các loại nghề nghiệp được trả lương thấp hay “thường chỉ dành cho phụ nữ”. Kinh nghiệm quốc tế đã chỉ ra tầm quan trọng của việc lồng ghép các biện pháp cụ thể để tháo gỡ các rào cản giới đối với việc tiếp thu kỹ năng, ví dụ, nghiêm cấm quấy rối tình dục, khuyến khích các nhà đào tạo kỹ năng xây dựng lịch trình đào tạo linh hoạt để cho phép những người có trách nhiệm gia đình tham gia đào tạo, cũng như đảm bảo sử dụng các kỹ thuật sư phạm linh hoạt phù hợp, và nếu có liên quan, cung cấp phương tiện đi lại, chăm sóc trẻ em, chỗ ở và phụ cấp.

Dịch vụ việc làm

Tăng cường năng lực của hệ thống dịch vụ việc làm ở Việt Nam có thể hỗ trợ một số kết quả bao trùm như tạo điều kiện cho nhóm dân số không tham gia hoạt động kinh tế hay không được khuyến khích tái gia nhập thị trường lao động, trong đó có thanh niên, phụ nữ, người khuyết tật và các nhóm dân tộc thiểu số. Hệ thống dịch vụ việc làm cũng đóng một vai trò lớn tiềm năng trong việc hỗ trợ chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức và giúp phụ nữ có thu nhập thấp và các nhóm dễ bị tổn thương khác tiếp cận các cơ hội việc làm mới nổi, chuyển sang công việc có giá trị cao hơn, tạo điều kiện cho họ tái đào tạo (đặc biệt là những người có nguy cơ dịch chuyển công nghệ) và giúp phá vỡ sự phân biệt nghề nghiệp và ngành.

²⁰ Tổng cục Thống kê. 2022. [Tổng quan về lao động có làm việc phi chính thức ở Việt Nam](#).

²¹ Hiệp định Đối tác Kinh tế Toàn diện Khu vực, có hiệu lực từ năm 2022

²² Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương có hiệu lực từ năm 2018

► Kết luận

Đề xuất sửa đổi Luật Việc làm có phạm vi rộng và do đó mang lại cơ hội lớn để hỗ trợ toàn diện bình đẳng giới thông qua củng cố thể chế, cũng như các kết quả cụ thể liên quan đến các vấn đề thị trường đa dạng, từ phát triển kỹ năng, tiếp cận tín dụng, tăng cường dịch vụ việc làm, chuyển đổi việc làm ở nông thôn, hỗ trợ người lao động lớn tuổi và thanh niên, tạo điều kiện chuyển đổi lâu dài sang nền kinh tế chính thức. Có một lưu ý quan trọng trong quá trình sửa đổi là cần xác định các rào cản cụ thể về giới như công việc

chăm sóc không được trả lương có thể cản trở phụ nữ hưởng đầy đủ các quyền và cơ hội được đề xuất trong luật và ban hành các quy định thích hợp và rõ ràng để giảm thiểu các hạn chế này trong các điều khoản của Luật.

Điều này sẽ giúp Luật sửa đổi đóng góp giá trị vào việc chuyển đổi bất bình đẳng hiện có thành động lực mới của tăng trưởng bao trùm, góp phần thúc đẩy hơn nữa đà phát triển của Việt Nam.

Chi tiết liên lạc

Tổ chức Lao động Quốc tế
Văn phòng Quốc gia Việt Nam
Ngôi nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã
Hà Nội 11112, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100
E: HANOI@ilo.org
W: www.ilo.org/hanoi