



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Nghiên cứu giới hỗ trợ hoàn thiện chính sách việc làm ở Việt Nam



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland
Swiss Cooperation Office in Vietnam



Norway



Sweden
Sverige

- ▶ **Nghiên cứu giới hỗ trợ
hoàn thiện chính sách
việc làm ở Việt Nam**



Giấy phép Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Bản quyền Công khai Attribution 4.0 International. Để xem bản sao giấy phép, vui lòng truy cập <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ (sao chép và tái phân phối), điều chỉnh (tổng hợp lại, điều chỉnh và phát triển thêm dựa trên ấn phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải nêu rõ ILO là chủ sở hữu của ấn phẩm gốc và chỉ ra những thay đổi so với nội dung gốc. Không được sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO trong các bản dịch, bản điều chỉnh hoặc các tác phẩm phát sinh khác.

Ghi nguồn - Người dùng phải nêu rõ nếu có thay đổi và trích dẫn tài liệu như sau: *Nghiên cứu giới hỗ trợ hoàn thiện chính sách việc làm ở Việt Nam*, Geneva: Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, năm 2025. © ILO.

Bản dịch - Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản dịch của ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản dịch này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Bản điều chỉnh - Bản điều chỉnh của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản điều chỉnh từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản điều chỉnh này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản điều chỉnh chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản điều chỉnh. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản điều chỉnh.*

Tài liệu của bên thứ ba - Giấy phép Bản quyền Công khai này không áp dụng cho các tài liệu không thuộc bản quyền của ILO được trích dẫn trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu được ghi nhận là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc xác nhận quyền sở hữu với bên giữ bản quyền cũng như về các khiếu nại xâm phạm bản quyền. Những tranh chấp phát sinh theo giấy phép này và không thể hòa giải sẽ được giải quyết theo Quy tắc Trọng tài Thương mại Quốc tế của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên phải tuân theo mọi phán quyết trọng tài trong quy trình này và chấp nhận đó là phán quyết cuối cùng cho tranh chấp.

Mọi thắc mắc về quyền và cấp phép phải được gửi tới Nhà xuất bản ILO (Quyền và Cấp phép) theo địa chỉ rights@ilo.org. Thông tin về các ấn phẩm và tài liệu số của ILO được đăng tải tại: www.ilo.org/publns.

Nghiên cứu giới hỗ trợ hoàn thiện chính sách việc làm ở Việt Nam

ISBN: 9789220418093 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/NTSA5897>

Ấn phẩm có xuất bản bằng tiếng Anh:

Bản tiếng Anh: *Gender diagnostics in support of transforming employment frameworks in Viet Nam*

ISBN: 9789220418086 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/NTSA5897>

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm và dữ liệu của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền, hoặc vùng phân định biên giới hay ranh giới nào.

Các ý kiến và quan điểm trong ấn phẩm này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản ánh ý kiến, quan điểm hoặc chính sách của ILO.

Việc viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

► Lời nói đầu

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc thúc đẩy bình đẳng giới trên nhiều lĩnh vực, nhưng bất bình đẳng giới vẫn tồn tại trong thị trường lao động. Dù đã có những cải thiện, phụ nữ vẫn gặp nhiều rào cản trong việc tham gia đầy đủ và có chất lượng vào lực lượng lao động. Dữ liệu từ một số báo cáo cho thấy phụ nữ trung bình có thu nhập thấp hơn nam giới, tập trung nhiều trong các ngành có mức lương thấp và đối mặt với hạn chế trong phát triển nghề nghiệp. Việc chẩn đoán các vấn đề giới trong quá trình xây dựng chính sách việc làm sẽ giúp xác định và giải quyết những chênh lệch này một cách có mục tiêu và hiệu quả.

Chênh lệch lương theo giới vẫn tồn tại ở Việt Nam, trong đó phụ nữ có thu nhập thấp hơn đáng kể so với nam giới trong cùng loại công việc, đặc biệt là ở khu vực nông thôn. Mặc dù phụ nữ chiếm gần một nửa (48%) lực lượng lao động, họ chủ yếu làm việc trong các lĩnh vực kinh tế phi chính thức như dệt may, may mặc và nông nghiệp, nơi tiền lương và điều kiện làm việc thường thấp hơn mức trung bình của nền kinh tế. Trong khi đó, nam giới tập trung nhiều hơn trong các ngành có mức lương cao như xây dựng, công nghệ và tài chính—những lĩnh vực mang lại sự đảm bảo việc làm và cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt hơn.

Giải quyết những chênh lệch này đòi hỏi phân tích chẩn đoán giới để xác định nguyên nhân gốc rễ của sự chênh lệch năng suất. Phân tích này thu thập và đánh giá dữ liệu một cách có hệ thống về mô hình việc làm, chênh lệch tiền lương và sự phát triển nghề nghiệp, nhằm cung cấp bằng chứng cần thiết cho các nhà hoạch định chính sách trong việc tháo gỡ rào cản và khai thác tiềm năng của phụ nữ trong lực lượng lao động. Bên cạnh chênh lệch tiền lương, các yếu tố như hạn chế tiếp cận vai trò lãnh đạo, dịch vụ chăm sóc trẻ em không đầy đủ và các chuẩn mực giới mang tính ràng buộc cũng góp phần cản trở sự tham gia và tiến bộ của phụ nữ, qua đó ảnh hưởng đến khả năng tối đa hóa tăng trưởng kinh tế của Việt Nam.

Việc cải cách khuôn khổ việc làm đang diễn ra ở Việt Nam, bao gồm cả hoạt động sửa Luật Việc làm, là cơ hội quan trọng để thúc đẩy bình đẳng và hòa nhập trong thị trường lao động. Đã có đủ thời gian để nhìn nhận lại những bằng chứng về bất bình đẳng và mức độ dễ bị tổn thương rõ nét mà đại dịch phơi bày, cũng như những tác động nghiêm trọng hơn đối với phụ nữ do các bất bình đẳng vốn đã tồn tại từ trước. Các nhà hoạch định chính sách, nhà lập pháp, đối tác xã hội và các bên liên quan khác có thể tận dụng cơ hội này để thúc đẩy các cải cách pháp luật nhằm "xây dựng các chính sách tốt hơn và công bằng hơn", qua đó tháo gỡ những rào cản đang hạn chế lựa chọn và năng lực của phụ nữ. Điều này không chỉ mang lại lợi ích trực tiếp cho phụ nữ, giúp họ được hưởng đầy đủ quyền lợi, sự bảo vệ và cơ hội trên thị trường lao động, mà còn là động lực quan trọng cho tăng trưởng bao trùm, tạo nền tảng để Việt Nam đạt được các mục tiêu phát triển đầy tham vọng.

Báo cáo này làm nổi bật những bất bình đẳng mang tính cấu trúc mà phụ nữ phải đối mặt trong thế giới việc làm, đồng thời nhấn mạnh nhu cầu cấp thiết về những thay đổi mang tính hệ thống trên nhiều lĩnh vực chính sách. Mặc dù việc sửa đổi khung pháp lý là một bước quan trọng, nhưng để đạt được tiến bộ thực chất đòi hỏi các can thiệp toàn diện nhằm giải quyết cả những thách thức trước mắt và dài hạn. Các khuyến nghị trong báo cáo hướng đến thúc đẩy những thay đổi mang tính chuyển đổi, giúp Việt Nam khai thác tối đa tiềm năng của lực lượng lao động, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh trên trường quốc tế.

▶ Mục lục

Lời nói đầu	3
Lời cảm ơn	7
Bối cảnh	8
Cơ sở lý luận và phương pháp luận	9
Phần 1: Thực trạng bất bình đẳng giới trong thị trường lao động ở Việt Nam	11
1.1. Công việc chăm sóc không được trả lương	13
1.2. Tham gia lực lượng lao động	14
1.3. Tỷ lệ việc làm trên dân số	15
1.4. Thiếu việc làm	16
1.5. Tình trạng việc làm	16
1.6. Phân bố việc làm theo ngành	18
1.7. Bất bình đẳng giới về trình độ học vấn trong việc làm	20
Phần 2: Các vấn đề giới cụ thể trong thị trường lao động	21
2.1. Phân biệt giới tính	22
2.2. Chênh lệch mức lương theo giới	24
2.3. Bảo hiểm xã hội	25
2.4. Nghèo đói ở nông thôn	26
2.5. Thay đổi nhân khẩu học	27
2.6. Việc làm phi chính thức	29
2.7. Phát triển doanh nghiệp	30
2.8. Di cư lao động tạm thời	31
2.9. Tác động của COVID-19	32
Phần 3: Tăng cường hòa nhập trong khuôn khổ chính sách việc làm	33
3.1. Mở rộng các nguyên tắc hướng tới tương lai trong khuôn khổ chính sách việc làm	35
3.2. Thúc đẩy cách tiếp cận toàn diện trong khuôn khổ chính sách việc làm	35
3.3. Mở rộng các điều khoản chống phân biệt đối xử	36
3.4. Đảm bảo thông tin thị trường lao động có phân tổ giới	37
3.5. Tăng cường năng lực của các tổ chức dịch vụ việc làm	37
3.6. Mở rộng cơ hội tín dụng	37
3.7. Mở rộng cơ hội kỹ năng	38
Phần 4: Khuyến nghị	41
Tham khảo	44

► Biểu đồ và hình

Biểu đồ 1: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo giới tính, 2023	14
Biểu đồ 2: Việc làm so với dân số theo giới tính, 2023	15
Biểu đồ 3: Tỷ lệ thiếu việc làm tổng hợp (LU4) theo giới tính, 15+, 2022	16
Biểu đồ 4: Phân bố việc làm trong từng ngành theo giới tính, 2022	19
Biểu đồ 5a: Việc làm theo giới tính và giáo dục, 2022	20
Biểu đồ 5b: Việc làm theo giới tính, giáo dục và khu vực nông thôn/thành thị, 2022	20

► Danh sách bảng

Bảng 1: Tỷ lệ việc làm theo vị thế việc làm và giới tính, 2022	17
Bảng 2: Việc làm dễ bị tổn thương theo giới, khu vực, độ tuổi, 2022	18
Bảng 3: Tỷ lệ người dân tộc thiểu số có việc làm theo ngành, năm 2015 và 2019 so với tổng dân số (2019)	19

► Danh sách hộp

Hộp 1: Kiến trúc toàn diện cho bình đẳng giới	9
Hộp 2: Phân tích đầu vào-đầu ra để đánh giá tiềm năng tăng trưởng trong hai ngành: Tiềm năng mở rộng cơ hội việc làm bền vững cho phụ nữ trong ngành gỗ và máy móc	35

▶ Từ viết tắt

ADB	Ngân hàng Phát triển Châu Á
ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
CEACR	Ủy ban Chuyên gia về việc Áp dụng các Công ước và Khuyến nghị
CEDAW	Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ
GDP	Tổng sản phẩm trong nước
GSO	Tổng cục Thống kê
ICLS	Hội nghị Quốc tế của các Nhà thống kê Lao động
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
I-O	Phân tích đầu vào đầu ra
LĐ-TB-XH	Lao động Thương Binh và Xã hội
MSME	Các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ
NEET	Không có việc làm, giáo dục hoặc đào tạo (chỉ số thị trường lao động cho thanh niên)
SDGs	Mục tiêu Phát triển Bền vững
STEM	Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học
WEF	Diễn đàn Kinh tế Thế giới

► Lời cảm ơn

Báo cáo này được thực hiện trong khuôn khổ kỹ thuật của Chương trình Hệ sinh thái Năng suất vì Việc làm Bền vững, với sự hợp tác của Nhóm Giới trong Việc làm tại EMPLAB. Báo cáo do bà Srian Kring, chuyên gia tư vấn quốc tế, đảm nhiệm vai trò chấp bút. Ông Phạm Ngọc Toàn thực hiện phân tích đầu vào - đầu ra, và bà Evangelica Bourmpoula cung cấp dữ liệu phân tích.

Báo cáo đã được rà soát nội dung và đóng góp kỹ thuật bởi bà Valeria Esquivel và bà Valentina Barucci thuộc Bộ phận Chính sách Việc làm; bà Joni Simpson từ Văn phòng ILO tại Sri Lanka; các chuyên gia tư vấn quốc tế ông Luis Felipe Velázquez López và ông Per Ronnas; cùng với bà Gulmira Asanbaeva, bà Nguyễn Thị Lê Vân, ông Andre Gama và ông Felix Weidenkaff từ Văn phòng ILO tại Việt Nam.

Báo cáo được xuất bản trong khuôn khổ Chương trình Hệ sinh thái Năng suất vì Việc làm Bền vững của ILO được thực hiện nhờ sự hỗ trợ từ Tổng cục Kinh tế Liên bang Thụy Sĩ, Cơ quan Hợp tác Phát triển Na Uy và Cơ quan Hợp tác Phát triển Quốc tế Thụy Điển.

▶ Bối cảnh

Với bối cảnh kinh tế phát triển nhanh chóng và tầm nhìn đầy tham vọng trở thành quốc gia có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 và trở thành quốc gia phát triển vào năm 2045, Việt Nam đang tìm cách tạo ra các động lực mới cho tăng trưởng toàn diện và hiệu quả song hành với chuyển đổi khuôn khổ việc làm. Trong khi, một mặt, đất nước có thể bị sa lầy trong một cái bẫy kỹ năng thấp, mặt khác, tăng trưởng ổn định Tổng sản phẩm trong nước (GDP) hàng năm và các dấu hiệu gia tăng nhu cầu mạnh mẽ từ các lĩnh vực công nghiệp khác nhau, cho thấy rằng các mục tiêu của đất nước là chuyển sang một nền kinh tế tiên tiến, thâm dụng tri thức có thể nằm trong tầm tay. Tuy nhiên, sự thay đổi cơ cấu này sẽ không diễn ra tự động mà sẽ đòi hỏi Việt Nam phải xây dựng các cấu trúc chính sách, khung pháp lý và tăng cường thể chế cơ cấu thị trường lao động đáp ứng giới để đáp ứng nhu cầu hiện tại và tương lai về lực lượng lao động có tay nghề cao và năng động.

Việt Nam hiện đang thực hiện sửa đổi nhiều khuôn khổ luật pháp liên quan đến quản lý thị trường lao động, bao gồm cả việc sửa Luật Việc làm hiện đang được thực hiện. Chuyển đổi khuôn khổ việc làm sẽ có vai trò quan trọng trong việc định hình lại bối cảnh thị trường lao động và khắc phục các bất bình đẳng và tình trạng dễ bị tổn thương vốn đang là đặc trưng chính của việc làm của phụ nữ trong nước. Tiền đề cơ bản của báo cáo này là Việt Nam sẽ chỉ có thể đạt được các mục tiêu phát triển có tầm nhìn xa nếu thu hẹp khoảng cách thị trường lao động giữa phụ nữ và nam giới. Đã có rất nhiều bằng chứng quốc tế về phát triển chứng minh rằng phụ nữ là những người đóng góp vô giá cho tăng trưởng và phát triển kinh tế theo nhiều cách. Ví dụ, thu nhập của phụ nữ gia tăng đã được chứng minh: dẫn đến chi tiêu cao hơn cho phúc lợi trẻ em (do đó tăng cường hình thành nguồn nhân lực trong tương lai), kích thích tổng cầu, thúc đẩy công nghiệp hóa, đổi mới và tăng năng suất, và giảm nghèo trên nhiều khía cạnh. Các quốc gia không xóa bỏ rào cản giới không chỉ từ bỏ toàn bộ sự đóng góp tiềm năng của gần một nửa lực lượng lao động mà còn bỏ lỡ những đóng góp độc đáo của phụ nữ đối với sự phát triển kinh tế xã hội. Điều này thậm chí còn tạo động lực lớn hơn cho các thể chế thị trường lao động trong việc thúc đẩy tiếp cận bình đẳng với việc làm, đào tạo và nguồn lực sản xuất, cũng như đảm bảo đối xử bình đẳng trong công việc.

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã thiết lập các khung pháp lý quan trọng nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trên thị trường lao động. Bao gồm:

- Luật Bình đẳng giới năm 2006 nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới dưới mọi hình thức và quy định nam và nữ phải được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về công việc, tiền công, tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác (Điều 8);
- Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2021-2030, trong đó đặt ra các mục tiêu trong một số lĩnh vực phù hợp với các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs);
- Sửa đổi Bộ luật Lao động (2019): loại bỏ các hạn chế về việc làm của phụ nữ trong một số loại công việc cụ thể; quấy rối tình dục bị cấm; và giảm chênh lệch trong tuổi nghỉ hưu bắt buộc cho phụ nữ và nam giới.

Những tiến bộ này đã góp phần tăng hạng của Việt Nam trên các bảng xếp hạng quốc tế về bình đẳng giới. Ví dụ, vào năm 2023, Việt Nam đã tăng 11 bậc trong chỉ số Bất bình đẳng giới toàn cầu của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF), đứng thứ 72 trong số 146 quốc gia được xếp hạng và đứng ở vị trí thứ ba trong số các quốc gia thành viên ASEAN, sau Philippines và Singapore. Hộp 1 đưa ra một số nền tảng quan trọng đảm bảo xây dựng các khuôn khổ luật pháp đáp ứng giới.

► **Hộp 1: Nền tảng vững chắc hỗ trợ thúc đẩy bình đẳng giới**

Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong thiết lập nền tảng cho việc thúc đẩy bình đẳng giới thông qua các khuôn khổ pháp lý, là cơ sở cho các phương thức tiếp cận chủ động và toàn diện về bình đẳng trong khuôn khổ việc làm của đất nước.

Ví dụ, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định rằng lồng ghép bình đẳng giới là bắt buộc đối với tất cả các luật. Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (2015) yêu cầu các cơ quan soạn thảo luật phải tuân thủ các yêu cầu lồng ghép giới trong quá trình xây dựng luật của mình. Mặc dù vẫn còn nhiều khó khăn trong việc thực hiện, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐ-TB-XH) báo cáo rằng trong số 111 văn bản pháp luật được thông qua từ năm 2015 đến năm 2020, 40 văn bản đã đáp ứng yêu cầu về bình đẳng giới. Đây là một thành tựu quan trọng trong việc đảm bảo phân tích giới trong xây dựng luật (UN Women-ILO-ADB 2021).

Một số khuôn khổ pháp luật về giới quan trọng khác gồm một khuôn khổ mới về thống kê giới quốc gia đã được thông qua vào năm 2019, bộ 78 chỉ số phù hợp với các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs) của Việt Nam. Vẫn còn nhiều khó khăn liên quan đến dữ liệu, khả năng tiếp cận dữ liệu và phân tổ giới của các bộ ngành. Cơ quan chính cung cấp dữ liệu về bình đẳng giới trên thị trường lao động là Tổng cục Thống kê (GSO) đã thực hiện hai cuộc khảo sát quốc gia về tỷ lệ bạo lực đối với phụ nữ, thực hiện khảo sát sử dụng thời gian, đồng thời xuất bản Sách Thống kê Giới hai năm một lần.

Các biện pháp đặc biệt để khắc phục bất lợi của phụ nữ được quy định trong Luật Bình đẳng giới năm 2006 (Điều 5) và được ghi nhận trong cả Công ước về chống phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp) của ILO, (số 111)), và Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW), cũng đang xuất hiện nhiều hơn trong các luật. Các biện pháp này gồm đặt chỉ tiêu, mục tiêu và các ưu đãi.

Liên quan đến chống phân biệt đối xử, cấm phân biệt đối xử về giới được quy định trong Hiến pháp năm 2013 và đã xuất hiện trong một số luật. Ví dụ, Bộ luật Lao động 2019 cấm phân biệt đối xử dựa trên màu da, chủng tộc, quốc tịch, dân tộc, giới tính, tình trạng hôn nhân, mang thai, chính kiến, tình trạng khuyết tật, tình trạng HIV hoặc là đoàn viên công đoàn. Bộ luật cũng quy định các biện pháp để bảo vệ việc làm của các nhóm dễ bị tổn thương.

Dù đã đạt được nhiều tiến bộ vượt bậc, bất bình đẳng giới vẫn là một đặc điểm cố hữu của thị trường lao động ở Việt Nam. Điều này đã được bộc lộ rõ ràng qua đại dịch COVID-19, khi mà phụ nữ trên thị trường lao động phải chịu tác động nghiêm trọng hơn so với nam giới vì sự bất bình đẳng đã có từ trước và vì phụ nữ tập trung nhiều trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất.

► Cơ sở lý luận và phương pháp luận

Báo cáo này được xây dựng dựa trên công cụ hỗ trợ xây dựng chính sách quốc gia do ILO và UN Women phát triển để phân tích cấu trúc giới của một nền kinh tế. Công cụ: *Đánh giá tác động giới của Covid-19 và hỗ trợ phục hồi đáp ứng giới*¹, đưa ra các hướng dẫn để chẩn đoán và nắm bắt sự khác biệt trong khả năng tiếp cận của phụ nữ đối với các nguồn lực, nghề nghiệp và lĩnh vực. Mặc dù thiết kế ban đầu là một công cụ hỗ trợ xây dựng các giải pháp chính sách hiệu quả và lâu dài để chống lại các tác động tiêu cực về giới do đại dịch COVID-19 gây ra, nhưng công cụ này cũng có thể sử dụng trong các bối cảnh khác. Báo cáo sử dụng công cụ này để lập bản đồ bất bình đẳng giới trên thị trường lao động làm cơ sở để xây dựng các biện pháp đáp ứng giới trong khuôn khổ việc làm.

Công cụ Giới nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đánh giá phía cầu: xác định các lĩnh vực có số lượng lớn lao động nữ, cũng như các lĩnh vực có thể đầu tư để đảm bảo phụ nữ tham gia nhiều hơn vào các lĩnh vực tập trung nhiều nam giới và thường có giá trị cao hơn. Điều này giúp xác định mục tiêu đầu tư chính xác hơn và xây dựng các biện pháp chính sách và pháp lý hỗ trợ mở rộng khả năng tiếp cận cơ hội việc làm bền vững của phụ nữ. Ông Phạm Ngọc Toàn, chuyên gia từ Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐ-TB-XH) đã thực hiện phân tích đầu vào (I-O) để minh họa rõ hơn vai trò của phía cầu lao động. Phân tích I-O tập trung vào hai phân ngành (chế biến gỗ và sản xuất phụ máy móc) với mục đích dự báo nhu cầu tiềm năng trong tương lai và tỷ lệ việc làm theo giới trong hai phân ngành này.

Báo cáo này sử dụng dữ liệu sơ cấp - được tạo ra từ phân tích I-O và đánh giá các chỉ số thị trường lao động được chọn để xác định khoảng cách giới trong thị trường lao động, cũng như đánh giá các tài liệu về các vấn đề chính định hình bối cảnh thị trường lao động hiện tại.

Phần một của báo cáo chỉ ra các vấn đề chính về bất bình đẳng giới trong thị trường lao động.

Phần hai tập trung các lĩnh vực chính trong đó phụ nữ có nhiều bất lợi rõ rệt hơn.

Phần ba đề xuất các biện pháp có thể tăng cường hòa nhập vào thị trường lao động Việt Nam trong bối cảnh các chuyển đổi khung chính sách việc làm đang diễn ra mạnh mẽ. Đây là những nội dung quan trọng trong quá trình xây dựng luật, bao gồm cả Luật Việc làm hiện đang được sửa đổi.

Phần bốn đưa ra các khuyến nghị bao gồm các biện pháp ngắn hạn và giải pháp dài hạn.

¹ Công cụ này có thể được truy cập tại: https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_778847/lang-en/index.htm

▶ 1

**Các vấn đề chính
về bất bình đẳng giới
trong thị trường
lao động ở Việt Nam**



1 ► Các vấn đề chính về bất bình đẳng giới trong thị trường lao động ở Việt Nam

Trước khi đi vào xem xét các chỉ số thị trường lao động, cần đề cập đến các xu hướng lớn hơn đang định hình lại thị trường lao động ở Việt Nam và có tác động đến các điều kiện hòa nhập cho phụ nữ.

Những tiến bộ công nghệ và phát triển kinh tế nhanh chóng có khả năng làm giảm số lượng việc làm, đặc biệt là trong những phân khúc sản xuất có tỷ lệ lớn phụ nữ (thường có kỹ năng thấp). Một số lĩnh vực có thể suy giảm trong khi một số lĩnh vực mới có thể phát triển, tạo ra nhu cầu cao hơn về các kỹ năng cao hơn cũng như kỹ năng về công nghệ. Điều này mang lại cả thách thức cũng như cơ hội cho phụ nữ. Mặc dù đất nước đã đạt được những thành tựu đáng khen ngợi về bình đẳng giới trong giáo dục đại học, và tỷ lệ phụ nữ học đại học khá cao, nhưng cũng có bằng chứng cho thấy thành tích giáo dục tốt không nhất thiết sẽ có kết quả việc làm tốt hơn, và hơn nữa, phụ nữ có xu hướng thiếu kỹ năng kỹ thuật và nghề nghiệp. Đặc biệt, sự vắng mặt của phụ nữ trong các lĩnh vực Khoa học, Công Nghệ, Kỹ thuật và Toán học (STEM) khiến phụ nữ ít có khả năng tiếp cận các công việc có giá trị cao hơn.

Một xu hướng chính khác sẽ có tác động đáng kể đến việc làm của phụ nữ ở Việt Nam là xu hướng già hóa dân số nhanh chóng. Phụ nữ lớn tuổi nhiều hơn nam giới lớn tuổi ở tất cả các nhóm tuổi sau 60 tuổi ở Việt Nam (UNFPA 2021), điều này không chỉ khiến phụ nữ có nguy cơ nghèo đói khi về già vì những bất lợi tích lũy trong cả cuộc đời làm việc của mình, mà còn có thể gây áp lực lên phụ nữ trong độ tuổi lao động trong việc chăm sóc người thân cao tuổi, buộc họ phải rời khỏi thị trường lao động. Tuy nhiên, dân số già cũng có thể là một nguồn tăng trưởng việc làm nếu đầu tư vào các hệ thống chăm sóc dài hạn có chất lượng, được trả lương, từ đó sẽ thúc đẩy tạo việc làm chăm sóc được trả lương cho phụ nữ và đồng thời giải phóng những phụ nữ khác để họ có thể đi làm các công việc được trả lương khác.

Với tốc độ già hóa nhanh chưa từng có, Việt Nam phải đối mặt với một tương lai với tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động bị thu hẹp và tỷ lệ phụ thuộc ngày càng tăng. Do đó, Việt Nam không thể lãng phí nguồn nhân lực nữ, phải tận dụng tối đa tiềm năng chưa được khai thác của họ về kỹ năng, tinh thần kinh doanh và khả năng lãnh đạo, để có thể giải quyết được những hạn chế từ các chuẩn mực xã hội áp đặt và phụ nữ phải thực hiện công việc chăm sóc không được trả lương trong gia đình.

Giống như tất cả các quốc gia, Việt Nam đã trải qua sự phát triển không đồng đều và các vấn đề liên quan đến bất lợi hay lè hóa về kinh tế và xã hội. Ví dụ, sự phát triển chủ yếu tập trung ở khu vực thành thị và một số tỉnh lớn, trong khi khu vực nông thôn và một số tỉnh có nguy cơ bị "bỏ lại phía sau" theo ngôn ngữ của các Mục tiêu Phát triển Bền vững. Các nhóm phụ nữ khác nhau cũng có những hình thức bất bình đẳng khác nhau. Khi những bất lợi về giới kết hợp với các yếu tố như vị trí địa lý ở vùng nông thôn, vùng sâu vùng xa, thu nhập thấp, tình trạng khuyết tật, dân tộc hay tuổi tác, thì khả năng bị tổn thương của phụ nữ thậm chí còn nghiêm trọng hơn.

Nghiên cứu này sử dụng Công cụ Giới để nghiên cứu các chỉ số thị trường lao động nhằm cung cấp cái nhìn tổng quan về vị trí của phụ nữ trong thị trường lao động Việt Nam.

1.1. Công việc chăm sóc không được trả lương

Trên toàn cầu, công việc chăm sóc không được trả lương được coi là lý do chính dẫn đến việc phụ nữ trong độ tuổi lao động không tham gia vào lực lượng lao động (ILO 2018). Nhận định rằng đây là một trong những động lực chính của bất bình đẳng trong thị trường lao động, vấn đề về công việc chăm sóc không lương tại nhà sẽ được phân tích đầu tiên để tạo nền tảng cho các phân tích sâu hơn về các vấn đề bất bình đẳng giới trong các phần sau.

Việc tăng cường nghiên cứu về sự phụ thuộc lẫn nhau giữa lĩnh vực thị trường và lĩnh vực phi thị trường dẫn đến việc tạo ra công việc chăm sóc không được trả lương sẽ hỗ trợ tích cực cho các hoạt động xây dựng chính sách liên quan. Theo đó, công việc chăm sóc không lương là một nguồn lực sản xuất cần được công nhận (có giá trị kinh tế), vì nó đóng vai trò quan trọng trong việc tái sản xuất lực lượng lao động hàng ngày và lâu dài. Cần giảm bớt loại hình công việc này (thông qua các biện pháp tiết kiệm lao động và phát triển cơ sở hạ tầng) và phân phối lại (chia sẻ công bằng hơn thông qua các dịch vụ công và tư, cũng như tạo điều kiện cho nam giới trong gia đình đảm nhận trách nhiệm lớn hơn đối với công việc không được trả lương trong nhà)². Các can thiệp giúp giảm bớt những gánh nặng này và khuyến khích thay đổi các chuẩn mực giới sẽ không chỉ mang lại lợi ích cho phụ nữ và gia đình của họ, mà còn thúc đẩy tăng trưởng kinh tế ở hiện tại và tương lai.

Việc cần thiết phải ghi nhận vai trò của việc làm không được trả lương đã được thể hiện qua các Mục tiêu Phát triển Bền vững. Mục tiêu 5.4 trong Mục tiêu 5 về Bình đẳng giới cam kết các quốc gia công nhận và xác định công việc chăm sóc không lương và việc nội trợ là một nền tảng cần thiết cho tăng trưởng và phát triển toàn diện. Việt Nam đã phần nào thực hiện cam kết của mình thông qua Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 trong đó đặt ra mục tiêu giảm thời gian làm việc nhà không được trả lương trung bình của phụ nữ xuống còn 1,7 lần vào năm 2025 và 1,4 lần vào năm 2030 so với nam giới (Bộ LĐ-TB-XH 2021). Một hoạt động cụ thể khác đóng góp vào mục tiêu này là vào năm 2019, Tổng cục Thống kê (GSO) đã tích hợp một số câu hỏi cụ thể vào Điều tra Lao động việc làm để điều tra việc sử dụng thời gian của phụ nữ và nam giới.

Dữ liệu điều tra gần đây cho thấy có sự chênh lệch lớn trong việc thực hiện các trách nhiệm chăm sóc trong gia đình. Ở Việt Nam, phụ nữ dành thời gian gần gấp đôi so với nam giới trong công việc này. Trung bình, phụ nữ tham gia 20,2 giờ mỗi tuần để dọn dẹp nhà cửa, giặt quần áo, nấu ăn và mua sắm cho gia đình, chăm sóc gia đình, trong khi nam giới chỉ dành 10,7 giờ. Gần một phần năm nam giới hoàn toàn không dành thời gian cho các hoạt động này (Barcucci, Cole và Gammarano 2021). Với tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tương đối cao, những con số này cho thấy phụ nữ Việt Nam đang chịu gánh nặng kép về công việc được trả lương và không được trả lương.

Phụ nữ từ các hộ nghèo và nông thôn, vùng sâu vùng xa phải đối mặt với những thách thức thậm chí còn lớn hơn do việc tiếp cận hàng hóa và dịch vụ công cộng bị hạn chế, và sự thiếu hụt về cơ sở hạ tầng và tiện ích ở khu vực nông thôn.

Trong các cuộc khủng hoảng và cú sốc kinh tế, công việc chăm sóc không được trả lương có xu hướng tăng lên. Điều này được thể hiện rõ trong thời kỳ đại dịch, khi phụ nữ phải gánh thêm các trách nhiệm chăm sóc do trường học đóng cửa và các thành viên trong gia đình bị bệnh, một lần nữa nhấn mạnh rằng việc cung cấp các dịch vụ chăm sóc là rất quan trọng đối với những người lao động vừa phải đảm đương trách nhiệm gia đình vừa phải tham gia vào thị trường lao động (ILO 2021). Trong một nghiên cứu về tác động của đại dịch đối với ba quốc gia Đông Nam Á bao gồm cả Việt Nam, người ta thấy trong số các nhân viên khu vực tư nhân, phụ nữ cho biết phụ nữ dành nhiều thời gian hơn cho việc mua sắm, chuẩn bị thực phẩm và dọn

² Khuôn khổ '3R' được hình thành bởi Giáo sư Diane Elson và vẫn là nền tảng cho hành động chính sách đối với công việc chăm sóc không được trả lương. ILO sau đó đã thêm hai chữ 'R' nữa. Đầu tư vào nền kinh tế chăm sóc cũng đòi hỏi phải khen thưởng những người chăm sóc được trả lương (với an sinh xã hội phù hợp, điều kiện làm việc và mức lương xứng đáng); cũng như đảm bảo sự đại diện của họ (trong đối thoại xã hội và thương lượng tập thể).

đẹp, với 80% phụ nữ dành nhiều thời gian hơn cho việc dọn dẹp, so với 64% nam giới (Đầu tư vào phụ nữ 2020). Một số nghiên cứu khác cũng đã củng cố thêm cho các phát hiện này cho thấy trách nhiệm chăm sóc của phụ nữ tăng mạnh ở Việt Nam, các bà mẹ có nhiều khả năng bị mất việc làm hoặc giảm giờ làm việc và dành nhiều thời gian cho việc chăm sóc con cái hoặc gia đình hơn, điều này cũng góp phần khiến nhiều phụ nữ rời khỏi thị trường lao động (UN 2020).

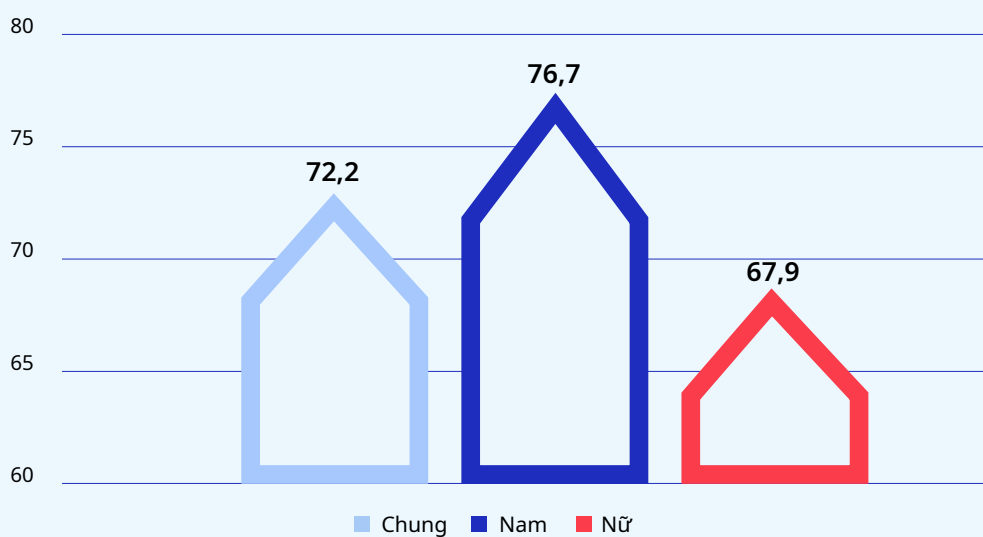
1.2. Tham gia lực lượng lao động

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao của phụ nữ là một bước tiến quan trọng đối với bình đẳng giới vì nó cho thấy phụ nữ có cơ hội kiếm sống cho bản thân và gia đình, đồng thời có thể nâng cao quyền và địa vị của họ trong gia đình. Ngoài ra, (do phụ nữ có thu nhập tăng lên), tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao đóng góp vào các thành tựu trong gần như mọi lĩnh vực phát triển bao gồm xóa đói giảm nghèo, cải thiện phúc lợi của con cái họ và chia sẻ nhiều hơn các trách nhiệm chăm sóc không được trả lương trong các hộ gia đình.

Việt Nam có lịch sử phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế cao, và trên thực tế, quá trình công nghiệp hóa phụ thuộc nhiều vào việc làm của phụ nữ, dù thường là nguồn lao động chi phí thấp. Tuy nhiên, các chuẩn mực giới phổ biến đặt nặng trách nhiệm chăm sóc của phụ nữ trong gia đình và sự kém phát triển của nền kinh tế chăm sóc được trả công, là một trong các nguyên nhân chính, bên cạnh các nguyên nhân khác, khiến phụ nữ có vị thế yếu hơn trên thị trường lao động.

Số liệu từ năm 2023 (Hình 1 bên dưới), cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ của Việt Nam là 67,9% và nam giới là 76,7%. Mặc dù tỷ lệ tham gia của phụ nữ tương đối cao so với nhiều quốc gia châu Á, nhưng chênh lệch tỷ lệ này giữa nam và nữ vẫn ở mức cao, khoảng 9%, ở Việt Nam.

► **Biểu đồ 1: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo giới tính (%), 2023**



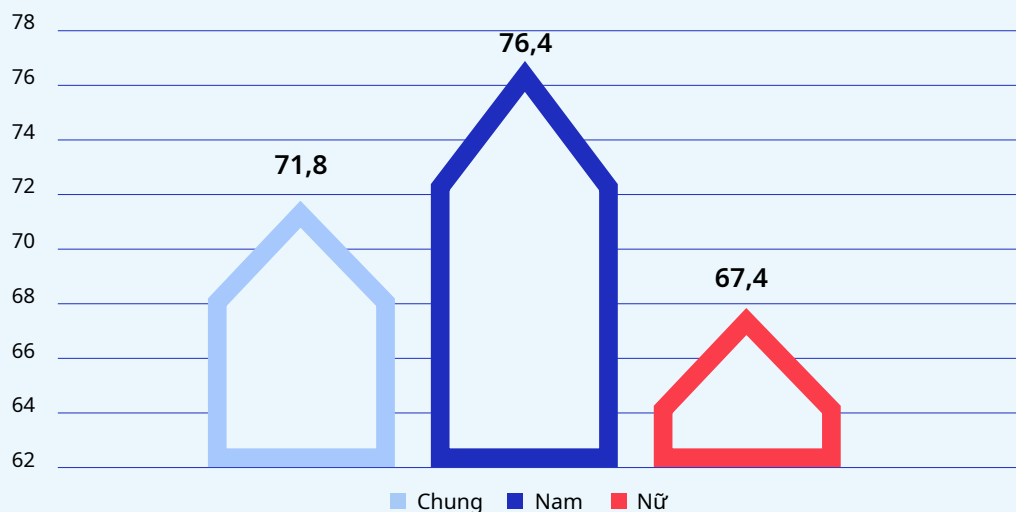
Nguồn: ILO STAT (dữ liệu ICLS 19). Truy cập Tháng Chín 2024

1.3. Tỷ lệ việc làm trên dân số

Tỷ lệ thất nghiệp ở Việt Nam là không đáng kể và cũng không có nhiều chênh lệch giữa nam và nữ (lần lượt là 1,8% và 1,5% vào năm 2023³, mặc dù tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên cao hơn đáng kể so với người cao tuổi, ở mức 6,7% đối với nam giới và 6% đối với phụ nữ từ 15-24 tuổi⁴). Chỉ số về tỷ lệ việc làm phi chính thức sẽ có ý nghĩa đánh giá tốt hơn về thị trường lao động. Tỷ lệ việc làm phi chính thức ở nam giới cao hơn so với phụ nữ, lần lượt là 70,2% và 64,9%⁵, với tổng tỷ lệ phi chính thức là 67,7% vào năm 2023.

Tỷ lệ việc làm trên dân số cũng góp phần tạo ra một bức tranh toàn diện hơn, chỉ số này thể hiện khả năng tạo cơ hội việc làm cho dân số của một nền kinh tế - tỷ lệ việc làm trên dân số càng cao thì càng có nhiều người trong dân số trong độ tuổi lao động đang làm việc. Biểu đồ 2 dưới đây là ước tính mô hình của ILO cho năm 2023, cho thấy sự chênh lệch chín điểm phần trăm giữa nam và nữ.

► Biểu đồ 2: Việc làm so với dân số theo giới tính (%), 2023



Nguồn: ILO STAT Modelled Estimate. Truy cập ngày 15 tháng 12 năm 2023

³ Dữ liệu thống kê của ILO. ICLS 19. Truy cập Tháng Chín 2024

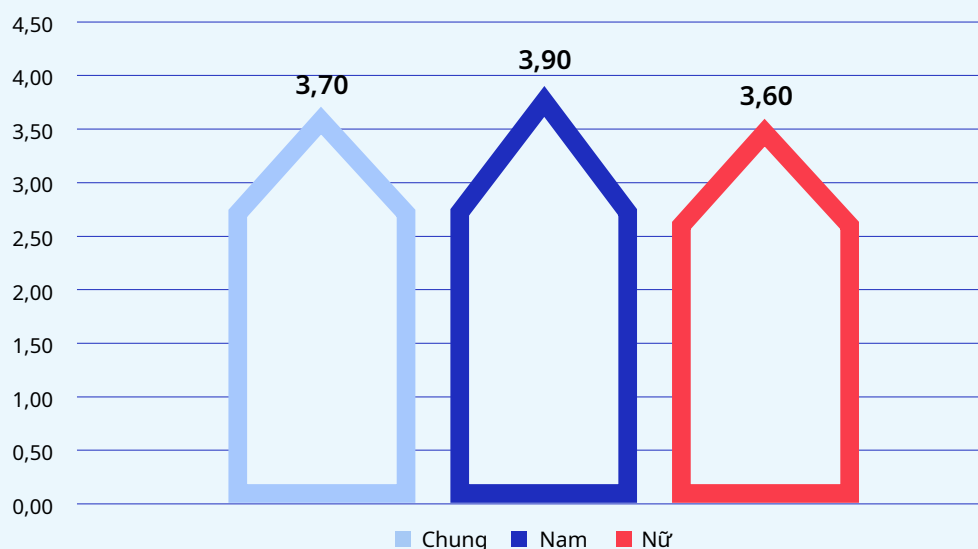
⁴ Dữ liệu thống kê của ILO. ICLS 19. Truy cập Tháng Chín 2024

⁵ Dữ liệu thống kê của ILO. ICLS 19. Truy cập Tháng Chín 2024.

1.4. Lao động thiếu việc làm

Tỷ lệ lao động thiếu việc làm cho thấy sự chênh lệch giữa cung và cầu lao động và dẫn đến tình trạng thiếu việc làm trong dân số. Có thể đo lường tỷ lệ thiếu việc làm thông qua tỷ lệ thất nghiệp liên quan đến thời gian, thiếu việc làm và lực lượng lao động tiềm năng (những người không có việc làm và mong muốn được làm việc nhưng hiện tại không có điều kiện để tích cực tìm kiếm việc làm và/ hoặc chưa sẵn sàng làm việc) (Gammarano 2018). Chỉ số LU4 là chỉ số tổng hợp tất cả các khía cạnh này và tạo thành chỉ số tỷ lệ thiếu việc làm. Hình 3 dưới đây cho thấy nam giới và phụ nữ có tỷ lệ thiếu việc làm giống nhau.

► **Biểu đồ 3: Tỷ lệ thiếu việc làm tổng hợp (LU4) theo giới tính (%), 15+, 2022**



Nguồn: ILO STAT. Truy cập ngày 23 tháng 12 năm 2023

1.5. Vị thế việc làm

Vị thế việc làm bao gồm các nhóm: lao động hưởng lương, lao động tự kinh doanh và lao động giúp việc trong gia đình. Nhóm lao động tự làm bao gồm là người sử dụng lao động, người lao động tự kinh doanh (không có nhân viên) và thành viên của hợp tác xã sản xuất.

Cơ cấu vị thế việc làm có thể là một chỉ báo tốt cho thấy mức độ phát triển của một quốc gia. Suy rộng ra, sự chuyển đổi cơ cấu thị trường lao động thường đi kèm với tăng trưởng kinh tế và tiến bộ kinh tế, dẫn đến việc thu hẹp số lượng lao động có thu nhập thấp, chủ yếu là lao động nông thôn và phi chính thức và số lượng lao động có thu nhập cao hơn và làm công ăn lương ngày càng tăng. Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương và làm công hưởng lương cao có xu hướng cho thấy sự phát triển kinh tế tiên tiến, trong khi tỷ lệ người lao động giúp việc trong gia đình và người lao động tự làm cao sẽ có xu hướng cho thấy sự phát triển kinh tế thấp và mức độ nghèo đói cao (ILO 2016).

Bảng dưới đây cho thấy sự phân biệt giới tính đáng kể theo vị thế việc làm trong nhóm lao động giúp việc trong gia đình, với phụ nữ chiếm tỷ lệ gấp đôi so với nam giới (lần lượt là 15,4% và 6,9%). Tỷ lệ nam giới là người sử dụng lao động cao hơn gấp đôi tỷ lệ phụ nữ (2,8% đối với nam giới và 1,1% đối với phụ nữ). Đối với người lao động, có khoảng cách giới tính là 6 điểm phần trăm (56,6% đối với nam giới và 50,5% đối với phụ nữ).

► **Bảng 1. Tỷ lệ việc làm theo vị thế việc làm và giới tính (%), 2022**

	Nam	Nữ	Tổng
Lao động làm công hưởng lương	56,6	50,5	53,7
Lao động làm chủ	2,8	1,1	2,0
Lao động tự làm	33,7	33,0	33,4
Lao động giúp việc trong gia đình	6,9	15,4	10,9
Tất cả	100,0	100,0	100,0

Nguồn: Tính toán của Evangelia Bourmpoula dựa trên dữ liệu vi mô hài hòa của ILO từ Khảo sát Lực lượng Lao động Việt Nam

1.5.1. Việc làm dễ bị tổn thương

Lao động tự làm và người lao động giúp việc trong gia đình cũng được bao hàm trong nhóm lao động có việc làm dễ bị tổn thương⁶. Những người này thường ít có khả năng tiếp cận các hợp đồng lao động chính thức, phúc lợi, hoặc an sinh xã hội. Họ thường đối mặt với nguy cơ cao bị rơi vào cảnh nghèo đói.

Việc chuyển từ công việc dễ bị tổn thương sang công việc được trả lương có thể là một bước tiến quan trọng hướng tới sự độc lập về kinh tế và quyền tự quyết của nhiều phụ nữ. Sự độc lập kinh tế, hoặc ít nhất là quyền đồng quyết định trong việc phân phối nguồn lực trong gia đình, đạt mức cao nhất khi phụ nữ làm công việc được trả lương hoặc làm chủ doanh nghiệp. Ngược lại, mức độ này thấp hơn khi họ là lao động tự làm và thấp nhất khi họ là lao động giúp việc trong gia đình. (ILO 2010).

Tại Việt Nam, hơn 92% người lao động tự làm không được tiếp cận với an sinh xã hội. Người lao động giúp việc trong gia đình thường hỗ trợ một thành viên trong gia đình tại một cơ sở kinh doanh hướng tới thị trường, thường là các hộ kinh doanh. Họ làm việc nhưng không được trả công định kỳ và, theo định nghĩa, thuộc nhóm lao động phi chính thức. Bảng 2 dưới đây cung cấp một bức tranh chi tiết hơn về việc làm dễ bị tổn thương, được phân chia theo giới tính, độ tuổi và khu vực. Đáng chú ý, khu vực nông thôn có tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương cao hơn khu vực thành thị. Một số tỉnh có tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương rất cao, trong đó phụ nữ chiếm hơn 50% ở bốn khu vực. Xét theo nhóm tuổi, tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương ở nam giới cao hơn ở nhóm tuổi 15-24, nhưng xu hướng này lại ngược lại ở tất cả các nhóm tuổi khác. Đặc biệt đáng lo ngại là tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương rất cao ở cả phụ nữ và nam giới trong nhóm tuổi từ 65 trở lên, với tỷ lệ vượt trên 80%.

⁶ Trong bối cảnh thị trường lao động của Việt Nam, tổng số lao động tự làm và lao động giúp việc trong gia đình có thể là một chỉ báo phù hợp về mức độ dễ tổn thương của người lao động. Tuy nhiên, dự báo này cũng có hạn chế, vì không phải tất cả những lao động này đều được coi là dễ tổn thương.

► **Bảng 2.** Việc làm dễ bị tổn thương theo giới tính, khu vực, độ tuổi, 2022.

Danh mục	Tổng (Nghìn người)			Tỷ lệ phân bố (%)			% trong tổng việc làm Tổng		
	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ	Chung	Nam	Nữ
Tổng cộng	22.384	10.931	11.454	100,0	100,0	100,0	44,2	40,6	48,4
Thành thị	6.202	2.908	3.294	27,7	26,6	28,8	33,1	30,0	36,5
Nông thôn	16.183	8.023	8.160	72,3	73,4	71,2	50,8	46,6	55,7
Theo vùng									
Trung du và miền núi phía Bắc	3.408	1.663	1.745	15,2	15,2	15,2	57,2	53,3	61,4
Đồng bằng sông Hồng	3.982	1.867	2.115	17,8	17,1	18,5	35,2	32,1	38,5
Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	4.684	2.042	2.642	20,9	18,7	23,1	45,5	37,7	54,2
Tây Nguyên	2.553	1.271	1.282	11,4	11,6	11,2	71,0	67,9	74,4
Đông Nam Bộ	2.881	1.482	1.399	12,9	13,6	12,2	28,2	27,4	29,2
Đồng bằng sông Cửu Long	4.876	2.605	2.271	21,8	23,8	19,8	52,8	49,3	57,5
Theo nhóm tuổi									
15-24	1.468	824	644	6,6	7,5	5,6	30,5	31,2	29,7
25-54	14.795	7.017	7.778	66,1	64,2	67,9	39,6	35,8	43,7
55-64	4.349	2.196	2.153	19,4	20,1	18,8	69,0	61,0	79,6
65+	1.772	893	879	7,9	8,2	7,7	85,0	81,7	88,7

ICLS19, tính cho dữ liệu sau năm 2019.

Nguồn: Tính toán của Evangelia Bourmpoula dựa trên dữ liệu vi mô hài hòa của ILO từ Khảo sát Lực lượng Lao động Việt Nam

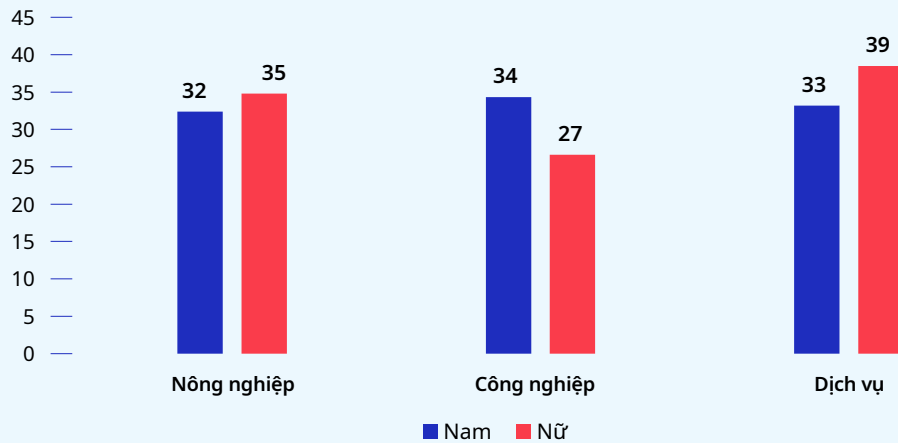
1.6. Phân bố việc làm theo ngành

Phân bố việc làm theo ngành cho thấy sự khác biệt đáng kể trong cơ cấu lao động giữa nam và nữ ở cấp độ tổng quan. Ngay cả khi quá trình chuyển dịch cơ cấu từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ diễn ra, phụ nữ vẫn có xu hướng tiếp tục làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp nhiều hơn nam giới. Hiện tượng này, được gọi là "nữ hóa nông nghiệp", thường gắn liền với các công việc tự cung tự cấp, thiếu sự ổn định kinh tế và có năng suất thấp.

Theo một báo cáo gần đây, trong chưa đầy ba thập kỷ, tỷ lệ lao động trong nông nghiệp đã giảm mạnh từ 73% xuống còn 33%. Trong khi đó, tỷ lệ lao động trong công nghiệp tăng từ 11% lên 31%, và trong lĩnh vực dịch vụ, từ 16% lên 36%. Xét về số liệu tuyệt đối, lao động ngoài nông nghiệp đã tăng từ 9,3 triệu người năm 1993 lên 35,9 triệu người vào năm 2020. Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp tiếp tục tăng đến khoảng năm 2020, nhưng sau đó suy giảm đáng kể (ILO 2023).

Hình 4 dưới đây cho thấy phụ nữ vẫn tham gia lao động trong lĩnh vực nông nghiệp với tỷ lệ cao hơn nam giới (lần lượt là 35% so với 32%). Một tỷ lệ lớn hơn nam giới đã chuyển sang làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, nơi thường có mức lương cao hơn và điều kiện làm việc tốt hơn so với hai lĩnh vực còn lại. Trong khi đó, phụ nữ chiếm tỷ lệ việc làm cao hơn trong lĩnh vực dịch vụ, nơi điều kiện làm việc và mức thu nhập có sự biến động đáng kể.

► **Biểu đồ 4: Phân bố việc làm trong từng ngành theo giới tính (%), 2022**



Nguồn: Tính toán của Evangelia Bourmpoula dựa trên dữ liệu vi mô hài hòa của ILO từ Khảo sát Lực lượng Lao động Việt Nam

Bảng 3 dưới đây minh họa sự khác biệt rõ rệt về cơ cấu nghề nghiệp giữa các nhóm dân tộc thiểu số và tổng dân số. Người dân tộc thiểu số có xu hướng tham gia nhiều hơn vào các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp, chiếm 81,9% so với 35,3% của tổng dân số. Đối với phụ nữ dân tộc thiểu số, tỷ lệ này thấp hơn đôi chút ở mức 73,3%, nhưng vẫn cao hơn gấp đôi so với tổng dân số.

► **Bảng 3. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số có việc làm theo ngành, năm 2015 và 2019 so với tổng dân số (2019)**

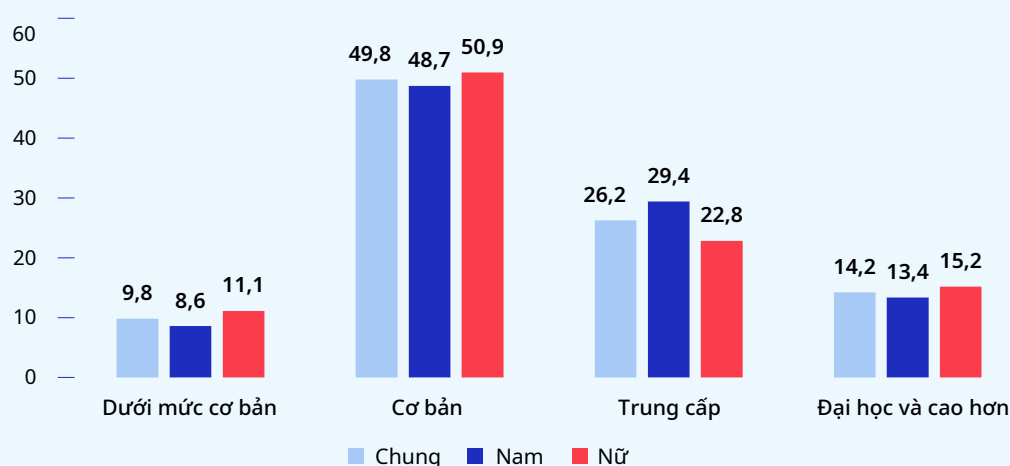
Ngành	Tổng dân số (Điều tra dân số năm 2019)	Các nhóm dân tộc (điều tra dân tộc năm 2015)	Các nhóm dân tộc (điều tra dân tộc năm 2019)
Tất cả	100,0	100,0	100,0
Nông lâm thủy sản	35,3	81,9	73,3
Sản xuất và xây dựng	29,2	8,6	14,8
Dịch vụ	35,5	9,5	11,9

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra 53 dân tộc năm 2019

1.7. Bất bình đẳng giới về trình độ học vấn giữa những người có việc làm

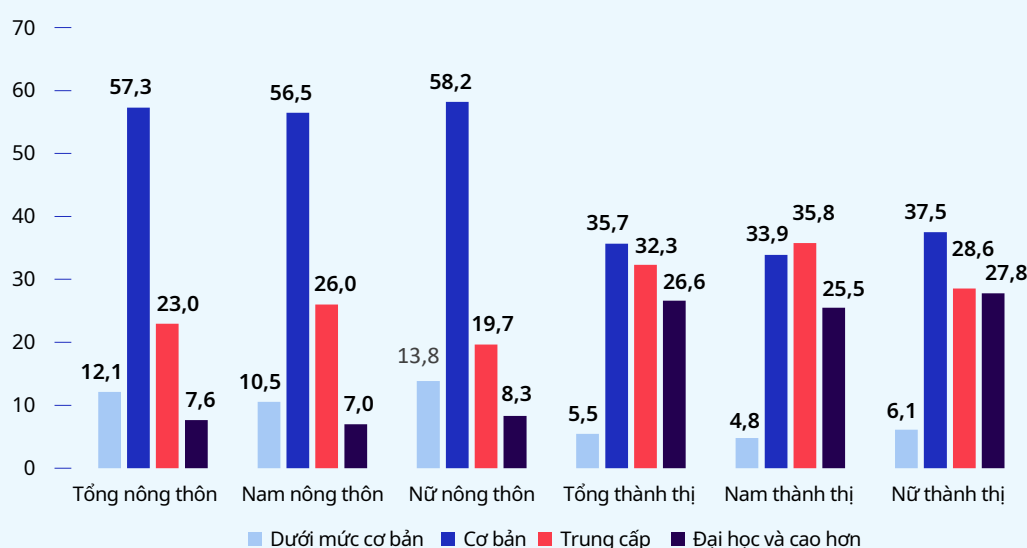
Hình 5a và 5b dưới đây minh họa sự khác biệt về trình độ học vấn giữa phụ nữ và nam giới trong lực lượng lao động. Ở các cấp độ giáo dục thấp, tỷ lệ phụ nữ có trình độ học vấn cơ bản cao hơn so với nam giới. Trình độ học vấn thấp đặc biệt phổ biến ở khu vực nông thôn đối với cả hai giới. Trong khi đó, tỷ lệ nam giới có trình độ trung cấp cao hơn phụ nữ ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Ở trình độ giáo dục cao, phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới ở cả hai khu vực.

► Biểu đồ 5a: Việc làm theo giới tính và giáo dục (%), 2022



Nguồn: Tính toán của tác giả sử dụng dữ liệu STAT của ILO

► Biểu đồ 5b: Việc làm theo giới tính, giáo dục và khu vực nông thôn/thành thị (%), 2022



Nguồn: Tính toán của tác giả sử dụng dữ liệu STAT của ILO

A smiling young woman with dark hair and bangs, wearing a light-colored collared shirt, is shown in a crowd. The image is overlaid with a large blue geometric design consisting of several triangular and quadrilateral shapes. A red triangle points towards the number 2.

▶ 2

**Các vấn đề giới
cụ thể trong
thị trường lao động**

2 ▶ Các vấn đề giới cụ thể trong thị trường lao động

Phần này phân tích một số khía cạnh quan trọng của thị trường lao động tại Việt Nam, nơi phụ nữ chịu nhiều bất lợi hơn so với nam giới. Nhiều ngành nghề trọng điểm đang đối mặt với tình trạng thiếu việc làm bền vững, ảnh hưởng đến cả nam và nữ. Việc áp dụng lăng kính giới vào phân tích thị trường lao động sẽ giúp xác định các rào cản cụ thể liên quan đến giới, từ đó tích hợp những yếu tố này vào quá trình hoạch định chính sách, hướng tới một cách tiếp cận lồng ghép giới toàn diện và hiệu quả.

2.1. Phân biệt giới tính

Phân biệt giới tính theo ngành đề cập đến sự tập trung của nam giới hoặc phụ nữ trong các lĩnh vực và phân ngành cụ thể trên thị trường lao động, trong đó phụ nữ thường tập trung nhiều hơn ở các lĩnh vực có giá trị kinh tế thấp hơn. Phân biệt nghề nghiệp phản ánh việc phụ nữ thường bị phân nhóm vào các công việc có mức lương thấp hơn và ít có mặt ở các vị trí lãnh đạo hoặc cấp cao. Những bất bình đẳng này khó có thể thay đổi nếu không có các chính sách đồng bộ. Ngay cả khi chuyển đổi cơ cấu kinh tế diễn ra và tạo ra các cơ hội mới, các xu hướng toàn cầu cho thấy phụ nữ thường bị mất việc nhiều hơn nam giới khi các lĩnh vực năng suất thấp (như nông nghiệp tự cung tự cấp và dịch vụ truyền thống) bị thu hẹp. Trong khi đó, họ ít có khả năng tiếp cận các công việc trong các lĩnh vực có năng suất cao hơn (như sản xuất đòi hỏi kỹ năng cao hoặc các ngành thâm dụng tri thức mới) (Esquivel trong ILO 2023a).

Sự tồn tại dai dẳng của phân biệt giới tính bắt nguồn từ một số yếu tố, bao gồm: sự chênh lệch giới trong giáo dục và đào tạo; sự phân biệt đối xử; sự phân phối không đồng đều công việc không được trả lương; và các định kiến sâu sắc về sự khác biệt năng lực giữa nam và nữ. Ngoài ra, các chính sách công nghiệp thiếu lăng kính giới, vốn ưu tiên các lĩnh vực do nam giới chi phối, không tạo được các điều kiện hòa nhập hiệu quả cho phụ nữ (Esquivel và Fontana 2024).

Một trong những cơ chế quan trọng để truyền tải các chuẩn mực giới là hệ thống giáo dục. Theo Ngân hàng Thế giới (2018), trẻ em gái và trẻ em trai ở Việt Nam thường có những mục tiêu nghề nghiệp khác nhau — và nếu được hỗ trợ và nâng đỡ, nữ giới sẽ đạt được các mức thu nhập cao hơn. Những mục tiêu này cũng sẽ thay đổi khi các em trưởng thành. Trong thời gian học sau trung học, nữ giới thường tập trung vào các lĩnh vực như quản lý, giáo dục và y tế, trong khi nam giới lại hướng đến các ngành công nghệ thông tin và khoa học.

Sự tham gia hạn chế của phụ nữ và trẻ em gái trong các lĩnh vực STEM cũng rất đáng chú ý, vì nhu cầu lao động trong các lĩnh vực này sẽ ngày càng tăng theo sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế. Dựa trên dữ liệu từ một nghiên cứu⁷, Liên Hợp Quốc tại Việt Nam (2023) đã nêu bật sự chênh lệch giới trong việc học tập các kỹ năng STEM. Tỷ lệ nữ sinh tốt nghiệp hoàn thành giáo dục đại học trong lĩnh vực STEM ở Việt Nam chỉ đạt 36,5%. Tại Đại học Bách khoa, hơn 78% sinh viên là nam, trong khi chỉ 22% là nữ. Ngay cả khi phụ nữ tốt nghiệp trong các lĩnh vực này, có bằng chứng cho thấy họ gặp nhiều khó khăn trong việc tham gia và duy trì công việc do các yếu tố liên quan đến giới.

Những mô hình này cho thấy sự phân biệt giới tính đã bắt đầu từ trước khi trẻ em bước vào quá trình tìm kiếm việc làm. Các định kiến giới định hình hướng đi khác nhau trong giáo dục và đào tạo cho trẻ em trai và trẻ em gái, phản ánh sự bất bình đẳng sâu rộng trên thị trường lao động. Điều này ảnh hưởng tiêu cực đến triển vọng thăng tiến nghề nghiệp và khả năng tiếp cận các công việc chất lượng cao của phụ nữ, đặc biệt khi nội dung đào tạo và giáo dục không đáp ứng được nhu cầu thực tế của thị trường lao động (ILO 2023b).

⁷ [https:// tapchicongthuong.vn/bai-viet/sinh-vien-nu-trongk-hoi-nganh-stem-tren-the-gioi-va-viet-nam-thuctrang-va-bai-hoc-83675.htm](https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/sinh-vien-nu-trongk-hoi-nganh-stem-tren-the-gioi-va-viet-nam-thuctrang-va-bai-hoc-83675.htm)

Như dữ liệu từ phần Phân bố việc làm theo ngành cho thấy, ở cấp độ tổng thể, sự phân biệt nghề nghiệp theo giới là khá rõ ràng, mặc dù không nghiêm trọng như ở một số quốc gia khác. Tuy nhiên, khi đi sâu vào chi tiết, sự phân biệt giới tính trở nên rõ rệt hơn. Trong tất cả các lĩnh vực, phụ nữ thường rơi vào các phân khúc việc làm có mức lương thấp nhất. Chẳng hạn, trong lĩnh vực nông nghiệp, phụ nữ chủ yếu làm việc tự cung tự cấp; trong lĩnh vực sản xuất, họ thường tập trung vào các vị trí yêu cầu kỹ năng thấp. Đặc biệt, trong ngành dịch vụ, sự chênh lệch về chất lượng công việc rất lớn, với những công việc gia đình – phần lớn do phụ nữ đảm nhận – nằm trong số các phân khúc được trả lương thấp nhất trên thị trường lao động.

Một báo cáo gần đây (UN Women-ILO-ADB 2021) đã chỉ ra một số bất bình đẳng giới trong lĩnh vực nông nghiệp. Cụ thể, chỉ 10% phụ nữ nông thôn được tuyển dụng trong danh mục "Lao động nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp có tay nghề", so với 15% nam giới nông thôn. Ngược lại, phụ nữ nông thôn chiếm tỷ lệ áp đảo trong nhóm lao động phổ thông (lao động sơ cấp), với 52% thuộc nhóm nghề này. Đáng chú ý, "lao động giản đơn" là nhóm nghề nghiệp có đông phụ nữ nông thôn nhất, chiếm 51% tổng số lao động nữ ở khu vực này, trong khi tỷ lệ này ở nam giới nông thôn là 43%.

Phân biệt đối xử trên thị trường lao động góp phần làm gia tăng sự bất bình đẳng giữa các ngành và nghề nghiệp. Mặc dù Điều 40 của Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính trong tuyển dụng, tình trạng này vẫn còn tồn tại. Chẳng hạn, một đánh giá của ILO về các quảng cáo tuyển dụng nhà quản lý và giám sát cấp cao cho thấy 65% trong số đó yêu cầu ứng viên phải là nam giới (ILO 2015). Phân biệt đối xử trực tiếp ngày càng hiếm gặp hơn nhờ những thay đổi trong khung pháp lý, tuy nhiên việc thực thi các quy định chống phân biệt đối xử vẫn là một thách thức lớn. Trong khi đó, các hình thức phân biệt đối xử gián tiếp, tinh vi hơn, lại khó giải quyết hơn. Ví dụ, một số nhà tuyển dụng tỏ ra miễn cưỡng khi thuê phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ hoặc những người có trách nhiệm gia đình. Ngoài ra, các cơ hội đào tạo thường được bố trí sau giờ làm việc, hoặc các tiêu chí thăng chức lại dựa trên khả năng di chuyển và làm việc nhiều giờ – những yếu tố tạo ra rào cản lớn đối với những lao động đang phải gánh vác trách nhiệm chăm sóc không được trả lương trong gia đình, chủ yếu là phụ nữ. Hơn nữa, do thiếu các chính sách linh hoạt, thân thiện với gia đình tại nơi làm việc và các dịch vụ chăm sóc trẻ em có trả lương, nhiều phụ nữ buộc phải rời bỏ lực lượng lao động hoàn toàn khi họ sinh con.

Sự thiếu vắng phụ nữ trong các vai trò ra quyết định tại Việt Nam vẫn là một thực trạng đáng chú ý. Dữ liệu từ ILO cho thấy, vào năm 2023, chỉ 21,8% các vị trí quản lý cấp trung hoặc cấp cao ở Việt Nam do phụ nữ đảm nhiệm (ILO STAT). Tương tự, tỷ lệ phụ nữ trong hội đồng quản trị của các công ty niêm yết công khai là 15,4%, và chỉ 7,8% phụ nữ giữ vai trò chủ tịch hội đồng quản trị (UN Women-ILO-ADB 2021). Mặc dù vậy, những con số này không phải là ngoại lệ trong khu vực ASEAN. Thực tế, Việt Nam đứng thứ hai trong số mười quốc gia thành viên ASEAN ở cả hai hạng mục nói trên. Tuy nhiên, một thực tế đáng lưu ý khác là 47% các công ty niêm yết tại Việt Nam hoàn toàn không có phụ nữ trong hội đồng quản trị của mình (UN Women-ILO-ADB 2021).

Mặc dù Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 đặt mục tiêu khiêm tốn với tỷ lệ nữ giới làm giám đốc hoặc chủ doanh nghiệp đạt 27% vào năm 2025 và 30% vào năm 2030, nhưng vẫn có khả năng không thể đạt được các mục tiêu này nếu thiếu các biện pháp chính sách đồng bộ và hiệu quả. Đáng chú ý, một số quốc gia trên thế giới đã áp dụng quy định bắt buộc về chỉ tiêu cho sự tham gia của phụ nữ trong hội đồng quản trị, Việt Nam cũng có thể cân nhắc lựa chọn này.

Ở cấp độ toàn cầu, phân tích của ILO cho thấy sự vắng mặt gần như hoàn toàn của phụ nữ trong các vị trí cấp cao và lãnh đạo có liên quan mật thiết đến trách nhiệm chăm sóc không được trả lương, định kiến giới, và văn hóa doanh nghiệp mang tính nam quyền. Báo cáo cũng chỉ ra rằng khi nam giới chia sẻ công bằng hơn trong các trách nhiệm gia đình, phụ nữ có nhiều cơ hội hơn để tham gia vào các vị trí quản lý.

Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của các biện pháp nhằm cân bằng trách nhiệm giữa công việc và gia đình, không chỉ tại nơi làm việc mà còn trong xã hội và gia đình. Các biện pháp tại nơi làm việc có thể bao gồm:

- Xây dựng và thực thi các chính sách tuyển dụng, giữ chân, và thăng tiến có tính đến yếu tố giới.
- Thúc đẩy bình đẳng và đa dạng tại nơi làm việc, đặc biệt là thông qua các sắp xếp làm việc linh hoạt.
- Khuyến khích nam giới đảm nhận nhiều hơn trách nhiệm gia đình bằng cách hỗ trợ tích cực các chính sách nghỉ thai sản và nghỉ phép dành cho cha mẹ.
- Xây dựng các chương trình cố vấn, tư vấn nghề nghiệp, và đào tạo để hỗ trợ phụ nữ phát triển.
- Đưa ra các mục tiêu và hạn ngạch thăng tiến, cùng các biện pháp thay đổi văn hóa tổ chức mang tính nam quyền, bao gồm nâng cao nhận thức trong tổ chức.

Nâng cao nhận thức về việc phá vỡ các vai trò giới truyền thống ở cấp độ xã hội là yếu tố đặc biệt quan trọng, bởi vì việc thay đổi các chuẩn mực cần có thời gian. Trong ngắn hạn, nhiều biện pháp có thể được thực hiện, chẳng hạn như đầu tư công và tư nhân vào nền kinh tế chăm sóc – một lĩnh vực then chốt trong việc hỗ trợ phụ nữ (và cả nam giới) cân bằng giữa công việc và cuộc sống gia đình (ILO 2023b).

Khi Việt Nam đang bước vào giai đoạn chuyển đổi cơ cấu mạnh mẽ trong nền kinh tế, hướng tới các ngành nghề thâm dụng tri thức, kỹ thuật số và xanh, công nghệ dự kiến sẽ thay thế một tỷ lệ lớn công việc sản xuất đòi hỏi kỹ năng thấp – lĩnh vực mà phụ nữ chiếm ưu thế. Do đó, điều quan trọng là cần thực hiện các biện pháp hỗ trợ để trẻ em gái và phụ nữ có thể tiếp cận và tham gia vào các kỹ năng cũng như công việc có giá trị cao hơn, đặc biệt trong các lĩnh vực phi truyền thống.

Cuối cùng, các tác động khác nhau của khủng hoảng kinh tế đối với nam giới và phụ nữ chịu ảnh hưởng đáng kể bởi mức độ phân biệt ngành nghề trong nước. Phụ nữ thường bị ảnh hưởng nặng nề hơn do vị trí của họ trong nền kinh tế. Chẳng hạn, trong đại dịch, các lĩnh vực chịu thiệt hại nghiêm trọng nhất bao gồm các ngành do phụ nữ chiếm ưu thế, như dịch vụ lưu trú và ăn uống, bán buôn và bán lẻ, công việc gia đình, cũng như các ngành sản xuất thâm dụng lao động như sản xuất may mặc (ILO 2020b).

2.2. Chênh lệch lương theo giới

Sự phân biệt ngành nghề và nghề nghiệp theo giới góp phần đáng kể vào chênh lệch lương giữa nam và nữ. Một nghiên cứu gần đây đã cung cấp bằng chứng cho thấy chênh lệch lương theo giới tính, tính trên tiền lương hàng tháng, là 13,7%. Khi phân tích chi tiết hơn theo từng nghề nghiệp, dữ liệu cho thấy trong một số ngành nghề nhất định, nhân viên nữ phải đối mặt với chênh lệch lương lớn gấp đôi mức trung bình. Ví dụ, vào năm 2019, lao động có tay nghề cao trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản có mức chênh lệch lương trung bình hàng tháng lên đến 28,4%. Điều này xảy ra mặc dù thời gian làm việc của nam và nữ tương đương nhau, và sự khác biệt về trình độ học vấn giữa hai giới là không đáng kể (Barcucci, Cole và Gammarano 2021).

Chênh lệch thu nhập theo giới thậm chí còn lớn hơn so với chênh lệch tiền lương. Chênh lệch tiền lương chỉ đo lường sự chênh lệch về thù lao giữa nam và nữ trong các công việc có lương, trong khi phần lớn công việc ở Việt Nam không phải là công việc có lương. Thay vào đó, nông dân gia đình và chủ doanh nghiệp hộ gia đình nhận thù lao qua lợi nhuận của họ (Ngân hàng Thế giới 2018). Dữ liệu từ ILO chỉ ra rằng bất bình đẳng giới trong thu nhập ở một số lĩnh vực là khá cao. Chẳng hạn, đối với người tự kinh doanh trong một số nghề cơ bản, chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ lên đến 54,3%, trong khi đối với các nghề thủ công và các ngành nghề liên quan, khoảng cách này là 53,8% (Barcucci, Cole và Gammarano 2021).

Mục tiêu 8.5 của SDG nhấn mạnh nguyên tắc trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị ngang nhau. Tuy nhiên, vẫn cần nhiều nỗ lực để có thể đạt được tiến bộ này. Một trong những biện pháp toàn diện cần thiết để thu hẹp khoảng cách là thiết lập cơ chế minh bạch về lương và xây dựng hệ thống đánh giá công việc khách quan nhằm phân bổ giá trị công việc một cách công bằng. Do phụ nữ và nam giới thường thực hiện các công việc khác nhau, có thể bị nhìn nhận theo các chuẩn mực giới khác nhau trong xã hội, việc đánh giá các yếu tố liên quan đến công việc, như kỹ năng, trình độ, nỗ lực và trách nhiệm, có thể giúp đảm bảo giá trị không có thành kiến giới đối với các ngành nghề cụ thể. Vì vậy, việc đánh giá công việc một cách khách quan là rất quan trọng trong việc xóa bỏ chênh lệch lương theo giới.

2.3. Bảo hiểm xã hội

Nghiên cứu toàn cầu do ILO thực hiện chỉ ra rằng tỷ lệ bao phủ an sinh xã hội toàn diện của phụ nữ, bao gồm đầy đủ các phúc lợi, thấp hơn 8 điểm phần trăm so với nam giới (ILO 2023b). Những khoảng cách này phản ánh và củng cố các bất bình đẳng giới khác trên thị trường lao động, bao gồm tỷ lệ làm việc bán thời gian cao hơn, công việc tạm thời, chênh lệch lương theo giới, gián đoạn công việc do trách nhiệm gia đình, tỷ lệ công việc chăm sóc không được trả lương cao hơn, cũng như vai trò của phụ nữ trong các lĩnh vực như lao động gia đình, công việc thời vụ và nông nghiệp. Thu nhập thấp và không ổn định là những yếu tố cản trở khả năng đóng góp của phụ nữ vào các hệ thống an sinh xã hội. Trong nhiều trường hợp, sự thiếu thông tin khiến nhiều phụ nữ không nhận thức được quyền lợi và cơ hội của mình để được bảo trợ xã hội, hoặc các thủ tục hành chính để tham gia quá phức tạp và tốn thời gian.

Các biện pháp cần thiết trong các chương trình an sinh xã hội phải tính đến những người lao động không có mối quan hệ lao động "tiêu chuẩn" liên tục và toàn thời gian. Ủy ban Chuyên gia về Áp dụng Công ước và Khuyến nghị của ILO (CEACR) đã ghi nhận một số phát triển quan trọng ở các quốc gia nhằm cải thiện việc hòa nhập vào các chương trình an sinh xã hội. Các biện pháp này bao gồm nới lỏng các điều kiện, như giảm thời gian làm việc cần thiết để đủ điều kiện tham gia chương trình, giảm số tiền đóng góp phải trả, cũng như giảm số lượng nhân viên cần có để nằm trong phạm vi bao phủ của an sinh xã hội (ILO 2023b). CEACR cũng khuyến khích các quốc gia thành viên ILO thực hiện các biện pháp để đảm bảo rằng thời gian nghỉ việc vì mục đích chăm sóc thành viên gia đình được tính vào thời gian đủ điều kiện để hưởng quyền lợi an sinh xã hội. Những khoảng thời gian này sẽ góp phần tăng mức phúc lợi cho cả phụ nữ và nam giới có trách nhiệm gia đình.

Các mô hình chung về khả năng tiếp cận an sinh xã hội hạn chế đối với phụ nữ cũng rõ ràng ở Việt Nam, mặc dù những thay đổi gần đây trong khung pháp lý đang dần giải quyết những thách thức này. Khả năng tiếp cận các quyền lợi bảo hiểm xã hội của phụ nữ và giá trị các khoản trợ cấp mà họ nhận được thấp hơn so với nam giới, do bất bình đẳng giới trong việc tham gia và thu nhập trên thị trường lao động (ILO 2019).

Việt Nam có cả chương trình bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện, kết hợp với nhau nhằm bao phủ toàn bộ dân số lao động trong nước, nhưng trên thực tế, phạm vi bao phủ vẫn còn hạn chế (ILO 2021a). Tuy nhiên, các cải cách chính sách gần đây đã mở rộng cơ hội cho các nhóm lao động nữ có hoàn cảnh khó khăn được tham gia bảo hiểm xã hội, bao gồm việc khuyến khích người lao động đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện (UN Women 2022).

Để thúc đẩy sự hòa nhập cần mở rộng tính đủ điều kiện cho chương trình bảo hiểm xã hội bắt buộc để bao gồm cả những người lao động có hợp đồng tối thiểu là một tháng. Chương trình này cung cấp các phúc lợi cho hưu trí, người sống sót, ốm đau, thai sản, thương tích do công việc và thất nghiệp, nhưng không bao gồm khuyết tật hoặc trợ cấp gia đình. Người lao động không thể tham gia chương trình bắt buộc có thể tham gia chương trình bảo hiểm xã hội tự nguyện, mặc dù tỷ lệ tham gia chương trình này vẫn còn thấp. Tính đến năm 2023, bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm khoảng 4% dân số lao động (với phạm vi bảo vệ hạn chế hơn), trong khi bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm khoảng 38% dân số trong độ tuổi lao động⁸.

Phân tích của ILO cho thấy tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội cao hơn ở những người lao động trẻ tuổi, nhưng giảm dần ở cả nam và nữ khi tuổi tác tăng, với phụ nữ bỏ bảo hiểm xã hội sớm hơn nam giới. Phân tích này chỉ ra rằng sự khác biệt có thể là kết quả của các mô hình tuyển dụng và sa thải lao động trong các lĩnh vực kinh tế và doanh nghiệp cụ thể, cũng như các tác động của nhóm (thế hệ trẻ có xu hướng được bảo hiểm nhiều hơn). Tuy nhiên, xu hướng này cần được nghiên cứu thêm để thiết kế các chính sách hiệu quả nhằm mở rộng phạm vi bảo hiểm (ILO 2021a).

Nhìn chung, có hai yếu tố quan trọng có thể giải thích tỷ lệ bao phủ thấp trong hệ thống bảo hiểm xã hội. Thứ nhất, nhiều lao động làm công ăn lương phi chính thức không đăng ký bảo hiểm xã hội, và người sử dụng lao động không có khả năng đóng góp cho họ. Thứ hai, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lao động có tài khoản riêng và lao động trong các doanh nghiệp gia đình nhỏ, trong đó một tỷ lệ cao là phụ

⁸ Nền tảng An sinh xã hội của ILO. Truy cập Tháng Tám năm 2024.

nữ, không được đưa vào chương trình bảo hiểm xã hội bắt buộc. Họ cũng có tỷ lệ tham gia chương trình bảo hiểm xã hội tự nguyện rất thấp do thu nhập thấp (ILO 2021a).

Về lương hưu, chỉ có 16% phụ nữ từ 65 tuổi trở lên nhận lương hưu bảo hiểm xã hội, so với 27,3% nam giới. Ở độ tuổi cao hơn, khoảng cách này thậm chí còn lớn hơn (ILO 2021a). Các trường hợp rút tiền một lần khá phổ biến trong hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng có ảnh hưởng đến phần tích lũy đóng góp. Đặc biệt đáng lo ngại là phần lớn các trường hợp rút tiền một lần là phụ nữ trẻ. Trong giai đoạn 2013–2016, phụ nữ nhận được số tiền hưu trí một lần nhiều hơn 12,8 lần so với lương hưu thông thường, trong khi nam giới chỉ nhận gấp 5,8 lần. Hầu hết các khoản tiền một lần này được rút khi phụ nữ còn trong độ tuổi sinh sản, điều này có thể phản ánh mối liên hệ giữa việc sự nghiệp của phụ nữ bị gián đoạn do sinh con và nhu cầu không được đáp ứng đầy đủ bởi các phúc lợi ngắn hạn khác, như bảo hiểm thai sản và thất nghiệp (ILO 2021a).

Việt Nam đã ứng phó với những thách thức này bằng việc sửa đổi Luật Bảo hiểm xã hội, được thông qua vào tháng 6 năm 2024 và sẽ có hiệu lực từ tháng 7 năm 2025. Những sửa đổi này không chỉ củng cố đáng kể hệ thống an sinh xã hội của đất nước mà còn có khả năng tác động tích cực đến phụ nữ, vì các sửa đổi bao gồm: (i) thúc đẩy hệ thống lương hưu đa tầng thông qua việc tích hợp lương hưu không đóng góp vào luật và tạo ra lương hưu "hỗn hợp" cho người lao động có thời gian đóng góp ngắn hơn; (ii) dự kiến sẽ có sự gia tăng đáng kể trong phạm vi bảo hiểm lương hưu, vì thời gian tối thiểu cần thiết để đủ điều kiện hưởng lương hưu được giảm từ 20 năm xuống 15 năm và giới hạn độ tuổi cho lương hưu không đóng góp được giảm từ 80 tuổi xuống 75 tuổi; (iii) Luật sửa đổi sẽ giải quyết vấn đề rút tiền một lần bằng cách khuyến khích người lao động dự trữ các khoản đóng góp của họ thay vì chọn thanh toán một lần. Các ưu đãi cho các khoản đóng góp dự trữ bao gồm cải thiện điều kiện lương hưu, bảo hiểm y tế và trợ cấp hàng tháng. Cuối cùng, (iv) Luật mở rộng phạm vi pháp lý của hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc cho các nhóm lao động mới, bao gồm chủ hộ kinh doanh, lao động bán thời gian và người quản lý doanh nghiệp và hợp tác xã không làm công ăn lương, với ước tính có khoảng 3 triệu lao động được bảo hiểm từ sự thay đổi này.

Luật sửa đổi cũng có một cải tiến đáng kể liên quan đến chế độ thai sản, phụ nữ đáp ứng các điều kiện nhất định, tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện sẽ được hưởng trợ cấp thai sản là 2 triệu đồng/con sơ sinh, do ngân sách nhà nước tài trợ, và khoản trợ cấp này không yêu cầu người tham gia phải đóng nhiều hơn mức hiện hành quy định.

2.3.1. Chế độ thai sản

Theo UN Women (2022), hệ thống trợ cấp thai sản của Việt Nam được ghi nhận là một trong những hệ thống hào phóng nhất so với các quốc gia khác trong ASEAN, về thời gian nghỉ phép và phụ cấp. Tuy nhiên, vào năm 2019, chỉ có 30% phụ nữ trong lực lượng lao động được bảo hiểm thai sản. Không phải tất cả phụ nữ đều tham gia lực lượng lao động, vì vậy mức độ bảo vệ thực tế còn thấp hơn. Khác với lương hưu, nơi có quyền lợi không đóng góp, trong trợ cấp thai sản, phụ nữ không có bảo hiểm sẽ không có giải pháp thay thế không đóng góp. Việc thiếu bảo vệ thai sản không chỉ ảnh hưởng đến thu nhập và quỹ đạo công việc của phụ nữ mà còn tác động đến hạnh phúc của bà mẹ và trẻ em, cũng như của gia đình nói chung (ILO 2021a).

2.4. Nghèo đói ở nông thôn

Mặc dù Việt Nam đã đạt được những bước tiến đáng kể trong việc giảm nghèo trong một thời gian ngắn, nhưng vẫn còn những khu vực nông thôn đặc biệt thiếu thốn. Khu vực này có cơ sở hạ tầng không đầy đủ, việc tiếp cận hàng hóa và dịch vụ công cộng còn hạn chế, và cơ hội kiếm thu nhập ổn định ít ỏi. Năng suất thường thấp do khả năng tiếp cận hạn chế với nhiều loại tài nguyên. Những yếu tố này ảnh hưởng đến cả phụ nữ và nam giới ở các cộng đồng nông thôn, nhưng tình trạng phụ nữ bị gạt ra ngoài lề càng trở nên rõ rệt do những yếu tố dựa trên giới, như khả năng tiếp cận đất đai, công nghệ, thông tin thị trường, dịch vụ khuyến nông và tín dụng thường kém hơn. Các khu vực nông thôn cũng tuân thủ nghiêm ngặt hơn các chuẩn mực giới truyền thống, dẫn đến việc thiếu đầu tư vào giáo dục và kỹ năng cho trẻ em gái và phụ nữ,

cùng với gánh nặng lớn hơn về trách nhiệm chăm sóc không được trả lương trong gia đình. Tình trạng này càng trở nên nghiêm trọng hơn do cơ sở hạ tầng không đủ, làm gia tăng tình trạng nghèo đói về thời gian của phụ nữ và hạn chế khả năng kiếm thu nhập đầy đủ của họ.

Các nhóm dân tộc thiểu số chủ yếu cư trú ở các vùng núi xa xôi, và phổ biến trong các nhóm dân cư nghèo nhất trong cả nước. Theo Ngân hàng Thế giới, trong số những người nghèo còn lại vào năm 2020, dân tộc thiểu số chiếm 79% mặc dù chiếm 15% dân số (Ngân hàng Thế giới 2022). Phụ nữ dân tộc thiểu số có những bất lợi phức tạp liên quan đến nơi cư trú ở nông thôn/vùng xa, giới tính và dân tộc, khiến họ dễ bị tổn thương nghiêm trọng. Chính phủ đã nhận ra tầm quan trọng của việc thu hẹp khoảng cách giữa các cộng đồng thiểu số và đa số, và một số luật và chính sách ưu đãi cho các nhóm thiểu số, bao gồm cả các chương trình trợ giúp xã hội. Bất chấp sự phân mảnh và một số thách thức trong thực hiện, một số cộng đồng đã tìm ra con đường thoát nghèo (Ngân hàng Thế giới 2022). Tuy nhiên, cần có một cách tiếp cận toàn diện, nhạy cảm về văn hóa và phù hợp với giới trên quy mô lớn để đảm bảo sự phát triển kinh tế xã hội bao trùm của các cộng đồng thiểu số.

Vì phụ nữ nông thôn thường vừa đảm nhận vai trò quản lý các hộ gia đình phức tạp vừa phải tìm cách tạo thu nhập, sinh kế, nên cần mở ra nhiều cơ hội hơn để giúp họ tiếp cận các mức thu nhập cao hơn trong chuỗi giá trị, đồng thời hỗ trợ để tham gia vào các phân khúc lao động giá trị cao này. Tương tự, khi nông nghiệp tiếp tục giảm khả năng tạo việc làm, các cơ hội việc làm ngoài nông nghiệp cần được thúc đẩy để hấp thụ lực lượng lao động dư thừa tại nông thôn. Điều này sẽ góp phần đạt được mục tiêu của Chiến lược Bình đẳng Giới Quốc gia giai đoạn 2021-2030, đó là giảm tỷ lệ lao động nữ trong lĩnh vực nông nghiệp xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030.

2.5. Thay đổi nhân khẩu học

(i) Người lao động lớn tuổi

Việt Nam đang trên đà già hóa nhanh chóng, điều này sẽ có tác động đáng kể đến lực lượng lao động, với dân số trong độ tuổi lao động giảm và tỷ lệ phụ thuộc gia tăng. Dự báo dân số của Tổng cục Thống kê (GSO) đến năm 2069 cho thấy, theo giả định sinh trung bình, số người cao tuổi trên 60 tuổi sẽ đạt 17,28 triệu (chiếm 16,53% tổng dân số) vào năm 2029; 22,29 triệu người (20,21% tổng dân số) vào năm 2038; 28,61 triệu người (24,88% tổng dân số) vào năm 2049; và 31,69 triệu người (27,11% tổng dân số) vào năm 2069 (Tổng cục Thống kê 2021). Phụ nữ Việt Nam có tuổi thọ cao hơn, đạt 76,3 tuổi, so với tuổi thọ trung bình toàn cầu của phụ nữ là 74,3 tuổi, và có khoảng cách giới tính 5 năm so với nam giới, với tuổi thọ trung bình của nam giới là 71 tuổi.

Khoảng 35% người cao tuổi vẫn tiếp tục làm việc. Tuy nhiên, phần lớn trong số họ là những lao động dễ bị tổn thương, như lao động tự kinh doanh hoặc lao động gia đình (GSO 2021). Phân tích của Ban Thư ký ASEAN chỉ ra rằng phụ nữ lớn tuổi bị ảnh hưởng không cân xứng bởi việc làm phi chính thức trong khu vực, với tỷ lệ trên 95% ở ba quốc gia, bao gồm cả Việt Nam (Ban Thư ký ASEAN 2022).

Lao động nữ lớn tuổi thường phải đối mặt với nhiều hình thức bất lợi ngoài giới tính, bao gồm phân biệt tuổi tác, thiếu dịch vụ chăm sóc, dễ bị bóc lột, thu nhập thấp hơn, trình độ học vấn hạn chế, chênh lệch lương theo giới, điều kiện làm việc không tốt và thu nhập không ổn định. Hơn nữa, những lao động lớn tuổi thường gặp khó khăn trong việc tiếp cận các chương trình tín dụng, và do đó hạn chế tiềm năng phát triển doanh nghiệp của họ và khiến họ mắc kẹt trong công việc có thu nhập thấp. Do hầu hết các chương trình đào tạo lại và tái triển khai đều tập trung vào người lao động trẻ, lao động lớn tuổi có ít cơ hội để cải thiện kỹ năng trong giai đoạn sau của cuộc đời.

Theo khảo sát của Ngân hàng Phát triển Châu Á năm 2021, 7,4% người cao tuổi ở Việt Nam sống trong các hộ gia đình nghèo, trong đó phụ nữ và những người sống tại khu vực nông thôn chiếm tỷ lệ cao hơn. Một cuộc khảo sát trước đó vào năm 2011 cho thấy, mặc dù tỷ lệ biết chữ toàn quốc đạt 95%, chỉ một nửa số người cao tuổi biết chữ, tỷ lệ người từ 80 tuổi trở lên biết chữ chỉ đạt 27%. Tỷ lệ biết chữ cũng chênh lệch đáng kể giữa nam và nữ, với 69% nam giới biết chữ so với chỉ 39% ở phụ nữ (ADB 2022).

Già hóa dân số cũng ảnh hưởng đến tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ và gia tăng áp lực đối với nền kinh tế chăm sóc. Trong bối cảnh thiếu các cơ sở chăm sóc có trả phí, trách nhiệm chăm sóc người cao tuổi thường đặt lên vai phụ nữ trưởng thành trong gia đình, điều này có thể cản trở họ tham gia vào các cơ hội việc làm, giáo dục hoặc đào tạo, đồng thời gây áp lực lớn lên thu nhập của hộ gia đình. Ngoài ra, xã hội thường kỳ vọng rằng phụ nữ lớn tuổi sẽ đảm nhận vai trò chăm sóc cho thế hệ trẻ hoặc vợ/chồng, bất chấp tình trạng sức khỏe của họ.

Theo ADB, việc cung cấp dịch vụ chăm sóc cho người cao tuổi hiện chưa được công nhận là một nghề chính thức ở Việt Nam, dẫn đến việc các thỏa thuận chăm sóc không chính thức và không được quy định trở thành tiêu chuẩn phổ biến (ADB 2022). Điều này tạo ra cơ hội lớn để mở rộng việc làm trong lĩnh vực chăm sóc nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng. Việc phát triển một nền kinh tế chăm sóc toàn diện, chất lượng cao và giá cả phải chăng sẽ cần đến các biện pháp như cải thiện chính sách đào tạo và công nhận tiêu chuẩn nghề nghiệp cho người chăm sóc; xây dựng và tăng cường quản lý hệ thống dịch vụ chăm sóc xã hội; thúc đẩy quan hệ đối tác công tư trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc xã hội; và mở rộng các dịch vụ chăm sóc sáng tạo dựa vào cộng đồng (UNFPA 2019).

Phụ nữ lớn tuổi, với những bất lợi đã tích lũy trong suốt cuộc đời, cần được hỗ trợ trong nhiều lĩnh vực để duy trì hoạt động kinh tế nếu họ có khả năng và sẵn sàng, đồng thời bảo vệ quyền lợi, nhân phẩm và hạnh phúc của họ. Trước tốc độ già hóa nhanh chóng ở Việt Nam, việc đưa ra các chiến lược khẩn cấp nhằm khuyến khích sự tham gia kinh tế liên tục của lao động lớn tuổi, đặc biệt là phụ nữ, là điều cần thiết. Về mặt tích cực, việc tiếp tục làm việc có thể giúp phụ nữ lớn tuổi gia tăng sự độc lập về tài chính, mang lại cảm giác hài lòng trong cuộc sống, củng cố địa vị trong gia đình và cải thiện khả năng nhận thức. Tuy nhiên, mặt tiêu cực không thể bỏ qua, khi điều kiện làm việc kém chất lượng, sự phân biệt đối xử, lạm dụng, hoặc áp lực từ nhiều trách nhiệm gia đình có thể ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe thể chất và tinh thần của họ.

Một số quốc gia có những thay đổi nhân khẩu học tương tự, như Singapore, Malaysia và Thái Lan, đã triển khai nhiều chiến lược khác nhau để thúc đẩy một quá trình già hóa tích cực. Các chiến lược này bao gồm: cung cấp ưu đãi thuế và trợ cấp tiền lương cho người sử dụng lao động thuê nhiều lao động lớn tuổi hơn; hỗ trợ đào tạo lại và nâng cao kỹ năng với các chương trình được trợ cấp; cung cấp dịch vụ tư vấn và giới thiệu việc làm riêng cho người lao động lớn tuổi thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm công; và ban hành các quy định pháp luật nhằm ngăn chặn phân biệt đối xử về tuổi tác.

Việt Nam có thể cần tìm hiểu các biện pháp chính sách để tạo cơ hội kinh tế lớn hơn cho người lao động lớn tuổi, đồng thời giải quyết vấn đề phân biệt đối xử về tuổi tác đối với tất cả người lao động lớn tuổi, và đặc biệt là phụ nữ. Việc xây dựng chiến lược cho phụ nữ và nam giới lớn tuổi nên xem xét sự khác biệt quan trọng giữa các nhóm lớn tuổi (chẳng hạn như dân cư nông thôn, nhóm dân tộc thiểu số, người khuyết tật) và thiết kế các biện pháp phù hợp để hòa nhập họ.

(ii) Thanh niên

Một tương lai thịnh vượng và công bằng phụ thuộc vào việc khai thác năng lực, sự lãnh đạo và sáng tạo của thanh niên, bao gồm cả phụ nữ và nam giới trẻ, nhằm thúc đẩy các mục tiêu phát triển của Việt Nam. Tuy nhiên, nhiều thanh niên trong nước đang phải đối mặt với những bất ổn và thách thức, gây cản trở sự tham gia đầy đủ và bình đẳng của họ vào nền kinh tế. Theo Tổng cục Thống kê (2022), nhóm thanh niên từ 15 đến 19 tuổi là một trong những nhóm có nguy cơ cao làm việc trong khu vực phi chính thức. Thanh niên phải đối mặt với một số rào cản cụ thể, ảnh hưởng đến cơ hội tìm kiếm việc làm chất lượng của họ, bao gồm quá trình chuyển tiếp kéo dài từ trường học sang nơi làm việc, kinh nghiệm làm việc hạn chế, cạnh tranh với người lớn trong việc tìm việc, hạn chế trong việc tiếp cận các nguồn lực để khởi nghiệp và thiếu thông tin về thị trường lao động.

Một xu hướng tích cực là tỷ lệ thanh niên hoàn toàn không tham gia vào các hoạt động kinh tế, giáo dục hoặc đào tạo (NEET) đang có xu hướng giảm. Tỷ lệ này trong nhóm thanh niên từ 15 đến 24 tuổi đã giảm từ 14,9% vào năm 2021 xuống còn 10,8% vào năm 2023, mặc dù vẫn tồn tại khoảng cách giới đáng kể. Năm 2023, tỷ lệ NEET ở phụ nữ trẻ là 11,8%, cao hơn so với 9,9% ở nam thanh niên. Các nghiên cứu trên toàn cầu cho thấy khoảng cách giới này thường bắt nguồn từ gánh nặng trách nhiệm gia đình không được

trả lương mà phụ nữ phải đảm nhận. Phụ nữ trẻ có xu hướng chịu trách nhiệm chăm sóc anh chị em và người lớn tuổi nhiều hơn nam thanh niên, dẫn đến việc họ bỏ lỡ cơ hội tham gia giáo dục, nâng cao kỹ năng, và tạo thu nhập cao hơn.

Phụ nữ trẻ thường gặp nhiều hạn chế hơn so với nam thanh niên trong việc tiếp cận thông tin thị trường lao động, thiếu các kỹ năng "theo yêu cầu", và phải đối mặt với sự phân biệt đối xử nghiêm trọng hơn khi tìm việc làm. Điều này đặc biệt đúng trong trường hợp người sử dụng lao động ngần ngại thuê phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ. Bên cạnh đó, phụ nữ trẻ cũng ít có cơ hội tham gia vào các chương trình học nghề hoặc trải nghiệm đào tạo công việc thực tiễn. Những rào cản này có thể dẫn đến tình trạng "sợ thị trường lao động", nơi mà cơ hội tìm được việc làm bền vững của phụ nữ trẻ ngày càng suy giảm do thời gian dài không tham gia vào các hoạt động kinh tế.

Một điểm sáng đáng chú ý là Việt Nam đã đạt được tỷ lệ giáo dục trung học cơ sở gần như bình đẳng, với 102,3% trẻ em gái và 98,4% trẻ em trai hoàn thành cấp học này vào năm 2022⁹. Ngoài ra, trẻ em gái có tỷ lệ nhập học ở cấp trung học phổ thông cao hơn nam sinh, lần lượt là 76,7% so với 67,7% vào năm 2019. Tuy nhiên, tỷ lệ này thấp hơn đáng kể đối với trẻ em gái và trẻ em trai dân tộc thiểu số, chỉ đạt 50,9% và 43,4% (UN Women-ILO-ADB 2021). Những dữ liệu này nhấn mạnh sự cần thiết phải có các biện pháp hiệu quả để giữ chân nam sinh ở trường sau cấp trung học cơ sở. Đồng thời, cần chú trọng đến các giải pháp có mục tiêu nhằm hỗ trợ cả trẻ em gái và nam sinh thuộc các nhóm dân tộc thiểu số tiếp tục học tập. Đáng chú ý, mặc dù phụ nữ trẻ đạt được những tiến bộ đáng kể trong giáo dục, nhưng điều này chưa chắc đã giúp họ gia nhập thị trường lao động một cách thuận lợi hơn.

Cần thiết lập các gói hỗ trợ việc làm toàn diện, có tính đến yếu tố giới, nhằm đáp ứng nhu cầu của cả phụ nữ và nam giới. Mặc dù Việt Nam đã phát triển một số chính sách việc làm dành cho thanh niên, nhưng quy mô các thách thức mà họ phải đối mặt đòi hỏi sự mở rộng đáng kể về các biện pháp và nguồn lực. Quan trọng hơn, cần xem xét lại các chính sách hiện có dưới góc độ bình đẳng giới để đảm bảo hiệu quả và tính công bằng.

2.6. Việc làm phi chính thức

Để đạt được mục tiêu có thu nhập trung bình cao vào năm 2030 Việt Nam phải đẩy nhanh tiến độ giảm thiểu việc làm phi chính thức, hiện chiếm khoảng hai phần ba tổng số việc làm. Nhờ quá trình chuyển đổi cơ cấu khỏi nông nghiệp, Việt Nam đã đạt được những kết quả đáng khích lệ trong việc giảm việc làm phi chính thức trong những năm gần đây. Trong thập kỷ qua, Việt Nam đã thực hiện nhiều cải cách khung pháp lý, nhằm đưa các nhóm lao động từng bị thiệt thòi vào diện được bảo vệ bởi pháp luật.

Tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình chuyển đổi bền vững sang nền kinh tế chính thức đòi hỏi phải áp dụng một cách tiếp cận toàn diện, đa chính sách. Hướng dẫn từ Khuyến nghị năm 2015 của ILO về Chuyển đổi từ nền kinh tế phi chính thức sang kinh tế chính thức (số 204) và các kinh nghiệm quốc tế phong phú cho thấy các chiến lược hiệu quả đều dựa trên việc thúc đẩy sự chuyển dịch sang nền kinh tế chính thức. Các biện pháp điển hình bao gồm tăng cường khả năng tiếp cận tài chính, thị trường, hợp đồng lao động trong lĩnh vực công, công nghệ, kỹ năng, cũng như các ưu đãi tài chính cho doanh nhân. Ngoài ra, cần có các biện pháp nâng cao năng lực cho các chủ thể trong nền kinh tế phi chính thức, tăng cường nhận thức và áp dụng các biện pháp răn đe phù hợp (như phạt) để hạn chế hoạt động phi chính thức. Các chiến lược này cần được điều chỉnh linh hoạt, đáp ứng sự đa dạng của nền kinh tế phi chính thức và giải quyết đặc thù của các yếu tố phi chính thức trong từng lĩnh vực, ngành nghề và loại hình công việc khác nhau.

Việt Nam thông qua các khuyến nghị từ¹⁰ Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế lần thứ 19 và 20 (ICLS)

⁹ World Bank Gender Data Portal. Cập nhật tháng 8 năm 2024

¹⁰ Các khuyến nghị từ Hội nghị Thống kê Lao động Quốc tế (ICLS) lần thứ 19 cung cấp thông tin chi tiết hơn về các hình thức làm việc khác nhau, bao gồm mô tả rõ hơn các hoạt động không được trả lương vốn trước đây chưa được đo lường. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong việc thu hẹp khoảng trống dữ liệu giới trong lĩnh vực việc làm. Trong khi đó, các khuyến nghị từ ICLS lần thứ 20 đưa ra phân tích chi tiết về việc làm phi chính thức, bao gồm việc giới thiệu loại hình "nhà thầu phụ". Định nghĩa mới này cung cấp thêm thông tin về việc sử dụng nhà thầu phụ, sự chuyển giao rủi ro kinh tế sang người lao động, khả năng tiếp cận an sinh xã hội, và bức tranh tổng thể của thị trường lao động, đặc biệt khi số lượng nhà thầu phụ đang gia tăng.

đã giúp Việt Nam thu thập dữ liệu chính xác hơn về phi chính thức, phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế. Sử dụng dữ liệu từ năm 2020-2021, các phân tích thống kê của GSO đã giúp làm sáng tỏ sự phức tạp, đa dạng và các yếu tố rủi ro đối với việc làm phi chính thức, bao gồm các khía cạnh liên quan đến nông thôn có ảnh hưởng lớn (hơn ba phần tư việc làm nông thôn là phi chính thức) và hơn 90% việc làm trong nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, xây dựng và hộ gia đình là phi chính thức. Dữ liệu cho thấy mối tương quan hình chữ V giữa độ tuổi và việc làm phi chính thức, với những người lao động rất trẻ và người lao động lớn tuổi có nguy cơ làm việc phi chính thức cao hơn nhiều, nhưng rõ ràng là vì những lý do khác nhau. Tương tự, dữ liệu cho thấy mối tương quan chặt chẽ giữa kỹ năng thấp và việc làm phi chính thức. Một số chênh lệch giới là rõ ràng. Ví dụ, mặc dù có nhiều nam giới hơn phụ nữ làm việc phi chính thức, tỷ lệ lao động nữ làm việc phi chính thức có thu nhập thấp gần gấp đôi so với nam giới (61,2% so với 35,7%) (Tổng cục Thống kê 2022).

Nghiên cứu của ILSSA đã xác định các khía cạnh giới đáng chú ý, cho thấy phụ nữ chủ yếu tập trung vào các phân khúc có năng suất và thu nhập thấp nhất. Trong giai đoạn đại dịch, tỷ lệ việc làm phi chính thức của phụ nữ tăng nhanh hơn so với nam giới (ILO và ILSSA, 2024). Sự chênh lệch giới tính cũng thể hiện rõ trong cơ cấu việc làm theo ngành, với lao động nữ phi chính thức tập trung chủ yếu vào khu vực dịch vụ (chiếm 41,68%) và khu vực nông, lâm nghiệp, thủy sản (41,47%). Ngược lại, chỉ một tỷ lệ nhỏ lao động nữ phi chính thức làm việc trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng (16,85%).

Số lao động nam phi chính thức khá bằng nhau ở cả 3 ngành, lớn nhất là khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản (chiếm 38,35% tổng số lao động nam có việc làm phi chính thức), tiếp theo là khu vực công nghiệp - xây dựng (31,28%) và khu vực dịch vụ (30,37%) (ILO và ILSSA, 2024). Khoảng cách giới khá lớn trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ. Tỷ lệ lao động nam phi chính thức trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng cao hơn 14,42% so với lao động nữ phi chính thức, trong khi ở khu vực dịch vụ, tỷ lệ lao động nam phi chính thức thấp hơn 11,3% so với lao động nữ.

Việc xây dựng các phản ứng chính sách nhằm hỗ trợ quá trình chuyển đổi lâu dài khỏi việc làm phi chính thức cho cả phụ nữ và nam giới đòi hỏi cần phân tích sâu hơn về dữ liệu để xác định các động lực cụ thể của việc làm phi chính thức, bao gồm cả những ràng buộc về giới trong các lĩnh vực và nghề nghiệp khác nhau. Cam kết của GSO trong việc cung cấp thông tin cập nhật hàng quý về số liệu thống kê việc làm phi chính thức đã tăng cường đáng kể năng lực của quốc gia trong việc phân tích các xu hướng và yếu tố quyết định, từ đó đưa ra các phản ứng chính sách phù hợp cho các khu vực, nghề nghiệp và nhóm lao động phi chính thức khác nhau.

2.7. Phát triển doanh nghiệp

Phát triển doanh nghiệp là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng việc làm ở Việt Nam, do đó cần có sự phối hợp và điều chỉnh với khuôn khổ chính sách việc làm, đặc biệt trong các lĩnh vực như phát triển kỹ năng, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, tuân thủ các quy định lao động, cùng các chiến lược nâng cao năng suất lao động và thúc đẩy chính thức hóa nền kinh tế phi chính thức. Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2018 đã đưa ra nhiều ưu đãi cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa, bao gồm tiếp cận tín dụng, ưu đãi thuê đất, phát triển nguồn nhân lực, cùng nhiều lĩnh vực khác.

Dựa trên số liệu thống kê chính thức, có khoảng 650.000 doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam vào tháng 12/2020. Phần lớn trong số này (68,7%) là các doanh nghiệp siêu nhỏ, với tối đa 10 nhân viên; 25% khác là các doanh nghiệp nhỏ, có tối đa 100 nhân viên; khoảng 3,6% có quy mô trung bình, có tối đa 200 nhân viên; và khoảng 2,7% còn lại là các công ty lớn. Phụ nữ sở hữu 17% tổng số công ty ở Việt Nam (Bialus et al 2022).

Cả phụ nữ và nam giới đều đối mặt với những hạn chế trong việc phát triển doanh nghiệp. Tuy nhiên, tiềm năng của phụ nữ trong việc xây dựng các doanh nghiệp định hướng tăng trưởng thường bị cản trở nhiều hơn do khả năng tiếp cận hạn chế với các nguồn lực sản xuất, sự thiếu hụt thông tin, áp lực từ trách nhiệm công việc không được trả lương, và năng suất thấp, ảnh hưởng đến khả năng đóng thuế cũng như tham gia bảo hiểm xã hội của họ. Những rào cản đặc thù về giới này cần được xem xét trong các nỗ lực phối hợp khuôn khổ việc làm với chiến lược phát triển doanh nghiệp, chính sách công nghiệp và ngành.

2.8. Di cư lao động tạm thời

Các yếu tố cung và cầu tiếp tục thúc đẩy sự gia tăng di cư lao động tạm thời của người lao động Việt Nam. Về phía cung, phụ nữ vẫn gặp khó khăn trong việc tiếp cận các cơ hội việc làm bền vững tại cộng đồng địa phương. Thêm vào đó, công việc trong nước chủ yếu có mức lương thấp nên nhiều phụ nữ phải tìm kiếm việc làm ở nước ngoài. Về phía cầu, tình trạng thiếu hụt lao động ngày càng gia tăng trong khu vực ASEAN, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của lĩnh vực công việc chăm sóc được trả lương. Xu hướng này một phần bắt nguồn từ tình trạng già hóa dân số nhanh chóng tại các quốc gia tiếp nhận lao động.

Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc nhận diện các rào cản và thách thức mà phụ nữ và nam giới gặp phải khi tiếp cận di cư an toàn, có quy định nhằm đạt được việc làm bền vững. Tuy nhiên, phụ nữ di cư vẫn đối mặt với nhiều rủi ro và dễ bị tổn thương hơn nam giới, bao gồm nguy cơ bị buôn người để kết hôn hoặc mại dâm, thay thế hợp đồng lao động, lừa đảo trong quá trình tuyển dụng, hạn chế tiếp cận bảo hiểm xã hội, bị kiểm soát di chuyển, giữ hộ chiếu tại các quốc gia tiếp nhận, điều kiện chỗ ở kém chất lượng và không an toàn, cũng như các hành vi quấy rối tình dục và bạo lực dựa trên giới.

Luật Người Lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, sau sửa đổi đã mang lại nhiều biện pháp bảo vệ tốt hơn cho người lao động Việt Nam tìm kiếm việc làm tạm thời ở nước ngoài. Đáng chú ý, việc loại bỏ phí môi giới đối với các công ty tuyển dụng và cấm thu phí từ người lao động thông qua các cơ quan công quyền đã giúp giảm nguy cơ bóc lột, bao gồm lao động cưỡng bức và buôn người. Luật cũng quy định rõ các quyền của người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc ép buộc lao động, bao gồm quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không bị phạt. Ngoài ra, các công ty tuyển dụng có thể bị thu hồi giấy phép nếu sử dụng các phương thức tuyển dụng gian lận.

Ngoài ra, trong khuôn khổ khóa đào tạo trước khi xuất cảnh, các cơ quan tuyển dụng được yêu cầu cung cấp kiến thức và kỹ năng về phòng chống lao động cưỡng bức, buôn người, xâm hại tình dục và bạo lực trên cơ sở giới. Những biện pháp này mang lại sự hỗ trợ tốt hơn cho cả lao động nam và nữ nhập cư, đặc biệt là phụ nữ, do họ dễ bị bóc lột hơn trong các lĩnh vực tập trung nhiều lao động nữ, chẳng hạn như công việc giúp việc gia đình.

Sự phân biệt nghề nghiệp thường thấy giữa các nhóm lao động di cư cho thấy lao động nữ thường tập trung vào một số ít lĩnh vực có mức lương thấp hơn và điều kiện làm việc kém đảm bảo. Trong trường hợp làm công việc giúp việc gia đình, họ thường bị cô lập trong các hộ gia đình riêng lẻ. Ngoài ra, phụ nữ có ít cơ hội để tiếp cận các điểm đến có thu nhập cao hơn so với nam giới, như Hàn Quốc và Nhật Bản.

Những thách thức này càng trầm trọng hơn bởi sự chênh lệch giới trong giáo dục, kỹ năng và các chuẩn mực văn hóa, vốn ảnh hưởng đến địa vị của phụ nữ. Phụ nữ di cư trở về đôi khi phải đối mặt với sự kỳ thị và gặp nhiều khó khăn hơn trong việc tìm kiếm việc làm tại quê nhà. Điều này có thể dẫn đến một vòng luẩn quẩn của việc di cư tạm thời lặp đi lặp lại do thiếu cơ hội việc làm trong cộng đồng của họ.

Đại dịch đã làm trầm trọng thêm sự chênh lệch giới và bất bình đẳng cấu trúc đối với người lao động di cư. Mặc dù cả lao động nam và nữ di cư đều đối mặt với nhiều rủi ro nghiêm trọng, phụ nữ, đặc biệt là những người không có giấy tờ hoặc thuộc các nhóm dễ bị tổn thương khác như dân tộc thiểu số và người lớn tuổi, thường phải chịu những tổn thương nghiêm trọng hơn (ILO 2021b). Những tác động bất lợi của đại dịch đối với người lao động di cư nói chung, và phụ nữ nói riêng, nhấn mạnh sự cần thiết phải xây dựng các cơ chế chuẩn bị và ứng phó khẩn cấp toàn diện, đồng thời đảm bảo yếu tố giới được lồng ghép vào các chính sách và thể chế di cư, thỏa thuận song phương và mạng lưới khu vực.

2.9. Tác động của COVID-19

Việt Nam đã thực hiện các biện pháp sớm và nghiêm ngặt để kiểm soát virus, nhờ đó các tác động trong giai đoạn đầu không nghiêm trọng như ở một số quốc gia khác. Nền kinh tế Việt Nam phục hồi tương đối mạnh mẽ và là một trong số ít quốc gia vẫn đạt được tăng trưởng dương vào các năm 2020 và 2021. Tuy nhiên, đất nước vẫn không tránh khỏi những tác động tàn phá về sức khỏe và kinh tế do cuộc khủng hoảng gây ra. Tương tự như các quốc gia khác, phụ nữ ở Việt Nam phải gánh chịu nhiều hơn các tác động tiêu cực, cả trong công việc được trả lương và các công việc không được trả lương.

Một đánh giá của ILO (2020b) cho thấy phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong các lĩnh vực bị ảnh hưởng nặng nề nhất tại Việt Nam. Không chỉ chiếm hơn một nửa lực lượng lao động trong ba trong số năm lĩnh vực chịu tác động nghiêm trọng, phụ nữ còn chiếm đa số tuyệt đối khi tính tổng lực lượng lao động trong cả năm lĩnh vực này. Phụ nữ chiếm tỷ lệ cao trong một số phân ngành bị giảm sản lượng, như bán lẻ, nơi phụ nữ chiếm 64% lực lượng lao động, và sản xuất hàng may mặc, với hơn 77% lao động là nữ. Ngoài ra, phụ nữ cũng thường làm việc trong các phân khúc dễ bị tổn thương nhất của những ngành này. Dữ liệu cho thấy khoảng 2 triệu lao động giúp việc cho gia đình đang làm việc trong các lĩnh vực có rủi ro cao nhất, và một phần lớn trong số đó có khả năng là phụ nữ.

Một đánh giá nhanh do Liên Hợp Quốc thực hiện tại Việt Nam vào tháng 9 năm 2020 đã chỉ ra những tác động tiêu cực đáng kể của đại dịch đối với phụ nữ. Đặc biệt, phụ nữ phải đối mặt với nguy cơ phơi nhiễm virus cao hơn do tính chất các ngành nghề họ tham gia, chẳng hạn như lĩnh vực y tế. Đánh giá này cũng cho thấy các doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ (MSME) do phụ nữ lãnh đạo chịu mức giảm doanh thu lớn hơn một chút so với các doanh nghiệp do nam giới lãnh đạo. Tuy nhiên, các doanh nghiệp hộ gia đình do phụ nữ và nam giới lãnh đạo đều ghi nhận mức giảm doanh thu tương đương. Ngoài ra, phụ nữ, những người chiếm phần lớn lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp thâm dụng lao động như giày dép, may mặc và điện tử, đã chịu ảnh hưởng nghiêm trọng bởi tình trạng mất việc làm, cùng với gánh nặng gia tăng từ các nhiệm vụ chăm sóc gia đình (UN 2020).

Mặc dù đại dịch gây ra những hậu quả tàn khốc, nhưng cũng được coi là một động lực thúc đẩy sự thay đổi. Đại dịch phơi bày rõ hơn những bất bình đẳng tiềm ẩn từ trước, vốn làm trầm trọng thêm các tác động đối với phụ nữ, giúp việc xây dựng các chính sách và quy định có nhiều lưu ý hơn đối với các vấn đề này. Đây là cơ hội để giải quyết một cách toàn diện phạm vi và chiều sâu của những hạn chế mà phụ nữ phải đối mặt trên thị trường lao động.

Một điểm quan trọng thứ hai cần đưa ra liên quan đến đại dịch và các cuộc khủng hoảng nói chung là có thể sẽ còn nhiều cú sốc nghiêm trọng nữa trong tương lai, và do đó việc xây dựng khả năng phục hồi trong thị trường lao động và vượt qua các hố sâu bất bình đẳng càng trở nên quan trọng hơn.

Phần 1 và 2 phân tích một số chỉ số thị trường lao động và một số lĩnh vực mà phụ nữ có nhiều bất lợi nghiêm trọng. Các phân tích nhấn mạnh rằng về chất lượng việc làm, phụ nữ có kinh nghiệm, cơ hội và kết quả rất khác so với nam giới, mặc dù hiển nhiên các kết quả thị trường lao động tốt hơn sẽ có lợi cho cả phụ nữ và nam giới trong tất cả các lĩnh vực. Những bất lợi cụ thể của phụ nữ thường bắt nguồn từ các chuẩn mực văn hóa xã hội liên quan đến sự phân công lao động theo giới trong gia đình và trong thế giới việc làm, và vẫn ăn sâu vào cấu trúc việc làm.

Phần tiếp theo sẽ tập trung vào một số biện pháp có thể hỗ trợ sự hòa nhập nhiều hơn vào thị trường lao động, thông qua quá trình chuyển đổi khuôn khổ chính sách việc làm và sửa đổi các chính sách liên quan.

▶ 3

**Tăng cường
lồng ghép giới
vào khuôn khổ
chính sách việc làm**



3 ► Tăng cường lồng ghép giới vào khuôn khổ chính sách việc làm

Như đã nêu trong phần giới thiệu, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc thiết lập một cấu trúc pháp lý vững chắc cho việc lồng ghép giới vào xây dựng chính sách, pháp luật. Luật Bình đẳng giới năm 2006 áp dụng cách tiếp cận toàn diện nhằm xóa bỏ phân biệt đối xử trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, đồng thời thúc đẩy lồng ghép giới trong các ngành của chính phủ và hệ thống pháp luật. Việc nhấn mạnh bình đẳng giới trong pháp luật được củng cố thông qua Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (sửa đổi năm 2020), trong đó quy định việc lồng ghép giới vào tất cả các văn bản quy phạm pháp luật (Điều 5). Luật Tổ chức Chính phủ (2015) cũng xác định bình đẳng giới là một nguyên tắc tổ chức cốt lõi của Chính phủ, đồng thời quy định cụ thể nghĩa vụ của nhà nước trong việc bảo đảm bình đẳng giới. Ngoài ra, Luật Ngân sách nhà nước sửa đổi (2015) quy định việc phân bổ ngân sách phải ưu tiên thực hiện mục tiêu bình đẳng giới và yêu cầu xây dựng Ngân sách bình đẳng giới trong dự toán ngân sách nhà nước hàng năm. Bên cạnh đó, Luật Thống kê (sửa đổi năm 2015) đã tích hợp một số chỉ số về phát triển giới vào Bộ chỉ số quốc gia.

Trong tám năm qua, nhiều sửa đổi đối với luật hiện hành và việc ban hành các luật mới đã đưa ra các điều khoản cụ thể nhằm thúc đẩy bình đẳng giới. Ví dụ, Bộ luật Hình sự (sửa đổi năm 2017) mở rộng quyền của phụ nữ trong các vấn đề liên quan đến lạm dụng tình dục và buôn người. Luật Trợ giúp pháp lý (2017) quy định trẻ em gái và phụ nữ được tiếp cận trợ giúp pháp lý miễn phí do nhà nước cung cấp. Luật Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa (2017) ưu tiên hỗ trợ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ, đặc biệt trong lĩnh vực khởi nghiệp, sản xuất, và kinh doanh. Bên cạnh đó, Luật Giáo dục sửa đổi (2019) yêu cầu các chương trình giáo dục phải thúc đẩy bình đẳng giới, bao gồm việc loại bỏ định kiến giới trong chương trình giảng dạy và sách giáo khoa.

Quan trọng hơn, từ góc độ tiêu chuẩn thúc đẩy bình đẳng trên thị trường lao động, Bộ luật Lao động sửa đổi (2019) đã đưa ra nhiều quy định nhằm bảo đảm quyền bình đẳng giữa lao động nam và nữ. Các quy định này bao gồm việc chống phân biệt đối xử trong tuyển dụng, hợp đồng lao động, tiền lương, giờ làm việc và an toàn lao động. Bộ luật cũng loại bỏ các quy định mang tính phân biệt giới hạn phụ nữ tham gia một số ngành nghề, thiết lập các biện pháp nghiêm ngặt để phòng chống quấy rối tình dục và thu hẹp khoảng cách giới trong độ tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ.

Các công cụ quan trọng khác điều chỉnh thị trường lao động bao gồm Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo Hợp đồng (2020), với các biện pháp hỗ trợ bình đẳng giới trong mọi hoạt động liên quan đến việc đưa người lao động ra nước ngoài làm việc. Luật này cũng đưa ra các điều khoản nhằm nâng cao nhận thức về giới trong các cơ quan tuyển dụng, đồng thời thiết lập các biện pháp ngăn chặn buôn người, bóc lột và lạm dụng. Bên cạnh đó, Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi (dự kiến có hiệu lực vào năm 2025) nhằm mở rộng phạm vi bao phủ, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho phụ nữ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện (như đã đề cập trong mục 2.3).

Hiện nay, việc sửa đổi Luật Việc làm đang mở ra cơ hội mới để Việt Nam tăng cường các quy định về không phân biệt đối xử, đồng thời thúc đẩy bình đẳng giới trong thế giới việc làm nhằm đảm bảo quyền con người và công lý. Mục này đề xuất các biện pháp và nguyên tắc nhằm hỗ trợ nỗ lực của Việt Nam trong việc thúc đẩy hòa nhập, không chỉ trong quá trình sửa đổi Luật Việc làm mà còn trong toàn bộ khung pháp lý điều chỉnh thị trường lao động.

3.1. Mở rộng các nguyên tắc hướng tới tương lai trong khuôn khổ chính sách việc làm

Trên toàn cầu, các luật và chính sách việc làm ngày càng được xây dựng để giải quyết rõ ràng các thách thức và cơ hội trong tương lai của công việc, dựa trên một khuôn khổ bao quát. Những xu hướng này cho thấy rằng luật và chính sách việc làm là công cụ mạnh mẽ để quản lý và định hình lại thị trường lao động, góp phần hỗ trợ các mục tiêu quốc gia lớn hơn và các cam kết toàn cầu như các Mục tiêu Phát triển Bền vững (SDGs), đồng thời thích ứng với những xu hướng lớn đang tái định hình bối cảnh kinh tế. Việt Nam có thể điều chỉnh các khung pháp lý và quy định về việc làm để phù hợp với các mục tiêu phát triển bền vững và bao trùm, thúc đẩy chuyển đổi sang nền kinh tế không carbon, đồng thời khuyến khích sự dịch chuyển sang một nền kinh tế thâm dụng tri thức.

3.2. Thúc đẩy cách tiếp cận toàn diện trong khuôn khổ chính sách việc làm

Khuôn khổ chính sách việc làm cần thúc đẩy cách tiếp cận toàn diện trong việc tạo việc làm, đảm bảo sự gắn kết chính sách với các khung pháp lý phía cầu, chẳng hạn như chính sách ngành, công nghiệp, kinh tế vĩ mô và thương mại. Khi Việt Nam tìm cách thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu sang một nền kinh tế tiên tiến, thoát khỏi sản xuất thâm dụng lao động và giá trị thấp, việc xác định các ngành công nghiệp có tiềm năng tăng trưởng cao là điều thiết yếu. Đồng thời, cần triển khai các biện pháp đáp ứng giới nhằm bảo đảm phụ nữ có cơ hội tham gia vào các lĩnh vực năng động và có giá trị cao này (Esquivel và Fontana, 2024).

Hộp 2 dưới đây trình bày một ví dụ về dự báo phía cầu cho hai phân ngành trong nền kinh tế Việt Nam, dựa trên phương pháp đầu vào - đầu ra.

► **Hộp 2: Phân tích đầu vào-đầu ra để đánh giá tiềm năng tăng trưởng trong hai lĩnh vực: Tiềm năng mở rộng cơ hội việc làm bền vững của phụ nữ trong lĩnh vực gỗ và máy móc**

Mô hình đầu vào - đầu ra (I-O) cho phép phân tích mối quan hệ tương tác giữa các ngành sản xuất. Theo mô hình này, sự gia tăng (hoặc giảm) trong tiêu thụ cuối cùng của sản phẩm thuộc một ngành công nghiệp sẽ tác động trước tiên đến sản xuất của chính ngành đó, sau đó lan tỏa đến sản xuất của các ngành công nghiệp khác thông qua mối quan hệ đầu vào - đầu ra. Quá trình tăng trưởng quy mô sản xuất của các ngành công nghiệp cũng dẫn đến nhu cầu bổ sung về lao động, từ đó tạo ra việc làm.

Để hỗ trợ phân tích tăng trưởng tiềm năng từ phía cầu, mô hình I-O đã được sử dụng nhằm ước tính tiềm năng việc làm bền vững cho phụ nữ trong các phân ngành gỗ và máy móc, dựa trên ba kịch bản tăng trưởng khác nhau: tăng trưởng trung bình, cao và âm. Các kịch bản này dựa trên các giả định về các hành động chính sách phối hợp, nhằm hỗ trợ mở rộng sản xuất và tạo việc làm trong các lĩnh vực, qua đó làm tăng nhu cầu lao động của cả phụ nữ và nam giới. Các kịch bản tăng trưởng cũng xem xét tình hình nền kinh tế toàn cầu, đặc biệt là mối quan hệ với các đối tác thương mại chính của Việt Nam, cùng với những căng thẳng địa chính trị đang diễn ra.

▶ **Hộp 2 (tiếp.)**

Bảng A. Các kịch bản mô phỏng tăng trưởng việc làm

Lĩnh vực	Kịch bản 1		Kịch bản 2		Kịch bản 3 (kịch bản bi quan)	
	2023-25	2025-30	2023-25	2025-30	2023-25	2025-30
Chế biến gỗ và sản xuất các sản phẩm từ gỗ	4,30%	7%	8%	10	-15	-4
Sản xuất sản phẩm kim loại đúc sẵn (trừ máy móc, thiết bị)	6,35%	10%	8%	12%	-5%	-5%
Sản xuất máy móc, thiết bị không được phân loại ở nơi khác	4%	8,60%	6%	11%	-4%	-4,50%
Sản xuất giường, tủ, bàn ghế	3,10%	9%	7%	12%	-9%	-4,50%

Trong lĩnh vực sản xuất gỗ, các chính sách hỗ trợ có thể tăng tỷ lệ phụ nữ tham gia vào việc làm bền vững từ 54% vào năm 2023 lên 67,5% vào năm 2040. Ngược lại, các ước tính cho lĩnh vực máy móc cho thấy sự tham gia của phụ nữ vào việc làm bền vững trong lĩnh vực này giảm ngay cả trong các kịch bản tăng trưởng ngành trung bình và cao.

Nguồn: Ước tính mô hình hóa của Phạm Ngọc Toàn, 2023

Phương thức tiếp cận toàn diện bao gồm giải quyết các vấn đề nổi cộm trên thị trường lao động, như phân biệt nghề nghiệp, chênh lệch lương giữa nam và nữ, và phụ nữ phải đảm nhận phần lớn công việc chăm sóc không được trả lương, vốn là các nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng đáng kể. Những yếu tố này hạn chế khả năng của phụ nữ trong việc hưởng đầy đủ quyền lợi và cơ hội như nam giới trong khuôn khổ việc làm. Xây dựng hệ thống luật pháp và chính sách một cách toàn diện nhằm đảm bảo một thị trường lao động công bằng và hiệu quả còn bao gồm tăng cường các biện pháp đáp ứng giới nhằm thúc đẩy chuyển đổi nông thôn, hỗ trợ việc làm cho thanh niên, tạo điều kiện cho quá trình già hóa hiệu quả đối với nhóm người cao tuổi, trao quyền cho cộng đồng dân tộc thiểu số, và nâng cao năng lực cho người khuyết tật cùng các nhóm khác có nguy cơ bị bỏ lại phía sau.

3.3. Mở rộng các điều khoản chống phân biệt đối xử

Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 mở ra cơ hội mở rộng các quy định chống phân biệt đối xử trên thị trường lao động. Điều này phù hợp với các nguyên tắc của Công ước ILO về Phân biệt đối xử trong Việc làm và Nghề nghiệp (1958, số 111), là một công cụ định hướng tương lai, khuyến khích các quốc gia thành viên giải quyết càng nhiều hình thức phân biệt đối xử càng tốt, phù hợp với điều kiện cụ thể của mỗi quốc gia, đồng thời thích ứng với các cơ sở phân biệt đối xử mới khi chúng xuất hiện. Ví dụ, Ủy ban CEDAW đã khuyến nghị vào năm 2015 rằng Việt Nam nên xây dựng các điều khoản toàn diện nhằm chống phân biệt đối xử dựa trên xu hướng tính dục và bản dạng giới (UN Women, 2021).

Để thúc đẩy sâu rộng hơn nữa bình đẳng giới, Luật Bình đẳng giới năm 2006 quy định các biện pháp đặc biệt nhằm giải quyết những bất lợi cố hữu. Các biện pháp này đã được áp dụng hiệu quả trong khuôn khổ pháp lý thông qua các mục tiêu, hạn ngạch và chính sách đối xử ưu đãi. Trước thực trạng bất bình đẳng giới đáng kể vẫn tồn tại trên thị trường lao động, việc tiếp tục sử dụng các biện pháp đặc biệt để tái cân bằng cơ hội là hoàn toàn hợp lý và cần thiết.

3.4. Đảm bảo thông tin thị trường lao động có phân tổ giới

Khuôn khổ chính sách việc làm cần bảo đảm rằng tất cả dữ liệu thị trường lao động được phân tổ theo giới tính, và tốt nhất là theo cả các yếu tố khác như dân tộc, địa bàn, độ tuổi, khuyết tật, v.v. Việc phân tổ này sẽ cung cấp thông tin chi tiết cần thiết để phân tích và giám sát các xu hướng cũng như chênh lệch trên thị trường lao động thông qua lăng kính giới và sự giao thoa với các yếu tố khác. Những phân tích này sẽ là cơ sở quan trọng để đưa vào quá trình xây dựng và điều chỉnh chính sách.

3.5. Tăng cường năng lực của các trung tâm dịch vụ việc làm

Các trung tâm dịch vụ việc làm là một cơ chế quan trọng hỗ trợ lực lượng lao động định hướng quá trình chuyển đổi, từ thất nghiệp sang việc làm, trường học đến nơi làm việc, kỹ năng thấp đến kỹ năng cao, không nỗ lực tìm kiếm việc làm và sắp xếp hoặc tạo ra con đường sự nghiệp mới. Là các tổ chức làm trung gian kết nối cung và cầu việc làm, các trung tâm dịch vụ việc làm có thể hỗ trợ người lao động tiếp cận việc làm và giúp người sử dụng lao động giải quyết được nhu cầu nguồn nhân lực của họ.

Các trung tâm dịch vụ việc làm đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo các kết quả toàn diện, đặc biệt là trong việc tạo điều kiện cho nhóm dân số không tham gia hoạt động kinh tế và không được khuyến khích tham gia (lại) thị trường lao động như thanh niên, phụ nữ, người khuyết tật và các nhóm dân tộc thiểu số. Mặc dù các trung tâm dịch vụ việc làm đã xây dựng các chương trình tập trung vào thanh niên như cung cấp thông tin thị trường lao động, tư vấn, hướng nghiệp và giới thiệu việc làm, nhưng quy mô của các cơ quan này vẫn chưa đủ đáp ứng nhu cầu quốc gia. Ví dụ, một nghiên cứu của GSO-ILO vào năm 2019 cho thấy 40% thanh niên sử dụng các mối quan hệ cá nhân để tìm việc làm thay vì sử dụng các trung tâm dịch vụ việc làm.

Ngoài những vai trò này, các trung tâm dịch vụ việc làm có nhiều tiềm năng hỗ trợ thực hiện các khung pháp lý và chính sách cho việc làm ở Việt Nam. Ví dụ, có thể tận dụng hệ thống dịch vụ việc làm để khuyến khích chuyển đổi sang nền kinh tế chính thức, cũng như hỗ trợ lực lượng lao động chuyển sang các lĩnh vực mới có nhu cầu lao động cao. Hệ thống dịch vụ việc làm cũng đóng vai trò quan trọng giúp phá vỡ sự phân biệt nghề nghiệp và mở ra những con đường mới cho phụ nữ tham gia vào công việc chất lượng tốt hơn. Hiện nay, hệ thống dịch vụ việc làm của Việt Nam chưa thực hiện đầy đủ các vai trò này mà chỉ tập trung chủ yếu vào việc quản lý bảo hiểm thất nghiệp, vốn chỉ tác động một phần nhỏ lực lượng lao động. Các vấn đề mang tính hệ thống cần phải được tập trung giải quyết bao gồm năng lực điều phối thông tin thị trường lao động giữa các trung tâm dịch vụ việc làm yếu kém, nhân viên tư vấn việc làm và các nhân viên khác của trung tâm cần được nâng cao năng lực (Mazza 2019).

3.6. Mở rộng quyền sử dụng các nguồn lực

Việt Nam đã đạt được những bước tiến quan trọng trong việc nâng cao khả năng tiếp cận một loạt các nguồn lực cho phụ nữ, bao gồm đất đai và tín dụng. Tuy nhiên, sự chênh lệch lớn vẫn tiếp tục tồn tại, đặc biệt là ở các khu vực nông thôn. Nhiều nghiên cứu¹¹ đã tiết lộ rằng phụ nữ có khả năng tiếp cận hạn chế hơn với hoạt động đào tạo kỹ thuật, dịch vụ khuyến nông, công nghệ, thông tin thị trường và thường thiếu thông tin về các quyền và cơ hội của họ. Khung chính sách việc làm cần giải quyết những thiếu hụt này, sử dụng các biện pháp đặc biệt khi cần thiết để đảm bảo bình đẳng về cơ hội.

¹¹ Xem ví dụ UN Women 2021. Đẩy mạnh lồng ghép giới trong Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển nông thôn mới và Chương trình mục tiêu quốc gia về giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025.

3.7. Mở rộng cơ hội kỹ năng

Nâng cao kỹ năng nên là một trọng tâm chính khác cho tất cả các khung chính sách việc làm, phù hợp với tham vọng chuyển dịch sang nền kinh tế phát triển của Việt Nam. Với các biện pháp khuyến khích phù hợp, nhu cầu về lao động có tay nghề cao sẽ tăng lên, đặc biệt là trong các công việc kỹ thuật số, xanh và dựa trên tri thức. Đồng thời, những công việc có tay nghề thấp, nơi phụ nữ thường tập trung, ngày càng bị đe dọa bởi những đổi mới công nghệ, cho thấy cần phải nâng cao kỹ năng và thể chế hóa việc học tập suốt đời. Đặc biệt cần nhấn mạnh vào việc nâng cao kỹ năng cho một số nhóm phụ nữ dễ bị tổn thương nhất của Việt Nam, những người bị mắc kẹt trong công việc được trả lương thấp, giá trị thấp. Trong số đó bao gồm:

(i) Phụ nữ nông thôn

Phụ nữ ở các cộng đồng nông thôn và vùng sâu vùng xa cần các khóa đào tạo bổ sung, phát triển các kỹ năng cốt lõi, kỹ năng kỹ thuật và các kỹ năng mềm cần thiết cho công việc. Các hoạt động đào tạo này cần được thực hiện một cách linh hoạt và đi kèm với các hỗ trợ dựa trên giới có liên quan như hỗ trợ đưa đón, chăm sóc trẻ em khi cần thiết và trợ cấp để bù đắp cho việc mất thu nhập hàng ngày. Cần có các cơ chế khuyến khích nhiều giáo viên và giảng viên làm việc ở các khu vực xa xôi và thiếu thốn. Những đổi mới như cơ sở đào tạo di động và chiến lược đào tạo dựa vào cộng đồng đã được chứng minh là có hiệu quả cao trong việc tiếp cận phụ nữ nông thôn ở nhiều quốc gia.

(ii) Phụ nữ dân tộc thiểu số

Mặc dù có nhiều sự chồng chéo giữa các vấn đề và các giải pháp tiềm năng hỗ trợ phụ nữ nông thôn, phụ nữ dân tộc thiểu số còn phải đối mặt với các rào cản khác liên quan đến ngôn ngữ, cơ hội giáo dục bằng tiếng mẹ đẻ hạn chế, sự khác biệt về xã hội và văn hóa, nghèo đói dẫn đến bỏ học, các tập quán như kết hôn sớm, cùng với quan điểm truyền thống về trách nhiệm gia đình của phụ nữ (Yên và Hoàng, 2022). Do đó, phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số có kết quả giáo dục kém nhất trong tất cả các nhóm ở Việt Nam và là một trong những nhóm bị thiệt thòi nhất trong lực lượng lao động. Dữ liệu từ Tổng cục Thống kê năm 2019 cho thấy tỷ lệ lao động nữ không biết đọc và viết trong 53 nhóm dân tộc là 24,9%, cao gấp đôi so với tỷ lệ nam giới là 11,6%. Việt Nam đã xây dựng nhiều chính sách ngắn hạn và dài hạn nhằm hỗ trợ các nhóm dân tộc thiểu số đạt kết quả giáo dục và đào tạo tốt hơn, đồng thời thu hẹp khoảng cách với các cộng đồng đa số và đạt được những thành tựu đáng kể về khả năng tiếp cận giáo dục (Yến và Hoàng, 2022). Tuy nhiên, mức độ chênh lệch quá sâu sắc đòi hỏi phải có những biện pháp mạnh mẽ hơn nữa, bao gồm việc đảm bảo tất cả các chính sách đều được lồng ghép theo giới để phản ánh những thách thức đặc thù mà trẻ em gái và phụ nữ dân tộc thiểu số phải đối mặt, đồng thời đảm bảo phân bổ đủ nguồn lực và ngân sách, cũng như nâng cao năng lực thực thi các chính sách này. Do đó, việc theo dõi các chênh lệch và tiến trình cải thiện theo dân tộc và giới tính là rất quan trọng.

(iii) Phụ nữ trẻ

Mặc dù Việt Nam đã đạt được bình đẳng giới trên nhiều khía cạnh giáo dục, quá trình chuyển đổi sang thị trường lao động của phụ nữ trẻ thường kéo dài và gặp nhiều khó khăn hơn, khiến họ có nguy cơ cao rơi vào tình trạng không tham gia hoạt động kinh tế. Tình trạng này có thể gây ra hậu quả lâu dài đối với cơ hội việc làm trong tương lai của họ. Phụ nữ trẻ có xu hướng ít được trang bị các kỹ năng liên quan đến STEM hơn nam thanh niên, nguyên nhân chủ yếu do sự phân biệt giới tính trong quá trình học tập, thiếu hình mẫu, tư vấn không đầy đủ, định kiến trong chương trình giảng dạy và các chuẩn mực giới khác. Hệ quả là nhiều phụ nữ trẻ tốt nghiệp với kỹ năng kỹ thuật và nghề nghiệp chưa đủ, cản trở khả năng tiếp cận các công việc có chất lượng tốt hơn. Ngay cả khi tham gia vào các lĩnh vực STEM và đào tạo kỹ thuật, phụ nữ trẻ vẫn gặp thách thức trong việc duy trì công việc, chủ yếu do người sử dụng lao động e ngại tuyển dụng phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ và môi trường làm việc thiếu linh hoạt, vốn gây khó khăn cho những người có trách nhiệm gia đình. Khung chính sách việc làm cần đặc biệt quan tâm đến nhu cầu kỹ năng của phụ nữ trẻ, khuyến khích họ tiếp cận các kỹ năng phi truyền thống, kỹ năng kỹ thuật số và kỹ năng tuyển dụng. Đồng thời, cần có sự hỗ trợ phù hợp để tạo điều kiện thuận lợi cho họ tham gia học nghề, thực tập và các công việc đầu tiên.

(iv) Phụ nữ lớn tuổi

Với tốc độ lão hóa nhanh chóng và tuổi thọ ngày càng tăng của phụ nữ, Việt Nam cần khuyến khích những người sẵn sàng và có khả năng làm việc tham gia liên tục vào lực lượng lao động. Trong nhiều trường hợp, điều này đòi hỏi phải nâng cao kỹ năng cho phụ nữ lớn tuổi, đặc biệt khi nhóm dân số này thường có trình độ học vấn thấp hơn so với các nhóm trẻ tuổi. Do đó, việc thể chế hóa học tập suốt đời trở thành một yêu cầu cấp bách. Cần đẩy mạnh các chương trình thị trường lao động chủ động và toàn diện, tập trung vào phát triển kỹ năng, tạo cơ hội tìm kiếm việc làm và hỗ trợ vị trí việc làm. Đồng thời, cần có các chính sách khuyến khích người sử dụng lao động tuyển dụng nhiều lao động lớn tuổi hơn.

(v) Kỹ năng phát triển sự nghiệp và khả năng lãnh đạo của phụ nữ

Phụ nữ thường ít có mặt ở các vị trí lãnh đạo trong các công ty và tổ chức, và có ít cơ hội thăng tiến hơn. Nguyên nhân chính bao gồm thiếu cơ hội và thời gian để nâng cao kỹ năng, phần lớn do gánh nặng trách nhiệm gia đình.

Nhận thức được tình trạng thiếu hụt lãnh đạo và quản lý nữ, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đã đề ra mục tiêu đến năm 2025, 60% cơ quan quản lý nhà nước và chính quyền địa phương các cấp sẽ có nữ lãnh đạo, và con số này sẽ tăng lên 75% vào năm 2030. Khung chính sách việc làm có thể đóng góp vào việc đạt được mục tiêu này thông qua việc khuyến khích các công ty đảm bảo cơ hội bình đẳng trong tuyển dụng, giữ chân nhân sự, đào tạo và thăng tiến. Đồng thời, cần thiết lập các chương trình đào tạo với lịch trình linh hoạt, phù hợp với đặc thù giới tại nơi làm việc. Ở nhiều quốc gia, việc đưa ra các chỉ tiêu và các mục tiêu quản lý đã hỗ trợ phụ nữ vượt qua "các mức hạn chế". Bên cạnh đó, các công ty có thể thúc đẩy sự chia sẻ trách nhiệm gia đình một cách công bằng hơn từ phía nam giới thông qua việc thực thi và khuyến khích các chính sách nghỉ phép chăm con và nghỉ chăm vợ sinh.

▶ 4

Khuyến nghị



4 ► Khuyến nghị

Việc cải cách khung chính sách việc làm đang diễn ra ở Việt Nam, bao gồm sửa đổi Luật Việc làm, là một cơ hội quan trọng để tăng cường bình đẳng và thúc đẩy sự hòa nhập trên thị trường lao động. Đây cũng là thời điểm phù hợp để xem xét các bằng chứng về sự bất bình đẳng và tính dễ bị tổn thương mà đại dịch đã phơi bày, cũng như những tác động nghiêm trọng mà phụ nữ phải gánh chịu do các bất bình đẳng vốn tồn tại từ trước. Chính phủ, các đối tác xã hội và các bên liên quan khác có thể tận dụng cơ hội này để thúc đẩy những cải cách pháp luật "tốt hơn và công bằng hơn". Những cải cách này cần tập trung giải quyết các rào cản đang hạn chế lựa chọn và năng lực của phụ nữ, qua đó không chỉ đảm bảo cho họ quyền lợi, sự bảo vệ và cơ hội đầy đủ trên thị trường lao động, mà còn đóng vai trò là động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng bao trùm. Những nỗ lực này cũng sẽ tạo nền tảng vững chắc để Việt Nam đạt được các mục tiêu phát triển đầy tham vọng trong tương lai.

Báo cáo đã chỉ ra một loạt bất bình đẳng mang tính cấu trúc mà phụ nữ phải đối mặt trong thế giới việc làm. Trong nhiều trường hợp, việc giải quyết những bất bình đẳng này đòi hỏi các thay đổi hệ thống sâu rộng trên nhiều lĩnh vực chính sách, vượt ra ngoài phạm vi của việc sửa đổi khung pháp lý đơn thuần. Do đó, các khuyến nghị trong báo cáo bao gồm cả những biện pháp can thiệp có thể được lồng ghép vào các cải cách pháp luật hiện tại, cũng như các giải pháp cần thiết để thúc đẩy chuyển đổi sâu rộng hơn. Mục tiêu là xóa bỏ những bất lợi mà phụ nữ và các nhóm yếu thế khác đang phải đối mặt, hướng tới một môi trường lao động công bằng và hòa nhập hơn.

Tăng cường bình đẳng về mặt hình thức và thực chất trong pháp luật

Phân biệt đối xử và thiệt thòi không chỉ tác động đến phụ nữ ở Việt Nam mà còn ảnh hưởng đến nhiều nhóm dễ bị tổn thương khác, bao gồm lao động lớn tuổi, lao động trẻ, lao động nhập cư, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, người LGBTQI và các nhóm khác. Trong nhiều trường hợp, phụ nữ thuộc các nhóm này thường nằm trong số những người chịu thiệt thòi nhiều nhất trong xã hội. Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc thiết lập các điều khoản không phân biệt đối xử đối với một số nhóm này thông qua các luật được ban hành gần đây. Việc tiếp tục xây dựng và bổ sung các cơ sở cụ thể hơn để bảo đảm nguyên tắc không phân biệt đối xử sẽ giúp Việt Nam củng cố mạnh mẽ hơn nữa bình đẳng về hình thức trong pháp luật.

Ngoài ra, vẫn còn nhiều cơ hội để tăng cường bình đẳng thực chất, chẳng hạn thông qua việc lồng ghép các biện pháp đặc biệt vào các quy định khác nhau trong pháp luật. Luật Bình đẳng giới năm 2006 đã quy định các biện pháp đặc biệt nhằm khắc phục bất lợi cố hữu, dựa trên các nguyên tắc được ghi nhận trong Công ước C.111 và CEDAW. Do đó, các luật sửa đổi và luật mới có thể bổ sung đầy đủ các biện pháp tích cực, bao gồm đặt mục tiêu, áp dụng chỉ tiêu, thực hiện chính sách ưu tiên, và nâng cao năng lực đáp ứng giới của các tổ chức có liên quan. Ví dụ, trong quá trình sửa đổi Luật Việc làm hiện nay, phạm vi điều chỉnh của luật rất rộng, từ phát triển kỹ năng, chuyển đổi lao động nông thôn, việc làm cho thanh niên, việc làm cho lao động lớn tuổi, đến các tổ chức dịch vụ việc làm, chính sách việc làm công và bảo hiểm thất nghiệp. Trong tất cả các lĩnh vực này, các biện pháp cụ thể có thể được áp dụng để đảm bảo phụ nữ được hưởng các quyền và cơ hội ngang bằng với nam giới.

Đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử đòi hỏi phải tăng cường năng lực của bộ máy thực thi và cơ chế giám sát trong các cơ quan quản lý lao động. Bên cạnh đó, việc nâng cao nhận thức rộng rãi trong cộng đồng sẽ góp phần thúc đẩy sự tuân thủ và hiểu biết về các quyền được quy định trong pháp luật.

Cải thiện phân tích dữ liệu và thúc đẩy phân tích giao thoa

Việc thu thập dữ liệu phân tích theo giới tính, ít nhất ở mức tối thiểu, là rất quan trọng trong việc giám sát hiệu quả của luật pháp và hỗ trợ quá trình xây dựng chính sách. Dữ liệu tổng hợp không cung cấp đủ thông tin chi tiết để xác định bất bình đẳng giới trong các xu hướng thị trường lao động, cũng như để đưa

ra bằng chứng nhằm từng bước loại bỏ các bất bình đẳng này. Việc quy định rằng tất cả các yêu cầu về dữ liệu trong Luật Việc làm phải được phân tách theo giới tính, và lý tưởng nhất là theo các tiêu chí bất lợi khác như tuổi tác, khuyết tật, dân tộc, nơi cư trú ở nông thôn, sẽ giúp cải thiện đáng kể khả năng nhận diện các nhóm dễ bị tổn thương trên thị trường lao động của Việt Nam. Điều này cũng tạo nền tảng vững chắc để xây dựng các chính sách phù hợp và hiệu quả hơn.

Chuyển đổi công việc chăm sóc không được trả lương bằng cách đầu tư vào nền kinh tế chăm sóc

Một nhiệm vụ quan trọng khi sửa đổi tất cả các luật, bao gồm cả Luật Việc làm, là xem công việc không được trả lương là một rào cản đối với việc phụ nữ được hưởng các quyền và cơ hội theo quy định trong luật, đồng thời đưa ra các biện pháp thích hợp để đảm bảo sự hòa nhập của họ. Mặc dù công việc chăm sóc không được trả lương không phải là rào cản duy nhất mà phụ nữ phải đối mặt, nhưng đây là một rào cản lớn và là yếu tố quyết định chính khiến phụ nữ hạn chế tiếp cận các cơ hội việc làm bền vững.

Mặc dù tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ tương đối cao, nhưng phần lớn họ vẫn phải chịu trách nhiệm chăm sóc gia đình, với số giờ làm việc gần gấp đôi so với nam giới. Với tốc độ già hóa nhanh chóng, Việt Nam sẽ phải đối mặt với những thay đổi sâu rộng về kinh tế và xã hội do sự thay đổi nhân khẩu học. Khi nhu cầu tăng lên, sẽ có động lực lớn hơn để đầu tư vào việc cung cấp dịch vụ chăm sóc chất lượng, giá cả phải chăng cho trẻ em, người già và người khuyết tật.

Những khoản đầu tư này sẽ tạo ra hiệu ứng cấp số nhân, bao gồm việc tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho phụ nữ trong lĩnh vực chăm sóc. Đồng thời, nó sẽ giúp các phụ nữ khác duy trì sự tham gia vào thị trường lao động, tận dụng cơ hội đào tạo kỹ năng, thăng tiến nghề nghiệp, và công việc chất lượng tốt hơn. Điều này không chỉ thúc đẩy đổi mới sáng tạo, tăng năng suất và giảm nghèo, mà còn kích thích tăng trưởng kinh tế bền vững.

Trong trung hạn, có thể thúc đẩy việc cân bằng công việc chăm sóc không lương giữa phụ nữ và nam giới thông qua nhiều phương tiện khác nhau, bao gồm tăng thời gian nghỉ thai sản, khuyến khích sử dụng chế độ nghỉ phép chăm con và chăm vợ sinh, cũng như triển khai các chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng để thay đổi thái độ và nhận thức về công việc chăm sóc. Khung chính sách "5R" để mở rộng nền kinh tế chăm sóc cung cấp những hướng dẫn hữu ích cho Việt Nam trong quá trình chuyển đổi nguyên nhân chính của bất bình đẳng thành động lực quan trọng của tăng trưởng bao trùm.

Tích hợp "Chuyển đổi công bằng" đáp ứng giới và các phương pháp tiếp cận toàn diện trong khung chính sách việc làm

Cần có các biện pháp đáp ứng giới toàn diện và chủ động để giải quyết các thách thức về việc làm ở Việt Nam. Mặc dù cách tiếp cận toàn diện bao gồm nhiều khía cạnh, nhưng phần khuyến nghị này sẽ nhấn mạnh hai khía cạnh. Thứ nhất, áp dụng các biện pháp từ phía cầu để tạo việc làm theo cách đáp ứng giới, có thể giúp phụ nữ tận dụng các cơ hội mới và có giá trị cao hơn từ việc mở rộng thương mại, hội nhập sâu hơn vào chuỗi cung ứng toàn cầu, tăng trưởng việc làm xanh và dựa trên tri thức, đồng thời ưu tiên các ngành nghề khác¹².

Tương tự, khái niệm "Chuyển đổi công bằng" đáp ứng giới là một khái niệm có giá trị quan trọng cần lồng ghép vào tất cả các khung chính sách việc làm, vì Việt Nam đang trải qua nhiều chuyển đổi cơ cấu sẽ gây ra sự gián đoạn trong thị trường lao động, nhiều chuyển đổi sẽ tác động đến phụ nữ và các nhóm dễ bị tổn thương. "Chuyển đổi công bằng" liên quan đến việc tối đa hóa các cơ hội và giảm thiểu các tác động tiêu cực của các chuyển đổi cơ cấu, thông qua đối thoại xã hội, bảo trợ xã hội và tôn trọng các quyền cũng như các nguyên tắc cơ bản. Mặc dù khái niệm này thường được sử dụng để thảo luận về quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế xanh, nhưng nó cũng có thể áp dụng cho các chuyển đổi kinh tế rộng lớn hơn khác, cũng như cho các quá trình chuyển đổi bình thường và thị trường lao động mà tất cả người lao động phải đối mặt, nơi phụ nữ thường phải chịu thiệt thòi đặc biệt.

¹² ILO và UN Women gần đây đã đưa ra một công cụ chính sách mới quan trọng để hỗ trợ các chiến lược ngành đáp ứng giới – Xem Esquivel, V. và Marzia Fontana. 2024. *GENSEC: Một công cụ chính sách ngành đáp ứng giới*. <https://www.ilo.org/publications/gensec-gender-responsive-sectoral-policy-tool>

► Tài liệu tham khảo

- Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB). 2020. Bản tóm tắt ADB số 126. Tăng cường đáp ứng giới trong giáo dục và đào tạo kỹ thuật và dạy nghề ở Việt Nam. Truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/561246/adb-brief-126-gender-responsiveness-tv-et-viet-nam.pdf>
- ADB 2022. Bản tóm tắt ADB 218. Chăm sóc dài hạn cho người cao tuổi ở Việt Nam: Kịch bản hiện tại và các bước tiếp theo hướng tới một dân số già khỏe mạnh. Truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/811931/adb-brief-218-long-term-care-older-peoples-viet-nam.pdf>
- Ban thư ký ASEAN. 2022. Lao động nữ lớn tuổi trong nền kinh tế phi chính thức của Đông Nam Á. Vấn đề 21. Ban thư ký ASEAN. Jakarta. Truy cập tại: <https://theaseanmagazine.asean.org/article/older-women-workers-in-southeast-asias-informal-economy/>
- Barcucci, Valentina, William Cole và Rosina Gammarano. 2021. Giới và thị trường lao động ở Việt Nam. Phân tích dựa trên Khảo sát Lực lượng Lao động. Tóm tắt nghiên cứu. Truy cập tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774434.pdf
- Bialus, Diana, Lê Thanh Tâm, Nguyễn Thị Thu Hiền, Chu Hồng Minh 2022. Tiếp cận tài chính của các doanh nghiệp vừa và nhỏ do phụ nữ làm chủ ở Việt Nam. LOẠT BÀI BÁO LÂM VIỆC CỦA ADB ĐÔNG NAM Á. Số 22. Truy cập tại: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/850891/financial-access-women-owned-smes-vietnam.pdf>
- Elborgh-Woytek, Karin. Monique Newiak, Kalpana Kochhar, Stefania Fabrizio, Kangni Kpodar, Philippe Wingender, Benedict Clements và Gerd Schwartz. 2013. Phụ nữ, Việc làm và Nền kinh tế: Lợi ích kinh tế vĩ mô từ bình đẳng giới. Ghi chú thảo luận của nhân viên IMF. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pdf>
- Esquivel, V. 2017. "Cách tiếp cận dựa trên quyền đối với các chính sách chăm sóc: Kinh nghiệm Mỹ Latinh", trong Tạp chí An sinh Xã hội Quốc tế, Tập 70, Số 4, trang 87–103.
- Esquivel, V. và Marzia Fontana. 2024. GENSEC: Một công cụ chính sách ngành đáp ứng giới. <https://www.ilo.org/publications/gensec-gender-responsive-sectoral-policy-tool>
- Gammarano, R. 2018. Tránh thất nghiệp là không đủ. Phân tích các hình thức sử dụng lao động kém bền vững khác. ILO STAT Tiêu điểm về thống kê công việc.
- Tổng cục Thống kê (GSO). 2021. Dân số già và người cao tuổi ở Việt Nam. Hà Nội. Truy cập tại: https://vietnam.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/ageing_report_from_census_2019_eng_final27082021.pdf
- . GSO. 2022. Lao động có việc phi chính thức tại Việt Nam. Truy cập tại: <https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/06/LAO-DONG-CO-VIEC-LAM-PHI-CHINH-THUC-O-VIET-NAM-Eg-final.pdf>

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). 2010. Phụ nữ trong thị trường lao động: đo lường và xác định những thách thức. Geneva. Truy cập tại:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf

——— năm 2016. Các chỉ số chính của thị trường lao động. Ấn bản thứ 9. Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_498929.pdf

——— 2015. Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến ở Việt Nam. Tóm tắt chính sách, tháng 3 năm 2015.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_349666.pdf

——— 2018. Công việc chăm sóc và công việc chăm sóc cho tương lai. Geneva.
<https://www.ilo.org/global/topics/care-economy/old-care-for-fow/lang--en/index.htm>

——— 2019a Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_816086.pdf

ILO 2020a. Đường đến thành công: Trường hợp kinh doanh của phụ nữ trong kinh doanh và quản lý ở Việt Nam. Tóm tắt nghiên cứu. Tháng Mười Một 2020. Truy cập tại:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_761063.pdf

——— 2020b. COVID-19 và thị trường lao động ở Việt Nam. 21 tháng 4 năm 2020. Truy cập tại:
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-hanoi/documents/briefingnote/wcms_742134.pdf

——— 2020c. Đảm bảo tuyển dụng công bằng trong đại dịch COVID-19. Tóm tắt ILO.

——— 2020d. Sự phân chia giới trong phát triển kỹ năng: Tiến bộ, thách thức và các lựa chọn chính sách để trao quyền cho phụ nữ.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf

——— ILO 2021a. Điều chỉnh bảo hiểm xã hội với cuộc sống của phụ nữ: Đánh giá tác động giới của Việt Nam. Truy cập tại:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_819801.pdf

——— 2021b. Hỗ trợ người lao động di cư trong đại dịch vì một Cộng đồng ASEAN gắn kết và đáp ứng. Báo cáo cơ bản chuyên đề cho Diễn đàn ASEAN về Lao động di cư lần thứ 13. Thái Lan Truy cập tại:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_816971.pdf

——— 2023a. Đánh giá chính sách việc làm toàn cầu năm 2023: Các chính sách kinh tế vĩ mô phục hồi và chuyển đổi cơ cấu. Geneva.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_882222.pdf

———2023b. Đạt được bình đẳng giới trong công việc. Hội nghị Lao động Quốc tế, Phiên họp lần thứ 111, 2023 Báo cáo của Ủy ban Chuyên gia về việc áp dụng các Công ước và Khuyến nghị (Điều 19, 22 và 35 của Hiến pháp) Báo cáo III (Phần B) Khảo sát chung về Công ước về Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Công ước về Người lao động có trách nhiệm gia đình, 1981 (Số 156), Công ước Bảo vệ thai sản, 2000 (Số 183), Khuyến nghị Phân biệt đối xử (Việc làm và Nghề nghiệp), 1958 (Số 111), Khuyến nghị Người lao động có trách nhiệm gia đình, 1981 (Số 165) và Khuyến nghị Bảo vệ Phụ sản, 2000 (Số 191). Mục thứ ba trong chương trình nghị sự: Thông tin và báo cáo về việc áp dụng các Công ước và Khuyến nghị. Geneva.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_870823.pdf

———2023c. Giám sát ILO về thể giới việc làm. Ấn bản thứ mười một. Sự phân chia việc làm toàn cầu: các nước thu nhập thấp sẽ bị bỏ lại phía sau nếu không có hành động về việc làm và an sinh xã hội. Ngày 31 tháng 5 năm 2023.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf

——— ILO. 2023d. Động lực mới của tăng trưởng năng suất ở Việt Nam. Vai trò của các thể chế và chính sách thị trường lao động. Tháng Năm 2023. Truy cập tại:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_884387.pdf

——— ILO 2023e. Chương trình Quốc gia Việc làm Bền vững Việt Nam 2022-2026. Tương lai của công việc mà chúng tôi tạo ra. Truy cập tại:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_872736.pdf

ILO và UN Women 2020 "COVID-19 và lao động nữ di cư ở ASEAN", Ghi chú tóm tắt Sáng kiến Tiêu điểm. Số 4 tháng 6. 2020. Truy cập tại:

https://www.spotlightinitiative.org/sites/default/files/publication/COVID-19_and_Women_in_ASEAN.pdf

ILO và Viện Khoa học Lao động và Xã hội (ILSSA). 2024. Informal Employment in Viet Nam through a gender lense. Truy cập tại: [Research report: Informal employment in Viet Nam through a gender lens | International Labour Organization](#)

Đầu tư vào phụ nữ. 2020. Trường hợp bình đẳng giới tại nơi làm việc — Rủi ro, Cơ hội và Hành động cho Doanh nghiệp trong và sau Covid-19. Canberra: Đầu tư vào phụ nữ, Kinh tế thông minh, một sáng kiến của chính phủ Úc.

Mazza, J. 2019. Đánh giá chức năng của các trung tâm dịch vụ việc làm tại Việt Nam: Phân tích và khuyến nghị.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/119211588060338962/pdf/Employment-Service-Centers-in-Vietnam-Summary-Review.pdf>

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB-XH) 2021. Việt Nam ban hành chiến lược quốc gia mới về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030. Truy cập tại:

<http://english.molisa.gov.vn/Pages/News/Detail.aspx?tintucID=224829#:~:text=2021%20%2D%202030%20period-,Vietnam%20issues%20new%20national%20strategy%20on,for%20the%202021%20%2D%202030%20period&text=Vietnam%20expects%20to%20see%20women,and%2075%20percent%20by%202030.>

Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD). 2021. Chính sách doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Nghiên cứu OECD về doanh nghiệp vừa và nhỏ và tinh thần kinh doanh. Truy cập tại: <https://www.oecd.org/cfe/smes/VN%20SMEE%20Policy%20highlights%20EN.pdf>

Liên hợp quốc tại Việt Nam. Tháng Chín 2020. Đánh giá của Liên hợp quốc về tác động kinh tế và xã hội của COVID-19 ở Việt Nam. Truy cập tại: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2020-10/UN%20Assessment%20on%20the%20Social%20and%20Economic%20Impact%20of%20COVID-19%20in%20Viet%20Nam_merged.pdf

Tổ chức Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women). 2016. Hướng tới bình đẳng giới ở Việt Nam: Làm cho Tăng trưởng bao trùm có tác dụng cho phụ nữ. Truy cập tại: <https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2016/07/Making-inclusive-FULL-EN-Final.pdf>

———. 2022. Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và trẻ em gái ở Việt Nam giai đoạn 2012-2020. Hà Nội. https://vietnam.un.org/sites/default/files/2023-03/Social%20Protection%20for%20women%20and%20girls_ENG.pdf

UN Women-ILO-ADB. 2021. Hồ sơ giới quốc gia – Việt Nam. Truy cập tại: https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ESEAAsia/Docs/Publications/2021/10/vn-CGEP_Full.pdf

UNFPA 2019. Hướng tới một chính sách quốc gia toàn diện cho một Việt Nam già hóa. Truy cập tại: https://vietnam.un.org/sites/default/files/2019-08/Toward%20a%20comprehensive%20ageing%20policy_ENG_0.pdf

Ngân hàng Thế giới. 2018. Việc làm tương lai của Việt Nam: Khía cạnh giới. Washington IBRD / Nhóm Ngân hàng Thế giới. Truy cập tại: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/398191532522140333/pdf/Vietnam-s-future-jobs-the-gender-dimension.pdf>

———. 2022. Từ dậm cuối cùng đến dậm tiếp theo. Tổng quan về Đánh giá Nghèo đói và Công bằng Việt Nam năm 2022. Washington IBRD / Nhóm Ngân hàng Thế giới.

Yến, Nguyễn, Hoàng, Đỗ. 2022. "Quyền được giáo dục cho phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số ở Việt Nam. "Tạp chí Nhân quyền Đông Nam Á. Tập 6. Truy cập tại: https://www.researchgate.net/publication/366880577_The_Right_to_Education_for_Ethnic_Minority_Women_and_Girls_in_Vietnam



Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam

📍 Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội

✉️ hanoi@ilo.org

☎️ +84 24 38 500 100

🌐 ilo.org/hanoi

📘 facebook.com/Vietnam.ILO

📷 instagram.com/ilo.vietnam

ISBN: 9789220418093

