

THỰC TRẠNG VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Tiến Long¹, Nguyễn Thị Thùy Dung²

Tóm tắt

Kết quả nghiên cứu thực trạng về việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay cho thấy một số hạn chế, bất cập; điều này đã làm cho tình trạng bất bình đẳng giới bộc lộ ngày càng rõ, cản trở phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng của nền kinh tế Việt Nam. Bài viết chỉ rõ những nguyên nhân của hạn chế, bất cập và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước, giảm bớt khoảng cách giới, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ngày càng bền vững hơn.

Từ khóa: Việc làm, bình đẳng giới, lao động nữ, phát triển kinh tế, giải pháp.

THE CURRENT STATUS OF EMPLOYMENT FOR FEMALE LABOR IN VIETNAM

Abstract

The results of the current situation of employment for female labor in Vietnam reveal some limitations and inadequacy. This has significantly caused the increasing gender inequality, hindering the socio-economic development, especially in the context of deepening global integration of the Vietnamese economy. This paper identifies the causes of constraints and inadequacy and proposes some solutions to improve employment policies for female labor in Viet Nam, contributing to the improvement of the effectiveness of state management, reducing the gender gap to promote the sustainable socio-economic development.

Keyword: Female labour, economic development, current situation, solutions.

1. Đặt vấn đề

Bước vào thời kỳ hội nhập sâu, khi nền kinh tế của Việt Nam càng phát triển, phụ nữ Việt Nam càng có nhiều cơ hội hơn. Phân công lao động quốc tế là tiền đề hình thành lên các quan hệ kinh tế quốc tế, nó phá vỡ sự phân công lao động cứng nhắc theo giới, cho phép phụ nữ tham gia vào nền kinh tế thị trường và khiến nam giới phải chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình. Từ đó, có thể giảm nhẹ gánh nặng việc nhà cho phụ nữ, tạo cho họ nhiều thời gian hơn để tham gia vào các hoạt động kinh tế, xã hội khác. Đồng thời, sẽ tạo ra nhiều cơ hội hơn cho phụ nữ tham gia vào thị trường lao động khu vực và toàn cầu... Với hơn 50% dân số và khoảng 48% lực lượng lao động xã hội; ngày nay, càng có nhiều phụ nữ tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội và giữ những chức vụ quan trọng trong bộ máy Nhà nước. Doanh nhân nữ thành đạt cũng ngày càng tăng lên trong nền kinh tế Việt Nam. Chính nhờ có sự lựa chọn đường lối phát triển kinh tế đúng đắn của đất nước nên vai trò của người phụ nữ trong xã hội Việt Nam không ngừng được nâng cao.

Tuy nhiên, hiện nay, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập trong vấn đề bình đẳng giới ở Việt Nam, nhất là về mặt tư tưởng, quan điểm của con người trong xã hội, kể cả nam giới và nữ giới. Không chỉ có nam giới chưa nhận thức hoặc có thái độ không chấp nhận vai trò, vị trí của phụ

nữ, mà chính bản thân nhiều phụ nữ cũng hiểu biết mơ hồ, từ đó có những thái độ lệch lạc và không thể có cách giải quyết đúng đắn các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống có liên quan đến vai trò, vị trí về giới của mình. Điều này gây ra sự bất bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, chẳng hạn như: Học vấn, việc làm, cơ hội thăng tiến, trách nhiệm nặng nề của người phụ nữ trong gia đình... Những vấn đề tự nhiên, cũng như các vấn đề xã hội, phần nào đã hạn chế quyền tự do lựa chọn ngành, nghề; tự do lao động; cơ hội thăng tiến mà lao động nữ thường chịu thiệt thòi hơn lao động nam trong quan hệ lao động và phân công lao động.

Nghiên cứu này, nhóm tác giả hy vọng đóng góp một phần vào việc hoàn thiện chính sách và nâng cao hiệu quả quản lý Nhà nước trong lĩnh vực bình đẳng giới và lao động – việc làm, thúc đẩy kinh tế Việt Nam phát triển bền vững trong xu thế hội nhập.

2. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

Có thể nói, lao động nữ luôn luôn là đối tượng được nhiều người quan tâm. Đã có nhiều nghiên cứu đề cập đến nhiều khía cạnh liên quan đến lao động nữ, nhưng vấn đề nghiên cứu về hoàn thiện chính sách việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay còn ít nghiên cứu đề cập một cách sâu sắc và toàn diện.

Theo Điều 13 Bộ luật Lao động: “Mọi hoạt

động tạo ra nguồn thu nhập và không bị pháp luật cấm, đều được thừa nhận là việc làm” [2], [4], [9]. Theo quy định này, các hoạt động được xác định là việc làm bao gồm: Tất cả các hoạt động tạo ra của cải vật chất hoặc tinh thần, không bị pháp luật cấm, được trả công dưới dạng tiền hoặc hiện vật; những công việc tự làm mang lại lợi ích cho bản thân hoặc tạo thu nhập cho gia đình, cho cộng đồng, kể cả những công việc không được trả công bằng tiền hoặc hiện vật.

Bình đẳng giới trong lao động và việc làm gồm ba nội dung chính, đó là: (i) *Đảm bảo cơ hội ngang bằng cho cả nữ giới và nam giới trong lĩnh vực lao động và việc làm*, bao gồm cơ hội trong việc tiếp cận các nguồn lực đầu tư cho “vốn con người”, các nguồn lực sản xuất, cơ hội được tham gia thị trường lao động và có được việc làm phù hợp với khả năng, sở thích và có thể phát huy hết tiềm năng của bản thân; (ii) *Từng bước xóa bỏ những khác biệt trong vai trò và nhu cầu giới giữa nam và nữ không do đặc điểm sinh học khác gây nên, đồng thời bù đắp cho những bất lợi mà nữ giới hay nam giới phải chịu do những đặc tính sinh học tạo nên trong lĩnh vực lao động và việc làm*. Cụ thể là, cần phá vỡ sự phân công lao động cứng nhắc theo giới, khuyến khích phụ nữ tham gia vào những lĩnh vực mà trước đây phần lớn do nam giới đảm nhiệm, đồng thời khuyến khích nam giới chia sẻ trách nhiệm trong lĩnh vực mà phụ nữ vẫn đảm nhiệm chính; (iii) *Kiên quyết loại bỏ sự phân biệt đối xử theo giới trong lĩnh vực lao động và việc làm*, có nghĩa là xóa bỏ mọi rào cản để nữ giới và nam giới phát huy được tiềm năng của mình

trong mọi lĩnh vực của cuộc sống và trong lĩnh vực lao động, việc làm.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp thu thập thông tin

Thông tin về số liệu bài báo được tiếp cận thông qua nguồn số liệu thứ cấp từ các báo cáo thống kê của Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các ấn phẩm thống kê chính thức của Việt Nam như Niên giám thống kê các năm từ 2005 đến 2017. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu có tham khảo và vận dụng một số nội dung từ các bài nghiên cứu liên quan đã được công bố trong nước.

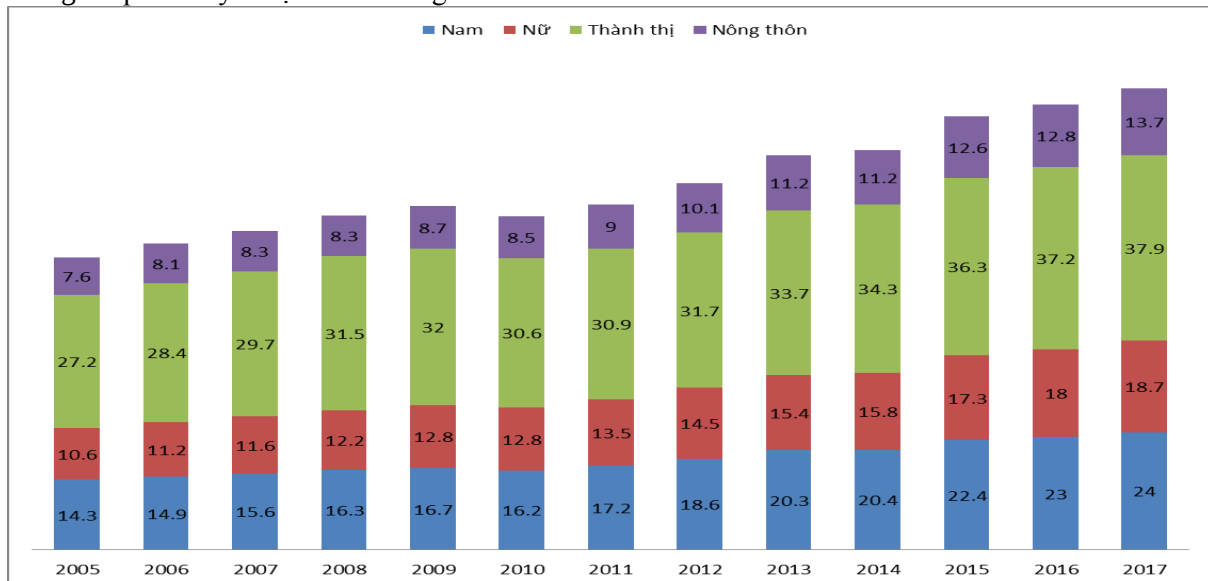
3.2. Phương pháp phân tích thông tin

Nhóm tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, phân tích so sánh được sử dụng cho tính toán và phân tích trong nghiên cứu. Phương pháp so sánh sử dụng trong nghiên cứu nhằm so sánh tỷ lệ lượng lao động nữ tham gia lực lượng lao động Việt Nam qua các giai đoạn từ năm 2005 đến 2017. Phương pháp thống kê mô tả được ứng dụng trong nghiên cứu nhằm mô tả được sự phân bố lực lượng lao động theo giới tính, khu vực và trình độ chuyên môn qua các giai đoạn nghiên cứu

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam

Theo số liệu điều tra lao động – việc làm của Tổng cục Thống kê giai đoạn 2005 - 2017, tỷ lệ lao động nữ đã qua đào tạo ở Việt Nam đã có những cải thiện đáng kể, song vẫn còn thấp so với lao động nam, nhất là ở khu vực nông thôn (xem Biểu đồ 1).



Biểu đồ 01. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo

Đơn vị tính: (%)

Nguồn: Niên giám thống kê (2005 – 2017)

Theo Báo cáo điều tra lao động – việc làm của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động nữ không có chuyên môn kỹ thuật và nữ công nhân kỹ thuật không có Bằng chiếm khoảng 80,8%, trong khi tỷ lệ này ở lao động nam chỉ ở mức 75,8%. Báo cáo cũng cho thấy ngoại trừ sơ cấp nghề, tỷ

lệ lao động nữ đã qua trung cấp nghề, cao đẳng nghề và đại học cao hơn hẳn so với nam. Điều này cho thấy sự hạn chế về trình độ chuyên môn kỹ thuật đã không còn là những tác nhân quan trọng kìm hãm việc phát huy vai trò và tiềm năng của lao động nữ (xem Bảng 01).

Bảng 01: Lực lượng lao động phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và giới tính 2017

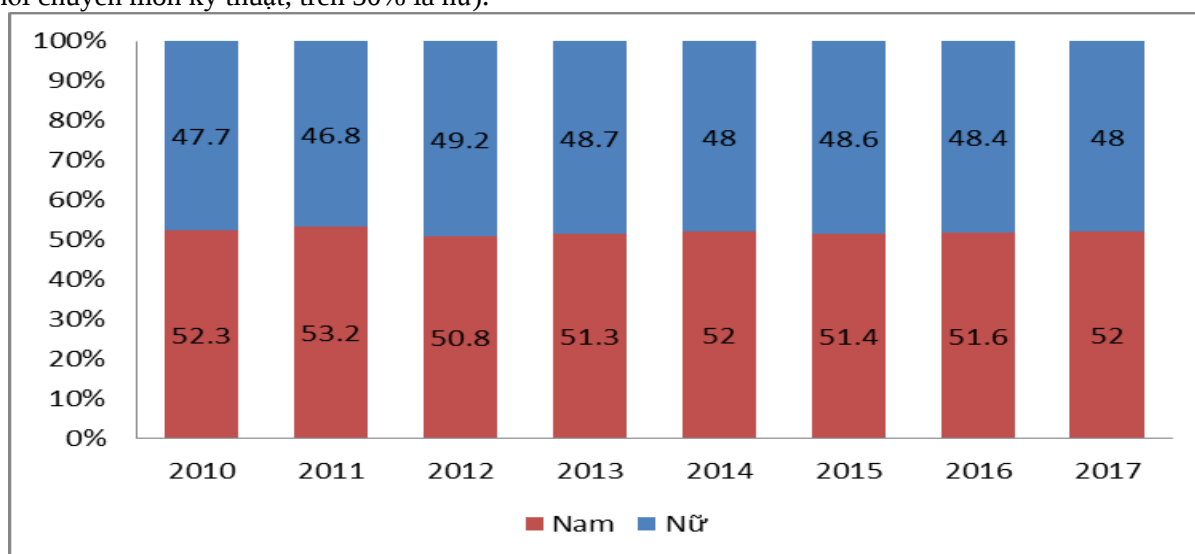
Đơn vị tính: (%)

	Không có CMKT và CNKT không Bằng	Sơ cấp nghề	Trung cấp chuyên nghiệp	Cao đẳng	Đại học trở lên	Tổng
Chung	78,2	5,2	3,9	3,0	9,7	100
Nam	75,8	8,6	3,7	2,5	9,4	100
Nữ	80,8	1,6	4,0	3,5	10,1	100

Nguồn: Niên giám thống kê, 2017

Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, ở khu vực kinh tế chính thức, phụ nữ chỉ chiếm 40% số việc làm được trả lương và chiếm tỷ lệ thấp trong nhóm ngành nghề bậc cao (quản lý, chuyên môn kỹ thuật...) đồng thời chiếm tỷ lệ cao ở nhóm nghề bậc trung, nghề có kỹ năng thấp (trong nhóm người làm công việc không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật, trên 50% là nữ).

Việt Nam là một trong những nước có tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trên thế giới. Kết quả điều tra của Tổng cục Thống kê trong những năm gần đây cho thấy phụ nữ Việt Nam chiếm khoảng 48% lực lượng lao động (Biểu đồ 02).

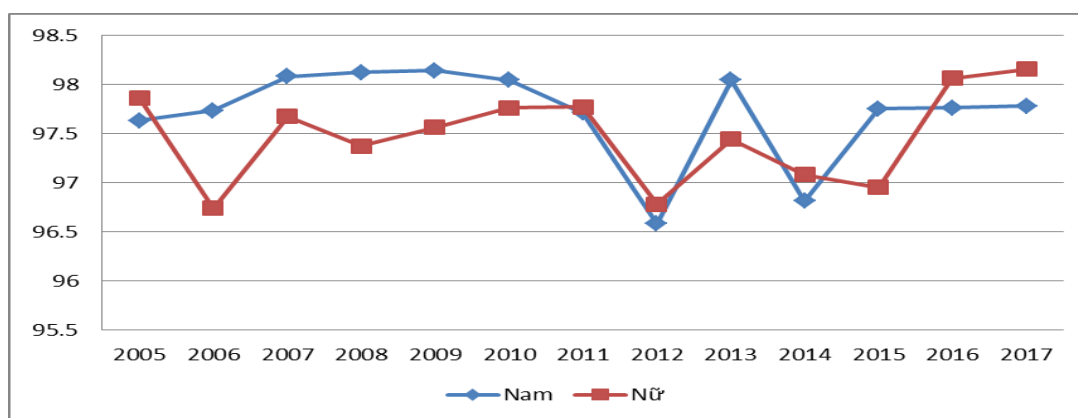


Biểu đồ 02. Tỷ lệ lao động tham gia lực lượng lao động của Việt Nam phân theo giới tính (2010 - 2017)

Nguồn: Tổng cục Thống kê

Cơ chế thị trường và việc tổ chức kinh doanh trong nền kinh tế hàng hoá đã đem lại nhiều cơ hội việc làm thuận lợi cho người phụ nữ. Trước đây người lao động muốn có việc làm chủ yếu là trông chờ ở các cơ quan, xí nghiệp của Nhà nước hay hợp tác xã. Họ không đủ điều kiện và cũng rất khó khăn xin được phép tổ chức kinh doanh dưới dạng kinh tế hộ hay doanh nghiệp nhỏ. Ngày nay với chính sách mở rộng

các thành phần kinh tế, người lao động được khuyến khích tự tạo việc làm và đi tìm việc làm. Việt Nam là thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO), AEC... đã tạo ra những cơ hội việc làm mới cho lao động nữ. Trên thị trường lao động, tỷ lệ lao động nữ tham gia vào khu vực sản xuất ở loại hình doanh nghiệp ngoài Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng nhanh.



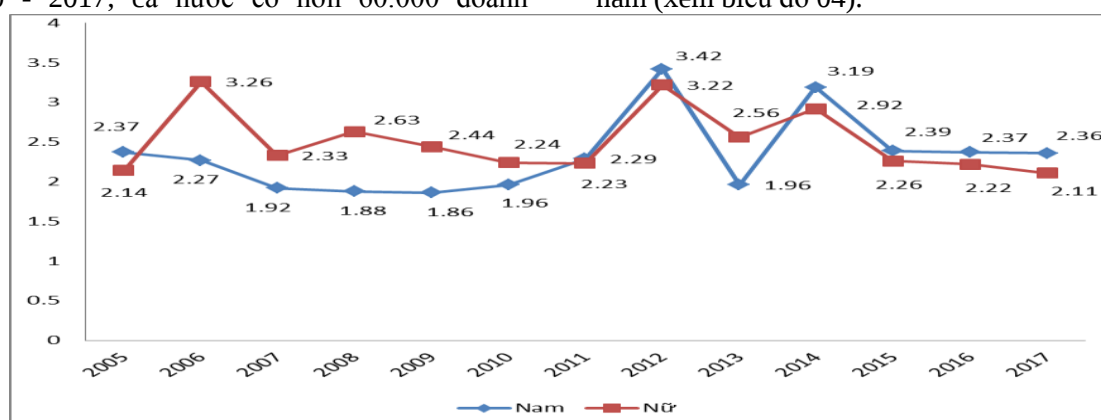
Biểu đồ 03. Tỷ lệ lao động có việc làm từ đủ 15 tuổi trở lên (2005 – 2017)

Đơn vị tính: (%)

Nguồn: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Các nghiên cứu đã cho thấy rằng tỷ lệ thất nghiệp không ổn định trong những năm gần đây. Năm 2012, 2014, 2016 và 2017 tỷ lệ thất nghiệp trên toàn quốc tăng vọt ở cả nam giới và nữ giới. Do khủng hoảng kinh tế từ năm 2007 và diễn biến phức tạp của nền kinh tế thế giới giai đoạn 2010 - 2017, cả nước có hơn 60.000 doanh

nghiệp phải giải thể, phá sản, ảnh hưởng trực tiếp đến công ăn việc làm của đội ngũ lao động đang có việc làm và lực lượng lao động bổ sung. Đây cũng là thời điểm khó khăn đối với lao động nữ trong việc tìm kiếm việc làm nên tỷ lệ thất nghiệp của nữ có sự chênh lệch đáng kể so với nam (xem biểu đồ 04).



Biểu đồ 04. Tỷ lệ thất nghiệp phân theo giới tính (2005 – 2017)

Đơn vị tính: (%)

Nguồn: Tổng hợp số liệu của nhóm tác giả

Báo cáo điều tra lao động và việc làm hàng năm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cho thấy, tỷ lệ thất nghiệp chủ yếu tập trung vào thanh niên trong độ tuổi 15 - 24, là những người tham gia thị trường lao động sau khi tốt nghiệp và khó tìm kiếm việc làm hơn các thế hệ trước. Mặt khác, sau thời kỳ khủng hoảng, thất nghiệp, thì những thanh niên chưa tìm được việc làm đã tiếp tục tham gia vào việc học hành, học nghề để hy vọng kiếm được một công việc tốt hơn. Do thời gian học của họ bị kéo dài ra nên họ sẽ là lực lượng làm tăng thêm số lượng lao động chưa có việc làm. Trong bối cảnh khó khăn chung, lao động nữ bao giờ cũng phải chịu nhiều áp lực hơn nam giới trên thị trường lao động.

Tại mỗi doanh nghiệp, việc tuyển dụng có thể diễn ra theo quy trình hoặc các tiêu chuẩn

khác nhau. Điều này phụ thuộc nhiều vào yêu cầu của ngành sản xuất, yêu cầu tay nghề kỹ thuật của công nhân. Rõ ràng có một số yếu tố khiến phụ nữ ít có cơ hội tuyển dụng hơn nam giới. Đó là: Sức khỏe yếu, vướng bận việc sinh con và chăm sóc con nhỏ, ít có cơ hội học tập nên ít thạo về máy móc hơn nam... Tuy nhiên, thể mạnh của nữ là khéo tay hơn. Trừ một số ngành chuyên môn như y tế, giáo dục,... nơi thu hút nhiều lao động nữ, trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh đòi hỏi sự khéo léo và linh hoạt trong lao động như dệt may, da giày, hay lắp ráp linh kiện điện tử thì tỷ lệ lao động nữ khá cao (khoảng trên 65%). Trong nhóm các ngành công nghiệp nặng, thì tỷ lệ lao động nữ có thấp hơn.

Liên quan đến thời gian lao động, các nghiên cứu đều chỉ ra rằng khá nhiều doanh nghiệp được

khảo sát đều sử dụng công nhân làm quá 8 giờ/ngày, chủ yếu là các doanh nghiệp làm hàng gia công xuất khẩu, sản xuất thời vụ. Sự vi phạm các quy định của pháp luật lao động về thời gian làm việc với lao động nữ cũng có những nguyên nhân khách quan nhất định. Hiện nay có một số lượng tương đối lớn lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp làm hàng xuất khẩu. Trên thực tế, việc sản xuất các loại mặt hàng này chủ yếu phụ thuộc vào các hợp đồng. Do đó, khi có hợp đồng các doanh nghiệp phải hoàn thành trong thời gian rất ngắn, nếu các doanh nghiệp Việt Nam không đáp ứng được các điều khoản của hợp đồng, trong đó có yêu cầu về thời hạn thì sẽ mất cơ hội kinh doanh trên thị trường quốc tế. Bên cạnh đó, nhiều lao động nữ cũng thừa nhận rằng mục tiêu đi làm của họ là để kiếm tiền, với mức lương eo hẹp, không đủ chi phí để đảm bảo cuộc sống nên họ sẽ quan tâm số tiền làm thêm giờ là bao nhiêu hơn là phải làm thêm bao nhiêu giờ. Kết quả điều tra 505 doanh nghiệp với 2.696 lao động do Trường Đại học Kinh tế quốc dân và Viện nghiên cứu xã hội HAGUE (Hà Lan) thực hiện, cho thấy tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp của nữ thấp hơn nam giới 15%. Khoảng cách này thể hiện ở tất cả các ngành kinh tế, các hình thức sở hữu của doanh nghiệp, vị trí công việc, nhóm tuổi và loại hợp đồng.

4.2. Đánh giá chung về việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay

4.2.1. Kết quả đạt được

Phụ nữ ngày càng tích cực tham gia hoạt động kinh tế. Tỷ lệ lao động nữ tham gia xuất khẩu lao động hàng năm chiếm 33-34%. Tỷ lệ lao động nữ trong các ngành và lĩnh vực kinh tế có yêu cầu kỹ thuật, công nghệ cao đạt 34%. Hơn 41% số chủ cơ sở sản xuất – kinh doanh, hơn 20% chủ doanh nghiệp là nữ. Nhiều nữ doanh nhân được trao các giải thưởng Sao Vàng Đất Việt, Cúp Bông hồng vàng... góp phần tăng nguồn thu ngân sách Nhà nước và giải quyết việc làm cho lao động. Để có được kết quả này, nhiều bộ, ngành địa phương đã đẩy mạnh triển khai công tác tuyên truyền sâu rộng trong nhân dân về Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, về Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm, về các Dự án và ban hành chương trình hành động sát với thực tiễn của đơn vị, địa phương.

Đặc biệt, sự ra đời của các Trung tâm giới thiệu việc làm tại các tỉnh, thành phố đã có những đóng góp tích cực đối với các hoạt động phát triển thị trường lao động ở địa phương như tham gia Hội chợ việc làm, hội chợ việc làm, sàn giao dịch việc làm, tham gia tổ chức ngày hội

tuyển dụng, cung cấp thông tin việc làm đến các địa bàn phường xã, quan tâm đến các đối tượng lao động nữ ở khu vực nông thôn. Bên cạnh đó, một số tỉnh còn lên kế hoạch, dự án dạy nghề ngắn hạn giúp lao động nữ có được kỹ năng nhất định về một nghề nào đó để có thể làm việc tại địa phương hoặc tìm việc ở thành phố.

Để thúc đẩy các cơ hội cho phụ nữ phát triển, Chính phủ đã ban hành Nghị định về trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, quy định rõ việc ưu tiên chương trình trợ giúp của Nhà nước cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ và có sử dụng nhiều lao động nữ. Kết quả, trong mỗi năm, đã tạo thêm việc làm mới cho 1.510 ngàn người, trong đó lao động nữ đạt gần 48%.

4.2.2. Những hạn chế, bất cập và nguyên nhân

Bên cạnh những mục tiêu đã đạt được, vẫn đề việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam vẫn còn bộc lộ một số hạn chế, bất cập trong việc thực thi chính sách việc làm đối với lao động nữ:

- Về chính sách tuyển dụng lao động nữ: Quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam, hoặc ưu tiên những người có khả năng đi công tác xa. Lao động nữ chưa được đối xử bình đẳng trong tuyển dụng vì lý do phụ nữ có trách nhiệm lớn lao khi sinh đẻ và nuôi con nhỏ, mặt khác, mức chi phí đầu tư cho một lao động nữ tăng từ 5% đến 15% so với lao động nam, nên các chủ doanh nghiệp rất hạn chế trong việc sử dụng lao động nữ. Ngay cả đối với doanh nghiệp cần tuyển lao động nữ, thì việc tuyển dụng đối tượng này vẫn bị vi phạm. Một số doanh nghiệp có hiện tượng áp đặt khoảng thời gian tối thiểu làm việc tại doanh nghiệp để lập gia đình hoặc sinh con đối với lao động nữ nếu được tuyển dụng vào làm việc. Lao động nữ thường được các doanh nghiệp ở những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản... tuyển dụng và sử dụng nhiều. Đây là những nghề có thu nhập thấp, đòi hỏi đào tạo ít hoặc không phải qua đào tạo. Nội dung thông báo tuyển dụng, thường chỉ bao gồm nghề, công việc, số lượng cần tuyển mà không nêu rõ thời hạn hợp đồng hay mức lương và điều kiện làm việc... Những điểm này thường được các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ghi là “thỏa thuận với người lao động”, nhưng thực chất là không rõ ràng trong suốt quá trình lao động. Nhiều doanh nghiệp tư nhân làm sai các loại hợp đồng hoặc chỉ giao kết hợp đồng bằng miệng mà không ký kết bằng văn bản.

- Về chính sách sử dụng lao động nữ: Tình hình thực hiện các quy định về sử dụng lao động nữ trong nhiều doanh nghiệp hiện nay rất rời rạc và chủ yếu là mang tính chất đối phó. Các nghiên cứu gần đây cho thấy những kết quả như sau: (i) Số lượng nữ công nhân đã được ký kết hợp đồng lao động không nhiều và phần lớn các hợp đồng này không tuân thủ theo các điều khoản của Bộ luật Lao động; (ii) Còn nhiều tồn tại trong việc làm thêm giờ của lao động nữ. Tình trạng người lao động phải làm việc vượt quá thời gian quy định vẫn còn phổ biến, nhất là ở khu công nghiệp, khu chế xuất trong những tháng cao điểm; (iii) Môi trường làm việc trong nhiều doanh nghiệp chưa đảm bảo cho lao động nữ làm việc theo quy định của Bộ luật Lao động. Tỷ lệ các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cũng như hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ có con ở tuổi gửi nhà trẻ còn quá thấp. Các quy định về việc các doanh nghiệp phải có cán bộ y tế theo dõi sức khỏe và khám sức khỏe định kỳ cho người lao động vẫn chưa được thực hiện tốt. Hơn nữa, rất nhiều doanh nghiệp đặt ra những quy định rất phi lý đối với người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Họ bị mắng và phạt tiền nếu nói chuyện với đồng nghiệp trong giờ làm việc hoặc đi vệ sinh hơn một lần/ca; thời gian nghỉ trưa thường rất ngắn.

- Về chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ. Mặc dù tỷ lệ lao động nữ từ đủ 15 tuổi trở lên luôn trên mức 48%, nhưng trên quy mô cả nước, số người làm công, làm thuê được ký kết hợp đồng, được hưởng chế độ hưu trí và được hưởng lương khi ốm đau, thai sản là rất thấp, chỉ chiếm khoảng 1/4 tổng số người lao động. Các doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và các doanh nghiệp Nhà nước có tỷ lệ người lao động được đóng bảo hiểm y tế cao nhất (tương ứng với 99% và 81%). Ở các doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ người lao động được hưởng các quyền lợi về bảo hiểm y tế quá thấp (chỉ có 10,7%). Các chủ doanh nghiệp đóng bảo hiểm cho một lao động nam là 1.968 ngàn đồng/năm thì đóng cho một lao động nữ chỉ có 677 ngàn đồng/năm, bằng 1/3 mức đóng của lao động nam. Một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ phần lớn là lao động ngoại tỉnh và chủ yếu là ký các hợp đồng ngắn hạn. Đối với số lao động này, người sử dụng lao động thường không đóng bảo hiểm xã hội và bản thân người lao động cũng trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội bởi họ không muốn bị bớt xén vào đồng lương quá ít ỏi.

- Về chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ: Quy định

“Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ” nghĩa là những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng những chế độ ưu đãi trong việc vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia về việc làm, hỗ trợ kinh phí từ quỹ này, được ưu tiên sử dụng vốn đầu tư hàng năm để cải thiện điều kiện làm việc, được giảm thuế. Thế nhưng chính sách ưu tiên này rất khó thực hiện được trên thực tế.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Sau hơn 30 năm thực hiện chính sách mở cửa nền kinh tế đất nước, việc thực hiện chính sách việc làm đối với lao động nữ đã góp phần phát huy quyền bình đẳng của phụ nữ trong lĩnh vực lao động việc làm, góp phần khẳng định vị thế của họ trong xã hội Việt Nam. Tuy nhiên, tại nhiều địa phương, nhiều ngành, đơn vị; quyền của lao động nữ vẫn chưa được thực hiện nghiêm túc đúng quy định. Người sử dụng lao động còn có nhiều vi phạm như: (i) Không ưu tiên tuyển dụng lao động nữ; (ii) Không ký hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể; (iii) Chưa thực hiện đúng các quy định về vệ sinh an toàn lao động, điều kiện môi trường lao động, thời giờ việc làm, thời giờ nghỉ ngơi; (iv) Chậm trả lương, nợ bảo hiểm xã hội, không thực hiện đúng chính sách thai sản cho lao động nữ... Mặt khác, trong hệ thống chính sách việc làm đối với lao động nữ hiện nay đã bộc lộ nhiều bất cập, lạc hậu, không còn phù hợp trong xu thế hội nhập; có những điểm cần phải sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế.

Vấn đề việc làm đối với lao động nữ trong điều kiện nền kinh tế thị trường hiện đại, thời kỳ hội nhập sâu và công nghiệp 4.0 là một vấn đề mang tính kinh tế – xã hội phức tạp, cần thực hiện một số giải pháp chủ yếu sau:

Một là, sửa đổi một số điều trong hệ thống chính sách việc làm đối với lao động nữ. Những quy định về lao động - việc làm đối với lao động nữ nên chỉ tập trung vào việc đảm bảo những quyền lợi cơ bản của người lao động. Tránh việc quy định tràn lan nhưng không có điều kiện giám sát thực hiện và không phù hợp với thực tế, dẫn tới bị thả nổi.

Hai là, nâng cao năng lực thực thi chính sách việc làm đối với lao động nữ: (i) Quốc hội, Chính phủ, nhất là Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các ngành hữu quan có vai trò tham mưu cho Nhà nước sớm hoàn thiện, sửa đổi, bổ sung những quy định đối với lao động nữ không còn phù hợp; (ii) Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần ban hành danh sách các nghề cần đào

tạo nghề dự phòng và xây dựng phương pháp xác định lựa chọn nghề dự phòng; rà soát các danh mục công việc và nghề độc hại, nguy hiểm, cấm sử dụng lao động nữ, loại bỏ một số công việc không còn phù hợp và bổ sung một số công việc mới do phát triển công nghệ quá nhanh nhằm bảo vệ lao động nữ cũng như tăng cơ hội việc làm và cải thiện thu nhập của họ; (iii) Các địa phương tăng cường thực hiện Đề án Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm. Chú trọng phát triển các hình thức dạy nghề và ngành nghề đào tạo ngắn hạn phù hợp với lao động nữ; gắn kết hoạt động hướng nghiệp và tư vấn việc làm; liên kết với các doanh nghiệp để dạy nghề và giới thiệu, cung ứng việc làm cho lao động nữ; phát triển các hình thức dạy nghề đa dạng, linh hoạt, gắn với tạo việc làm cho lao động nữ, nhất là lao động nữ thuộc hộ gia đình nghèo, có hoàn cảnh khó khăn, lao động nữ tại các địa bàn nông thôn, miền núi; đồng thời mở rộng các mô hình sản xuất, phát triển kinh tế, hỗ trợ phụ nữ tạo việc làm tại chỗ; (iv) Thúc đẩy tiếp cận bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo có chất lượng, kết hợp các nguồn lực, nguồn vốn tạo việc làm cho lao động nữ, chú trọng tăng cường cơ hội cho phụ nữ có được việc làm và thu nhập bền vững thông qua phát triển doanh nghiệp; (v) Các cơ quan chức năng tổ

chức các cuộc điều tra, khảo sát tình hình lao động nữ, nắm lại một cách hệ thống cả về số lượng, chất lượng lực lượng lao động nữ (theo cơ cấu ngành, nghề); phát triển hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động đối với lao động nữ; xây dựng hệ thống tiêu chí cơ bản làm cơ sở cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách; (vi) Các cơ quan chức năng tăng cường công tác tuyên truyền chính sách, pháp luật lao động cho các chủ doanh nghiệp để họ nghiêm túc thực hiện các quy định, đặc biệt là những quy định riêng đối với lao động nữ cho chính đối tượng lao động nữ để họ hiểu và nắm được những quyền lợi của mình; (vii) Các cơ quan chức năng tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định lao động và việc làm đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp; (viii) Phát huy vai trò của các tổ chức Công đoàn, nhất là ban nữ công trong việc bảo vệ quyền lợi của lao động nữ.

Ba là, tăng cường hợp tác, trao đổi kinh nghiệm quốc tế trong việc hoạch định và hoàn thiện chính sách việc làm đối với lao động nữ, mở ra nhiều cơ hội học tập, làm việc cho phụ nữ, tạo điều kiện trao đổi cởi mở các ý tưởng với phụ nữ, nâng cao tính minh bạch trong hoạch định chính sách.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Đoàn Thị Thu Hà, Nguyễn Thị Ngọc Huyền. (2006). *Giáo trình Chính sách Kinh tế - Xã hội*, Nxb. Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội;
- [2]. Hội luật gia Việt Nam. (1997). *Các văn bản hiện hành về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động*. Hà Nội: Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin.
- [3]. Hội luật gia Việt Nam. (2015). *Hỏi – đáp về bình đẳng giới và quyền của phụ nữ*. Hà Nội: Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin.
- [4]. Lê Thị Nhường. (2005). *Bộ luật Lao động và xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động.
- [5]. Nguyễn Nam Phương. (2006). *Bình đẳng giới trong lao động và việc làm với tiến trình hội nhập ở Việt Nam: Cơ hội và thử thách*. Hà Nội: Nhà xuất bản Lao động – Xã hội.
- [6]. Tổng cục Thống kê. *Niên giám thống kê (2005, 2010, 2015, 2016, 2017)*. Nhà xuất bản Thống kê.
- [7]. Trung tâm hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực phụ nữ. (2015). *Bình đẳng giới – Vấn đề của mỗi người, từng gia đình và cả cộng đồng*, Hà Nội.
- [8]. Website: www.ilssa.org.vn;
- [9]. Website: www.vietlaw.gov.vn.

Thông tin tác giả:

1. Nguyễn Tiến Long

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: nguyentienlong@tueba.edu.vn

2. Nguyễn Thị Thùy Dung

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

Ngày nhận bài: 17/06/2018

Ngày nhận bản sửa: 21/06/2018

Ngày duyệt đăng: 29/06/2018