



Empowered lives.  
Resilient nations.

# SÁNG KIẾN QUẢN LÝ VỀ GIỚI VÀ CHÍNH SÁCH KINH TẾ ở Châu Á và Thái Bình Dương

5



## VIỆC LÀM VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

## **SÁNG KIẾN QUẢN LÝ VỀ GIỚI VÀ CHÍNH SÁCH KINH TẾ Ở CHÂU Á – THÁI BÌNH DƯƠNG: VIỆC LÀM VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

Quan điểm trình bày trong tài liệu này là của các tác giả và không nhất thiết đại diện cho Liên Hợp Quốc, Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc và các quốc gia thành viên.

Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc hợp tác với nhiều đối tác trong xã hội nhằm hỗ trợ các quốc gia vững vàng trong khủng hoảng, chèo lái và duy trì tăng trưởng nhằm nâng cao chất lượng sống của người dân. Có mặt tại 177 quốc gia và vùng lãnh thổ, chúng tôi mang đến triển vọng toàn cầu cũng như sự hiểu biết địa phương nhằm thúc đẩy trao quyền sống và xây dựng quốc gia vững mạnh.

Ấn phẩm do Trung tâm Vùng Châu Á – Thái Bình Dương xuất bản  
Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc  
Bangkok  
Thái lan

Trang bìa: Lực lượng cảnh sát nữ quần đảo Solomon (Trung tâm Quân đội Dân sự Australia)

Thiết kế: Inis Communication

© UNDP, tháng 9 năm 2012



# GIỚI THIỆU

Như đã giới thiệu từ học phần trước thì lao động không được trả công là một thành tố quan trọng trong phân bổ thời gian và nguồn lực trong hoạt động kinh tế, học phần này sẽ đưa ra phân tích về giới từ góc độ lao động và thị trường lao động trong bối cảnh của Châu Á và Thái Bình Dương, gồm những vấn đề như cung ứng lao động và cấu trúc việc làm bị chia tách, tạo ra một bức tranh đầy đủ hơn về phân bổ thời gian và nguồn lực. Những định nghĩa về việc làm không chính thức được nhấn mạnh, thể hiện tầm quan trọng trong phần lớn các quốc gia ở Châu Á và Thái Bình Dương. Học phần cũng đưa ra bài tập lập bản đồ việc làm và thảo luận các chính sách việc làm từ góc độ giới.

# MỤC TIÊU HỌC TẬP

1. Củng cố nhận thức của học viên về mối quan hệ giữa công việc chăm sóc không được trả lương, hoạt động đảm bảo sinh kế, việc làm không chính thức, lao động và việc làm.
2. Giúp học viên hiểu được những hạn chế trong quyết định tham gia lực lượng lao động.
3. Học viên có khả năng đánh giá sự đa dạng của cấu trúc việc làm trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương.
4. Học viên hiểu biết đầy đủ hơn về những thách thức trong các chính sách cụ thể liên quan đến việc làm có phân biệt về giới ở Châu Á - Thái Bình Dương.

# NỘI DUNG

- I. Việc làm là gì? Lao động là gì?
  - A. Rà soát đường phân tách trong hệ thống tài khoản quốc gia (SNA).
  - B. Lao động không có việc làm.
  - C. Hai tổ chức quan trọng: thị trường lao động và các hộ gia đình.
- II. Nguồn cung lao động.
  - A. Quyết định tham gia lực lượng lao động.
  - B. Giáo dục, kỹ năng và kinh nghiệm.
- III. Cơ cấu việc làm cho nữ giới và những người thuộc giới tính thứ ba ở Châu Á và Thái Bình Dương.
  - A. Việc làm trong ngành nông nghiệp.
  - B. Việc làm chính thức và Việc làm không chính thức
  - C. Tình trạng việc làm.
- IV. Nữ giới và việc làm ở Châu Á và Thái Bình Dương.
  - A. Phân mảnh trên thị trường lao động.
  - B. Phân biệt đối xử và bất bình đẳng trong thu nhập.

# THỜI GIAN HỌC:

1 ngày

## BÀI TẬP 1

*Mục tiêu: giúp học viên có khả năng thảo luận về việc làm và sự chia tách giới trong việc làm*

Trong năm 2009, chưa đến một phần ba lao động nam và nữ<sup>1</sup> có việc làm được trả lương và trả công đều đặn trong khu vực Châu Á, một chỉ báo rõ ràng về thị trường lao động yếu đồng thời là nền kinh tế phi chính thức lớn. Chỉ có một phần trăm nữ giới năng động trong nền kinh tế Châu Á đã điều hành doanh nghiệp của chính mình với các nhân viên được trả lương. Việc làm 'dễ bị tổn thương' chiếm hơn một nửa tổng số việc làm, trong số đó việc làm dễ bị tổn thương đối với nữ giới lại cao hơn nam giới. So với các vùng khác trên thế giới Nam Á có tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương cao nhất với 84,5% nữ giới và 74,8% nam giới, cho thấy tốc độ tăng trưởng việc làm cao nhất ở tiểu vùng không tự động ngang bằng với xu hướng tích cực của thị trường lao động.<sup>2</sup>

Trước khi làm bài tập, viết những tiêu đề sau lên bảng lật:

1. Các công việc/việc làm – chủ yếu là nữ giới.
2. Các công việc/việc làm – chủ yếu là nam giới.

---

<sup>1</sup> Hiện không có dữ liệu đúng đắn hoặc đáng tin về giới tính thứ ba, thu nhập và việc làm. Tuy nhiên, Nhóm Công việc Xứng đáng của ILO ở Đông và Đông Nam Châu Á Thái Bình Dương hiện đang thực hiện (năm 2012) một nghiên cứu ở Thái Lan về các dạng phân biệt đối xử mà người đồng tính nữ, đồng tính nam, song tính và chuyển giới (LGBT) gặp phải tại nơi làm việc, trong khuôn khổ dự án liên vùng "Nhận dạng Giới và Định hướng Giới tính: Thúc đẩy Quyền, Sự đa dạng và Bình đẳng trong công việc (PRIDE)"

<sup>2</sup> Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) (2011), *Phụ nữ và thị trường lao động ở Châu Á: tái cân bằng hướng tới bình đẳng giới trong thị trường lao động ở Châu Á*, Văn phòng khu vực của ILO khu vực Châu Á và Thái Bình Dương, ADB, Bangkok, tr. 46.

3. Các công việc/việc làm – chủ yếu là những người thuộc giới tính thứ ba.
4. Các công việc/việc làm – cả nam và nữ.

Học viên được chia thành các cặp.

Các cặp có thể đưa ra nhiều công việc (hoặc loại hình việc làm cụ thể) vì chúng có thể thuộc một trong bốn mục trên, dựa trên thực tế ở quốc gia mình. Ở giai đoạn này của bài tập, trọng tâm sẽ là việc làm được trả lương, gồm cả người lao động được trả lương và người tự làm chủ.

Sau 10 phút, mỗi cặp đưa ra câu trả lời và viết lên bảng lật dưới mỗi tiêu đề thích hợp. Nếu một công việc cụ thể nào đó xuất hiện nhiều hơn một lần, hãy đánh một dấu vào bên cạnh mỗi lần lặp lại.

Khi danh sách đầy đủ, kết quả sẽ được thảo luận toàn thể trước lớp. Liệu có những khuôn mẫu rõ ràng nào về các cơ hội việc làm được trả lương cho nữ giới, nam giới và những người thuộc giới tính thứ ba? Những công việc nào thường được coi là việc làm tốt hơn? Liệu các việc làm tốt này có chủ yếu rơi vào các cơ hội việc làm cho nữ giới, nam giới, người thuộc giới tính thứ ba không? Nữ giới có thể tự do chuyển từ một công việc truyền thống dành cho nữ sang một công việc thường do nam giới làm không? Bạn có nhận xét gì về công việc cho giới tính thứ ba? Đây là những điểm giống và khác nhau giữa các quốc gia?

# I. VIỆC LÀM LÀ GÌ? LAO ĐỘNG LÀ GÌ?

*Mục tiêu: củng cố nhận thức của học viên về mối quan hệ giữa lao động không được trả lương (chăm sóc), lao động và việc làm.*

## VIỆC LÀM

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)<sup>3</sup> định nghĩa việc làm gồm những người trên một độ tuổi xác định nào đó, trong một khoảng thời gian cụ thể, có thể là một tuần hoặc một ngày, làm việc được trả lương hay tự trả lương cho mình. Vì vậy, họ là những người:

- A. Làm một số công việc được trả tiền công hoặc tiền lương bằng tiền mặt hoặc hiện vật.
- B. Có thỏa thuận lao động chính thức nhưng tạm thời không làm việc trong thời gian được đề cập.
- C. Làm một số công việc vì lợi nhuận hoặc vì lợi ích cho gia đình dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật.
- D. Đã làm cho một doanh nghiệp chẳng hạn như một cơ sở kinh doanh, trang trại hoặc dịch vụ nhưng tạm thời đang không làm việc trong khoảng thời gian được đề cập đến vì một lý do cụ thể nào đó, được hiểu là 'được thuê làm việc'.

## A. RÀ SOÁT ĐƯỜNG PHÂN TÁCH TRONG HỆ THỐNG TÀI KHOẢN QUỐC GIA (SNA)

- A. Ở Học phần 3 về lao động không được trả lương đã giới thiệu sự khác nhau giữa việc làm và lao động không được trả lương. Ở đây chúng ta xem xét định nghĩa về việc làm cụ thể hơn:

---

<sup>3</sup> ILO (1988), *Current International Recommendations on Labour Statistics*, 1988 Edition, ILO, Geneva, p. 47

- Theo nghĩa thông thường, một người được gọi là đi làm thuê khi họ có tham gia vào công việc được trả lương dưới một hình thức nào đó. Đôi khi, việc làm được giải thích ở nghĩa hẹp hơn như chỉ đề cập đến những nhân viên được trả lương, và không bao gồm những người tự làm chủ.
- Như Học phần 3 và 4 đã chứng minh, cả hai định nghĩa trên về việc làm đều không chính xác. SNA định nghĩa cá nhân là người được thuê làm việc – bất kể họ có được trả lương hay không – khi họ cung cấp lao động cho một hoạt động kinh tế được tính trong SNA.
- Do đó, một lượng lớn lao động không được trả lương của nam giới, nữ giới và những người thuộc giới tính thứ ba có thể được xem là việc làm. Theo logic này, tự làm chủ chính mình – được trả lương hay không được trả lương – là việc làm khi đóng góp vào hoạt động kinh tế được tính trong SNA. Một người làm việc không được trả lương trong doanh nghiệp gia đình được xem là được thuê làm việc. Mọi người tham gia vào hoạt động nông nghiệp tự cung tự cấp cũng là đi làm thuê bởi họ có đóng góp cho hoạt động kinh tế. Người học nghề không được trả lương cũng được xác định là đi làm thuê. Như đã lưu ý trong Học phần 3, về mặt kỹ thuật mà nói thì hoạt động thu thập nhiên liệu và nước sạch cũng phải được coi là việc làm, tuy nhiên chỉ có ít quốc gia làm điều này.
- Hoạt động phi pháp cũng được tính là việc làm: ví dụ, vi phạm bản quyền/ăn cắp, ma túy, hoặc buôn bán vũ khí, hoặc tham gia vào buôn bán mại dâm. Miễn là có tiền được trao đổi, những hoạt động này được tính là những hoạt động kinh tế.
- Lao động không được trả lương trong hộ gia đình và một số hình thức lao động tự nguyện và cộng đồng không được tính trong SNA và không được xem là việc làm. Như đã nhấn mạnh ở Học phần 3, đa số công việc không được trả lương trong hộ gia đình là điều kiện tiên quyết cho bất cứ việc làm nào. Do đó, những thuật ngữ và điều kiện chi phối hiệu suất lao động không được trả lương định hình năng lực của một cá nhân để đảm nhiệm công việc như được định nghĩa trong SNA.



- B. Những điều tra về lực lượng lao động, đã được giới thiệu ở Học phần 4 về Giới, Dữ liệu, và Các chỉ số, theo các thuật ngữ của ILO, được giả định là sử dụng đường phân tách của SNA để định nghĩa dân số có việc làm và hoạt động trong kinh tế. Như ví dụ về vận chuyển nhiên liệu và nước đã chứng minh thì điều này hiếm khi diễn ra.
- C. Tại nhiều nước Châu Á, nữ giới làm các việc không được trả lương khác nhau như lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và doanh nghiệp gia đình theo tỷ lệ không cân đối. Ở Thái Bình Dương, cả nữ giới và nam giới đều tham gia trong loại hình công việc này. Tự làm chủ tự trả lương cho bản thân cũng phổ biến đối với nữ giới ở nhiều nước Châu Á. Đó chính là một dạng của việc làm tạo ra thu nhập, và mặc dù thu nhập có được này có thể không thể hiện dưới hình thức tiền công nhưng loại hình việc làm này được xem là được trả lương trong SNA.
- D. Tuy nhiên, như đã thảo luận ở Học phần 3, nữ giới dành một lượng thời gian không cân xứng của họ vào các công việc không được trả lương - vào phía "sai" của đường sản xuất mà theo như SNA định nghĩa thì đó là tham gia vào những hoạt động phi kinh tế.
- E. Vẫn chưa có số liệu đáng tin cậy về lao động của những người thuộc giới tính thứ ba cả về hai phía của đường sản xuất.

## B. LAO ĐỘNG KHÔNG CÓ VIỆC LÀM

- A. Có sự phân biệt quan trọng giữa những định nghĩa chuẩn về việc làm và lao động.
- Lao động được cung cấp dưới mọi dạng thức của việc làm.
  - Tuy nhiên, lao động cũng được cung cấp dưới hình thức không được trả lương và không được xem là một hoạt động kinh tế. Do đó, lao động không đồng nhất với việc làm.
  - Cả hai loại lao động – việc làm và lao động không được trả công – đều hữu ích theo nghĩa thông qua chuyển hóa những

đầu vào của hàng hóa và dịch vụ thành đầu ra của hàng hóa và dịch vụ, lao động gia tăng giá trị đối với hàng hóa, dịch vụ trong giá trị sử dụng về mặt kinh tế và xã hội đối với cá nhân, hộ gia đình và cộng đồng. Như đã khuyến nghị trong Học phần 3, về nguyên tắc là có thể ước tính giá trị bằng tiền của phần giá trị gia tăng này. Tuy nhiên cũng không cần thiết phải đưa ra những ước tính này chỉ để minh họa về lao động khi xây dựng chính sách. Số liệu điều tra qua nhiều thời điểm (được phân tách theo giới, độ tuổi, giai cấp, tầng lớp, nông thôn/thành thị v.v) vẫn giữ được tính cụ thể của nó, và là cơ sở để xây dựng chính sách tốt hơn so với những giá trị tương đương trừu tượng rút ra từ thị trường.

## C. HAI TỔ CHỨC QUAN TRỌNG: THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ CÁC HỘ GIA ĐÌNH

- A. Như đã nhấn mạnh trong Học phần 1 và 3, các hộ gia đình, với tư cách là những thiết chế, nhìn chung không phải không có những vấn đề về giới. Sự phân bổ nguồn lực trong các hộ gia đình, phân công lao động trong hộ gia đình và những hoạt động không thuộc hộ gia đình, những quyết định liên quan đến lựa chọn tiêu dùng của cá nhân và hộ gia đình, việc sử dụng tài sản cá nhân và của hộ gia đình - tất cả đều bị ảnh hưởng bởi mối tương tác giới giữa nữ giới và nam giới trong gia đình, và điều này bộc lộ quyền lực không bình đẳng giữa nữ giới và nam giới.
- B. Các thị trường lao động, với tư cách là các thiết chế, nơi nữ giới, nam giới và những người thuộc giới tính thứ ba tìm kiếm việc làm, cũng bị ảnh hưởng bởi giới. Thị trường lao động có thể bị phân mảnh giữa những đơn vị thường tạo ra công ăn việc làm dành cho nữ giới, giữa những đơn vị thường tạo ra công ăn việc làm dành cho nam giới, và giữa những đơn vị thường tạo ra công ăn việc làm dành cho người thuộc giới tính thứ ba, như đã thảo luận trong bài tập 1. Điều này có nghĩa là nữ giới, nam giới và những người thuộc giới tính thứ ba không có sự lựa chọn tự do

đối với các cơ hội việc làm. Sự kỳ thị xã hội, đánh giá và phân biệt đối xử và thậm chí cả bạo lực có thể xảy ra đối với các cá nhân thuộc giới thứ ba cũng như nữ giới và nam giới khi cố gắng tham gia vào những công việc mà truyền thống không thuộc về mình. Những hành vi thù địch/ chống đối tại nơi làm việc, như quấy rối tình dục<sup>4</sup>, bắt nạt và phân biệt đối xử giới, nhất là khi tiếp cận với các cơ hội tham gia tập huấn nâng cao năng lực hay học bổng, gây bất lợi cho nữ giới và những người thuộc giới tính thứ ba hơn so với nam giới trong thị trường lao động. Những bất lợi này vừa ảnh hưởng và bị ảnh hưởng bởi những bất bình đẳng về tiền lương và thu nhập, và có nhiều bằng chứng về vấn đề này.

### C. Các hộ gia đình và thị trường lao động giao thoa theo hai cách:

- Về những quyết định phân bổ nguồn lực, sự phân chia lao động không được trả lương giữa nữ và nam trong hộ gia đình ảnh hưởng đến những cơ hội việc làm. Như đã nhắc đến trong những học phần trước, việc thực hiện các công việc không được trả lương trong hộ gia đình, phần lớn được nữ giới thực hiện, định hình năng lực cho cả nam và nữ khi nắm bắt cơ hội việc làm. Ingrid Palmer lập luận rằng, trong thực tế, lao động không được trả lương do nữ giới đảm nhận, hỗ trợ cho công ăn việc làm của nam giới bởi nó cung cấp cho tổng thể nền kinh tế một thứ hàng hoá công cộng có các yếu tố ngoại sinh tích cực (externalities).<sup>5</sup>
- Về kết quả phân bổ nguồn lực, thu nhập cá nhân từ việc làm có thể được hoặc không được gộp vào hộ gia đình thông qua các cá nhân. Khi được gộp chung trong gia đình, ngay cả khi chỉ ở mức hạn chế nào đó, thu nhập tổng thể thường quan trọng hơn thu nhập cá nhân trong quyết định phân bổ công việc không được trả lương và theo đó là những quyết định về việc làm và thị trường lao động. Như thế các quyết

<sup>4</sup> Xem thêm, ví dụ, Haspels, Nelien, Mohamed Kasim, Zaitun, Thomas, Constance và Mc Cann, Deirdre (2001), *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, ILO, Bangkok

<sup>5</sup> Palmer, Ingrid (2005), "Tài chính công từ góc độ giới", *Phát triển Thế giới*, tập 23 số 11, trang 1981-1986.

định gộp thu nhập của hộ gia đình định hướng sự vận hành của thị trường lao động. Khi không được gộp lại, thu nhập của các cá nhân vẫn định hình sự phân bổ lao động không được trả lương, thị trường lao động và những quyết định về việc làm và vì vậy định hình cả hoạt động của thị trường lao động. Quyết định gộp thu nhập của hộ gia đình tự nó đã thể hiện tính tương tác về giới giữa nam và nữ, sau đó là sự bất bình đẳng về quyền lực giữa nam và nữ.

- Trong cả hai ví dụ, cấu trúc của hộ gia đình và sự tương tác của nó định hình sự vận hành của các thị trường lao động.
- D. Tuy nhiên, phần lớn những phân tích kinh tế và hoạch định chính sách chỉ xem xét việc làm ở mức độ cá nhân, mà không tính đến sự tương tác của hộ gia đình. Điều này mang đến một bức tranh sai lệch về mối tương tác trong thị trường lao động; như đã đề cập đến trong Học phần 3, điều quan trọng là phải tính đến cấu trúc của hộ gia đình và mối tương tác của nó khi xem xét thị trường lao động và các chính sách về việc làm, nếu mục đích là để nâng cao mức sống và giảm nghèo.
- E. Thị trường lao động và các chính sách về việc làm không thể giả định một nguồn cung lao động có sẵn không giới hạn bởi vai trò của lao động không được trả công trong việc tạo ra nguồn lao động này. Chính sách về việc làm hiệu quả nên dựa vào phân tích về sự phân bổ lao động không được trả lương và bộ chính sách về kinh tế và xã hội đã được xây dựng trước đó nhằm làm giảm và tái phân phối lại lao động không được trả lương.
- F. Những điều tra thực hiện trong các thời điểm khác nhau đã được giới thiệu cho học viên trong Học phần 3 và được tiếp tục bàn đến trong Học phần 4, là phương thức quan trọng cung cấp những số liệu thiết yếu là bằng chứng khi xây dựng chính sách, có tính đến phân bổ lao động không được trả lương và sự cần thiết để tái phân bổ lao động đó khi xây dựng các chính sách việc làm hiệu quả.

## II. NGUỒN CUNG LAO ĐỘNG

*Mục tiêu: giúp học viên hiểu được những vấn đề về giới trong các quyết định tham gia lực lượng lao động.*

### A. QUYẾT ĐỊNH THAM GIA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

A. Định nghĩa về sự tham gia lực lượng lao động:

- Là lực lượng lao động tương đương với tổng dân số có việc làm cộng với số thất nghiệp chủ động tìm kiếm việc làm (tổng số lực lượng lao động = tổng dân số có việc làm/được sử dụng + những người thất nghiệp).
- Thường thì nguồn cung lao động được đánh đồng với sự tham gia của lực lượng lao động.
- Định nghĩa này tương tự với việc làm: sự sẵn sàng và khả năng cung cấp lao động cho các hoạt động kinh tế được SNA công nhận.
- Người tìm kiếm cơ hội việc làm cũng được xem là có tham gia lực lượng lao động. Những người tìm kiếm việc làm được xác định là người thất nghiệp, và là một phần của dân số hoạt động trong nền kinh tế.

Định nghĩa này loại bỏ các cá nhân, chủ yếu là nữ giới, những người chỉ tham gia vào các công việc không được trả lương nằm ngoài đường sản xuất, cũng như những người chỉ đi học và những người được coi là quá già để làm việc. Tuy nhiên, như chúng ta đang thấy trong hoạch định chính sách, ranh giới giữa những gì là lao động và không phải là lao động, cũng như những gì là lao động nhưng vẫn không được tính, khiến cho nhiều con số về lao động và việc làm trở nên mơ hồ khó hiểu.

### BÀI TẬP 2

*Mục tiêu: giúp học viên có thể đánh giá số liệu thống kê về tham gia lực lượng lao động và xử lý tốt hơn số liệu định lượng đã được thảo luận trong Học phần 4*

Sử dụng bảng số liệu về dân số dưới đây – là các số liệu giả định đã được đơn giản hóa để thực hiện các tính toán dễ dàng hơn – học viên phải tính tổng lực lượng lao động, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, tổng số việc làm và tỷ lệ thất nghiệp. Ngoài ra, có thể sử dụng các số liệu thống kê thực tế về lực lượng lao động từ một quốc gia ở Châu Á hoặc Thái Bình Dương để làm bài tập, nhưng những số liệu này lại bỏ qua những người thuộc giới tính thứ ba.

### BẢNG 3. SỐ LIỆU VỀ DÂN SỐ

	Tổng số	Nam giới	Nữ giới	Giới tính thứ 3
Dân số	20 triệu	10 triệu	10 triệu	2 triệu
Dân số trong độ tuổi lao động (trên 15)	12 triệu	6 triệu	6 triệu	1 triệu

Học sinh/ sinh viên các trường học/ đại học (trên 15)	1 triệu	600,000	400,000	200,000
Người về hưu/ người hưởng trợ cấp (trên 15)	500,000	300,000	200,000	100,000
Chỉ những người được ghi nhận là không làm việc nhà trong hệ thống SNA (trên 15)	1 triệu	100,000	900,000	100,000

Lao động được trả lương (trên 15)	1.9 triệu	1.5 triệu	400,000	100,000
Người tự làm chủ (trên 15)	4.9 triệu	2.5 triệu	2.4 triệu	200,000
Chủ lao động (trên 15)	100,000	100,000	0	0
Người lao động làm việc nhà không được trả lương (trên 15)	1.6 triệu	400,000	1.2 triệu	100,000
Thất nghiệp	1 triệu	500,000	500,000	200,000

HÃY TÍNH				
Lực lượng lao động				

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động				
Số việc làm				
Tỷ lệ thất nghiệp				

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động = Dân số hoạt động kinh tế/ Dân số trong độ tuổi lao động

Tỷ lệ thất nghiệp = số người không có việc làm / lực lượng lao động

Những tính toán này cần được rà soát trước cả lớp, trước khi tiếp tục thảo luận những câu hỏi sau:

- Nêu một số hạn chế và vấn đề về định nghĩa lực lượng lao động chuẩn và các chỉ số?
- Liệu những số liệu này cho ta biết thông tin về chất lượng việc làm không? Liệu các số liệu phản ánh gì về tình trạng thiếu việc làm - đối lập với thất nghiệp?
- Nếu nữ giới, nam giới và những người thuộc giới tính thứ ba được xếp là 'không tham gia vào hoạt động kinh tế' khi họ mất việc thay vì được xếp là 'thất nghiệp', thì sẽ ảnh hưởng đến tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và thất nghiệp như thế nào?
- Những số liệu này phản ánh tình trạng lao động ở trẻ em trai và trẻ em gái như thế nào?

#### B. Sự tham gia lực lượng lao động của nữ giới

- Thông thường, nữ giới có tỷ lệ tham gia trong lực lượng lao động thấp hơn so với nam giới vì gánh nặng công việc không được trả lương rơi vào nữ giới ở hầu hết các nước như

<sup>6</sup> Định nghĩa quốc gia về lao động trẻ em có thể thay đổi, tuy nhiên, theo hầu hết các khuôn khổ pháp lý quốc gia trong khu vực, lao động trẻ em được coi là công việc do trẻ em tuổi từ 13 đến 15 thực hiện. Theo Công ước ILO số 138 về tuổi tối thiểu được phép đi làm, độ tuổi tối thiểu cho công việc không nên ít hơn tuổi kết thúc chương trình học bắt buộc thường là 15, mặc dù luật pháp mỗi quốc gia có thể cho phép người từ 13 đến 15 tuổi làm các công việc nhẹ. Bất kỳ công việc nào có khả năng gây nguy hiểm cho cơ thể của trẻ em, sức khỏe tâm thần hoặc đạo đức và an toàn không nên được bất cứ ai dưới 18 tuổi thực hiện. (<http://www.ilo.org/ipec/facts/ILOconventionsonchildlabour/lang--en/index.htm>)

kết quả của sự tương tác giới và những mối quan hệ bất bình đẳng về quyền lực trong các hộ gia đình.

- Tuy nhiên, ở nhiều nước Châu Á, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới đang cao hơn so với các vùng khác trên thế giới. Điều này có nghĩa rằng nữ giới ở nhiều quốc gia Châu Á tham gia cả ở những công việc được trả lương lẫn các hoạt động không được xem là việc làm được trả công, họ thường không nghiêng hẳn về việc không lương hay việc được trả lương. Trong nhiều năm qua, điều này được gọi là gánh nặng kép về việc làm và lao động không được trả lương mà nữ giới phải hứng chịu nhiều nhất.

### C. Sự tham gia lực lượng lao động của giới thứ ba.

Trong cuộc điều tra đầu tiên trên thế giới về những người chuyển đổi giới tính<sup>7</sup> ở New Zealand vào năm 2007, cứ bốn trong số năm người được phỏng vấn mô tả các ví dụ về phân biệt đối xử và quấy rối nghiêm trọng tại nơi làm việc, bao gồm cả tấn công và lạm dụng tình dục. Cuộc điều tra cho thấy:

1. Lựa chọn nghề nghiệp của một số người chuyển giới bị hạn chế do phân biệt đối xử.
2. Trải nghiệm về phân biệt đối xử làm gia tăng nỗi lo lắng của những người chuyển giới về việc tiết lộ thông tin về tình trạng chuyển giới của họ.
3. Quấy rối và đe dọa đã ảnh hưởng đến những người chuyển giới tại nơi làm việc, và hậu quả là một số đang bị thiếu việc làm, và một số khác bị sa thải hay bỏ việc.
4. Người chuyển giới có được sự hỗ trợ từ người sử dụng lao động (chủ) và từ các đồng nghiệp thì có nhiều thay đổi tích cực trong công việc. Một số thậm chí còn là nhân viên làm việc lâu năm có nhiều đóng góp, và cho rằng sự hỗ trợ này đã giúp họ và các đồng nghiệp.

---

<sup>7</sup> Cuộc điều tra New Zealand sử dụng các thuật ngữ người 'chuyển giới' và 'song tính' thay cho thuật ngữ 'người thuộc giới tính thứ ba'



5. Do có kinh nghiệm về kỳ thị cũng như bị gạt ra ngoài lề, người chuyển giới ít khi yêu cầu trợ giúp hoặc khiếu nại về sự đối xử mà họ nhận được.
6. Tóm lại, người chuyển giới đã trải nghiệm sự phân biệt đối xử trong suốt chu kỳ làm việc: định hướng việc làm, đối phó với các vấn đề trong quá trình làm việc, hoặc thay đổi công việc. Định kiến tiêu cực về lựa chọn nghề nghiệp, ít gương điển hình tích cực, nỗi lo sợ gây ra bởi thành kiến, thiếu sự chấp nhận ở nơi làm việc, và các hành vi phân biệt đối xử, tất cả kết hợp lại tạo ra các rào cản trong công việc khiến nhiều người không thể vượt qua.<sup>8</sup>



5

Người thuộc giới tính thứ ba thấy mình là đối tượng của sự phân biệt đối xử trong việc làm. Nhiều nhà lãnh đạo thuộc giới tính thứ ba ở Ấn Độ, Nepal và Thái Bình Dương, được mô tả là làm việc trong ngành công nghiệp giải trí.

- Tại Ấn Độ họ đã được tuyển dụng làm người thu thuế; ở Thái Lan một số đã được tuyển dụng làm tiếp viên hàng không của hãng PC Air, trở thành trợ lý trong các cửa hàng, nhà hàng, thẩm mỹ viện, và lĩnh vực vui chơi giải trí và du lịch tại đất nước này.
- Ở Nepal, quyền lao động phụ thuộc vào giấy chứng nhận quyền công dân. Giấy chứng nhận hiện đã có sẵn cho những người thuộc giới tính thứ ba, và hy vọng điều này sẽ cho thấy một số thay đổi trong triển vọng việc làm.



<sup>8</sup> Ủy ban Nhân quyền (2007), *To Be Who I Am, Kia noho au ki toku ano ao. Báo cáo về kinh nghiệm phân biệt đối xử do người chuyển đổi giới tính thực hiện*. Ủy ban Nhân quyền, Auckland.



Bhumika Shrestha, chính trị gia chuyển giới người Nepal, được bầu là thành viên Quốc hội Nepal năm 2010.



Chính trị gia chuyển giới người New Zealand: Georgina Beyer. Được bầu là thị trưởng Carterton năm 1995, giữ vị trí đó đến năm 2000. Beyer là nghị sĩ Quốc hội của Wairarapa nhiệm kỳ 1999 đến 2007, trở thành nghị sĩ quốc hội chuyển giới đầu tiên trên thế giới.

#### D. Quyết định tham gia vào thị trường lao động.

- Lý thuyết kinh tế tân cổ điển cho rằng các cá nhân tham gia vào lực lượng lao động nếu họ hy vọng sẽ kiếm được một mức lương lớn hơn một mức 'tiền công định trước' (reservation wage), được định nghĩa là mức lương tối thiểu để họ sẵn sàng chấp nhận. Nếu tiền lương tăng, thì sự tham gia lực lượng lao động cũng tăng, như đã mô tả trong Học phần 3.
- Một nghiên cứu về cuộc khủng hoảng ở Đông Á năm 1997 cho thấy sự tham gia lực lượng lao động là nữ giới tăng lên khi tiền lương thực tế - mức lương điều chỉnh do lạm phát - giảm xuống. Thông qua lạm phát, tiền lương thực tế thấp hơn làm giảm sức mua của thu nhập hộ gia đình và thúc đẩy nữ giới đi tìm việc làm.<sup>9</sup> Áp lực đối với thu nhập hộ gia đình có thể làm cho nữ giới tăng lượng thời gian họ dành cho các hoạt động tạo thu nhập hoặc số lượng các hoạt động tạo ra thu nhập mà họ theo đuổi đồng thời.
- Nữ giới phải gánh chịu nhiều hơn từ tác động của cuộc khủng hoảng kinh tế và tài chính toàn cầu bắt đầu trong

<sup>9</sup> Elson, Diane (2006), *Sự tham gia của phụ nữ trong thay đổi kinh tế và chính trị: Sự lai tạp, Đảo lộn và mâu thuẫn trong bối cảnh toàn cầu hóa*, GEM-IWG Tài liệu Công tác 06-ngày 08 tháng 11 năm 2006.

năm 2008 bởi họ đã không được trao quyền về trong cấu trúc hệ thống và bị gạt ra khỏi thị trường lao động trước khi cuộc khủng hoảng bắt đầu. Nữ giới bị ảnh hưởng nặng nề bởi những tác động từ vòng đầu tiên do mất việc làm trong các ngành công nghiệp phục vụ xuất khẩu, thất nghiệp và thiếu việc làm, và hậu quả là nạn nhân do tác động dây chuyền từ việc làm không chính thức. Nữ giới cũng bị ảnh hưởng nặng nề bởi những tác động ở vòng hai lên sự tương tác giới và những chiến lược để xoay sở thu xếp ổn thỏa mọi việc trong hộ gia đình, bởi họ chính là những người chịu trách nhiệm điều chỉnh hộ gia đình và chiến lược đối phó. Cuộc khủng hoảng cũng cho thấy khả năng phục hồi của các khu vực phi chính thức đối với suy thoái là điều phi thực tế, và rằng chính nữ giới không có những mạng lưới an sinh mà họ có thể dựa vào.<sup>10</sup>

- Tuy nhiên, điều cần phải lưu ý là ở Đông Á tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới trẻ cao hơn so với nam giới trẻ. Điều này không tìm thấy ở bất cứ nơi nào khác. Đặc điểm này là do Đông Á thành công trong tạo ra cơ hội cho nữ giới tham gia lực lượng lao động, nhưng nó cũng phản ánh sự phụ thuộc vào lao động nữ có chi phí thấp trên một đơn vị sản phẩm trong các ngành công nghiệp phục vụ xuất khẩu.<sup>11</sup> Những người trẻ thuộc giới tính thứ ba cũng xuất hiện trong khu vực này ở Đông Á.
- Ở nhiều quốc gia Châu Á, nữ giới không phải ở vị trí để gia tăng sự tham gia của mình trong lực lượng lao động ngay cả trong bối cảnh suy giảm tiền lương thực tế. Phần lớn khu vực này vẫn được mô tả là nghèo đói. Đa phần lực lượng lao động phân bố trong nhiều công việc nhưng ở một số ít quốc gia lại phân bố trong các hoạt động phi chính thức, tự làm chủ và các công việc dễ bị tổn thương, là những khu vực tập trung nhiều lao động nữ. Lập luận rằng nữ giới tham gia vào

<sup>10</sup> ILO và ADB, Op. cit

<sup>11</sup> ILO (2011), *Xu hướng việc làm toàn cầu năm 2011: Thách thức của sự phục hồi việc làm*. ILO, Geneva, tr39.

lực lượng lao động tăng lên khi tiền lương thực tế giảm đã hạn chế điểm nổi bật là phần lớn việc làm không phải để nhận lương và nhiều công việc khác không mang lại thu nhập. Cuối cùng, một số nghiên cứu đã chỉ ra rằng nữ giới tham gia vào lực lượng lao động tăng lên khi tình trạng nam giới thất nghiệp tăng được ghi nhận ở hộ gia đình.

- Do đó, đối lập với lý thuyết kinh tế, mối liên hệ giữa sự tham gia lực lượng lao động của nữ giới, với lương thực tế và năng suất là không rõ ràng ở Châu Á.
- Vẫn chưa có số liệu đáng tin cậy và chính xác về những quyết định tham gia vào lực lượng lao động của người thuộc giới tính thứ ba.

## B. GIÁO DỤC, KỸ NĂNG, VÀ KINH NGHIỆM

- A. Thay đổi trong đường sản xuất cũng có thể tác động lên nguồn cung lao động có yếu tố giới. Công nghiệp may mặc ở Băng-la-đét đã khá thành công khi khai thác sự khác biệt trong tiền công ở tầm quốc tế, bước đầu tạo ra nhiều việc làm cho nữ giới. Cùng với sự đổi mới không ngừng về công nghệ, ngành công nghiệp này bắt đầu lôi kéo sự tham gia của công nhân nam.<sup>12</sup>
- B. Cung lao động không chỉ đặc trưng bởi số lượng các cá nhân tham gia các hoạt động kinh tế. Giáo dục, kỹ năng và kinh nghiệm cũng rất quan trọng trong xác định chất lượng của nguồn cung lao động.
- C. Có những sự khác nhau về giới trong giáo dục và kỹ năng:
  - Khoảng cách giới trong các cơ hội giáo dục và kết quả sau đó đối với bé trai và bé gái, nam giới và nữ giới dẫn đến sự bất bình đẳng về giới trong các cơ hội việc làm và các kết quả đầu ra. Điều này đặc biệt rõ ràng tại nhiều vùng nông thôn

---

<sup>12</sup> Mottaleb, KA; Sonobe, T, (2011), 'Phân tích về sự phát triển nhanh chóng ngành may mặc ở Băng-la-đét', *Phát triển Kinh tế và Thay đổi Văn hóa*, 60 (1): 67-89 tháng 10, 1.

Nam Á, nơi nữ giới chủ yếu tham gia vào lao động không chính thức một phần là do trình độ học vấn thấp. Trong năm 2011 ở Thái Bình Dương đã có nhiều học sinh nữ hơn học sinh nam trong trường trung học ở Quần đảo Cook, Fiji, Kiribati, Nauru, Palau, Samoa, Tokelau và Tuvalu. Và sẽ rất đáng quan tâm nếu điều này tạo ra bất kỳ thay đổi nào trong khuôn mẫu việc làm.

- Tại các quốc gia đã thực hiện nghiên cứu, ngay cả khi các bé gái và bé trai cũng như nữ giới và nam giới có cùng trình độ học vấn, thì nữ giới vẫn kiếm được ít hơn đáng kể so với nam giới. Thanh thiếu niên nam và nữ ở Mông Cổ được trả lương ngang bằng, nhưng chênh lệch về giới trở nên khá lớn và có ý nghĩa đối với những người trên 20.<sup>13</sup>
- Thu nhập trung bình của nữ giới từ việc làm được trả lương thường thấp hơn so với nam giới, điều này có nghĩa là, có sự chênh lệch về tiền lương lao động. Khoảng cách này cũng khá rõ ràng giữa nữ giới và nam giới tự làm chủ. Mức lương theo giới tính và khoảng cách thu nhập có thể được sử dụng như một nguyên nhân tiềm ẩn có thể giải thích cho việc không đầu tư vào giáo dục và phát triển kỹ năng cho nữ giới vì lợi nhuận từ các khoản đầu tư này thấp hơn so với đầu tư cho nam giới. Lý do tiềm ẩn này cũng hạn chế thu nhập và sự lựa chọn nghề nghiệp của nữ giới, càng củng cố sự bất bình đẳng giới trong thị trường lao động.
- Ngoài ra, nếu nữ giới được mong đợi sẽ chủ yếu làm các công việc không được trả công thì sẽ không có nhiều khoản đầu tư giáo dục dành cho nữ giới bởi giáo dục được xem là không cần thiết. Quả thực, các bé gái có thể bị cho thôi học để trợ giúp gia đình. Điều này cũng giới hạn thu nhập và lựa chọn việc làm của nữ giới, tiếp tục củng cố sự bất bình đẳng giới trong thị trường lao động.
- Có rất ít dữ liệu đáng tin cậy và sẵn có về giáo dục, kỹ năng và kinh nghiệm đối với những người thuộc giới tính thứ

<sup>13</sup> Pastore, Francesco (2010), 'Khoảng cách giới trong khởi nghiệp ở Mông Cổ', *Tạp chí nhân lực quốc tế*, tập 31 số. 2, tr188-207.

ba. Tuy nhiên, vào đầu năm 2008 bang Tamil Nadu ở Ấn Độ chính thức hóa chính sách dành cho aravani, lập ra hội đồng quản trị phúc lợi riêng, phát hành thẻ cho chủ sở hữu là người thuộc giới thứ ba, cung cấp cho nhóm này một số cơ hội nhất định trở thành sinh viên trong các trường đại học, được phẫu thuật và điều trị nội tiết tại các bệnh viện của nhà nước. Các khía cạnh phúc lợi xã hội này tương đương với các chương trình khác ở Ấn Độ dự kiến dành cho các đẳng cấp, nữ giới và “tầng lớp hậu khác”<sup>14</sup>

D. Kinh nghiệm cho thấy có những sự khác biệt về giới:

- Bồi gánh nặng không công bằng về lao động không được trả lương, nữ giới thường tạm thời bỏ việc để chăm sóc con cái, đặc biệt là khi con còn nhỏ, làm giảm tích lũy kinh nghiệm trên thị trường lao động. Khi điều này được lặp lại với sự ra đời của các đứa con kế tiếp, kết quả có thể là khoảng cách về giới do thiếu kinh nghiệm và là hậu quả của phân phối các công việc không được trả lương.
- Vì những nghĩa vụ liên quan đến lao động không được trả lương, nữ giới ít có khả năng làm việc vào buổi tối và ngày cuối tuần, hoặc đi công tác xa nhà. Điều này lại càng hạn chế kinh nghiệm của họ trên thị trường lao động, thu nhập và sự hấp dẫn đối với chủ lao động tiềm năng, tiếp tục củng cố thực tiễn chênh lệch giới. Điều này cũng giới hạn họ có thể di chuyển đáp ứng với những công việc thời vụ.
- Thu nhập thấp hơn từ công việc cố vũ cho quan điểm rằng nữ giới nên chuyên tâm vào công việc không được trả lương, khiến làm sâu sắc thêm sự khác biệt về giới trong thực tiễn thị trường lao động, càng làm cho khoảng cách về giới trong thực tế trở nên rõ ràng hơn.
- Tóm lại, kinh nghiệm của nữ giới trong các công việc được trả lương thường bị đánh giá thấp hơn nam giới. Tùy theo tính chất của công việc, điều này có thể làm giảm thu nhập của

---

<sup>14</sup> Sanders D. (2009), *Nhận diện Giới tính Thứ ba và các quyền chuyển giới ở Châu Á*. Đại học Mahidol, Thailand, Hội nghị IASSCS 2009.

họ từ việc làm được trả lương. Điều này cũng đưa ra những ngụ ý quan trọng đối với các cơ chế bảo trợ xã hội hiện có (ví dụ, trợ cấp hưu trí), bởi những cơ chế như vậy thường gắn liền thu nhập với số năm làm việc được trả lương.

## BÀI TẬP 3

*Mục tiêu: xem xét mối quan hệ giữa các chính sách, lao động không được trả lương và việc làm.*

Việc từ chối, hoặc hạn chế khả năng tiếp cận với nước sạch và vệ sinh môi trường đặt một gánh nặng lớn về lao động không được trả lương hơn lên vai nữ giới. Cần phải nhớ rằng vận chuyển nước là một công việc hữu ích. Cũng nên biết là có hơn 2,5 tỷ người không tiếp cận được với vệ sinh sạch sẽ, và đa số những người này là ở Châu Á và Thái Bình Dương.

Học viên chia làm các nhóm nhỏ, trong khoảng 15 đến 20 phút thảo luận liệu tư nhân hóa cung cấp nước sạch (nhóm 1) hoặc cung cấp nước miễn phí (nhóm 2) có thể tác động như thế nào đến sự bất bình đẳng trong tham gia vào lực lượng lao động.

Mỗi nhóm trình bày kết luận của mình trước lớp.

Sau bài trình bày, lao động không được trả lương trong hệ thống kinh tế ở mỗi kịch bản cũng sẽ được thảo luận trước lớp.

Lưu ý: Nếu có sẵn một trường hợp về tư nhân hóa cung cấp nước sạch của một nước nào đó, có thể sử dụng làm ví dụ thảo luận nhóm nhỏ/ hoặc thảo luận cả lớp.

# III. CƠ CẤU VIỆC LÀM Ở CHÂU Á THÁI BÌNH DƯƠNG

*Mục tiêu: giúp học viên hiểu về sự đa dạng trong cơ cấu việc làm của khu vực.*

Cơ cấu việc làm là sự phân bổ việc làm trong các hoạt động, lĩnh vực và tổ chức khác nhau và tồn tại ở bất cứ quốc gia nào. Cơ cấu việc làm sẽ rất khác đối với nữ giới và những người thuộc giới tính thứ ba so với nam giới, bởi những định kiến giới trong phân bổ lao động không được trả lương, có những ngầm định rằng sự phân bổ như thế là để các bên gánh vác các cơ hội việc làm, và bởi có vô số thực tiễn văn hóa và phân biệt đối xử khác nữa. Nhận thức về cơ cấu hiện hành của lao động không được trả lương và mối quan hệ của nó đối với việc làm là một trong những thành tố thiết yếu khi đưa ra bất cứ chính sách việc làm nào.

## A. VIỆC LÀM TRONG NGÀNH NÔNG NGHIỆP

- A. Ở nhiều nước Châu Á, đại đa số lao động hoạt động trong ngành nông nghiệp. Lao động phi nông nghiệp, trong thực tế đang được mở rộng lại không quan trọng bằng, đặc biệt là đối với người nghèo.
- B. Nữ giới làm việc trong ngành nông nghiệp cũng không giống nhau giữa các quốc gia, nhưng có điểm chung dễ nhận thấy là lao động nữ phân bổ không đồng đều trong các công việc không được trả lương trong trang trại và trên mảnh đất của gia đình hay trong vai trò là chủ hộ sản xuất nhỏ. Cũng khá phổ biến trong lĩnh vực nông nghiệp cũng như trong kinh tế hộ gia đình, khi nữ giới được nêu trong các nghiên cứu là trong vai trò người chăm sóc gia đình không được trả lương, trong khi người chồng cũng làm những công việc tương tự hoặc không bằng, thì lại được xem như chủ doanh nghiệp hay chí ít cũng là tự làm chủ. Điều này cũng xảy ra thậm chí cả khi người chồng làm việc ở nước ngoài hoặc ở thành phố và hiếm khi về nhà.



- C. Trong lĩnh vực nông nghiệp, thu nhập có xu hướng thấp nhất và nguy cơ về đói nghèo cao nhất. Hiện tượng này đúng với nữ giới nhiều hơn là nam giới làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp.
- D. Ở nhiều quốc gia trong Thái Bình Dương các gia đình nhiều thế hệ canh tác trên đất đai được thừa kế và đất công. Cụ thể là tại nhiều quốc gia thuộc tiểu vùng của Châu Đại Dương (Melanesian), nữ giới tự canh tác trên khu vườn màu mỡ của mình mà không có hoặc rất ít trang thiết bị và không được giúp đỡ. Họ không được tính là 'làm việc' vì phân biệt đối xử đã bị lồng ghép trong Hệ thống Tài khoản Quốc gia (SNA) có xu hướng xem công việc chăm sóc canh tác vườn tược của nữ giới như công việc không được trả lương chứ không phải là sản xuất nông nghiệp. Điều này xảy ra trong bối cảnh mà "nhân lực làm việc chính" là nữ giới, và ở nơi mà các "chủ hộ" không được tính là "đang hoạt động kinh tế". Cấu trúc nghiên cứu về dân số ở khắp Châu Á và Thái Bình Dương, đều được kế thừa từ thời kỳ thuộc địa, hoặc trong khuôn khổ các chương trình đa phương, và các cấu trúc này thường không được thay đổi gì để thích ứng với những thay đổi trong đường sản xuất trong SNA.
- E. Những vấn đề trong chính sách việc làm:
- Nếu phần lớn lao động tham gia trong ngành nông nghiệp, thì tiếp cận với đất đai là chìa khóa của việc làm. Nhưng thỏa thuận về quyền sử dụng đất lại khác nhau khá nhiều ở Châu Á và Thái Bình Dương và rất khó để tổng hợp khái quát. Những quy định về quyền sử dụng đất được nhiều hệ thống pháp luật khác nhau điều chỉnh, theo đó một số nơi bị ảnh hưởng trực tiếp từ các hệ thống pháp lý của các đế quốc thực dân từng thống trị, trong khi ở các nơi khác thì các quy định này lại là di sản của cuộc cách mạng xã hội. Tuy nhiên trong cả hai trường hợp, bất bình đẳng giới bộc lộ rõ rệt hơn khi nữ giới không có quyền hoặc ít quyền hơn đối với sở hữu đất đai tư nhân, sử dụng đất công hay được thừa kế, hoặc có những hợp đồng/khế ước đất đai ít bảo đảm hơn so với nam giới. Nếu nữ giới không có quyền đối với đất đai, họ sẽ không

thể quyết định mùa nào trồng cây gì hoặc thu hoạch toàn bộ thu nhập từ các vụ mùa họ canh tác.

- Ở Sa-moa, quyền lãnh đạo và kiểm soát phần lớn đất công nằm trong tay matai (một chức danh lãnh đạo). Chỉ có một số gia đình/ cộng đồng có quyền định đoạt chức danh tương tự như thế cho nữ giới. Khi một gia đình muốn ban tặng một tước vị fa'afafine, họ chỉ đơn giản cần biện luận là “anh ấy là và đã luôn là một người đàn ông”, và trong một số cộng đồng fa'afafine còn có ý nghĩa về mặt tước vị còn hơn cả nữ giới.
- Tuy nhiên ở Tôn-ga, fakaleiti (trong tiếng Tôn-ga, faka nghĩa là “như quý cô”) sẽ bị gạt ra khỏi thừa kế đất đai. Mối liên hệ mật thiết với đất đai thể hiện song hành với vai trò quan trọng trong sự liên tục của cuộc sống: nếu không có sự sinh sôi nảy nở, sẽ không có sự tiếp nối gia đình. Nếu con trai cả là fakaleiti, khi đó đất đai sẽ thuộc về người con kế đó nếu trong gia đình có nhiều con. Sẽ là bất thường đối với fakaleiti để có một mối quan hệ theo đó để được làm cha của con mình.
- Đối với lao động trong ngành nông nghiệp, tiếp cận các đầu vào phi đất đai được các trung gian môi giới cả nam lẫn nữ thực hiện và ảnh hưởng đến thu nhập bằng cách thúc đẩy sự khác biệt về hiệu quả sản xuất nông nghiệp do nam hoặc nữ giới đảm trách có liên quan đến đất đai theo cách nó vận hành, điều này cũng đúng với các dịch vụ tài chính, như đã thảo luận trong Học phần 11 về Giới và Tài chính.
- Các loại cây trồng/ mùa vụ được canh tác cũng là yếu tố quyết định trong thu nhập đối với lao động nông nghiệp. Trong nhiều trường hợp nữ giới tập trung canh tác các loại hoa màu mang lại lợi nhuận tiềm năng đa dạng hơn so với nam giới. Nữ giới đánh giá an ninh lương thực quan trọng hơn lợi nhuận thuần túy bằng tiền thu được từ vụ mùa. Nữ giới có thể sử dụng các loại cây trồng mà họ canh tác là sản phẩm tiêu dùng trong hộ gia đình mà họ có trách nhiệm chính.
- Không thể giả định rằng thu nhập từ lao động nông nghiệp được gộp chung trong các hộ gia đình. Ở một số nơi ở Châu Á và Thái Bình Dương, bằng chứng cho thấy khi nữ giới và

nam giới trong một hộ gia đình lao động trong khu vực nông nghiệp canh tác các loại cây/mùa vụ khác nhau, họ thường có các khoản thu nhập khác nhau mà không phải lúc nào cũng gộp chung một phần hoặc toàn bộ thu nhập.

- Ở nhiều nước, lao động di cư ra khỏi kinh tế nông nghiệp là một vấn đề quan trọng bởi đàn ông rời khỏi gia đình ở nông thôn để tìm kiếm việc làm phi nông nghiệp ở những nơi khác. Trong một số trường hợp điều này đã dẫn đến hiện tượng nữ hóa trong nông nghiệp, bởi tỷ lệ lao động nữ hoạt động trong ngành nông nghiệp tăng lên. Tuy nhiên, ở một số quốc gia tình trạng nữ giới di cư ra khỏi các vùng nông thôn cũng tăng. Khi cả nữ giới và nam giới cùng di cư ra khỏi các vùng nông thôn, ví dụ như ở Việt Nam hay Trung Quốc, kết quả là công việc không được trả lương bị bỏ lại - chủ yếu là chăm sóc trẻ em – bị giao cho những nữ giới khác trong hộ gia đình, hoặc là người bà hoặc là con gái cả.
- Một nghiên cứu về bối cảnh xã hội về sự kỳ thị trong cộng đồng người Metis ở Nepal cho thấy sự kỳ thị từ chính các gia đình dẫn đến hiện tượng di cư từ nông thôn ra thành thị, và điều này cũng khiến người Metis bị phân biệt đối xử từ lực lượng thực thi luật pháp cũng như những người sử dụng lao động. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng cần phải có cơ hội việc làm dành cho những người Metis ở khu vực nông thôn cũng như cho những người di cư ra thành thị.<sup>15</sup>
- Trong số các hoạt động sinh kế ở nông thôn Châu Á và Thái Bình Dương, các hộ gia đình ngày càng tạo ra các khoản thu nhập từ hàng loạt hoạt động: trồng trọt, làm việc được hưởng lương và buôn bán nhỏ, ở đây chỉ liệt kê ba hoạt động. Về vấn đề này, tầm quan trọng của làm việc hưởng lương có xu hướng bị đánh giá thấp, phần lớn bởi vì nó thuộc nền kinh tế không chính thức (được thảo luận dưới đây) và lao động hưởng lương như vậy cũng có những khía cạnh giới đáng kể. Tương tác về giới ảnh hưởng mạnh mẽ đến các quyết định

<sup>15</sup> Wilson, E., Pant, SB, Comfort, M. (2011), 'Sự kỳ thị và nguy cơ nhiễm HIV trong nhóm Metis ở Nepal', *Văn hóa, Sức khỏe và Tình dục*, Vol 23:03, pp.253-266.

lựa chọn việc làm và cơ hội thu nhập có sẵn dành cho các cá nhân trong các hộ gia đình ở nông thôn luôn tìm cách để tạo ra sinh kế từ sự đa dạng trong các hoạt động nông nghiệp nông thôn và phi nông nghiệp. Như đã đề cập ở trên, trách nhiệm của nữ giới đối với công việc không được trả lương sẽ hạn chế các lựa chọn việc làm có sẵn cho họ.

F. Các ưu tiên trong chính sách việc làm:

- Nên đặt mục tiêu là nâng cao thu nhập và năng suất trong nông nghiệp, gồm cả việc giảm thiểu rủi ro đối với nữ giới, có thể bằng cách nâng cao hơn nữa quyền sử dụng và quyền sở hữu đất cho nữ giới? Hoặc mục tiêu có thể là dịch chuyển người lao động - gồm cả nữ giới - từ nông nghiệp sang các việc làm được trả lương với các điều khoản và điều kiện tốt hơn, theo đó đòi hỏi phải có chính sách để cải thiện các cơ hội việc làm phi nông nghiệp? Liệu có những lựa chọn khác về việc làm được trả lương không?
- Trong cả hai trường hợp, các chính sách nhằm thay đổi các điều khoản và điều kiện cho nữ giới lao động trong ngành nông nghiệp phải được xác định trên cơ sở công nhận mối quan hệ tồn tại giữa yêu cầu thực hiện công việc không được trả lương và khả năng để thực hiện việc làm được trả lương. Chính sách công bỏ qua các công việc không được trả lương mà nữ giới đảm trách dường như chỉ tác động nhất định đối với thu nhập của nữ. Nhưng nếu chính sách công giúp làm giảm công việc không được trả lương, hoặc phân phối lại nó, sẽ làm tăng khả năng nữ giới đảm nhận việc làm được trả lương, nhờ đó tăng thu nhập và an ninh sinh kế hộ gia đình. Phải thực hiện việc chăm sóc gia đình mà sự chuyển đổi vai trò đó không gây ra mất an toàn vệ sinh thực phẩm, hoặc chế độ ăn hàng ngày không là nguyên nhân gây ra các bệnh không lây nhiễm (NCDs), như đã xảy ra với bệnh tiểu đường ở Thái Bình Dương.
- Những chính sách công nhằm làm giảm hoặc tái phân phối lao động không được trả lương có thể được chia ra thành:

- Các chính sách kinh tế: cụ thể là đầu tư cơ sở hạ tầng, ví dụ, lối đi bộ, cầu vượt, hoặc “cầu treo qua sông/ ðò ngang”. Đặc điểm chính là hỗ trợ người dân – đặc biệt là nữ giới - trong các hoạt động lao động không được trả lương của họ, nhưng không được ðề trình để xem xét đến các ðơn vị tài trợ ‘các dự án xây dựng cơ sở hạ tầng’, vốn chỉ quan tâm đến xây dựng ðường, cầu và cơ sở hạ tầng khác được dự kiến để thúc ðẩy xuất khẩu. Đây là thời ðiểm phải lưu tâm một cách nghiêm túc đến những nhu cầu về cơ sở hạ tầng của nữ giới.
- Chính sách xã hội: cụ thể là đầu tư xã hội và nguồn nhân lực, ví dụ như cơ sở vật chất chăm sóc trẻ ở xã.
- Các chính sách công giúp làm giảm công việc không được trả lương và tăng cơ hội kiếm thêm thu nhập cho nữ giới chắc chắn sẽ có lợi cho tăng trưởng kinh tế, được mô tả chi tiết hơn trong Học phần 7, nhưng chỉ khi được thực hiện song song với những thay ðổi về pháp lý, văn hóa và xã hội để giảm phân biệt ðối xử trong thực tế.

## B. VIỆC LÀM CHÍNH THỨC VÀ VIỆC LÀM KHÔNG CHÍNH THỨC

- A. Việc làm chính thức là việc làm được ðiều chỉnh thông qua các quy ðịnh của chính phủ, luật, và/hoặc là bảo trợ xã hội chính thức như nghỉ phép được hưởng lương, có bảo hiểm việc làm và lương hưu. Việc làm chính thức ðiển ra trong cả khu vực tư và khu vực công và được hệ thống hóa trong luật.
- B. Việc làm phi chính thức là việc làm không chịu sự chi phối từ các quy ðịnh của chính phủ, pháp luật, hoặc bảo trợ xã hội chính thức như lương hưu và nghỉ phép được trả lương. Người lao động phi chính thức thường bị gạt ra ngoài khi tham gia vào các tổ chức kinh tế chính thức (ví dụ như các tổ chức tài chính) vì tính không chính thức từ thu nhập của họ. Ngoài ra, nguồn gốc các khoản thu nhập của người lao động phi chính thức thường

không rõ ràng; người sử dụng lao động có thể cố tình che giấu để qua mặt các quy định của chính phủ. Ngoài ra, người lao động cũng che giấu thu nhập từ việc làm phi chính thức để tránh nộp thuế, ở những nơi có đánh thuế loại thu nhập này.<sup>16</sup>

- C. Lao động tại gia cũng thường được tính là lao động không chính thức, bất kể các cơ chế bảo trợ xã hội và pháp lý hiện có. Ngày càng có nhiều quốc gia xây dựng cơ sở pháp luật để tính cả những người lao động trong gia đình. Trong một số trường hợp, đều có thể bàn đến lao động tại gia chính thức và không chính thức.
- D. Về nguyên tắc, việc làm phi chính thức cũng được phân loại trong SNA, nhưng phạm vi và mục tiêu của công việc phi chính thức và lao động không được trả lương có thể không được công nhận thích đáng trong quá trình hoạch định chính sách kinh tế và xã hội, phần nào vì sự thiếu dữ liệu đầy đủ.
- E. Hội nghị quốc tế về Thống kê Lao động (ICLS) đã đưa ra khuyến cáo về các định nghĩa thống kê chính thức về việc làm không chính thức và lĩnh vực không chính thức. Những thuật ngữ này thường được sử dụng thay thế cho nhau, nhưng chúng không giống nhau.
  - *Khu vực không chính thức* là khái niệm dựa trên doanh nghiệp/ hoạt động kinh doanh. Một doanh nghiệp được coi là một phần của khu vực phi chính thức nếu doanh nghiệp không được thành lập chính thức theo yêu cầu luật pháp là một tổ chức, không duy trì tài chính tách biệt với tài chính hộ gia đình và không được đăng ký. Trong thực tế, không sẵn có thông tin đầy đủ để xác định doanh nghiệp không chính thức. Thường thì tiêu chí về quy mô hoặc tình trạng đăng ký được sử dụng như con đường ngắn phục vụ đo lường các

---

<sup>16</sup> Mặc dù những quan sát và phương tiện truyền thông có xu hướng cho rằng có tỷ lệ khá cao người thuộc giới tính thứ ba làm việc trong khu vực phi chính thức, nhưng không có dữ liệu đáng tin cậy nào chứng minh điều này. Nghiên cứu của ILO hiện tại (xem chú thích trước đó) có thể cung cấp một số dữ liệu ban đầu có thể bổ sung vào những quan sát này.

mục tiêu. Tiếp thị sản phẩm từ vườn nhà vượt quá khả năng của hộ gia đình và trở thành lĩnh vực phi chính thức toàn cầu.

- *Việc làm phi chính thức* là khái niệm dựa trên việc làm theo đó dùng một định nghĩa khác để mô tả người lao động tự làm chủ và người làm công ăn lương. Các cá nhân tự làm chủ được coi là không chính thức nếu công ty của họ là không chính thức theo định nghĩa trên đây về lĩnh vực phi chính thức. Người làm công ăn lương được xem là không chính thức nếu họ không được hệ thống pháp luật và an sinh xã hội cơ bản bảo vệ; các loại hình bảo trợ xã hội và pháp luật cụ thể không giống nhau giữa các quốc gia. Các chỉ số cơ bản của an sinh xã hội không xuất hiện trong các việc làm phi chính thức như đóng góp của người sử dụng lao động vào các quỹ an sinh xã hội, lương hưu liên quan trực tiếp đến việc làm, văn bản hợp đồng lao động có giá trị pháp lý và có thể nghỉ phép được trả lương. Kết quả là, việc làm phi chính thức đối với người làm công ăn lương là thất thường, không thường xuyên, không thể đoán trước và không ổn định. Các quốc gia có ít số liệu về lao động phi chính thức hơn là số liệu về khu vực phi chính thức.

- F. Trong ngành sản xuất ở Châu Á nhiều năm qua, nữ giới luôn được sử dụng như lực lượng lao động thay thế trong khi nam giới luôn là lực lượng lao động chính. Hiện tượng đó khiến có thể né tránh được việc phải chi trả cho nữ giới những khoản như nghỉ lễ, nghỉ ốm, đóng góp vào quỹ lương hưu, chi phí bảo hiểm và các phúc lợi khác. Hiển nhiên điều đó khiến chi phí sản xuất trở nên cạnh tranh và hấp dẫn đối với các công ty xuyên quốc gia, thúc đẩy họ chuyển nhà máy sản xuất tới Châu Á (dù rằng chi phí nhân công đôi khi góp phần khá nhỏ trong tổng chi phí sản xuất). Các khuôn mẫu phi chính thức hiệu quả này đối với nhân công lao động toàn thời gian được trả lương để làm việc cả tuần trở nên khó thay đổi và mức tiền công cũng như các điều khoản và điều kiện làm việc hiện vẫn phản ánh sự phân biệt đối xử này. Cũng có những dấu hiệu cho thấy người trẻ thuộc giới tính thứ ba làm việc cho các công ty xuyên quốc gia, nhất là trong ngành dệt may, với điều kiện tương tự như của nữ giới.

- G. Theo ILO và Ngân hàng Phát triển Á Châu (ADB) bởi lao động làm công ăn lương và được trả lương thường chiếm khoảng một phần ba trong tổng số việc làm, nên việc làm phi chính thức phổ biến hơn ở Châu Á – Thái Bình Dương hơn là chính thức.
- H. Việc làm không chính thức không giống nhau ở các quốc gia Châu Á và Thái Bình Dương. Một số nét khái quát chung ở Châu Á và Thái Bình Dương là:
- Vận dụng những định nghĩa ở trên, phần lớn việc làm trong lĩnh vực nông nghiệp ở Châu Á và Thái Bình Dương đều có thể được xem là phi chính thức. Tuy nhiên, đa phần những tính toán về khu vực phi chính thức đã loại bỏ khu vực nông nghiệp hoặc thậm chí nông thôn.
  - Việc làm phi nông nghiệp không chính thức thường là dạng thức quan trọng nhất trong các công việc của khối tư nhân phi nông nghiệp ở Châu Á và Thái Bình Dương. Tầm quan trọng tương đối của lao động tự làm chủ và người làm công ăn lương cũng không giống nhau giữa các nước. ILO và ADB gợi ý rằng, tính trung bình, một phần ba số nữ giới làm việc như lao động tự làm chủ, phi chính thức trong ngành phi nông nghiệp. Không có sẵn số liệu về những hoạt động nông nghiệp phi chính thức do người thuộc giới tính thứ ba đảm nhiệm.
  - Nhìn chung, công việc chính thức mang lại thu nhập cao nhất nhưng thu nhập trong việc làm phi nông nghiệp phi chính thức có xu hướng cao hơn so với lĩnh vực nông nghiệp. Điều này có thể chứng minh xu hướng thoát khỏi nông nghiệp và di chuyển về phía việc làm phi nông nghiệp phi chính thức. Tuy nhiên cũng có những ngoại lệ đối với xu hướng chung này. Không khó để nhìn thấy có nhiều chủ lao động phi chính thức thuê nhân công lao động và kiếm được nhiều tiền hơn so với những người làm công ăn lương chính thức. Tuy nhiên, chỉ có tỷ lệ tương đối nhỏ nữ giới và nam giới đang là chủ lao động phi chính thức. Thêm vào đó, các hoạt động phi pháp cũng được tính trong SNA, như là buôn bán mại dâm, buôn bán ma túy phi pháp, buôn bán



vũ khí phi pháp, gian lận thương mại, tổng tiền dưới nhiều hình thức đều được tính là hoạt động thuộc SNA. Một số nữ giới và người thuộc giới tính thứ ba cũng kiếm khá nhiều tiền trong những ngành công nghiệp này, trong khi nhiều nữ giới, người thuộc giới tính thứ ba, bé trai và bé gái khác có thể là nạn nhân trong các hoạt động này.

- Dịch vụ cũng được tính và chiếm phần lớn trong các việc làm phi nông nghiệp phi chính thức như là buôn bán vỉa hè, các hình thức thương mại khác, dịch vụ chăm sóc cá nhân (như cắt tóc), cửa hàng sửa chữa, thu gom rác thải và chuyên chở vận tải không phép. Các công việc xây dựng phi chính thức cũng được tính tương tự.

#### I. Những vấn đề chính sách liên quan đến việc làm phi chính thức:

- Việc làm phi chính thức thường không được tính đến trong hệ thống xây dựng chính sách việc làm, dù rằng chiếm phần lớn trong tổng số việc làm ở nhiều quốc gia Châu Á và Thái Bình Dương. Quả thực, đôi khi chính sách thể hiện nhiều điểm bất lợi đối với người lao động phi chính thức một cách công khai. Ví dụ, đã có nhiều nỗ lực nhằm xóa bỏ khu vực nơi người làm việc không chính thức sinh sống như người buôn bán vỉa hè, phá đi sinh kế của lực lượng lao động không chính thức, có thể trở thành đối tượng để đấu tranh về giới mạnh mẽ. Cần có cách tiếp cận tổng quát để đưa những vấn đề việc làm phi chính thức vào trong xây dựng chính sách.
- Nữ giới làm việc phi chính thức tiếp tục đảm nhiệm hình thức lao động này bởi tính linh hoạt của nó: cho phép họ vừa đi làm và vừa hoàn thành tốt các công việc không được trả lương.
- Tuy nhiên, theo định nghĩa, luật lao động không điều chỉnh lao động phi chính thức hoặc không có giá trị thực thi. Kết quả là, lao động phi chính thức gồm nữ giới, nam giới, và người thuộc giới tính thứ ba thường không thể tiếp cận với hệ thống bảo hiểm xã hội nhà nước dành cho người lao động khiến cho họ càng bị rủi ro hơn.

- Các chính sách nhằm đưa việc làm phi chính thức vào đối tượng được xây dựng chính sách và nhằm chính thức hóa việc làm phi chính thức nên tìm cách giảm hoặc tái phân bố các công việc không được trả lương mà nữ giới phải làm, là nguyên nhân khiến họ chấp nhận các công việc phi chính thức. Đối với nữ giới, những chính sách việc làm phi chính thức phải được kết nối chặt chẽ với những chính sách về việc làm không được trả lương nếu muốn xây dựng chính sách việc làm phi chính thức thành công.
- Quy mô việc làm phi chính thức cũng liên quan mật thiết đến quy mô việc làm chính thức, theo nghĩa là việc làm phi chính thức tạo ra những sản phẩm và dịch vụ giá rẻ, đóng vai trò đầu vào cho các doanh nghiệp sử dụng lao động chính thức. Theo nghĩa này, không nên xem sự phân chia chính thức – phi chính thức là đối kháng tuyệt đối. Chênh lệch trong thu nhập do lao động thuộc giới tính khác nhau đảm nhiệm có thể là một thành tố quan trọng trong việc duy trì việc làm phi chính thức thông qua cung cấp nhiều hàng hóa và dịch vụ có giá cạnh tranh để người sử dụng lao động chính thức sử dụng. Theo đó, tương tác về giới tính ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa việc làm phi chính thức và việc làm chính thức.

## C. TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM

### A. Lao động tự làm chủ:

- Nhiều nước ở Châu Á và Thái Bình Dương, các hình thức tự làm chủ phổ biến hơn so với việc làm công ăn lương. Lao động tự làm chủ gồm lao động tự làm việc cho mình và chủ doanh nghiệp và các lao động làm việc không được trả lương trong gia đình làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân. Tự làm chủ phi chính thức cũng khá phổ biến.
- Theo định nghĩa, luật pháp về lao động không điều chỉnh lao động phi chính thức mà chỉ giới hạn ở lao động làm công ăn lương chính thức.

- Lao động làm công ăn lương chiếm một phần nhỏ so với lao động tự làm chủ trong tổng số lao động nữ giới.<sup>17</sup> Tự làm việc cho chính mình quan trọng hơn đối với nữ giới bởi:
  - Lao động không được trả lương giới hạn khả năng tiếp cận các công việc làm công ăn lương.
  - Thị trường lao động làm công ăn lương bị các thực tiễn phân biệt đối xử về giới tính ảnh hưởng nặng nề.
- Tự làm việc cho chính mình thường mang đến cho nữ giới khả năng lớn hơn nhiều để kết hợp lao động không được trả lương và việc làm được trả lương. Thảo luận chính sách thường giả định sự tồn tại của các chế độ liên quan đến việc làm công ăn lương (ví dụ, chính sách tiền lương tối thiểu hoặc những yêu cầu về sự linh hoạt của thị trường lao động). Thảo luận chính sách như vậy loại trừ lao động tự làm chủ và các mối tương tác về giới.

#### B. Người lao động:

- Ở Châu Á và Thái Bình Dương, nam giới làm công ăn lương chiếm phần lớn hơn so với nữ giới. Nam giới có vẻ dễ dàng tiếp cận với các việc làm công ăn lương hơn nữ giới bởi họ dành ít thời gian hơn cho các công việc không được trả lương so với nữ giới.
- Tuy nhiên, ở một số nước, nữ giới làm công ăn lương trong các hoạt động kinh tế phi chính thức ở khu vực nông thôn, khi kết hợp với các khoản thu nhập khác từ trong hay ngoài các hoạt động trồng trọt, lại có vai trò quan trọng trong duy trì sinh kế cho các hộ gia đình. Cơ hội việc làm và sự lựa chọn phần nào phản ánh nhu cầu cần phải đảm trách các công việc không được trả lương trước khi nghĩ đến việc đi tìm việc làm công ăn lương.

---

<sup>17</sup> ILO và ADB, Op. cit.

- Thực tế thì có mối tương quan mạnh mẽ giữa công việc ngắn hạn, mùa vụ và bất ngờ cũng như việc làm công ăn lương phi chính thức.
- Các thảo luận chính sách giả định sự tồn tại của các nỗ lực chính sách đối với việc làm công ăn lương không thành công để điều chỉnh mối quan hệ giữa lao động không được trả lương và sự tương tác về giới trong việc làm công ăn lương. Điều này giải thích sự thất bại của chính sách đối với lao động làm công ăn lương ở một số nơi ở Châu Á và Thái Bình Dương, gồm những khu vực ở đó lao động làm công ăn lương phi chính thức trong nông nghiệp đóng vai trò quan trọng của sinh kế hộ gia đình.
- Chưa có dữ liệu đáng tin cậy sẵn có về việc làm được trả lương của những người thuộc giới tính thứ ba.

# IV. NỮ GIỚI VÀ VIỆC LÀM Ở CHÂU Á VÀ THÁI BÌNH DƯƠNG

*Mục tiêu: giúp học viên có được hiểu biết sâu sắc hơn về những vấn đề cụ thể liên quan đến việc làm của nữ giới ở Châu Á và Thái Bình Dương.*

## A. PHÂN MẢNH TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Sử dụng Bài tập 1 để tham khảo.

- A. Như đã nhắc đến ở trên, nữ giới có xu hướng tập trung ở các việc làm có lương thấp, không ổn định, nguy cơ nghèo cao, và bị hạn chế về phúc lợi xã hội.
- B. Nguyên nhân khiến nhiều nữ giới gặp nhiều hạn chế khi chuyển từ công việc này sang công việc khác:
  - Phân biệt đối xử tồn tại trong các thiết chế và chuẩn mực về luật pháp, xã hội, văn hóa, và tôn giáo.
  - Nhiều trách nhiệm đối với công việc không được trả lương.
  - Tương tác/ đấu tranh trong nội bộ hộ gia đình và những mối quan hệ quyền lực không bình đẳng và những hạn chế đối với sự dịch chuyển của nữ giới.
  - Bất bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, kỹ năng và kinh nghiệm (mặc dù chứng kiến số các quốc gia ngày càng tăng, đặc biệt là ở Đông Á và một số nơi thuộc Châu Đại Dương (Polynesia), nữ giới đang được tiếp nhận giáo dục chính thức nhiều hơn nam giới khi họ có cơ hội học tập).
  - Thiếu tài sản, gồm cả tiếp cận có hạn đối với tài chính.
  - Hạn chế về kỹ năng di chuyển từ ngành này sang ngành khác.

- C. Để cải thiện kết quả việc làm cho nữ giới cần phải có các chính sách giúp loại bỏ các rào cản đối với di chuyển lao động, mà điều kiện tiên quyết đã nhắc đến ở trên là làm giảm hoặc phân bổ lại lao động không được trả lương. Chính sách nhằm làm giảm hoặc phân bổ lại công việc không được trả lương và tăng việc làm được trả lương có thể hỗ trợ mạnh lẫn nhau, trong đó giảm công việc không được trả lương giúp làm tăng cơ hội việc làm cho nữ giới.

## B. PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ VÀ BẤT BÌNH ĐẲNG TRONG THU NHẬP

- A. Sự phân mảnh không phải là nguồn gốc duy nhất của bất bình đẳng giới liên quan đến việc làm.
- B. Như đã nói, khi làm những công việc như nhau, nữ giới kiếm được ít hơn so với nam giới. Hai yếu tố quan trọng là:
- **Số giờ lao động.** Vì những gánh nặng từ các công việc không được trả lương, nữ giới có xu hướng nhận những việc làm bán thời gian hơn là những việc làm toàn thời gian, khiến giảm thu nhập họ có thể có được.
  - **Bất bình đẳng trong thu nhập.** Tiền công tính theo giờ, thu nhập theo tổng số giờ làm việc, thì nữ giới vẫn kiếm được ít hơn nam giới khi làm công việc tương tự. Đối với làm công ăn lương, hiện tượng có thể được giải thích là do người sử dụng lao động phân biệt đối xử. Nhưng hiện tượng tương tự cũng được quan sát thấy đối với những lao động tự làm chủ, cho thấy nữ giới gặp nhiều khó khăn trong các tương tác trên thị trường lao động. Một lý do mang tính quốc tế là do phân nhóm trong nghề nghiệp và lĩnh vực – tức là, nữ giới và nam giới nhóm lại với nhau trong các công việc cũng như tiểu ngành cụ thể trong nền kinh tế. Thu nhập thấp hơn trong làm công ăn lương có thể làm gia tăng sự ưu tiên sử dụng lao động đối với lao động nữ; bởi chi phí lao động của

họ thấp hơn, và với cùng mức doanh thu, lao động nữ có thể góp phần nâng cao lợi nhuận. Ví dụ như sự thống trị của lao động nữ trong các lĩnh vực sản xuất phục vụ xuất khẩu ở Châu Á và Thái Bình Dương.

- Một số bằng chứng cũng cho thấy hiện tượng những người thuộc giới tính thứ ba ở Châu Á và Thái Bình Dương tập trung nhau trong những lĩnh vực cụ thể – dịch vụ, giải trí, du lịch và lao động tình dục – với mức lương ngang bằng với mức thu nhập thấp của nữ giới.
- Tuy nhiên, nghiên cứu của ILO cho thấy khoảng cách về lương giữa hai giới mà không thể được giải thích bởi nữ giới làm việc ít giờ hơn, trình độ học vấn thấp hơn hoặc ít thâm niên kinh nghiệm hơn; mà đa phần khoảng chênh lệch này là do phân biệt đối xử.

# TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bridges, S., Lawson, D., Begum, S. 2011. 'Labour market outcomes in Bangladesh: The role of poverty and gender norms.' *European Journal of Development Research*. Volume 23, Issue 3, July, Pages 459-487.

Chen M., J. Vanek, F. Lund, J. Heintz, R. Jhabvala and C. Bonner. 2005. *Progress of the World's Women 2005: Women, Work and Poverty*. New York: UNIFEM.

Francesco P. 2010. 'The gender gap in early career in Mongolia.' *International Journal of Manpower*, Volume 31 Issue 2, pp.188 – 207.

Heintz, J. 2006. *Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications*. Employment Strategy Paper 2006/3. Geneva: ILO.

International Labour Organization and Asian Development Bank. 2011. *Women and Labour Markets in Asia*. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_154846.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_154846.pdf) (accessed 12 September 2011).

Maletta, H. 2008. 'Gender and Employment in Rural Afghanistan, 2003-5.' *Journal of Asian and African Studies*, Volume 43, Issue 2, Pages 173-196.

Mitra, Arup. 2010. *Women's Employment in Asia-Pacific*. Asia-Pacific Human Development Report Background Papers Series, 2010/07 UNDP. Available at: [http://www.snap-undp.org/eLibrary/Publications/APHDR-TBP\\_2010\\_07.pdf](http://www.snap-undp.org/eLibrary/Publications/APHDR-TBP_2010_07.pdf)

Mollahosseini, A. 2008. 'Gender and Employment in Iran.' *Indian Journal of Gender Studies*, Volume 15, Issue 1, Pages 159-162.

Mottaleb, KA; Sonobe, T. 2011. 'An Inquiry into the Rapid Growth of the Garment Industry in Bangladesh.' *Economic Development and Cultural Change*. Volume 60, Issue 1, Pages 67-89.

Narsey, Wadan. 2007. *Gender Issues in Employment, Underdevelopment and Incomes in Fiji*. Fiji Islands Bureau of Statistics. Suva, Fiji: Vanuavou Publications.

Safiri, K. 2009. 'Women's Employment in Private Sector in Iran.' *Social Sciences*, Volume 4, Issue 3, Pages 248-255.







*Empowered lives.  
Resilient nations.*

Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc  
25-29 Phan Bội Châu  
Hà Nội, Việt Nam  
Tel: (84 4) 3942 1495  
Fax: (84 4) 3942 2267  
Email: [registry.vn@undp.org](mailto:registry.vn@undp.org)  
[www.undp.org.vn](http://www.undp.org.vn)