



Viện Hàn Lâm khoa học
Xã hội Việt Nam



Viện nghiên cứu
Gia đình và Giới



Phái đoàn Liên minh Châu Âu
tại Việt Nam



Australian Government



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

HƯỚNG TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM: ĐỂ TĂNG TRƯỞNG BAO TRÙM CÓ LỢI CHO PHỤ NỮ



HƯỚNG TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM: ĐỂ TĂNG TRƯỞNG BAO TRÙM CÓ LỢI CHO PHỤ NỮ



VĂN PHÒNG UN WOMEN TẠI VIỆT NAM

304 Kim Mã, Hà Nội, Việt Nam

ĐT: (+844) 3850 0100

Fax: (+844) 3726 5520

Website: <http://vietnam.unwomen.org>



Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women) là tổ chức thuộc Liên Hợp Quốc (LHQ) chuyên về các vấn đề bình đẳng giới và nâng cao địa vị phụ nữ. Là tổ chức toàn cầu đi đầu bảo vệ phụ nữ và trẻ em gái, UN Women được thành lập nhằm thúc đẩy sự tiến bộ trong việc đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ và trẻ em toàn thế giới. UN Women hỗ trợ các quốc gia thành viên LHQ trong việc xây dựng những chuẩn mực mang tính toàn cầu nhằm thực hiện bình đẳng giới và cộng tác với các chính phủ cũng như với xã hội dân sự trong việc xây dựng các luật pháp, chính sách, chương trình và dịch vụ cần thiết để thực hiện các chuẩn mực trên. UN Women ủng hộ phụ nữ tham gia bình đẳng vào mọi mặt của đời sống, tập trung vào năm lĩnh vực ưu tiên dưới đây: Tăng cường vai trò lãnh đạo và sự tham gia của phụ nữ; Chấm dứt tình trạng bạo lực đối với phụ nữ; Huy động phụ nữ tham gia vào mọi mặt của tiến trình hòa bình và an ninh; Thúc đẩy việc nâng cao địa vị kinh tế của phụ nữ; và Làm cho bình đẳng giới trở thành nội dung trung tâm của quá trình xây dựng kế hoạch và ngân sách phát triển quốc gia. UN Women cũng điều phối và thúc đẩy hoạt động của hệ thống LHQ ở lĩnh vực xúc tiến bình đẳng giới.

HƯỚNG TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM: ĐỂ TĂNG TRƯỞNG BAO TRÙM CÓ LỢI CHO PHỤ NỮ

Xuất bản lần thứ nhất, 2016

Bản quyền © Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women)

Tất cả các quyền bản quyền được bảo hộ. Việc tái bản và phổ biến các tài liệu trong ấn phẩm này nhằm mục đích giáo dục và phi thương mại đều được phép mà không cần xin phép UN Women bằng văn bản, với điều kiện phải dẫn nguồn đầy đủ. Việc tái bản ấn phẩm này nhằm mục đích bán lại hay vì các mục đích thương mại khác đều bị cấm nếu không xin phép UN Women.

Đơn xin phép có thể gửi đến địa chỉ registry.vietnam@unwomen.org



Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women)

304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 4 38500100

Fax: +84 4 3726 5520

<http://vietnam.unwomen.org>

Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là quan điểm của các tác giả và không nhất thiết đại diện cho quan điểm của UN Women, của Liên Hợp Quốc hay của bất cứ tổ chức nào khác trực thuộc Liên Hợp Quốc.

TIẾN TỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI TẠI VIỆT NAM:

ĐỂ TĂNG TRƯỞNG
BAO TRÙM CÓ LỢI
CHO PHỤ NỮ

LỜI MỞ ĐẦU

Với những thành tựu đáng kể trong tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo, Việt Nam đang trên đường chuyển mình từ một nền kinh tế nông nghiệp sang một nền kinh tế đa dạng và hội nhập toàn cầu. Những tiến bộ mạnh mẽ cũng được ghi nhận trong lĩnh vực kinh tế xã hội, với việc giảm tình trạng bất bình đẳng giới, đặc biệt trong trình độ học vấn của trẻ em gái và sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động.

Khi Việt Nam đang từng bước hội nhập sâu hơn vào thị trường toàn cầu, nhà nước cần phải chú ý hơn nữa đến những tác động về giới có thể xảy ra bởi sự phát triển kinh tế. Tự do hóa thương mại có thể mang đến cả cái được và cái mất, và sẽ ảnh hưởng đến các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau, theo những cách khác nhau. Điều này đòi hỏi có các chính sách hỗ trợ và chuyên biệt để đảm bảo rằng phụ nữ có thể gặt hái được đầy đủ những lợi ích của các cơ hội kinh tế mới. Chỉ có một mô hình tăng trưởng kinh tế thực sự toàn diện mới có thể tạo nền tảng để hiện thực hóa đầy đủ quyền của phụ nữ và nam giới.

Hướng tới bình đẳng giới ở Việt Nam: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ là một nỗ lực đầy tham vọng nhằm tìm hiểu nền kinh tế Việt Nam qua lăng kính giới. Bằng việc phác họa một bức tranh thống kê phân tích giới toàn diện về một số ngành kinh tế, các phân tích của chúng tôi làm nổi bật sự bất bình đẳng trong việc phân phối các nguồn lực sản xuất ở nhiều nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau, sự phân chia lao động theo giới, và việc dễ bị tổn thương hơn của phụ nữ trong điều kiện làm việc và trả lương. Nghiên cứu đánh giá khung chính sách của Việt Nam và đưa ra các khuyến nghị để hiện thực hóa tốt hơn tiềm năng của người phụ nữ và giúp sinh kế của họ đảm bảo hơn, cho dù họ là những người nông dân sản xuất với quy mô nhỏ, những lao động làm công ăn lương, hay là công nhân nhà máy may.

UN Women chú ý đặc biệt đến mối quan hệ giữa lĩnh vực công việc được trả lương và không được trả lương. Thực tế là các chính sách nên giải quyết các vấn đề này một cách toàn diện. Phụ nữ dành nhiều thời gian hơn cho các công việc chăm sóc không được trả lương so với nam giới, do đó họ chịu gánh nặng kép của cả công việc sản xuất và tái sản xuất. Tuy nhiên, có một số biện pháp đầu tư hướng tới cải thiện cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội có thể giúp giảm gánh nặng công việc chăm sóc không được trả lương của phụ nữ đồng thời giúp họ có nhiều thời gian rảnh hơn. Những biện pháp như vậy cần được triển khai để đảm bảo phụ nữ có thể được hưởng lợi từ những cơ hội kinh tế một cách bình đẳng như nam giới.

Bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái đã được đặt vào trung tâm của Chương trình nghị sự phát triển bền vững 2030 (SDGs), với 17 mục tiêu bao trùm các khía cạnh giới của nghèo đói, y tế, giáo dục, nước và vệ sinh môi trường, việc làm, thành phố an toàn, hòa bình và an ninh. Việt Nam đã cam kết hỗ trợ và quyết tâm chính trị trong việc đảm bảo thực hiện thành công và đạt được các mục tiêu toàn cầu này. Để có thể thực hiện được các cam kết của mình, hơn bao giờ hết, Chính phủ Việt Nam cần đặc biệt chú trọng đến những người nghèo hơn và chịu thiệt thòi do giới tính, dân tộc và các nguồn gốc bất lợi khác của họ. Đảm bảo sinh kế và sự phát triển năng lực con người cho tất cả các bộ phận dân cư đóng vai trò rất quan trọng để xây dựng một xã hội hiện đại, công bằng và một xã hội trong đó ‘không bỏ lại ai phía sau’.

Chúng tôi hy vọng rằng nghiên cứu này sẽ là một nguồn tài liệu tham khảo cho những nhà hoạch định chính sách tại Việt Nam và đồng thời khuyến khích việc lồng ghép giới vào các chính sách và chương trình của Chính phủ một cách rộng rãi và có hệ thống hơn. Hãy để chúng ta cùng nhau làm việc và hành động hướng tới nâng cao bình đẳng giới ở Việt Nam; hãy để tăng trưởng bao trùm trở thành hiện thực cho tất cả mọi người.

Shoko Ishikawa,
Trưởng đại diện, UN Women Việt Nam

LỜI CẢM ƠN

UN Women xin trân trọng cảm ơn nhóm nghiên cứu và các chuyên gia, tổ chức đã góp phần thực hiện nghiên cứu này. Lời biết ơn chân thành nhất xin gửi đến nhóm nghiên cứu do bà Marzia Fontana là trưởng nhóm (nhà nghiên cứu độc lập), bà Phạm Thu Hiền (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) và bà Yana Rodgers (Đại học Rutgers). Nghiên cứu này cũng được thừa hưởng kết quả từ một số nghiên cứu cơ sở do nhóm nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, thuộc Viện Hàn lâm Khoa học và Xã hội Việt Nam và của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam tiến hành.

Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn trân trọng đến bà Naila Kabeer (trưởng Kinh tế London), ông Francisco Cos Montiel (UN Women Văn phòng Khu vực Châu Á Thái Bình Dương), bà Trần Thị Vân Anh (Chuyên gia Giới), bà Michaela Prokop (UNDP), bà Mia Urbana (DFAT Úc), và ông Haroon Akram-Lodhi (Đại học Trent, Canada) vì những góp ý và bình luận sâu sắc từ giai đoạn xây dựng khung nghiên cứu tới khi hoàn thiện báo cáo. Chúng tôi cũng trân trọng ghi nhận sự hỗ trợ của ông Đỗ Anh Kiêm và bà Nguyễn Thị Việt Nga (Tổng cục Thống kê) trong việc chia sẻ và phân tích các số liệu có liên quan. Các ông, bà Daniela Traldi, Sarah Gibson và Hannah James cũng đã có những hỗ trợ quý báu cho nghiên cứu.

UN Women cũng xin trân trọng cảm ơn các thành viên của Đối tác hành động về Giới, và đại diện của các cơ quan Chính phủ, viện nghiên cứu, tổ chức dân sự xã hội và các tổ chức phát triển ở Việt Nam, vì sự tham gia và đóng góp tích cực trong các hội thảo tham vấn và kiểm chứng kết quả nghiên cứu.

Các thông tin trong báo cáo này được thu thập từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm các phỏng vấn với các bên có liên quan quan và thảo luận nhóm. UN Women xin gửi lời cảm ơn trân trọng đến Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, thuộc Viện Hàn lâm Khoa học và Xã hội Việt Nam, Vụ Bình đẳng giới, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Viện Khoa học Lao động Xã hội và Tổng cục Thống kê.

UN Women xin cảm ơn Chính phủ Úc và Phái đoàn Liên minh châu Âu tại Việt Nam cho những hỗ trợ về tài chính để chuẩn bị nghiên cứu này. Nghiên cứu này được xây dựng trong khuôn khổ dự án “Đối tác chính sách và chương trình về giới ở Tiểu vùng sông Mekong 2013-2016”, do Chính phủ Úc hỗ trợ với mục tiêu cung cấp thông tin cho đối thoại chính sách về giới, với sự hỗ trợ bổ sung từ Sở Đối thoại Chiến lược của Liên minh châu Âu.

Trong nội bộ UN Women, Nghiên cứu này do Nguyễn Kim Lan và Mariangela Linoci điều phối dưới sự hướng dẫn của Shoko Ishikawa, Trưởng đại diện UN Women tại Việt Nam và hỗ trợ của Vũ Phương Ly và Trần Thị Minh Nguyệt.

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	4
LỜI CẢM ƠN.....	5
TÓM TẮT.....	13
CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU	18
1.1. Khung pháp lý về bình đẳng giới của Việt Nam.....	18
1.2. Khung lý thuyết và những câu hỏi chính.....	19
1.2.1. Nền kinh tế với tư cách là một cấu trúc mang tính giới.....	20
1.2.2. Chính sách kinh tế có thể làm giảm hoặc gia tăng tình trạng bất bình đẳng giới.....	21
1.2.3. Các mô hình tăng trưởng kinh tế từ khía cạnh giới: Đông Nam Á đứng ở đâu?	22
1.3. Điều gì đã thay đổi kể từ nghiên cứu “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” được thực hiện năm 2011?	24
1.3.1. Phát hiện của nghiên cứu “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2011.....	24
1.3.2. Những phát triển kinh tế gần đây.....	25
1.4. Tổ chức nghiên cứu.....	27
1.5. Phương pháp.....	28
CHƯƠNG 2. NỀN KINH TẾ VIỆT NAM NHƯ LÀ MỘT CẤU TRÚC GIỚI.....	30
2.1. Giới thiệu.....	30
2.2. Các mẫu hình bất bình đẳng trong thị trường lao động.....	32
2.2.1. Bức tranh chung về tổng sản phẩm và việc làm.....	32
2.2.2. Bức tranh tổng quan về vị thế việc làm.....	35
2.2.3. Ai đang bị bỏ lại phía sau trong nông nghiệp?.....	39
2.2.4. Sự phân tách theo ngành sản xuất công nghiệp và dịch vụ càng cao, việc làm phân tách theo giới càng thể hiện rõ.....	42
2.2.5. Liên kết các mẫu hình giới của việc làm và xuất khẩu.....	42
2.2.6. Các sự khác biệt về giới khác trong chất lượng việc làm.....	48
2.3. Mẫu hình bất bình đẳng trong công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương.....	55
2.3.1. Lời nói đầu: Khái niệm và điển hình tốt trong đo lường.....	55
2.3.2. Công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương tại Việt Nam.....	57
2.4. Tóm tắt các phát hiện và khuyến nghị chính sách bước đầu	66
2.4.1. Tóm tắt các phát hiện.....	66
2.4.2. Khuyến nghị chính sách.....	68
2.5. Đề xuất về tăng cường số liệu thống kê giới ở Việt Nam	69
CHƯƠNG 3. NÂNG CAO VỊ TRÍ CỦA PHỤ NỮ TRONG CÁC CÔNG VIỆC LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG.....	74

3.1. Giới thiệu.....	74
3.2. Nữ nông dân canh tác quy mô nhỏ.....	75
3.2.1. Hoàn cảnh kinh tế xã hội của người lao động	76
3.2.2. Thách thức và cơ hội chính.....	77
3.3. Công việc làm công ăn lương trong các công ty xuất khẩu.....	81
3.3.1. Hoàn cảnh kinh tế xã hội của người lao động.....	83
3.3.2. Những thách thức chính và cơ hội.....	83
3.4. Lao động giúp việc gia đình được trả lương.....	89
3.4.1. Hoàn cảnh kinh tế xã hội của lao động giúp việc gia đình.....	92
3.4.2. Thách thức chính và cơ hội.....	93
CHƯƠNG 4. GIẢM VÀ TÁI PHÂN PHỐI CÔNG VIỆC NỘI TRỢ VÀ CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG: MỘT VẤN ĐỀ XUYÊN SUỐT	100
4.1. Giới thiệu.....	100
4.2. Giảm bớt công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương thông qua đầu tư vào cơ sở hạ tầng nước sạch và các cơ sở hạ tầng nông thôn khác.	101
4.2.1. Đầu tư cơ sở hạ tầng nước sạch có nhận được sự quan tâm đúng mức trong các chính sách? Lợi ích có được phân phối đồng đều?.....	102
4.2.2. Các tác động về giới là gì?.....	103
4.2.3. Vấn đề giới được thể hiện trong khuôn khổ chính sách về nước và các đánh giá dự án liên quan hiện nay như thế nào?.....	104
4.2.4. Định hướng tương lai.....	105
4.3. Tái phân phối công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương thông qua đầu tư vào chăm sóc và giáo dục mầm non	106
4.3.1. Sự đầu tư vào chăm sóc và giáo dục mầm non có nhận được sự công nhận chính sách phù hợp? Lợi ích có được phân phối đồng đều?.....	107
4.3.2. Phương thức thực hiện.....	109
4.3.3. Bình đẳng giới và định hướng tương lai.....	111
4.4. Kết luận và bài học cho chính sách và chương trình của các ngành khác.....	111
CHƯƠNG 5: LIỆU MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ HIỆN TẠI CỦA VIỆT NAM CÓ GIÚP CHÍNH PHỦ HIỆN THỰC HÓA CAM KẾT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI?	116
5.1. Giới thiệu.....	116
5.2. Các mô hình tăng trưởng kinh tế từ góc độ bình đẳng giới: Việt Nam đứng ở đâu?.....	116
PHỤ LỤC.....	126
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	136

BẢNG

Bảng 1. Tổng sản phẩm và các mô hình giới trong việc làm theo ngành công nghiệp, 2004–2012	33
Bảng 2. Dân số có việc làm theo giới tính và vị thế việc làm, 2014	35
Bảng 3: Dân số có việc làm có bảo hiểm xã hội, theo giới tính, vị thế việc làm, sở hữu doanh nghiệp, tuổi và dân tộc 2014	38
Bảng 4. Dân số có việc làm theo giới tính, phân theo ngành kinh tế và giáo dục, 2014	41
Bảng 5. Tỷ lệ lao động có việc làm làm thêm ít nhất một công việc khác, theo giới tính, ngành kinh tế, và khu vực	41
Bảng 6. Mô hình giới trong việc làm phân tách theo ngành công nghiệp, 2014	43
Bảng 7. Mô hình giới trong việc làm trong sản xuất công nghiệp phân tách theo ngành công nghiệp chi tiết hơn, 2014	44
Bảng 8. Tăng trưởng việc làm và tỷ trọng lao động nữ trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo chính thức	45
Bảng 9. Loại hợp đồng của lao động làm công ăn lương theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và chế độ sở hữu của công ty, 2014	49
Bảng 10. Hình thức trả lương cho lao động theo hình thức sở hữu của doanh nghiệp, 2014	49
Bảng 11. Thu nhập trung bình theo tháng của lao động làm công ăn lương theo giới và ngành, 2014	51
Bảng 12. Thu nhập trung bình hàng năm theo vị thế việc làm, địa bàn và dân tộc, 2012 (nghìn đồng, thực)	52
Bảng 13. Thu nhập trung bình theo vị thế việc làm và địa bàn làm việc, 2012	54
Bảng 14. Phát triển nguồn nhân lực: các ngành học chính trong giáo dục đại học, 2008-2013	54
Bảng 15: Hình thức thỏa thuận lao động do cả chủ lao động và người lao động báo cáo	93
Bảng 16. Sản lượng và cấu trúc lao động ở một nước Đông Nam Á	118
Bảng 17. Giáo dục và y tế ở một số nước Đông Nam Á, 2005-2014	119

HỘP

Hộp 1. Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới của Việt Nam	19
Hộp 2. ‘Nữ hóa ngành nông nghiệp’ có nghĩa là gì? Tại sao cần phải tìm hiểu sâu hơn ngoài các chỉ số chính	34
Hộp 3. Thống kê về việc làm dễ bị tổn thương và phi chính thức: Tại sao phân tích sâu hơn những chỉ số chính lại quan trọng	37
Hộp 4. Chu trình Công việc tốt hơn	84
Hộp 5. Các điều khoản pháp luật quy định về lao động mang thai và cho con bú	86
Hộp 6. Một số điều trong Nghị định 27	91
Hộp 7. Hiệp định Đối tác Thương mại xuyên Thái bình dương: cơ hội và thách thức cho Việt Nam	96
Hộp 8. Giáo dục mầm non và tiểu học trong bối cảnh “chính sách xã hội hóa” tại Việt Nam	108
Hộp 9. Ba nguyên tắc hướng dẫn cơ bản	112

HÌNH

Hình 1. Tổng sản phẩm và tỷ trọng nữ theo ngành kinh tế, năm 2004 và 2012	34
Hình 2. Khác biệt khu vực: tỷ lệ việc làm trong nông nghiệp theo giới (%)	40
Hình 3. Các ngành hàng xuất khẩu cao nhất của Việt Nam, 2005 và 2013	47
Hình 4. Hộ gia đình tiếp cận với cơ sở hạ tầng cơ bản theo nơi cư trú, nhóm chi tiêu và dân tộc, năm 2012	60
Hình 5. Hộ gia đình sử dụng nước máy theo nơi cư trú, tình trạng thu nhập và dân tộc, 2014	61
Hình 6. Khác biệt theo vùng: Tỷ lệ hộ gia đình có nước máy năm 2014 (%)	62
Hình 7. Thu xếp việc trông trẻ dưới 5 tuổi theo nhóm ngũ vị phân thu nhập của hộ gia đình, 2014	63
Hình 8. Sự khác biệt vùng miền: Tỷ lệ trẻ em học mầm non, năm 2014	64
Hình 9. Sự tham gia của người mẹ và người cha trong việc học tập của trẻ phân theo các nhóm ngũ vị phân thu nhập của hộ gia đình, 2014	66

PHỤ LỤC

Bảng A1. Số lượng và phân bố lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương, 2014	126
Bảng A2. Cơ cấu việc làm theo giới, phân chia theo ngành kinh tế và vùng, 2014	127
Bảng A3. Tỷ lệ nam giới có việc làm được phân chia theo ngành kinh tế và trình độ giáo dục, 2014	127
Bảng A4. Nữ công nhân được phân tách theo ngành nghề có trình độ tay nghề bậc 1, 2014 (phần trăm)	128
Bảng A5. Tỷ trọng của 20 nhóm hàng xuất khẩu lớn nhất Việt Nam trong tổng kim ngạch xuất khẩu, 2005-2014	129
Bảng A6. Hợp đồng của lao động được trả lương theo loại hình sở hữu	130
Bảng A7. Trả lương cho làm việc ngoài giờ theo sở hữu công ty và ngành kinh tế	131
Bảng A.8. Trả lương làm việc thêm giờ (tiếp tục từ trang trước)	132
Bảng A9. Phép phân tích Oaxaca đối với khoảng cách thu nhập theo giới, 2004-2012	133
Bảng A10. Những hộ gia đình tiếp cận đến cơ sở hạ tầng cơ bản, 2012 (%)	134

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ADB	Ngân hàng Phát triển châu Á	MICS	Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ
AEC	Cộng đồng kinh tế ASEAN	MTQG	Mục tiêu Quốc gia
ASEAN	Hiệp hội các nước Đông Nam Á	NCERWASS	Trung tâm Quốc gia Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn
Bộ GD&ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo	NGO	Tổ chức Phi Chính phủ
Bộ LĐ-TB&XH	Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	NTM	Nông thôn mới
Bộ NN&PTNT	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
CEDAW	Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với Phụ nữ	PICCs	Ban tham vấn cải tiến hiệu suất lao động
CGE	Mô hình tính toán cân bằng tổng thể	SDGs	Các Mục tiêu phát triển bền vững
CIDA	Cơ quan Phát triển quốc tế Canada	SIDA	Cơ quan Hợp tác Phát triển Quốc tế Thụy Điển
CLPT KTXH	Chiến lược Phát triển Kinh tế- Xã hội	SNA	Hệ thống Liên Hợp Quốc về tài khoản Quốc gia
DANIDA	Cơ quan Phát triển quốc tế Đan Mạch	TBPNTG	Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới
ĐTLĐVL	Điều tra Lao động việc làm	TCTK	Tổng cục Thống kê (Việt Nam)
ĐTMSHGĐ	Điều tra Mức sống Hộ gia đình	TP. HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
FAO	Tổ chức Nông lương thế giới của Liên Hợp Quốc	TPP	Đối tác xuyên Thái Bình Dương
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài	UN Women	Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ
GCNQSDĐ	Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất	UNDP	Chương trình Phát triển của Liên Hợp Quốc
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội	UNESCO	Tổ chức Liên Hợp Quốc về Giáo dục, Khoa học và Văn hóa
IFAD	Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế	UNFPA	Quỹ Dân số Liên Hợp Quốc
IFGS	Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới	UNICEF	Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế	USAID	Cơ quan Phát triển quốc tế của Hoa Kỳ
ILSSA	Viện Khoa học Lao động và Xã hội	USDA	Cơ quan Nông nghiệp Hoa Kỳ
ISIC	Phân hạng công nghiệp tiêu chuẩn quốc tế	VEPR	Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách Việt Nam
JAR	Rà soát chung hàng năm	WHO	Tổ chức Y tế Thế giới
JICA	Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản	WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới
KHPT KTXH	Kế hoạch Phát triển Kinh tế- Xã hội		
KT-XH	Kinh tế- Xã hội		
MDGs	Các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ		

TÓM TẮT

VỚI SỰ HỖ TRỢ CỦA CHÍNH PHỦ ÚC VÀ PHÁI ĐOÀN LIÊN MINH CHÂU ÂU TẠI VIỆT NAM, CƠ QUAN PHỤ NỮ LIÊN HIỆP QUỐC (UN WOMEN) đã tiến hành một nghiên cứu chuyên đề về *Hướng tới bình đẳng giới tại Việt Nam: Để tăng trưởng bao trùm có lợi cho phụ nữ*, góp phần nỗ lực nhằm tăng cường hiểu biết dựa trên bằng chứng về vấn đề bình đẳng giới ở Việt Nam. Nghiên cứu được xây dựng dựa trên hai Đánh giá tình hình giới ở Việt Nam tiến hành vào năm 2006 và 2011. Đây cũng là hai tài liệu tham khảo chính về tình hình phụ nữ ở Việt Nam, đồng thời mang lại lợi ích cho các nhà hoạch định chính sách, các đối tác phát triển, các tổ chức xã hội dân sự và các cơ quan học thuật.

Chính phủ Việt Nam cam kết mạnh mẽ nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, điều này được phản ánh trong nhiều văn bản luật của nhà nước, thông qua việc phê chuẩn các công ước quốc tế như Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và nhiều chính sách hỗ trợ chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn năm năm (CLPT KTXH). Mục tiêu bao trùm của nghiên cứu này là để kiểm chứng về những cam kết của Việt Nam về bình đẳng giới được phản ánh như thế nào trong cải cách kinh tế và mô hình tăng trưởng kinh tế quốc gia, và liệu những cải cách kinh tế và mô hình kinh tế này có thể thúc đẩy bình đẳng giới hiệu quả hơn hay không. Câu hỏi này được bắt nguồn từ ý tưởng rằng chỉ mô hình tăng trưởng kinh tế toàn diện mới có thể tạo ra tiền đề để hiện thực hóa đầy đủ quyền kinh tế của phụ nữ (và nam giới). Trong báo cáo này, tăng trưởng bao trùm được hiểu là tăng trưởng tạo ra cơ hội cho sự thịnh vượng và mức sống tốt cho tất cả các thành phần dân cư, tập trung đặc biệt vào người nghèo và những người bị ở ngoài lề của sự tăng trưởng do vấn đề giới, dân tộc và những nguồn gốc bất lợi khác của họ.

Nghiên cứu gồm ba chương chính. Chương 2 thảo luận và trình bày về số liệu phân tách giới với các

phân tích dựa trên một số tiêu đề chính của các chỉ số và số liệu tổng hợp. Chương này đưa ra một bức tranh thống kê toàn diện về nền kinh tế Việt Nam, cho thấy hiện trạng phân bố không đồng đều trong nguồn lực sản xuất giữa các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau. Báo cáo cho thấy Việt Nam vẫn còn có những khác biệt đáng kể trong lựa chọn việc làm và cơ hội thu nhập giữa các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau. Những khác biệt không chỉ liên quan đến sự chênh lệch trong số lượng thực tế phụ nữ và nam giới có việc làm, con số này khá cao ở cả hai giới, mà còn liên quan đến các hình thức phân biệt nghề nghiệp và phân biệt đối xử dựa trên cơ sở giới. Quan trọng hơn, các dữ liệu cũng nhấn mạnh rằng sự khác biệt trong tiếp cận đến việc làm tốt không chỉ dựa trên giới mà còn bị ảnh hưởng bởi nơi cư trú, dân tộc, giáo dục và tuổi tác.

Ví dụ, phụ nữ chiếm phần lớn trong tổng số lao động đóng góp cho gia đình không được trả lương, đặc biệt là trong nông nghiệp, và hình mẫu này đã không thay đổi nhiều trong thập kỷ qua. Tính trung bình, nữ lao động tự làm có thu nhập thấp hơn so với nam lao động tự làm, nhất là ở khu vực nông thôn. Khoảng cách về giới trong việc làm dễ bị tổn thương tăng đáng kể theo độ tuổi và trở nên trầm trọng hơn đối với người lao động ở tuổi ngũ tuần. Sự phụ thuộc vào nông nghiệp tự làm như là nguồn sinh kế chính có tỷ lệ tương đối cao trong nhóm dân tộc thiểu số và cũng phổ biến hơn ở những vùng nghèo nhất. Việc tiếp cận hạn chế đến nguồn lực sản xuất và năng lực còn thấp của nữ nông dân là những nguyên nhân chính dẫn tới tình trạng nông nghiệp có năng suất thấp, chỉ đem lại khoản thu nhập ít ỏi và không đảm bảo. Ví dụ, hơn một nửa số phụ nữ làm nông nghiệp gần như không hoàn thành giáo dục tiểu học. Ngoài ra, còn có dấu hiệu cho thấy định kiến giới vẫn tồn tại trong tiếp cận đất đai, tín dụng và dịch vụ khuyến nông mặc dù dữ liệu phân tách giới thường xuyên và toàn diện về các khía cạnh này hiện vẫn chưa có.

Đối với công việc làm công ăn lương, nam giới có nhiều khả năng tiếp cận so với phụ nữ trong khi điều kiện làm việc của phụ nữ trong lĩnh vực này dường như thuận lợi hơn so với nam giới. Điều này phản ánh thực tế là nữ công nhân làm công ăn lương có nhiều khả năng được thuê trong khu vực công hoặc khu vực có vốn đầu tư nước ngoài FDI hơn là với khu vực tư nhân trong nước. Ngược lại, nam giới thường làm những công việc hưởng lương lao động phổ thông lương không đòi hỏi kỹ năng trong các ngành công nghiệp nội địa phi thương mại như xây dựng và giao thông vận tải, nơi mà điều kiện làm việc thường không đảm bảo.

Các chính sách kinh tế hiện nay đang góp phần tạo ra những cơ hội tốt hơn cho một số nhóm lao động nữ trong các ngành mới nổi như những ngành xuất khẩu cần nhiều lao động. Nhưng dường như các chính sách này vẫn chưa đạt được mục tiêu trong việc tạo ra đủ việc làm có chất lượng tốt, cũng như đưa ra giải pháp kinh tế thay thế nhằm đảm bảo hơn cho phụ nữ, đặc biệt những người có học vấn thấp và từ các vùng nông thôn khó khăn. Với quan điểm này, cần quan tâm đến phát hiện là trong mười năm qua, tỷ lệ dân số có việc làm đã qua đào tạo kỹ thuật giảm trong nhóm phụ nữ, và tăng lên trong nhóm nam giới. Tất cả những vấn đề này có vẻ xảy ra trầm trọng hơn trong nhóm phụ nữ dân tộc thiểu số.

Phụ nữ từ các hộ gia đình nghèo và từ khu vực nông thôn cũng gặp phải khó khăn gấp đôi do thiếu cơ sở hạ tầng và dịch vụ công để giảm bớt và tái phân phối các công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương của họ. Khoảng trống dữ liệu ở Việt Nam nghiêm trọng nhất là trong vấn đề công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương, đặc biệt là liên quan đến việc sử dụng thời gian. Những số liệu này không thể đưa ra một đánh giá chính xác về việc phân bổ thời gian giữa hai giới ở các nhóm kinh tế xã hội và do vậy không thể đánh giá liệu sự phân phối thời gian này có thay đổi theo thời gian hay không. Tuy nhiên, dữ liệu hiện có về việc tiếp cận cơ sở hạ tầng và xã hội cho thấy các hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất rõ ràng ít được tiếp cận đến cơ sở hạ tầng về vệ sinh môi trường và nước. Đặc biệt, nước máy tại nhà riêng là một sự xa xỉ mà chỉ có một phần rất nhỏ (6%) các hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất

có thể chi trả được. Đi lấy nước vẫn là một công việc vất vả và đặc biệt đối với các hộ gia đình dân tộc thiểu số. Tất cả những điều này khiến công việc nấu ăn, dọn dẹp và chăm sóc trẻ em vất vả hơn cho những người chịu trách nhiệm làm công việc này, mà như số liệu đã chỉ ra, phần lớn là phụ nữ và trẻ em gái. Tương tự như tiếp cận đến cơ sở hạ tầng cơ bản, việc tiếp cận đến các dịch vụ chăm sóc trẻ em có sự khác biệt lớn phụ thuộc vào vị thế kinh tế-xã hội. Ví dụ, trong nhóm gia đình giàu gửi con em tới các cơ sở giáo dục mầm non có tổ chức có tỷ lệ cao hơn so với những gia đình nghèo. Một phần lý do là vì các hộ gia đình giàu có khả năng chi trả và họ thường sống tại khu vực đô thị, nơi có các dịch vụ chăm sóc trẻ em. Tỷ lệ trẻ tham gia các trung tâm giáo dục mầm non ở khu vực nông thôn thấp hơn ở đô thị và ở khu vực phía Nam thấp hơn so với phía Bắc. Dường như không có sự thu hẹp về khoảng cách giữa nông thôn và thành thị trong việc các hộ gia đình tiếp cận đến cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội trong vài năm qua.

Chương 3 tập trung vào công việc được trả lương và xem xét những thách thức và khó khăn cụ thể mà ba nhóm lao động nữ khác nhau phải đối mặt: nữ nông dân làm việc với quy mô nhỏ, lao động giúp việc gia đình được trả lương, và công nhân nhà máy may. Mục tiêu chính là để đánh giá các chính sách hiện nay và làm thế nào để cải thiện các chính sách này nhằm hiện thực hóa quyền lao động của phụ nữ và giúp đời sống kinh tế của họ đảm bảo hơn. Khuyến nghị chính của chương này là, phải có các chính sách ưu tiên cao nhất đối với nhóm phụ nữ làm nông nghiệp nhằm giải quyết những khó khăn kinh tế xã hội của nhóm này (khoảng một nửa tổng số lực lượng lao động nữ) và thực tế là phụ nữ làm nông nghiệp quy mô nhỏ là phổ biến trong nhóm dân tộc thiểu số, nhất là ở những vùng nghèo nhất và tại các hộ gia đình nghèo nhất.

Hai lĩnh vực chính sách quan trọng nhằm nâng cao năng suất và chất lượng lao động nông nghiệp của phụ nữ là đất đai và các dịch vụ khuyến nông. Số lượng phụ nữ nông thôn đứng tên một mình hoặc đồng đứng tên trên giấy chứng nhận sử dụng đất đã tăng lên trong những năm vừa qua nhưng khoảng cách giới vẫn còn tương đối lớn. Chiến lược tăng

cường quyền sở hữu đất đai của phụ nữ đòi hỏi nhiều biện pháp: tăng số lượng và chất lượng dịch vụ pháp lý cho phụ nữ nông thôn; khuyến khích nhiều phụ nữ hơn nữa đăng ký đứng tên sở hữu đất của mình; thúc đẩy các chương trình tiếp cận cộng đồng và các chiến dịch nâng cao nhận thức cho cả nam giới và phụ nữ. Cần chú ý đặc biệt đến cộng đồng dân tộc thiểu số nơi vẫn theo chế độ phụ hệ.

Liên quan đến các dịch vụ khuyến nông, rõ ràng là cần phải làm cho các dịch vụ này nhạy cảm giới hơn và dễ tiếp cận hơn. Điều này có thể đạt được bằng cách: đảm bảo rằng các tập huấn được tổ chức ở địa điểm và thời gian phù hợp với trách nhiệm chăm sóc gia đình của phụ nữ nông thôn; tăng số lượng các cán bộ khuyến nông nữ; sử dụng phương pháp có sự tham gia và các công cụ giảng dạy phù hợp với nhu cầu của người nông dân chưa từng được đi học chính thức.

Đối với người lao động giúp việc gia đình được trả lương, Chính phủ Việt Nam vừa thông qua Nghị định số 27, trong đó lần đầu tiên xác định các quyền và lợi ích của lao động giúp việc và đây cần được coi là một thành tựu đáng kể. Tuy nhiên việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động này vẫn còn là một thách thức. Các biện pháp để tăng cường việc tuân thủ pháp luật về lao động giúp việc gia đình có thể bao gồm: phổ biến thông tin về các luật mới cho người lao động, cho người sử dụng lao động và cho các cơ quan chức năng địa phương; hỗ trợ sáng kiến của các tổ chức xã hội dân sự hướng đến tổ chức và đại diện cho người lao động giúp việc gia đình.

Chiến lược phát triển kinh tế của Việt Nam ngày càng tập trung vào hội nhập toàn cầu và tăng cường khả năng cạnh tranh quốc tế, và do đó đầu tư vào kỹ năng và năng suất của phụ nữ làm công ăn lương trong các nhà máy xuất khẩu cần phải coi là một trong những ưu tiên đối với hoạch định chính sách. Vấn đề này đã được nhấn mạnh trong các Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam trước đó với các khuyến nghị mạnh mẽ về sự cần thiết phải cải thiện các tiêu chuẩn lao động và giải quyết các rào cản về giới trong đào tạo và thăng tiến cho công nhân các nhà máy.

Làm công ăn lương trong các ngành xuất khẩu là một hình thức việc làm đảm bảo hơn cho một số phân khúc lực lượng lao động nữ, nhưng bức tranh này không đồng nhất bởi còn tùy thuộc vào hình thức sở hữu và cấu trúc của doanh nghiệp cũng như hoàn cảnh cụ thể của người lao động. Một số tiến bộ đã đạt được trong những năm gần đây liên quan đến việc thực thi các tiêu chuẩn lao động, đặc biệt trong khối các doanh nghiệp nước ngoài của ngành dệt may. Điều này có được phần lớn là nhờ các sáng kiến như Chương trình Việc làm tốt hơn. Tuy nhiên không phải tất cả những lao động làm công ăn lương trong các ngành công nghiệp xuất khẩu đều được hưởng lợi từ các tiêu chuẩn và chương trình này.

Các biện pháp để giúp công việc được trả lương trong các nhà máy xuất khẩu ổn định hơn và đảm bảo hơn có thể bao gồm: giải quyết tình trạng thiếu chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động nữ và đảm bảo công bằng hơn trong thăng tiến; hỗ trợ người lao động thông qua việc cung cấp đầy đủ các dịch vụ xã hội, trong đó đặc biệt chú ý đến hoàn cảnh của lao động nhập cư bằng cách hỗ trợ họ thông qua dịch vụ y tế và chăm sóc trẻ em có chất lượng, cũng như có thể tiếp cận dễ dàng đến các dịch vụ khác. Biện pháp thứ hai sẽ có ý nghĩa rất lớn vì có nhiều người di cư mới đến các thành phố. Họ không chỉ là lao động trong các doanh nghiệp xuất khẩu mà bao gồm cả lao động giúp việc gia đình được trả lương.

Ngoài việc đảm bảo rằng phụ nữ trong ba ngành nghề trên có điều kiện làm việc ổn định và an toàn hơn, Chính phủ cần nỗ lực nhiều hơn nữa vào tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận với nhiều loại việc làm phù hợp, đặc biệt tạo điều kiện cho phụ nữ thiết thòi có được các kỹ năng cần thiết và nguồn lực hiệu quả để tham gia vào các lĩnh vực phi truyền thống. Đề xuất này cũng đã được đưa ra trong các Báo cáo Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam trước đó, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc khuyến khích sự tham gia của phụ nữ trong khoa học, kỹ thuật và các lĩnh vực kỹ thuật. Cả hai Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam đều chỉ ra tình trạng đào tạo nghề mang tính định kiến giới cao tại Việt Nam và sự thất bại của hệ thống đào tạo này trong việc chuẩn bị cho phụ nữ theo đuổi những cơ hội ngành nghề

đa dạng của thị trường lao động. Hai đánh giá trên cũng đề nghị tiếp tục theo đuổi các biện pháp để đảm bảo rằng việc đào tạo đạt được các mục tiêu của như: có một hệ thống giám sát để theo dõi những nhóm phụ nữ (và nam giới) trong thị trường lao động sau khi những người này đã hoàn thành các khóa đào tạo. Những khuyến nghị này vẫn còn hiệu lực cho đến hiện tại.

Tăng cường quyền của phụ nữ tại nơi làm việc không chỉ là một vấn đề đối với chính sách lao động, nông nghiệp và giáo dục. Điều này cũng phụ thuộc rất nhiều vào một số các nguồn lực công do Chính phủ đầu tư để giúp giảm và tái phân phối gánh nặng công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương. Chương 4 thảo luận khía cạnh này một cách chi tiết. Chương này cho thấy rằng Việt Nam đã có những tiến bộ nhỏ trong lồng ghép giới vào các chính sách nước và vệ sinh môi trường và chính sách chăm sóc và giáo dục mầm non.

Ví dụ, nghiên cứu các văn bản chính sách và đánh giá liên quan đến nước và vệ sinh môi trường cho thấy bình đẳng giới và các vấn đề hòa nhập xã hội mới chỉ được ghi nhận ở các mục tiêu chung. Thực tế cho thấy vẫn thiếu một khung phân tích toàn diện để chỉ ra sự khác biệt về giới trong gánh nặng thời gian, sức khỏe và cơ hội kinh tế có liên quan như thế nào đến việc cung cấp và tiếp cận với nước và vệ sinh môi trường. Ngoài ra, các hướng dẫn chi tiết, cơ chế thực hiện và giám sát các chiến lược nước và vệ sinh môi trường có nhạy cảm giới cũng cần được bổ sung đầy đủ. Trong các báo cáo của các nhà tài trợ về tính cần thiết phải 'lồng ghép' vấn đề giới trong ngành nước và vệ sinh môi trường đã nhấn mạnh vào sự tham gia của phụ nữ trong các tổ chức làm về lĩnh vực này. Mục tiêu giảm bớt gánh nặng công việc gia đình không được trả lương của phụ nữ vẫn ít được chú ý. Có ít nhất 50% thành viên các ủy ban nước và môi trường là nữ dường như là mục tiêu chỉ số giới duy nhất được gợi ý sử dụng trong các dự án về nước. Trong tương lai cần bổ sung các chỉ số khác, ví dụ như đo mức giảm trong thời gian dành cho việc đi lấy và xử lý nước.

Đối với việc cung cấp dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non, một vài sáng kiến trong những năm vừa

qua hướng đến trẻ em dưới 18 tháng tuổi, và cố gắng để đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của các bà mẹ làm việc trong các khu công nghiệp, và đây là một bước tiến đầy hứa hẹn. Những sáng kiến này không nên chỉ ở các khu vực đô thị mà nên mở rộng đến khu vực nông thôn, nơi phần lớn các phụ nữ và trẻ em nghèo sống và làm việc.

Các chương trình mới chủ yếu được cung cấp thông qua các cơ sở tư nhân nhận trợ cấp. Tuy nhiên, bằng chứng từ các nước khác cho thấy, các dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non đạt sẽ được kết quả tốt nhất nếu do nhà nước trực tiếp cung cấp. Các dịch vụ này thường có xu hướng mang lại chất lượng tốt hơn, điều kiện làm việc tốt hơn cho giáo viên và bình đẳng hơn trong tiếp cận, do đó sẽ đặc biệt thích hợp cho Việt Nam, nơi mà dịch vụ cho trẻ em dưới 3 tuổi vẫn còn rất hạn chế, tỉ lệ đi học ở các khu vực nông thôn và trong các hộ nghèo đặc biệt thấp. Đối với các bà mẹ, nhất là với các bà mẹ có hoàn cảnh khó khăn, gánh nặng chăm sóc đặc biệt lớn là vào thời gian chăm sóc trẻ dưới 3 tuổi. Do đó, dịch vụ chăm sóc trẻ cho độ tuổi này và cho các hộ gia đình có thu nhập thấp cần phải nhiều hơn và tốt nhất là miễn phí, sẽ đáp ứng các mục tiêu bình đẳng giới. Việc mở rộng thêm các dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non công chất lượng tốt cũng có thể đóng góp vào mục tiêu bình đẳng giới bằng cách trực tiếp tạo việc làm cho phụ nữ, vì giáo viên mầm non có xu hướng chủ yếu là nữ. Nhưng điều quan trọng là phải chắc chắn rằng những công việc này được đảm bảo, và có điều kiện làm việc tốt với mức lương cao hơn hiện nay.

Dựa trên các bằng chứng được trình bày tại Chương 2, Chương 3 và Chương 4, chương kết luận quay lại trả lời câu hỏi bao trùm ban đầu về việc liệu mô hình tăng trưởng kinh tế của Việt Nam hiện nay có giúp Chính phủ thực hiện các cam kết về bình đẳng giới? Chương này cũng đề xuất một số khuyến nghị chính sách để giúp Việt Nam chuyển đổi hướng tới một mô hình tăng trưởng kinh tế bình đẳng giới và toàn diện hơn. Các khuyến nghị này bao gồm các lĩnh vực chính sách như: đào tạo kỹ năng và dạy nghề, đầu tư công vào cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội, các chính sách nông nghiệp toàn diện, sự tham gia của cộng đồng và cải thiện thống kê giới. 🌐

1

GIỚI THIỆU

CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU

1.1. KHUNG PHÁP LÝ VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI CỦA VIỆT NAM

Việt Nam là một trong những quốc gia đầu tiên ký Công ước của Liên hợp quốc về Xóa bỏ tất cả các Hình thức Phân biệt đối xử chống lại Phụ nữ (CEDAW) vào năm 1980 và phê chuẩn Công ước này vào năm 1982. Trong thập kỷ qua, Việt Nam đã có những nỗ lực lớn trong cải cách khung pháp lý và chính sách nhằm đảm bảo bình đẳng và xóa bỏ phân biệt đối xử giữa phụ nữ và nam giới, phù hợp với công ước CEDAW. Trong đó, Luật Bình đẳng Giới ban hành năm 2006 được coi là một đạo luật quan trọng. Luật lần đầu tiên đưa ra định nghĩa bình đẳng giới và phân biệt đối xử trên cơ sở giới, và đề ra các biện pháp cụ thể để đạt được bình đẳng giới. Luật Phòng, chống bạo lực gia đình được thông qua năm 2007 cũng là một đạo luật quan trọng đã lần đầu tiên quy định bạo lực của người chồng đối với phụ nữ là hành vi phạm tội có thể bị trừng phạt. Ngoài việc ban hành các luật cụ thể liên quan đến quyền của phụ nữ, Chính phủ cũng có những nỗ lực mạnh mẽ để đảm bảo bình đẳng giới được thúc đẩy ở các luật khác. Ví dụ, Bộ luật Lao động sửa đổi có hiệu lực từ tháng 5 năm 2013 bổ sung quy định mới về không phân biệt đối xử và quyền lao động của phụ nữ, như là cấm quấy rối tình dục; tăng thời gian nghỉ thai sản lên 6 tháng; công nhận chính thức quyền của người lao động làm thuê giúp việc gia đình; và quy định trả công bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau. Nguyên tắc về bình đẳng thực chất được ghi rõ trong Điều 26, Hiến pháp 2013: “Công dân nam và nữ có quyền bình đẳng trong mọi lĩnh vực. Nhà nước sẽ ban hành các chính sách để đảm bảo quyền và cơ hội bình đẳng giới.”

Câu hỏi quan trọng đặt ra là liệu những thành tựu về bình đẳng giới trên phương diện luật pháp

này có được chuyển thành những thành tựu về bình đẳng giới thực chất? Trong vòng vài thập kỷ vừa qua, Việt Nam thực sự đã đạt những tiến bộ đáng kể trong cải thiện cuộc sống của người dân nói chung và giảm sự khác biệt giới nói riêng. Đến thời điểm hiện nay, các chỉ số cơ bản của Việt Nam đều cho thấy các kết quả tích cực về vấn đề phụ nữ ở nhiều khía cạnh. Ví dụ, khoảng cách giới ở tất cả các cấp học đã được thu hẹp. Trong năm học 2012-2013, tỷ lệ của trẻ em gái trên trẻ em trai tới trường đã tăng lên 91% ở cấp tiểu học, 94% ở cấp trung học cơ sở, và 114% ở cấp trung học phổ thông trong khi các tỷ lệ tương ứng trong các năm học 2000- 2001 là 91%, 89% và 88% (UNDP, 2015). Phụ nữ chiếm 24% số ghế trong Quốc hội nhiệm kỳ hiện tại (2011- 2016), và là một trong những quốc gia có tỷ lệ phụ nữ tham chính cao nhất trong quốc hội ở khu vực châu Á (UNDP 2015). Tỷ lệ đại diện của phụ nữ trong hội đồng nhân dân cấp tỉnh cũng cao và đã tăng từ 22% trong nhiệm kỳ 1999-2004 lên 25% trong nhiệm kỳ hiện tại. Việt Nam cũng có tỉ lệ cao phụ nữ tham gia lực lượng lao động, khoảng 73% trong năm 2014 (TCTK, 2015). Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động là 8% trên toàn quốc, nhưng có sự khác biệt lớn giữa miền Bắc và miền Nam.¹

Tuy nhiên, các chỉ số chung cho toàn quốc này cũng phản ánh sự khác biệt lớn giữa các vùng miền, giữa các nhóm thiểu số và tầng lớp xã hội. Cũng có bằng chứng cho thấy kể từ năm 2008 các tiến bộ của Việt Nam đang chậm lại và tình trạng kém hiệu quả xảy ra rõ rệt trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực hơn là so với tăng trưởng kinh tế (UNDP, 2016).

Chúng ta cũng cần lưu ý rằng “... thậm chí khi đã có các luật liên quan đến bình đẳng giới, tình trạng bất bình đẳng cố hữu, các chuẩn mực xã hội phân biệt đối xử cũng như các mô hình phát triển

¹ Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động thay đổi từ 3% ở đồng bằng Sông Hồng tới 16% ở đồng bằng sông Cửu Long (TCTK, 2015).

HỘP 1. CHIẾN LƯỢC QUỐC GIA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI CỦA VIỆT NAM

Kể từ Hội nghị thế giới lần thứ 4 về Phụ nữ tại Bắc Kinh năm 1995, các cam kết về bình đẳng giới của Việt Nam đã được thể hiện trong các Chiến lược Quốc gia và Kế hoạch Hành động để thúc đẩy bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ.

Đầu tiên là Kế hoạch Hành động Vì sự tiến bộ của phụ nữ (1997- 2000). Tiếp sau đó là Chiến lược Quốc gia vì Sự tiến bộ của Phụ nữ giai đoạn 2001-2010, được đi kèm với Kế hoạch Hành động Quốc gia lần thứ hai và lần thứ ba (2001-2005 và 2006-2010). Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới hiện nay (2011-2020) là một chiến lược chuyên ngành và là một phần của văn kiện kế hoạch cơ bản của Chính phủ: Chiến lược Phát triển Kinh tế-Xã hội 10 năm và Kế hoạch Phát triển Kinh tế-Xã hội 5 năm. Chiến lược Quốc gia đặt ra mục tiêu “đến năm 2020, về cơ bản, bảo đảm bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa và xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước”.

Chiến lược tập trung vào thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào lĩnh vực chính trị và lãnh đạo; giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế; nâng cao trình độ học vấn của phụ nữ; thúc đẩy bình đẳng giới trong tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe; thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực truyền thông và thông tin; đảm bảo bình đẳng giới trong cuộc sống gia đình và nâng cao năng lực quản lý nhà nước để thúc đẩy bình đẳng giới một cách hiệu quả (Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020).

kinh tế chủ đạo có thể cản trở việc thực hiện các luật này và các tác động tích cực của chúng” (UN Women, 2015:2). Báo cáo Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới 2015-2016 đã đề xuất khung hành động để đạt được bình đẳng thực chất cho phụ nữ và trẻ em gái bao gồm 3 yếu tố: (1) giải quyết sự bất lợi về kinh tế xã hội của phụ nữ; (2) xóa bỏ định kiến, kỳ thị và bạo lực; và (3) tăng cường sự đại diện, tiếng nói và sự tham gia của phụ nữ (UN Women, 2015). Nghiên cứu chuyên đề này tập trung vào giải quyết tình trạng bất lợi về kinh tế xã hội và bàn luận về các mô hình phát triển kinh tế thúc đẩy tốt hơn mục tiêu này.

1.2. KHUNG LÝ THUYẾT VÀ NHỮNG CÂU HỎI CHÍNH

Nghiên cứu chuyên đề “*Hướng tới bình đẳng giới ở Việt Nam: để tăng trưởng bao trùm mang lại lợi ích*

cho phụ nữ” do UN Women thực hiện, với sự hỗ trợ của Chính phủ Úc và Phái đoàn Liên minh châu Âu tại Việt Nam nhằm góp phần tăng cường kiến thức dựa trên bằng chứng về vấn đề bình đẳng giới ở Việt Nam. Tiếp nối hai đánh giá về “Tình hình giới tại Việt Nam” thực hiện vào năm 2006 và 2011- nguồn tài liệu tham khảo về vị thế của phụ nữ ở Việt Nam, nghiên cứu này hi vọng sẽ là tài liệu hữu ích cho những người xây dựng chính sách, đối tác phát triển, các tổ chức dân sự xã hội và các viện nghiên cứu.

Mục tiêu bao trùm của nghiên cứu chuyên đề này là để kiểm chứng mức độ phản ánh những cam kết luật pháp về bình đẳng giới của Việt Nam trong mô hình tăng trưởng kinh tế quốc gia, và mức độ mà cải cách kinh tế có thể mang lại hiệu quả hơn trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Các câu hỏi này được bắt nguồn từ ý tưởng rằng chỉ khi áp dụng một mô hình tăng trưởng kinh tế bao trùm và thúc đẩy sự chia sẻ rộng rãi phúc lợi xã hội mới có thể tạo

ra tiền đề để hiện thực hóa đầy đủ quyền kinh tế của phụ nữ (và nam giới). Trong báo cáo này, tăng trưởng bao trùm được hiểu là tăng trưởng tạo ra cơ hội để đảm bảo sinh kế và phát triển năng lực con người của tất cả các thành phần dân cư, tập trung đặc biệt vào người nghèo và những người bị lề hóa do giới, dân tộc và những nguồn gốc bất lợi khác của họ. Nói một cách khác, đây là nguyên tắc “Không để ai lại phía sau” trong Chương trình Nghị sự Phát triển Bền vững 2030 (UN, 2015).

Để đạt được mục tiêu trên, nghiên cứu hướng đến trả lời những câu hỏi sau:

- Liệu những cam kết mạnh mẽ của Việt Nam về bình đẳng giới trên phương diện pháp luật đã được phản ánh như thế nào trong mô hình tăng trưởng kinh tế của quốc gia hiện nay?
- Làm thế nào để những cải cách kinh tế hiện nay được thiết kế và thực hiện để thúc đẩy mục tiêu bình đẳng hơn giữa phụ nữ và nam giới, đặc biệt với những người thiệt thòi nhất?

Đây là một công việc đầy tham vọng và mới được giải quyết thông qua một vài bước sơ khởi, được hỗ trợ bởi một khung lý thuyết mà điểm bắt đầu cho rằng nền kinh tế là một ‘cấu trúc mang tính giới’ (Elson, Evers và Gideon, 1997). Bước đầu tiên là phác họa về cấu trúc này nhằm xác định những lĩnh vực mà khoảng cách giới và các khó khăn là rõ rệt nhất. Bước thứ hai là xem xét một số chính sách để đánh giá liệu chiến lược kinh tế hiện tại của Việt Nam có giúp giảm thiểu hay làm trầm trọng hơn những khoảng cách giới đó. Tăng trưởng kinh tế là sản phẩm của một số chính sách. Vì thế, để hiểu tác động của các mô hình kinh tế hiện tại đối với bình đẳng giới đòi hỏi phải xác định các chính sách cụ thể có liên quan và chọn ra những biện pháp đo lường phù hợp về sự bất bình đẳng giới. Trọng tâm của nghiên cứu chuyên đề này trước tiên là về các khía cạnh của đầu tư công, tự do thương mại, các chính sách nông nghiệp và công nghiệp. Việc đo lường về bất bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế bao gồm cả khía cạnh làm công ăn lương và không được trả lương.

So với hai nghiên cứu “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” được thực hiện năm 2006 và 2011, thì nghiên cứu này tập trung nhiều hơn vào khía cạnh kinh tế của bất bình đẳng giới và có cái nhìn sâu sắc hơn về số liệu thống kê giới cùng với các bộ dữ liệu chính có tính đại diện quốc gia. Nghiên cứu này đáp ứng yêu cầu từ hai nghiên cứu “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” 2006 (UNDP, 2016) và 2011 (Ngân hàng Thế giới, 2011) về sự cần thiết phải thu thập và phân tích số liệu có phân tách giới một cách có hệ thống hơn bởi đó là điều kiện tiên quyết để thiết kế và thực hiện có hiệu quả các chính sách công bằng giới. Nghiên cứu chuyên đề này cũng cố gắng đưa ra những nhận định có tính chất dài hạn dựa trên việc nghiên cứu những xu hướng trong vòng 10 năm vừa qua hoặc lâu hơn dựa trên các số liệu hiện có. Mặc dù vậy, đáng tiếc là khung thời gian phân tích số liệu không được nhất quán trong cả báo cáo, vì việc tiếp cận với các nguồn số liệu là không giống nhau. Mục tiêu cuối cùng của nghiên cứu là đưa ra khuyến nghị về những lựa chọn chính sách có thể góp phần giải quyết tốt nhất những bất lợi về kinh tế xã hội của phụ nữ và thúc đẩy sự thành công của một Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội mới.

1.2.1. NỀN KINH TẾ VỚI TƯ CÁCH LÀ MỘT CẤU TRÚC MANG TÍNH GIỚI

Coi nền kinh tế của một quốc gia với tư cách là một cấu trúc mang tính giới có nghĩa là xác định **những sai lệch trên cơ sở giới trong các mô hình phân bổ nguồn lực** về công việc, thu nhập, các tài sản khác và thời gian. Những sai lệch này đang là những rào cản đối với sự phát triển kinh tế và xã hội. Ví dụ, những thành kiến trong thị trường lao động cho rằng phụ nữ phải làm việc trong một số ngành nghề nhất định, và thu nhập có xu hướng không phản ánh đầy đủ sự đóng góp của họ. Đây không chỉ là một hành vi vi phạm quyền lao động mà nó còn có tác động tiêu cực cho nền kinh tế bởi nó khiến cho một quốc gia gặp khó khăn hơn trong xây dựng năng lực sản xuất của lực lượng lao động hiện tại và tương lai.

Một bước quan trọng để nhìn nhận nền kinh tế thông qua lăng kính giới là xác định rõ **công việc chăm sóc và nội trợ không được trả lương** (như là dọn dẹp, nấu nướng, đi lấy nước và chất đốt, cũng như là chăm sóc trẻ em, người già và các thành viên khác). Điều này rất quan trọng cho phúc lợi của con người và sự hoạt động của nền kinh tế theo hướng thị trường. Việc tổ chức công việc không được trả lương là một yếu tố then chốt trong việc quyết định sự phân phối thu nhập, sự giàu có và khả năng của con người. Ở tất cả các nơi trên thế giới, công việc không được trả lương này chủ yếu do phụ nữ thực hiện, và khiến cho phụ nữ trở thành nhóm thiệt thòi và dễ bị tổn thương. Điều này ngụ ý rằng phụ nữ (nhiều hơn so với nam giới) có gánh nặng gấp đôi của cả công việc được trả lương và không được trả lương, hay nói cách khác họ thường có ít thời gian hơn nam giới. Gánh nặng kép này làm suy yếu vị thế của phụ nữ trong thị trường lao động được trả lương và các thị trường khác, khiến họ dễ bị tổn thương trong gia đình của mình. Như sẽ được thảo luận ở phần cuối, Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ sắp xếp hoạt động chăm sóc một cách bình đẳng hơn.

Các nhóm phụ nữ khác nhau phải đối mặt với tình trạng dễ bị tổn thương khác nhau, tùy vào vị thế kinh tế-xã hội (ví dụ như thu nhập, giáo dục, tình trạng di cư), chủng tộc và dân tộc, giai đoạn trong cuộc đời của họ (ví dụ như họ đã có gia đình có con nhỏ hoặc là góa phụ cao tuổi) cũng như các yếu tố khác như tình trạng khuyết tật và nơi cư trú. Nghiên cứu chuyên đề này cũng sẽ tìm hiểu những khoảng cách lớn giữa các nhóm phụ nữ về cơ hội và sinh kế.

1.2.2. CHÍNH SÁCH KINH TẾ CÓ THỂ LÀM GIẢM HOẶC GIA TĂNG TÌNH TRẠNG BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI

Bình đẳng giới, ở một mức độ nào đó, dù có chủ định hay không chủ định, là kết quả của chính sách kinh tế vĩ mô. Bởi lẽ, cách thức mà các Chính phủ xây dựng và thực hiện chi tiêu công, cải cách

thương mại hoặc thậm chí chính sách tiền tệ, có khả năng làm giảm hoặc tăng thêm bất bình đẳng giới. Ví dụ, đầu tư công nhiều hơn cho các dịch vụ xã hội cơ bản và cơ sở hạ tầng như y tế, giáo dục, nước và vệ sinh môi trường có khả năng thúc đẩy bình đẳng giới, vì các dịch vụ này có vai trò quan trọng trong giảm gánh nặng công việc không được trả lương của phụ nữ và có thể nâng cao khả năng tiếp cận đến công việc được trả lương của họ. Tuy nhiên, điều quan trọng không chỉ là mức tổng đầu tư xã hội, mà còn liệu tiền đầu tư công được phân bổ cho các chương trình có đang thực sự được chi tiêu, và các chương trình này có thực sự được triển khai theo các tiêu chí bình đẳng giới và toàn diện hay không. Ví dụ, việc cung cấp chương trình giáo dục mầm non công lập đã tính đến nhu cầu của các bà mẹ đi làm có thu nhập thấp hay chưa và liệu nó có dễ tiếp cận cho phụ nữ bất kể công việc hay tình trạng di cư của họ không? Và việc đầu tư vào cơ sở hạ tầng cải thiện vệ sinh môi trường đã đến được các cộng đồng xa xôi nhất chưa? Do phụ nữ và nam giới có vai trò và tiếp cận khác nhau đến các nguồn lực nên mục tiêu của tăng trưởng bao trùm và cải thiện việc chia sẻ rộng rãi về phúc lợi đòi hỏi sự phân tích có phân tách giới về hiệu quả của chính sách. Nghiên cứu chuyên đề này sẽ cố gắng trả lời những câu hỏi này.

Như đã nhấn mạnh trong **Báo cáo Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới** gần nhất và các tài liệu gần đây (UN Women, 2015: chương 4; Kabeer và Natali, 2013), không phải mô hình tăng trưởng kinh tế nào cũng có khả năng đảm bảo bình đẳng giới và việc làm tốt hơn cho tất cả mọi người. Ngược lại, một số mô hình tăng trưởng dựa trên bất bình đẳng giới đang tồn tại. Ví dụ, nghiên cứu cho thấy chiến lược xuất khẩu của một số nền kinh tế mới nổi ở Đông Á và Đông Nam Á tập trung vào những hàng hóa tận dụng sức lao động giá rẻ do lao động nữ sản xuất, lợi dụng khoảng cách giới về tiền lương lớn, và kích thích lợi nhuận trong ngắn hạn (đáng chú ý nhất là nghiên cứu của Seguino năm 2000 về Hàn Quốc). Tuy nhiên, việc tăng trưởng dựa trên tính cạnh tranh bằng cách giảm chi phí lao động không thể coi là bao trùm hay bền vững. Chỉ có một cách tiếp cận công bằng hơn nhằm giảm khoảng cách giới trong tiếp cận các kỹ năng, vốn và cơ sở hạ tầng,

cũng như trách nhiệm đối với công việc không trả được trả lương, mới có thể dẫn đến một nền kinh tế phát triển hơn và bền vững trong dài hạn. Vấn đề này sẽ được giải thích rõ hơn trong phần tiếp sau đây khi xem xét mối quan hệ giữa mô hình tăng trưởng kinh tế và việc cung cấp hoạt động chăm sóc.

1.2.3. CÁC MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TỪ KHÍA CẠNH GIỚI: ĐÔNG NAM Á ĐỨNG Ở ĐÂU?²

Một cách để phân tích sự tăng trưởng kinh tế từ góc độ bình đẳng giới là xem xét loại mô hình tăng trưởng kinh tế được quốc gia áp dụng trong mối quan hệ với việc tổ chức các thiết chế cung cấp hoạt động chăm sóc. Việc tổ chức các thiết chế này rất quan trọng đối với sự bền vững của tăng trưởng kinh tế, trong đó chúng quyết định mức độ và sự phân bổ nguồn lực (cả thời gian và tiền bạc) để sản xuất, duy trì và đầu tư vào năng lực con người cũng như năng suất của lực lượng lao động (Braunstein, 2015). Mục tiêu cuối cùng của Chính phủ là cung cấp một hệ thống tổng hợp các chính sách để tạo ra sự hợp tác hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế, sự phát triển của năng lực con người và việc đạt được bình đẳng giới, điều thường được gọi là một kịch bản ‘các bên đều có lợi’ hay ‘con đường phát triển ở mức độ cao/định hướng bởi tiền công’ trong những tranh luận chính sách kinh tế có nhận thức giới (UN Women, 2015; Braunstein, 2015; Seguino và Grown, 2006).

Braunstein (2015) đã chỉ rõ, kịch bản “tất cả các bên đều có lợi” là kịch bản ‘định hướng bởi tiền công’ trong đó lương cao cho tất cả mọi người sẽ kích thích nhu cầu trong nước, đến lượt nó sẽ kích thích sự tăng trưởng sản lượng. Mức độ đầu tư công cũng sẽ được nâng lên. Sự tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động không chỉ cao hơn mà đi kèm với mức lương nhận được cao và khoảng cách giới về lương thấp. Kịch bản “tất cả các bên đều có lợi” cũng bình đẳng về giới, trong đó các

dịch vụ chăm sóc được cung cấp ở một mức độ phù hợp và trách nhiệm cung cấp các hoạt động này được chia sẻ bình đẳng giữa nhà nước, gia đình và các thiết chế khác. Ở đây, có sự hỗ trợ mạnh mẽ từ khu vực công trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc, và các dịch vụ xã hội có chất lượng tốt với giá cả phải chăng cho tất cả mọi người. Điều này không chỉ bảo vệ phụ nữ trước việc bị vắt kiệt về thời gian, mà cũng tăng cường sự phát triển chung về năng lực con người trong bối cảnh thu nhập cao hơn. Cả gánh nặng thời gian và tài chính để duy trì và đầu tư vào năng lực con người được chia sẻ giữa nhiều bên và không chỉ đặt lên vai người phụ nữ trong gia đình.

Một kịch bản ngược lại đó là mô hình tăng trưởng kinh tế trong đó sản xuất được định hướng bởi lợi nhuận và được kết hợp với một hệ thống cung cấp hoạt động chăm sóc mà các hoạt động này phần lớn đặt lên vai người phụ nữ. Ví dụ, điều này có thể xảy ra trong trường hợp một quốc gia phụ thuộc nặng nề vào đầu tư nước ngoài và xuất khẩu để phát triển. Trong kịch bản như vậy, lương có xu hướng chung là thấp và người lao động, đặc biệt là phụ nữ, bị bóc lột (Braunstein, 2015). Bởi lẽ, trong hoàn cảnh này, các công ty không sẵn lòng thực hiện những khoản đầu tư cần thiết để tăng năng suất của người lao động ở quốc gia đó và nếu chi phí lương có xu hướng tăng lên, họ sẽ chuyển hoạt động sản xuất sang nước ngoài ở những địa bàn mà họ có thể thuê lao động rẻ. Trong điều kiện thiếu hệ thống cung cấp hoạt động chăm sóc phù hợp ngoài gia đình (ví dụ, cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội cũng như là ngành cung cấp hoạt động chăm sóc đầy đủ và có chất lượng), khi sự tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ tăng, thì gánh nặng chăm sóc và tổng thời gian làm việc chung của phụ nữ cũng tăng, và có những tác động tiêu cực đến phúc lợi của họ và gia đình họ. Mô hình tăng trưởng này đi liền với tình trạng nữ hóa sâu sắc trách nhiệm chăm sóc, và bằng việc đầu tư ít vào năng lực con người, nó làm suy yếu bình đẳng giới và khiến tăng trưởng không bền vững về lâu dài (Braunstein, 2015).

Braunstein áp dụng quan điểm tiếp cận giới với sự tăng trưởng kinh tế này vào nhiều nhóm quốc gia khác nhau để đánh giá liệu nền kinh tế của các quốc gia này có đi theo kịch bản tất cả các bên đều có lợi không và cần có những nỗ lực gì để khuyến khích hướng đi này. Một số phát hiện sâu sắc từ các phân tích của bà về các nền kinh tế bán công nghiệp theo hướng xuất khẩu (SIEO) ở Đông Á và Đông Nam Á được chia sẻ ở đây với tư cách là cơ sở cho những thảo luận về Việt Nam, và sẽ được phát triển ở phần sau của nghiên cứu.

Các quốc gia bán công nghiệp theo hướng xuất khẩu (SIEO) ở Đông Nam Á đã thành công trong việc theo đuổi chiến lược công nghiệp hóa chủ yếu thông qua tăng trưởng dựa vào xuất khẩu. Thế hệ đầu tiên của những quốc gia này bao gồm Đặc khu hành chính Hồng Kông, Hàn Quốc, Singapore và Đài Loan của Trung Quốc (sau đây gọi là Đài Loan), và hiện nay các quốc gia này đã công nghiệp hóa hoàn toàn và có thu nhập cao. Thế hệ thứ hai tập trung ở khu vực Đông Nam Á và bao gồm Indonesia, Malaysia và Thái Lan. Cả hai nhóm quốc gia này có chung một con đường phát triển dựa vào sản xuất công nghiệp tương tự nhau, mặc dù trình độ phát triển tay nghề, an sinh xã hội và năng lực nhà nước của các quốc gia ở thế hệ thứ hai thấp hơn Hàn Quốc, và vốn nước ngoài đóng vai trò quan trọng hơn trong chiến lược công nghiệp của họ (UNRISD, 2010).

Cả hai nhóm nền kinh tế này, trừ Malaysia và Indonesia, có tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao hơn so với tiêu chuẩn toàn cầu, nhưng, bất bình đẳng về lương trên cơ sở giới trở nên sâu sắc hơn so với những khu vực khác trên thế giới, đặc biệt trong thế hệ đầu tiên của SIEO. Điều này thực sự phản ánh khía cạnh quan trọng của chiến lược phát triển SIEO: sự thành công của xuất khẩu dựa trên mức trả lương thấp và lực lượng lớn lao động nữ.

Tuy nhiên, các bằng chứng cũng đang cho thấy tình trạng giảm nữ trong lao động ngành công nghiệp trong những năm gần đây, ở khu vực Đông Á cũng như ở Malaysia và Indonesia, trong khi Thái Lan vẫn tiếp tục nữ hóa lao động (Tejani và Millberg,

2016; Kucera và Tejani, 2014). Điều này gợi ý rằng phụ nữ có thể là lực lượng lao động ưu tiên chỉ trong giai đoạn đầu của công nghiệp hóa, nhưng lại có xu hướng bị loại ra khi hoạt động sản xuất dựa nhiều vào vốn và các ngành công nghiệp được nâng cấp. Thực tế này không thể được giải thích bởi lý do có khoảng cách lớn về giới trong giáo dục, ngược lại, khoảng cách giới đã được thu hẹp nhanh chóng ở cấp tiểu học, trung học và dạy nghề trên toàn khu vực. Phát hiện này có tính ứng dụng về chính sách quan trọng, và cần được xem xét khi các nước đang phát triển như Việt Nam đang cố gắng nâng cấp sản phẩm và quy trình sản xuất.

Rà soát các bằng chứng sẵn có, Braunstein (2015) lưu ý rằng mô hình cung cấp phúc lợi xã hội của các nước SIEO có thể được đặc trưng hóa bởi mô hình người kiếm tiền chính trong gia đình là nam giới với sự phân chia lao động trên cơ sở giới theo truyền thống và cứng nhắc (Peng, 2010). Phụ nữ và các gia đình được trông đợi sẽ cung cấp các hoạt động chăm sóc trong gia đình và tình trạng sống chung với người già và những đứa con đã trưởng thành của họ là phổ biến (dù có giảm). Ở các quốc gia thuộc nhóm SIEO phát triển hơn, các dịch vụ do nhà nước cung cấp ngày càng được mở rộng trong những năm gần đây để ứng phó với tình trạng già hóa dân số và thúc đẩy bình đẳng giới tốt hơn ở nơi làm việc cũng như tại nhà. Hỗ trợ phúc lợi xã hội cho hoạt động chăm sóc về tổng thể vẫn khá hạn chế, tuy nhiên, đã có các lựa chọn bổ sung bên ngoài gia đình phần lớn do khu vực tư nhân cung cấp, và điều này có mang lại lợi ích cho những phụ nữ khá giả (Peng 2010; UNRISD 2010).

Do những đặc điểm như trên, Braunstein lập luận rằng sự phụ thuộc vào xuất khẩu của các nước SIEO là một lực đẩy mạnh mẽ hướng tới mô hình kinh tế theo định hướng lợi nhuận. Đặc điểm này có thể chiếm ưu thế trong thế hệ thứ hai của SIEO hơn là ở thế hệ thứ nhất. Do các khoản đầu tư rộng rãi vào giáo dục và y tế, cả công và tư, kết hợp với mô hình phát triển Đông Á, thế hệ đầu tiên của SIEO cho thấy sự tập trung sâu sắc hơn vào phát triển năng lực con người.

² Phần này được viết dựa vào các phân tích của Braunstein (2015) và đưa ra các diễn giải đơn giản hóa về sự phân loại các mô hình tăng trưởng kinh tế ví mô trong mối tương quan với việc tổ chức hoạt động tái sản xuất xã hội của Braunstein.

Liên quan đến việc cung cấp hoạt động chăm sóc, cấu trúc mạnh mẽ cung cấp dịch vụ từ gia đình với hỗ trợ trực tiếp ít ỏi từ nhà nước gợi ý đến hệ thống ‘nữ hóa trách nhiệm’. Với việc các gia đình tập trung đầu tư cho con cái, việc người phụ nữ có thu nhập cao hơn có nhiều khả năng sẽ dẫn tới sự phát triển năng lực con người tốt hơn cho thế hệ trẻ. Tuy nhiên, các lựa chọn để thay thế cho thời gian khi phụ nữ làm công ăn lương và tham gia vào lực lượng lao động tăng là rất hạn chế, dẫn đến khó khăn cho người phụ nữ kết hợp các công việc thị trường và phi thị trường, do đó cuối cùng lại làm hạn chế những tác động tích cực về phát triển năng lực con người. Braunstein quan sát và chỉ ra xu hướng giảm mạnh tỷ lệ kết hôn gần đây trong khu vực Đông và Đông Nam Á là một biểu hiện rõ ràng của tình trạng căng thẳng này. Những kết quả này đẩy SIEO tiến gần hơn tới mô hình tăng trưởng dựa vào sự bóc lột sức lao động của phụ nữ và nguồn nhân lực. Braunstein kết luận các phân tích của bà bằng cách chỉ ra rằng, để có được kịch bản tất cả các bên đều có lợi, các nước SIEO phải giải quyết cả mô hình tăng trưởng và mô hình cung cấp hoạt động chăm sóc, với việc tập trung cụ thể vào mở rộng trợ cấp của nhà nước đối với các dịch vụ xã hội có chất lượng tốt và giá cả phải chăng.

1.3. ĐIỀU GÌ ĐÃ THAY ĐỔI KỂ TỪ NGHIÊN CỨU “ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH GIỚI TẠI VIỆT NAM” ĐƯỢC THỰC HIỆN NĂM 2011?

1.3.1. PHÁT HIỆN CỦA NGHIÊN CỨU “ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH GIỚI TẠI VIỆT NAM” NĂM 2011

“Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2011 (Ngân hàng Thế giới, 2011) đã ghi nhận những tiến bộ đáng kể nhằm thu hẹp khoảng cách giới ở một số khía cạnh như tỷ lệ đến trường, sức khỏe bà mẹ và trẻ em, và sự tham gia hoạt động chính

trị. Những thành tựu này vẫn được tiếp tục duy trì cho đến hiện nay, như đã được đề cập trong phần đầu của chương này. Tuy nhiên Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam cũng chỉ ra một số tồn tại, bao gồm bạo lực trên cơ sở giới diễn ra phổ biến và mức độ phụ nữ tham gia vị trí lãnh đạo ở tất cả các cấp còn thấp. Ngay cả trong lĩnh vực giáo dục, một số điểm bất lợi vẫn tồn tại như tỷ lệ nữ sinh trong các ngành kỹ thuật và giáo dục dạy nghề còn thấp, cũng như có sự phân tầng xã hội nói chung. Đây là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới sự phân biệt nghề nghiệp trên cơ sở giới hiện nay và sẽ tiếp tục được thảo luận trong Chương 2.

Liên quan cụ thể đến kinh tế, lĩnh vực mà nghiên cứu này sẽ tập trung vào, thì “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2011 đã nhấn mạnh sự phân biệt về giới dai dẳng của thị trường lao động, trong đó phụ nữ tập trung ở một số ít lĩnh vực và nghề nghiệp hơn so với nam giới. Báo cáo cũng làm nổi bật tình trạng dễ bị tổn thương hơn của lao động nữ về điều kiện làm việc và tiền lương (Ngân hàng Thế giới, 2011: chương 3), ví dụ phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn hơn nhiều trong các công việc gia đình không được trả lương. “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2011 cũng lưu ý đến thời gian phụ nữ phải làm việc không được trả lương ở nhà, và đề xuất cần phải thu thập dữ liệu tốt hơn và chi tiết hơn về các hình thức khác nhau của công việc không được trả lương, đặc biệt khi bằng chứng mang tính hệ thống về các hoạt động này vẫn còn hạn chế. Mỗi quan ngại này cũng đã được nêu trong “Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2006 (UNDP, 2006).

“Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam” năm 2011 chỉ ra rằng với sự hội nhập kinh tế và tự do hóa, cơ cấu nền kinh tế của Việt Nam đã thay đổi nhanh chóng trong vài thập kỷ qua và điều này dẫn tới quan ngại về việc liệu người phụ nữ có được hưởng lợi đầy đủ từ những cơ hội mới này. Bằng chứng cho thấy cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008 có thể đã khiến phụ nữ gặp khó khăn hơn so với nam giới, với tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm cao hơn (Ngân hàng Thế giới, 2011: chương 3).

Nghiên cứu chuyên đề này sẽ xem xét liệu những xu hướng kinh tế này cũng như bất bình đẳng trên cơ sở giới có đang tiếp diễn và liệu có điều gì đang thay đổi và tại sao.

1.3.2. NHỮNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ GẦN ĐÂY

Kể từ Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam năm 2011, Chính phủ dường như chưa có thay đổi nào đáng kể về định hướng trong chiến lược kinh tế của Việt Nam (UNDP, 2016). Năm 2010 Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình thấp, các cải cách mạnh mẽ theo hướng thị trường và tự do hóa thương mại được Chính phủ thực hiện từ giữa những năm 1980 đang tiếp tục tiến xa hơn. Các mục tiêu phát triển chung của Chính phủ Việt Nam, như đã nhắc lại trong Chiến lược phát triển Kinh tế Xã hội 2011-2020, là để trở thành một đất nước công nghiệp hiện đại vào năm 2020 cũng như tiếp tục chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ. Điều quan trọng là cần tiếp tục chú ý đến những tác động tiềm ẩn về giới của quá trình chuyển đổi này bởi những vận động liên quan đến giai đoạn đầu của chuyển đổi cơ cấu của Việt Nam từ nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp thể hiện rõ ràng những khuôn mẫu về giới (Ngân hàng Thế giới, 2011; Jones và Tran, 2010).

ỔN ĐỊNH, TÁI CẤU TRÚC VÀ CHI TIÊU CÔNG.

Cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008 đã thực sự có tác động. Lĩnh vực sản xuất công nghiệp, động lực chính của tăng trưởng trong giai đoạn 1997 và 2007, bị ảnh hưởng nặng nề nhất. Trong vài năm qua, quốc gia đã thành công trong việc phục hồi, và có tăng trưởng nhưng với tốc độ chậm hơn so với trung bình 7% trước cuộc khủng hoảng. Trong một đánh giá thường kỳ về phát triển kinh tế ở Việt Nam, Ngân hàng Thế giới hoan nghênh những nỗ lực của Chính phủ trong ổn định nền kinh tế, nhưng lưu ý rằng Việt Nam cần phải tập trung hơn nữa vào cải cách cơ cấu: “Nhưng ngay cả khi nền kinh tế đã ổn định, tăng trưởng đã trở lại, nếu không đẩy nhanh tái cấu trúc, đặc biệt là trong ngành ngân hàng và doanh nghiệp nhà

nước (DNNN), Việt Nam sẽ phải đối mặt với nguy cơ tăng trưởng chậm trong thời gian dài” (Ngân hàng Thế giới, 2013). Liên quan đến các nỗ lực để kiểm soát thâm hụt ngân sách và hợp lý hóa chi tiêu công (các yếu tố cốt lõi của sự ổn định), Ngân hàng Thế giới nhấn mạnh rằng điều quan trọng nhất là Chính phủ Việt Nam phải duy trì cam kết để bảo vệ mạng lưới an sinh xã hội. Điểm này được củng cố mạnh mẽ hơn trong Báo cáo Phát triển Nguồn nhân lực Việt Nam của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (2016). Báo cáo đã công bố rằng điều quan trọng là các chính sách tài chính thận trọng của Chính phủ không hỗ trợ cho tất cả các nhóm trong xã hội. Báo cáo khuyến nghị rằng chi tiêu công cần được thực hiện theo cách tiến bộ hơn với tập trung đầu tư nhiều hơn và hiệu quả hơn vào giáo dục, y tế và các dịch vụ an sinh xã hội (UNDP, 2016). Đây là mấu chốt để ngăn chặn tình trạng bất bình đẳng sâu sắc hơn, và để hỗ trợ sự chuyển đổi của Việt Nam sang mô hình tăng trưởng bao trùm hơn. Như đã lưu ý trong phần 1.2.2 và 1.2.3, điều này thực sự liên quan đến mục tiêu bình đẳng giới. Đây chính là điều có thể đưa Việt Nam vào con đường ‘*bình đẳng giới*’ trong cung cấp các dịch vụ chăm sóc theo định nghĩa của Braunstein. Như nhiều bằng chứng từ các khu vực khác trên thế giới cho thấy, mạng lưới an sinh xã hội được thiết kế tốt cũng như việc cung cấp đầy đủ các dịch vụ xã hội cơ bản là rất quan trọng để thúc đẩy cơ hội của phụ nữ (UN Women, 2015).

THƯƠNG MẠI QUỐC TẾ. Là một trong những lực đẩy chính của nền kinh tế Việt Nam, khu vực đầu tư nước ngoài tiếp tục là động lực quan trọng của sự tăng trưởng. Giá trị xuất khẩu bằng đô la Mỹ được ước tính đã tăng 14% trong năm 2014, vượt xa các nước khác trong khu vực (Ngân hàng Thế giới, 2015d). Sản phẩm công nghệ cao như điện thoại di động và phụ kiện, máy tính, điện tử, phụ tùng ô tô là những mặt hàng xuất khẩu lớn nhất và phát triển nhanh nhất, nhưng may mặc cũng là ngành xuất khẩu quan trọng, trong khi xuất khẩu nông nghiệp có xu hướng giảm nhẹ. Điều đáng nói là chất lượng của lực lượng lao động Việt Nam nói chung vẫn là một thách thức (Ngân hàng Thế giới, 2013). Các nghiên cứu gần đây chỉ ra rằng tăng cường các kỹ năng của người lao động thông qua

đào tạo chuyên ngành là một yếu tố quan trọng để tăng khả năng cạnh tranh quốc tế của Việt Nam. Đây là một tiêu điểm thường xuyên trong các tranh luận gần đây về một số chính sách (UNDP, 2016). Điều cần thiết là việc đảm bảo lao động nữ sẽ được tham gia vào quá trình nâng cao tay nghề bình đẳng như lao động nam. Những can thiệp trong lĩnh vực giao thông vận tải, cơ sở hạ tầng, tuân thủ các tiêu chuẩn cũng như là tăng cường sức cạnh tranh cũng rất cần thiết. Các can thiệp này cần được thiết kế theo hướng nhạy cảm giới.

Sự hình thành của Cộng đồng Kinh tế các quốc gia Đông Nam Á (AEC) vào đầu năm 2015 và Hiệp định Đối tác Thương mại Xuyên Thái Bình dương (TPP) cuối năm 2015 cho thấy những bước quan trọng của Việt Nam trong tăng cường hội nhập kinh tế quốc tế. Sự tham gia của Việt Nam vào hai hiệp định này có khả năng mang đến cho Việt Nam cả điểm được và điểm mất. Điều này có tác động như thế nào đến sự phân phối thu nhập quốc dân và bình đẳng giới phụ thuộc rất lớn vào các loại chính sách cải cách và bổ sung mà Chính phủ Việt Nam sẽ ban hành. Phân tích trong chương tiếp theo sẽ đóng góp thêm ý kiến cho các nỗ lực của Chính phủ.

NÔNG NGHIỆP. Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế (IFAD, 2012) chỉ ra rằng, nông nghiệp vẫn là nguồn sinh kế chính của phần đông người nghèo ở Việt Nam và do đó đầu tư vào khu vực kinh tế này là rất quan trọng để xóa đói giảm nghèo, đặc biệt là ở các vùng khó khăn nhất như Tây Nguyên và miền núi phía Bắc. Điểm này được nhấn mạnh thêm trong Báo cáo Phát triển Nguồn nhân lực Việt Nam gần đây (UNDP, 2016). Nông nghiệp, và đặc biệt là thủy sản, đã phát triển nhanh chóng trong những năm gần đây, nhưng vẫn có một số trở ngại. Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế đề cập đến các nguyên nhân như: chất lượng sản phẩm thấp; giá thành các sản phẩm xuất khẩu của Việt Nam như gạo, cà phê, chè, cao su và thủy sản thấp hơn so với các nước láng giềng; hệ thống kiến thức nông nghiệp không đầy đủ; cơ sở hạ tầng giao thông không đồng đều; tiếp cận đến thông tin thị trường của nông dân còn yếu; hội nhập vào chuỗi giá trị còn hạn chế. Bằng chứng từ các nước khác

cho thấy rằng những khó khăn này có thể được giải quyết tốt nhất bằng cách tính đến các khía cạnh giới của nông nghiệp (FAO, 2011b; FAO-ILO-IFAD, 2010).

KẾT QUẢ PHÁT TRIỂN KINH TẾ-XÃ HỘI.

Việt Nam có khả năng đạt được hầu hết các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs). Quốc gia được công nhận là đã đạt được tiến bộ ấn tượng về xóa đói giảm nghèo (mục tiêu MDG 1). Đã có tiến bộ đáng kể trong giảm suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi, giảm từ 41% năm 1990 xuống 15,3% vào năm 2013 (UNDP 2015). Tuy nhiên, trong khi mục tiêu xóa đói giảm nghèo đã đạt được trước thời hạn năm 2015, hơn một nửa số dân của các dân tộc thiểu số Việt Nam tiếp tục sống dưới mức nghèo đói và những bất bình đẳng trầm trọng vẫn còn tồn tại, ở cả góc độ dân tộc và địa lý. Ví dụ, phụ nữ và nam giới dân tộc thiểu số có xu hướng có ít tài sản như đất đai, vốn, và giáo dục hơn, và họ có khả năng là tự lao động trong ngành nông nghiệp có năng suất thấp cao gấp hai lần (Jones và Văn Anh, 2010; Chương 2 của nghiên cứu này). Trong khi mức trung bình về sức khỏe bà mẹ đã được cải thiện đáng kể, ở các vùng sâu vùng xa và đồng bào dân tộc thiểu số, tỷ lệ tử vong mẹ vẫn còn tương đối cao và tỷ lệ sử dụng các phương tiện phòng tránh thai vẫn duy trì ở mức thấp (UNDP, 2016).

Trong một báo cáo chuyên đề về sự bất bình đẳng (Ngân hàng Thế giới, 2014), Ngân hàng Thế giới cho biết

... mặc dù đạt được những tiến bộ trong bảo hiểm y tế toàn dân, khoảng 34 triệu người vẫn không được bảo hiểm bởi bất kỳ loại hình bảo hiểm y tế nào, hầu hết trong số đó là những người cận nghèo, nông dân, và những người sống phụ thuộc vào lao động chính... Hiện vẫn còn phần đông dân số có nguy cơ gặp khó khăn về tài chính do các chi phí y tế mà họ phải tự chi trả ... và các hộ gia đình khá giả hơn được chăm sóc y tế chất lượng cao hơn so với các hộ gia đình nghèo hơn.

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới cũng lưu ý rằng trẻ em từ các hộ gia đình nghèo rất ít được tiếp cận với

các cơ sở vệ sinh và chăm sóc sức khỏe, giáo dục cơ sở, và có nhiều khả năng bị suy dinh dưỡng. Những bất bình đẳng trong cơ hội này sẽ có tác động lâu dài đến khả năng đạt được thành công trong cuộc sống của nhóm trẻ em Việt Nam này. Nói chung, quan điểm phổ biến với tư cách là những nhận thức về bất bình đẳng, được hỗ trợ bởi các bằng chứng ngày càng nhiều, đó là bất bình đẳng xã hội đang tăng lên, bao gồm nhưng không chỉ dừng lại ở bất bình đẳng dựa trên thu nhập. Mặc dù Việt Nam đã đạt được những thành tựu ấn tượng trong việc mở rộng độ phủ cập của giáo dục và dịch vụ y tế, có ý kiến cho rằng Chính phủ cần phải tập trung hơn vào vấn đề tiếp cận và chất lượng của giáo dục và dịch vụ y tế để đảm bảo rằng Việt Nam hướng tới con đường phát triển kinh tế bình đẳng và bao trùm hơn (London, 2011, Tạ và Dương, 2013). Như đã lưu ý trong phần trên về chi tiêu công, đi đôi với quan điểm này và với các bằng chứng cụ thể hơn về sự tiếp cận còn hạn chế đối với các dịch vụ giáo dục và y tế của các nhóm thu nhập thấp, dân tộc thiểu số và người di cư đang tiếp tục diễn ra, UNDP kêu gọi Chính phủ có vai trò tích cực hơn trong việc tài trợ và cung cấp các dịch vụ xã hội (UNDP, 2016).

Một vấn đề quan trọng khác có khả năng tạo ra những tác động kinh tế-xã hội lớn và các khía cạnh giới quan trọng liên quan đến sự già hóa dân số một cách nhanh chóng của Việt Nam. Phụ nữ chiếm phần đông trong nhóm người cao tuổi (80 tuổi trở lên), nhưng ít người có lương hưu hoặc một hình thức an sinh xã hội khác so với nam giới (UNFPA, 2011). Tuổi thọ dài và việc nghỉ hưu sớm hơn so với nam giới theo quy định của pháp luật (55 tuổi đối với nữ và 60 tuổi đối với nam) đã khiến cho phụ nữ trở thành nhóm đối tượng dễ bị tổn thương. Vấn đề chăm sóc người cao tuổi được mong đợi là sẽ được Chính phủ lưu tâm trong Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội năm 2016-2020 (UNFPA, 2011).

Một trong những mục tiêu chính của nghiên cứu chuyên đề này là nhằm khám phá sự khác biệt về giới, địa lý, và dân tộc thường bị che đậy bởi các chỉ tiêu kinh tế xã hội chính như là các chỉ tiêu được sử dụng trong bối cảnh của Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDG), và bằng cách này, sẽ đóng góp vào việc thảo luận làm thế nào để Chương trình Nghị

sự Các mục tiêu Phát triển bền vững mang tính bao trùm và tạo ra những thay đổi trên thực tế.

1.4. TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

Để phản ánh các khung khái niệm và cách tiếp cận chung được nêu tại mục 1.2, nghiên cứu chuyên đề này được sắp xếp trong ba chương chính. Chương 2 thảo luận về dữ liệu định lượng và mục đích chính là sẽ phân tích sâu hơn chứ không dừng lại ở một vài chỉ số và số liệu chung. Báo cáo đưa ra một bức tranh thống kê toàn diện của nền kinh tế Việt Nam, cho thấy các nguồn lực đang được phân bố không đồng đều như thế nào giữa các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau. Mục đích của chương này gồm hai phần: (a) tập hợp và phân tích kỹ lưỡng các thống kê giới hiện có để xác định các thách thức chính, mô hình và sự tương tác, và (b) nêu bật những khoảng trống về số liệu còn tồn tại. Chương 3 và Chương 4 thảo luận các chính sách và các vấn đề thực hiện chính sách. Chương 3 tập trung vào công việc được trả lương và xem xét những thách thức và khó khăn cụ thể mà ba nhóm lao động nữ khác nhau phải đối mặt: nữ nông dân làm việc với quy mô nhỏ, lao động giúp việc gia đình được trả lương, và công nhân nhà máy may. Ba nhóm nghề nghiệp này được chọn sau khi tham vấn với nhiều bên có liên quan, bởi vì ba nghề này đại diện cho những nghề do nữ chiếm đa số và từng nghề có các đặc điểm dễ bị tổn thương khác nhau. Mục tiêu chính là để xem xét các chính sách hiện nay và làm thế nào để cải thiện các chính sách này nhằm hiện thực hóa quyền lao động của phụ nữ và giúp đời sống kinh tế của họ an toàn hơn. Điều này bao gồm những cách thức công bằng và hiệu quả hơn để tổ chức việc cung cấp hoạt động chăm sóc nhằm hỗ trợ phụ nữ đi làm. Chương 4 quay lại vấn đề chăm sóc, với tiền đề rằng mục tiêu giảm và tái phân bổ công việc chăm sóc và công việc nội trợ không được trả lương phải được hiểu là mối quan tâm chung của tất cả mọi người, tất cả các chương trình và các can thiệp. Đặc biệt, chương 4 sẽ xem xét việc đầu tư cơ sở hạ tầng cơ bản về nước sạch và vệ sinh môi trường có khả năng giúp giảm gánh nặng công việc không được

trả lương và việc cung cấp dịch vụ trông trẻ, những dịch vụ có khả năng hỗ trợ các bà mẹ đi làm bằng cách giảm một số công việc không được trả lương cho họ như thế nào. Báo cáo cũng sẽ đánh giá về mức độ sẵn sàng của Chính phủ Việt Nam trong việc lồng ghép các vấn đề về giới và bình đẳng vào trong các chính sách của nhà nước trong chương này. Chương 5 kết luận bằng cách đặt mô hình tăng trưởng kinh tế tổng thể hiện nay của Việt Nam trong bối cảnh các quỹ đạo phát triển kinh tế khác ở Đông Nam Á và đưa ra các khuyến nghị chính sách cuối cùng.

1.5. PHƯƠNG PHÁP

Nghiên cứu chuyên đề sử dụng một loạt các phương pháp tiếp cận khác nhau, bao gồm phân tích định lượng và định tính. Chương 2 bao gồm các phân tích định lượng chi tiết của một loạt các bộ số liệu, chủ yếu các cuộc điều tra quốc gia nhiều năm khác nhau như Điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS), Điều tra Lao động Việc làm (LFS) và Điều tra Đánh giá các mục tiêu về Trẻ em và Phụ nữ (MICS).

Chương 3 và 4 tập trung vào rà soát phân tích các chính sách, văn bản của Chính phủ và tài liệu học thuật; các phỏng vấn với cán bộ chính quyền trung ương và cấp tỉnh, các đối tác phát triển; và một số nghiên cứu thực địa. Một loạt các hội thảo và tham vấn với các bên liên quan khác nhau đã được thực hiện trong giai đoạn đầu của nghiên cứu để thu thập ý tưởng về các chủ đề chính và các lĩnh vực ưu tiên cho nghiên cứu. 🌐

2

NỀN KINH TẾ VIỆT NAM NHƯ LÀ MỘT CẤU TRÚC GIỚI

CHƯƠNG 2. NỀN KINH TẾ VIỆT NAM NHƯ LÀ MỘT CẤU TRÚC GIỚI

2.1. GIỚI THIỆU

Nền kinh tế của một quốc gia là một cấu trúc mang tính giới, trong đó các nguồn lực kinh tế như việc làm, tài sản, cơ sở hạ tầng và thời gian không được phân bổ bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới. Những bất bình đẳng giới trong phân bổ các nguồn lực thường khó thay đổi, nhưng không phải là không thể thay đổi. Những bất bình đẳng này là rào cản lớn đối với sự phát triển kinh tế, xã hội và Chính phủ đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết những rào cản này.

Những định kiến giới hiện đang tồn tại trong thị trường lao động, nơi mà phụ nữ thường làm việc trong phạm vi hạn hẹp các ngành, nghề, và thu nhập của họ thường không phản ánh đầy đủ mức độ đóng góp của họ. Những định kiến giới cũng tồn tại trong công việc chăm sóc và nội trợ tại các hộ gia đình, những việc phần lớn do phụ nữ và trẻ em gái đảm nhiệm, mà gần như không có sự hỗ trợ từ các thành viên nam trong gia đình và các cơ quan công quyền. Với công việc nội trợ này, bao gồm việc giành nhiều giờ lao động không được trả lương để nấu nướng và dọn dẹp, đi lấy nước và chất đốt, chăm sóc trẻ em, người già cũng như người ốm và người khuyết tật, có vai trò vô cùng quan trọng. Thông qua tác động đối với sức khỏe và năng suất của lực lượng lao động, công việc chăm sóc và nội trợ giúp nền kinh tế thị trường hoạt động một cách hiệu quả (Elson, 1991; UN Women, 2015). Gánh nặng trách nhiệm sản xuất (chủ yếu là được trả lương) và tái sản xuất (không trả lương) hạn chế

phụ nữ có được việc làm tốt, đồng thời thường tăng thêm căng thẳng mệt mỏi cho phụ nữ, ngoài ra còn tác động đến vị thế và tiếng nói của phụ nữ trong gia đình. Vì vậy, hiểu biết về sự phụ thuộc lẫn nhau giữa lĩnh vực thị trường và lĩnh vực phi thị trường (không được trả lương), cùng sự phân chia lao động theo giới trong những lĩnh vực này, là tiền đề cần thiết cho bất kỳ phân tích kinh tế nào nhằm thúc đẩy bình đẳng giới và tăng trưởng bao trùm.³

Giới thường đi đôi với các đặc điểm bất lợi khác như thu nhập hoặc học vấn thấp, nơi cư trú, và dân tộc. Vì vậy, cần phát hiện ra những bất bình đẳng trong phân bổ các nguồn lực kinh tế và cơ hội theo những vấn đề trên. Lập kế hoạch cho tăng trưởng kinh tế bao trùm phải đặc biệt chú ý đến những nhóm phụ nữ bị thiệt thòi do nơi ở, nền tảng giáo dục hay một giai đoạn cụ thể nào đó trong cuộc đời họ. Địa vị kinh tế và cá nhân của nhiều phụ nữ đã được cải thiện. Tuy nhiên, khoảng cách ngày càng rộng hơn giữa họ và những phụ nữ thiệt thòi hơn bởi sự bất bình đẳng ngày càng gia tăng. Đây cũng là một thách thức lớn ở nhiều nơi trên thế giới (ILO, 2015; Seguino, 2013; Kucera và Milberg, 2007).

Với cách phân tích này, mục tiêu chính của chương 2 là xem xét những thống kê hiện có nhằm xác định các mẫu hình giới quan trọng trong nhiều lĩnh vực khác nhau trong các cơ hội kinh tế và tiếp cận nguồn lực, và để gắn kết những mẫu hình này với cấu trúc của nền kinh tế Việt Nam.

³ Phân tích kinh tế truyền thống vẫn chủ yếu coi việc nội trợ như là một hoạt động ít có tác động đến phần còn lại của nền kinh tế. Tuy nhiên các cách tiếp cận khác ghi nhận sự đóng góp của lao động chăm sóc không được trả lương đến năng suất của lực lượng lao động, và cho sự ổn định và định và định và bền vững của hệ thống kinh tế, đang chiếm ưu thế hơn, được mô tả trong Chương 1.

Để có thể vẽ nên một bức tranh thống kê đầy đủ cần rất nhiều loại dữ liệu. Ghép tất cả các dữ liệu phân tách giới cần thiết vào với nhau là một nhiệm vụ khó khăn và đòi hỏi phải xem xét cẩn thận nhiều nguồn và nhiều khảo sát. Tuy nhiên, đây là bước quan trọng để có được một đánh giá kỹ lưỡng về các tác động của bất kỳ cải cách kinh tế nào ở Việt Nam, liệu điều này có liên quan đến hội nhập thương mại ngày càng sâu rộng hơn (ví dụ như việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO), gia nhập toàn diện hơn trong cộng đồng kinh tế ASEAN, và Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương) hoặc các chính sách ngân sách của Chính phủ (ví dụ như phân bổ đầu tư công). Nếu không thu thập dữ liệu thường xuyên và giám sát một loạt các chỉ số về giới và bất bình đẳng, các chính sách không thể được xây dựng và thực hiện một cách công bằng và hiệu quả.

Những tác động về phân phối có thể xảy ra thông qua nhiều kênh, và liên quan đến sự tương tác giữa nền kinh tế có trả lương và không được trả lương. Do đó số liệu thống kê giới sẽ cần phải bao gồm một loạt các khía cạnh như: giờ làm việc của cả công việc được trả lương và không được trả lương; vị thế việc làm; điều kiện làm việc; kỹ năng và quyền sở hữu tài sản; cũng như sự tiếp cận đến cơ sở hạ tầng vật chất và cơ sở hạ tầng xã hội. Sự khác nhau giữa các vùng, các ngành kinh tế và giữa các nhóm hộ gia đình cũng cần phải được nhấn mạnh. Ở Việt Nam, số liệu thống kê của một số khía cạnh này đã có sẵn, nhưng không được báo cáo một cách hệ thống trong các báo cáo chính thức. Một số dữ liệu thống kê khác hiện vẫn còn thiếu. Dữ liệu kinh tế mang tính giới nhất là liên quan đến

tính toán thời gian dành cho công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương, ngành nông nghiệp, quyền sở hữu tài sản và sự tiếp cận của phụ nữ đến các dịch vụ công vẫn còn thiếu nghiêm trọng.

Các điều tra quốc gia và các nguồn dữ liệu khác đã được nghiên cứu kỹ lưỡng để phục vụ cho báo cáo này. Những phân tích được trình bày trong chương này dựa trên các phát hiện chính của các Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam (ĐTMSHGĐ), Điều tra lao động việc làm (ĐTLĐVL), và Điều tra đánh giá các mục tiêu về trẻ em và phụ nữ (MICS).⁴ Báo cáo chủ yếu tập trung vào dữ liệu của các năm gần đây (thường là 2014 hoặc 2012), nhưng cũng mô tả các mô hình trong thập kỷ vừa qua, từ đó đưa ra các nhận định về việc bất bình đẳng đã thay đổi như thế nào theo thời gian.⁵

Nghiên cứu này sẽ giúp chứng minh rằng đã có nhiều số liệu thống kê kinh tế có liên quan đến giới hữu ích tại Việt Nam, nhưng những số liệu này cần dễ tiếp cận hơn và tương thích với nhau hơn. Nghiên cứu cũng sẽ giúp xác định các lĩnh vực cần được cải thiện nhất trong công tác thu thập dữ liệu.

Những trang tiếp sau đây sẽ bắt đầu từ một số số liệu tổng hợp, sau đó chuyển sang phân tách số liệu chi tiết hơn, bằng cách tập trung nghiên cứu một số yếu tố quyết định sự thiệt thòi của phụ nữ. Sau khi trình bày những phát hiện về kết quả của thị trường lao động, chương 2 sẽ phân tích các khía cạnh liên quan đến việc phân công các công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương.

⁴ Tổng điều tra nông nghiệp và thủy sản nông thôn là một nguồn thống kê toàn quốc quan trọng tại Việt Nam. Nghiên cứu này không thể rà soát được do thời gian và nguồn lực hạn chế. Tuy nhiên, cần xem xét kỹ lưỡng Điều tra này từ góc độ giới vì nông nghiệp là một trong những lĩnh vực mà khoảng trống trong thống kê giới nghiêm trọng nhất. Tham khảo từ các phát hiện của Báo cáo giới 2010 của FAO dựa trên Điều tra dân số nông thôn năm 2006 được đề cập trong Chương 3.

⁵ Cụ thể hơn, nghiên cứu chuyên đề này dựa trên ĐTLĐVL 2014 để có bức tranh cập nhật nhất về các khía cạnh số lượng và chất lượng của việc làm nhưng chủ yếu vẫn sử dụng các ĐTMSHGĐ để phân tích các mẫu hình theo thời gian. Trong khi có nhiều ĐTMSHGĐ khác nhau trong khoảng thời gian 8 năm (2004-2012), ĐTMSHGĐ gần đây nhất 2014 vẫn chưa được công bố rộng rãi. Dữ liệu thô của ĐTLĐVL 2014 vẫn còn hạn chế. Một lợi thế của ĐTLĐVL là Điều tra này phù hợp với các công ước quốc tế về định nghĩa và phân loại thống kê việc làm, trong khi ĐTMSHGĐ thì không hoàn toàn phù hợp với các công ước quốc tế. Mặt khác, ĐTMSHGĐ bao gồm một phạm vi rộng lớn hơn các câu hỏi và chiều cạnh so với ĐTLĐVL, và điều này cho phép các nhà nghiên cứu tìm hiểu kỹ hơn hoàn cảnh của người lao động trong mối quan hệ với một số đặc điểm kinh tế xã hội có liên quan. Nghiên cứu chuyên đề này sử dụng MICS 2014 và 2011 để xem xét nhiều vấn đề 'chuyên sâu' như cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em và nước sạch vệ sinh môi trường, được điều tra chi tiết hơn trong MICS so với trong ĐTMSHGĐ. Lý tưởng nhất là được tiếp cận để dàng với tất cả các bộ số liệu trong khoảng thời gian dài. Nếu các cuộc Điều tra này đồng bộ hơn và dữ liệu thô của các Điều tra này dễ tiếp cận hơn sẽ tăng cường đáng kể năng lực của Chính phủ và các trung tâm nghiên cứu, để đưa ra và sử dụng những bằng chứng tốt và kịp thời cho việc xây dựng chính sách.

2.2. CÁC MẪU HÌNH BẤT BÌNH ĐẲNG TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Phần này bắt đầu bằng cách đưa ra một bức tranh về cấu trúc giới của nền kinh tế Việt Nam thông qua các số liệu thống kê tổng hợp cơ bản về tổng sản lượng và việc làm. Sau đó là bức chân dung kinh tế-xã hội của người lao động trong nông nghiệp, những lao động này chiếm phần lớn – khoảng một nửa – trong tổng số lực lượng lao động Việt Nam, và chiếm phần lớn trong nhóm việc làm dễ bị tổn thương. Phần này cũng mô tả xu hướng việc làm trong lĩnh vực phi nông nghiệp và mối liên quan đến các xu hướng xuất khẩu; và các mẫu hình giới trong các khía cạnh khác nhau về chất lượng công việc như điều kiện làm việc và thu nhập.

2.2.1. BỨC TRANH CHUNG VỀ TỔNG SẢN PHẨM VÀ VIỆC LÀM

THÔNG ĐIỆP CHÍNH

- Trong thập kỷ vừa qua cơ cấu GDP chỉ thay đổi rất ít, nhưng cơ cấu lao động lại thay đổi đáng kể, chuyển dịch từ nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp và dịch vụ. Điều này cho thấy năng suất lao động trong các khu vực này tăng trưởng chậm.
- Khi xem xét tổng thể trên cả nước, tốc độ chuyển đổi từ nông nghiệp sang ngành khác ở phụ nữ và nam giới là tương đương nhau, tuy nhiên giữa các vùng miền lại có sự khác biệt đáng kể.
- Nông nghiệp vẫn là khu vực làm việc của khoảng một nửa lực lượng lao động, và cho đến nay là nguồn sinh kế chính cho nhóm dân tộc thiểu số. Điều này trái ngược với nhiều nước láng giềng Đông Nam Á của Việt Nam bao gồm Thái Lan và Indonesia, nơi tỷ lệ lao động nữ (và nam) trong nông nghiệp chiếm phần nhỏ hơn.

- Lao động nữ tham gia khu vực sản xuất công nghiệp đang tăng với tốc độ nhanh hơn so với lao động nam. Năng suất lao động thấp trong khu vực này mang những hàm ý về giới.
- Tỷ lệ lao động nữ trong khu vực dịch vụ giảm nhẹ.

Bảng 1 so sánh tổng sản phẩm và việc làm trong bốn lĩnh vực công nghiệp lớn quan trọng trong năm 2004 và năm 2012. Cơ cấu tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của Việt Nam chỉ thay đổi rất ít trong mười năm qua, những thay đổi lớn hơn chủ yếu diễn ra trong thập niên trước.⁶ Lĩnh vực việc làm chứng kiến sự thay đổi lớn- sự chuyển dịch từ nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp và dịch vụ. Sự thay đổi này là phù hợp với các mục tiêu của Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội 2011-2020 của Chính phủ, “biến Việt Nam thành nước công nghiệp hiện đại và dịch chuyển lao động từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ vào năm 2020”. Tuy nhiên, việc tăng tỷ trọng việc làm trong sản xuất công nghiệp mà không có sự gia tăng tương xứng thị phần của sản xuất công nghiệp trong GDP cho thấy cải tiến năng suất lao động trong lĩnh vực này còn rất hạn chế. Điều này được Chính phủ Việt Nam quan tâm và thường xuyên là chủ đề trong các cuộc tranh luận chính sách hiện nay. Chú trọng hơn đến các khía cạnh giới của năng suất lao động thấp sẽ góp phần xây dựng các biện pháp hiệu quả hơn để giải quyết vấn đề này. Rộng hơn nữa, cần hiểu rõ hơn các mối tương quan liên quan đến quá trình chuyển đổi này, và đặc biệt chú ý đến những lao động và các hộ gia đình có nhiều nguy cơ bị bỏ lại phía sau nhất.

Như thể hiện trong Bảng 1, từ năm 2004, tỉ lệ lao động bao gồm cả phụ nữ và nam giới cho thấy nông nghiệp là việc làm chính của họ đã giảm 10%. Năm 2012, khoảng 47% phụ nữ và 42% nam giới làm việc trong nông nghiệp, so với 56% phụ nữ và 51% nam giới làm trong nông nghiệp chỉ tám năm trước đó.⁷ Những dữ liệu này cho thấy tốc độ

6 Đóng góp của nông nghiệp vào GDP giảm từ gần 40% năm 1990 xuống khoảng 21% năm 2003, trong khi đóng góp của ngành công nghiệp tăng từ 23% năm 1990 lên 37% năm 2003. Công nghiệp được xác định ở đây bao gồm xây dựng và khai thác mỏ cũng như sản xuất. Dịch vụ cũng đã phát triển trong những năm qua nhưng với tốc độ chậm hơn so với ngành công nghiệp (Ngân hàng Thế giới, Chỉ số Phát triển Thế giới, nhiều năm).

7 Đây là những số liệu từ ĐTM SHGD 2012. ĐTLĐVL 2014, hai năm sau đó, dường như xác nhận các mẫu hình này một cách rộng rãi (48% của tổng số lực lượng lao động nữ và 45% của tổng lực lượng lao động nam) nhưng tất nhiên số liệu ĐTM SHGD và ĐTLĐVL là không hoàn toàn tương đương.

Bảng 1. Tổng sản phẩm và các mô hình giới trong việc làm theo ngành công nghiệp, 2004–2012

Ngành nghề sản xuất	GDP (%)		Tổng lao động (%)		Lao động nữ (%)		Lao động nam (%)		Tỷ trọng lao động nữ (%)	
	2004	2012	2004	2012	2004	2012	2004	2012	2004	2012
Nông nghiệp	20,0	19,7	53,7	44,5	56,4	46,8	51,0	42,2	52,3	51,7
Khai khoáng và xây dựng	18,7	21,2	6,5	8,1	1,5	2,4	11,5	13,7	11,2	14,2
Sản xuất công nghiệp	18,7	17,4	12,7	16,3	13,4	18,1	12,0	14,5	52,4	54,7
Dịch vụ	42,5	41,7	27,1	31,1	28,8	32,7	25,5	29,6	52,8	51,7
TỔNG	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Nguồn: Tỷ lệ việc làm được tính toán từ ĐTM SHGD, nhiều năm, và tỷ trọng GDP từ báo cáo của Ngân hàng thế giới Chỉ số Phát triển Thế giới, nhiều năm.

Ghi chú:

“Nông nghiệp” bao gồm cả thủy sản và lâm nghiệp

“Khai khoáng và Xây dựng” cũng bao gồm các ngành nghề khác

“Tỷ trọng nữ” được định nghĩa là tỷ lệ% của lực lượng lao động nữ trong một lĩnh vực cụ thể. Tỷ trọng cao hơn 50% chỉ ra rằng ngành này là có nhiều lao động nữ.

“Việc làm” theo định nghĩa chuẩn của ILO là “những người có việc làm từ 15 tuổi trở lên trong tuần nghiên cứu được triển khai”.

chuyển đổi từ nông nghiệp sang ngành khác ở phụ nữ và nam giới là tương đương nhau, và do vậy Việt Nam trên tổng thể không xảy ra hiện tượng ‘nữ hóa nông nghiệp’ như một số nước khác trong khu vực Nam Á. Như minh họa trong Hình 1, tỷ lệ lao động nông nghiệp là nữ vẫn giữ ổn định trong những năm vừa qua, thậm chí, lao động ngành nông nghiệp dường như còn có tỷ trọng nữ thấp hơn vào năm 2012 so với năm 2004. Các số liệu khác trong chương này được phân tích để kiểm tra xem liệu có những thay đổi khác trong ngành nông nghiệp không nhằm hiểu thêm về sự thay đổi các mối quan hệ giới, mối quan hệ mà sự khác biệt không được thể hiện trong bức tranh chung này.

Cần phải lưu ý rằng, mặc dù có sự dịch chuyển lao động ra khỏi ngành nông nghiệp, nông nghiệp vẫn là nguồn việc làm chủ yếu cho khoảng một nửa lực lượng lao động. Điều này là trái ngược với nhiều nước Châu Á láng giềng- không chỉ Hàn Quốc hoặc Malaysia, các nước hiện đã công nghiệp hóa hoàn

toàn và tỷ lệ nữ (cũng như tổng số lao động) làm việc trong nông nghiệp dưới 10%, mà còn ở các quốc gia ASEAN khác như Thái Lan, Indonesia và Philippines, nơi có tỷ lệ này thấp hơn 40% (ADB và ILO, 2014; Chương 5 của nghiên cứu này). Nông nghiệp tiếp tục đóng vai trò to lớn trong việc tạo ra việc làm. Hiện nay, trên thực tế đa số người dân Việt Nam vẫn sống ở khu vực nông thôn (khoảng 70% số hộ gia đình). Vì vậy, cần coi cải thiện năng suất và thu nhập của phụ nữ (và nam giới), những người vẫn làm nông nghiệp là một ưu tiên chính sách, không kém tầm quan trọng như ưu tiên thúc đẩy tăng trưởng sản xuất công nghiệp và dịch vụ.

Không giống như các nền kinh tế Đông Nam Á khác, nơi sản xuất công nghiệp đang mất dần tầm quan trọng trong việc tạo việc làm, kể cả đối với phụ nữ như Hàn Quốc và Malaysia (ví dụ Tejani và Millberg, 2010), Việt Nam đã và đang chứng kiến tỷ lệ việc làm ngày càng tăng trong sản xuất công nghiệp trong hơn mười năm qua, và tỷ lệ lao động

HỘP 2.

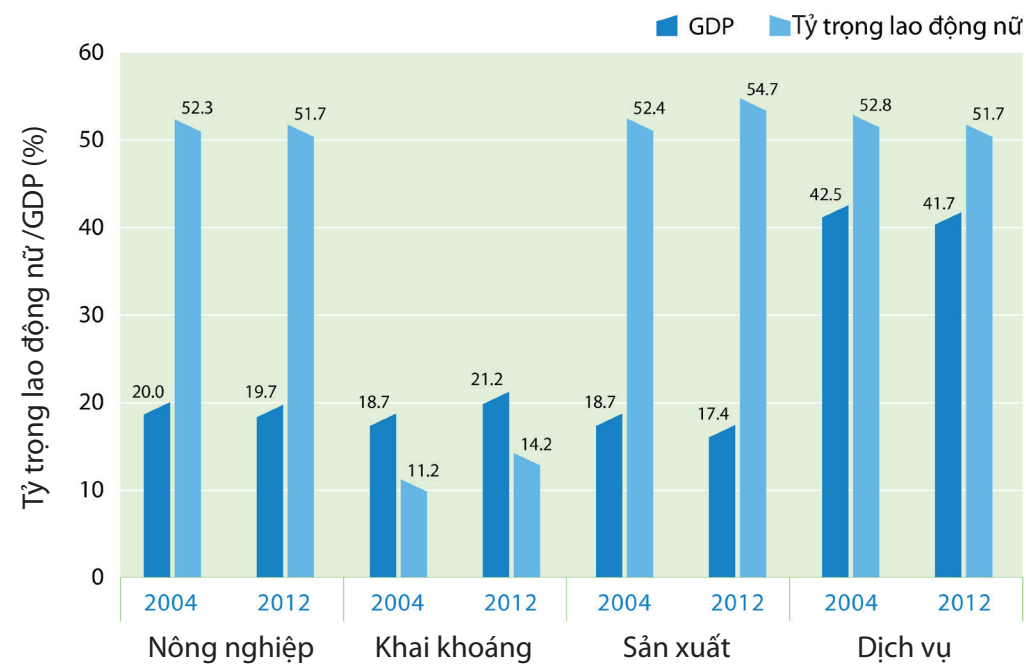
'NỮ HÓA NGÀNH NÔNG NGHIỆP' CÓ NGHĨA LÀ GÌ? TẠI SAO CẦN PHẢI TÌM HIỂU SÂU HƠN NGOÀI CÁC CHỈ SỐ CHÍNH

Từ những năm 1990, một số nghiên cứu về giới và việc làm nông thôn đã đề cập đến 'nữ hóa nông nghiệp' ở một số khu vực và quốc gia đang phát triển. Thuật ngữ 'nữ hóa nông nghiệp' có thể có ý nghĩa khác nhau và cần được sử dụng một cách thận trọng. Ở cấp độ rộng, thuật ngữ này đề cập đến sự hiện diện ngày càng tăng của phụ nữ trong lực lượng lao động nông nghiệp, bao gồm cả lao động tự làm, lao động gia đình không được trả lương hay lao động nông nghiệp được trả lương. Nhiều người khác sử dụng thuật ngữ này để chỉ ra sự suy giảm về chất lượng và năng suất lao động nông nghiệp, ảnh hưởng tới nữ nông dân ở mức độ lớn hơn nam nông dân (ví dụ Standing, 1999).

Rõ ràng, các điều khoản và điều kiện để phụ nữ tham gia lao động nông nghiệp có tác động đến các kết quả bình đẳng giới và nghèo đói - 'nữ hóa' công việc nội trợ không lương cho thấy sự gia tăng tình trạng yếu thế của phụ nữ, trong khi 'nữ hóa' trong quản lý nông trại có thể là một cơ hội để cải thiện sinh kế và sự tự do, cung cấp hỗ trợ cần thiết cho các nữ nông dân thông qua các chính sách công về lĩnh vực nông nghiệp. Về mặt chính sách, sẽ hiệu quả hơn khi nhìn vào mẫu hình giới của tình trạng công việc trong nông nghiệp chứ không phải đơn giản là đếm số lượng phụ nữ và nam giới làm việc trong lĩnh vực này.

Số liệu còn hạn chế ở Việt Nam chỉ rõ thực tế là phụ nữ chủ yếu làm việc trong khu vực nông nghiệp như lao động gia đình không được trả lương ở đoạn cuối của chuỗi năng suất, và nông nghiệp là lĩnh vực mà khoảng cách thu nhập về giới là rõ ràng nhất. Tuy nhiên vẫn còn nhiều khoảng trống về kiến thức cần được bổ sung sớm.

Hình 1. Tổng sản phẩm và tỷ trọng nữ theo ngành kinh tế, năm 2004 và 2012



Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTM SHGD

Ghi chú: *Nông nghiệp và khai khoáng được định nghĩa tương tự như Bảng 1.

nữ tăng nhiều hơn so với lao động nam. Điều này liên quan đến một thực tế rằng Việt Nam đang ở giai đoạn đầu của công nghiệp hóa. Xét tổng thể, tỷ lệ lao động nữ trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp tăng từ 52% năm 2004 lên 55% năm 2012. Như trong Hình 1, mặc dù tương đối ít phụ nữ làm việc trong lĩnh vực khai khoáng và xây dựng, sự tham gia của họ trong lĩnh vực này cũng đã tăng lên, từ 11% trong năm 2004 lên 14% trong năm 2012, trong khi sự hiện diện của họ trong lĩnh vực dịch vụ lại giảm nhẹ.

2.2.2. BỨC TRANH TỔNG QUAN VỀ VỊ THẾ VIỆC LÀM

THÔNG ĐIỆP CHÍNH

- Có nhiều phụ nữ hơn nam giới trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương. Điều này chủ yếu là do tỷ lệ lớn phụ nữ hoạt động trong danh mục việc làm "lao động gia đình không được trả lương".
- Khoảng cách về giới trong việc làm dễ bị tổn thương đặc biệt nghiêm trọng đối với lao động cao tuổi hơn.
- Tỷ lệ phụ nữ trong nhóm 'lao động gia đình không được trả lương' đã giảm trong năm năm vừa qua, trong khi tỷ lệ phụ nữ trong nhóm 'lao động được trả lương' đã tăng.
- Tỷ lệ 'lao động được trả lương' không có bảo hiểm xã hội ở nam giới cao hơn so với nữ giới do tỷ lệ lao động nam trong khu vực tư nhân trong nước cao.
- Tình trạng dễ bị tổn thương và việc làm không chính thức trầm trọng nhất ở nhóm dân tộc thiểu số, phản ánh sự hiện diện lớn của họ trong nông nghiệp.

Bảng 2. Dân số có việc làm theo giới tính và vị thế việc làm, 2014

Vị thế việc làm	Nữ (%)	Nam (%)	Chung (%)	Tỷ trọng nữ (%) (2009)	Tỷ trọng nữ (%) (2014)
Chủ cơ sở	1,2	2,9	2,1	32,6	28,4
Lao động tự làm	41,6	40,1	40,8	51,1	49,7
Lao động gia đình không được trả lương	26,6	16,5	21,4	64,1	60,4
Lao động làm công ăn lương	30,6	40,5	35,6	40,1	41,9
Tổng	100,0	100,0	100,0	48,7	48,6

Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTLĐVL của Tổng cục thống kê (2014)

Ghi chú:

Danh mục 'thành viên hợp tác xã' đã được đưa ra khỏi danh sách vì số liệu quá nhỏ.

Tỷ trọng lao động nữ được định nghĩa như thông thường là tỷ lệ% lao động nữ trong lực lượng lao động của một lĩnh vực cụ thể.

Số liệu ở cột cuối cùng được rút ra từ TCTK, 2014, Bảng 2.10.

Những thông tin ban đầu này thể hiện rất ít về sự khác biệt trong chất lượng công việc dành cho các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau. Để có thể thấy rõ hơn về chất lượng công việc cần nhìn vào sự khác biệt giới trong vị thế việc làm. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa lao động trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương là lao động tự làm và lao động gia đình không được trả công. Tương tự như nhiều nước có thu nhập thấp và trung bình, phụ nữ ở Việt Nam thường có xu hướng tham gia các công việc dễ bị tổn thương hơn nam giới.

Bảng 2 được xây dựng dựa trên các dữ liệu ĐTLĐVL gần đây nhất, cho thấy năm 2014, 68% lao động nữ làm các công việc dễ bị tổn thương so với 57% lao động nam. Cần lưu ý rằng khoảng cách này chủ yếu là do phần lớn phụ nữ làm trong danh mục “công việc gia đình không được trả lương” (27% phụ nữ so với 16% nam giới trong nhóm này), trong khi tỷ lệ nữ và nam làm “chủ cơ sở” là tương tự nhau (42% và 40% trong tổng dân số có việc làm tương ứng cho nữ và nam). Cũng cần lưu ý rằng khoảng cách giới trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương tăng theo độ tuổi: từ chỉ 2% khác biệt giữa nữ và nam trong độ tuổi 15-24 lên đến 20% trong độ tuổi 55-59 (chi tiết được thể hiện trong Bảng A1).⁸ Ở các danh mục khác, chỉ khoảng 1% phụ nữ là “chủ cơ sở” và khoảng 31% là “lao động làm công ăn lương” (các con số tương ứng của nam giới là 3% và 41%). Quan trọng hơn, tỷ lệ phụ nữ “làm công ăn lương” đã tăng lên trong năm năm qua, trong khi tỷ lệ phụ nữ trong tất cả các danh mục công việc khác lại giảm (xem hai cột cuối cùng của Bảng 2). Điều này cho thấy ngày càng nhiều phụ nữ tham gia vào lĩnh vực sản xuất công nghiệp như đã được đề cập đến trước đó, vì lao động “làm công ăn lương” là hình thức việc làm phổ biến trong lĩnh vực này. Ngược lại, và như dự kiến, tỷ lệ lao động

gia đình không được trả lương và lao động tự làm trong nông nghiệp có xu hướng cao hơn so với các ngành khác (FAO, IFAD và ILO, 2010).

ĐTLĐVL 2014 đặt ra câu hỏi liệu người lao động có bảo hiểm xã hội không, vì theo định nghĩa của ILO không có bảo hiểm đồng nghĩa với việc làm phi chính thức như trình bày trong Hộp 3. Định nghĩa theo cách này, tỷ lệ việc làm phi chính thức rất cao, với tỷ lệ gần như ngang bằng giữa nam giới và phụ nữ: chỉ có 19% phụ nữ và 18% nam giới có việc làm có bảo hiểm xã hội,⁹ hay 81% lao động nữ và 82% lao động nam đang làm công việc phi chính thức.¹⁰ Như thể hiện trong Bảng 3, việc làm phi chính thức không chỉ là tổng của lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương, những người không có bảo hiểm xã hội (ví dụ, công việc được phân loại là “dễ bị tổn thương”), mà còn cả một nửa lao động làm công ăn lương. Như trong Bảng 2, tỷ lệ nữ trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương cao hơn so với tỷ lệ nam giới, nhưng tỷ lệ lao động làm công ăn lương không có bảo hiểm xã hội ở nam giới (58%) lại cao hơn đáng kể so với nữ giới (39%). Điều này có thể do nam giới chiếm phần đông trong các doanh nghiệp tư nhân trong nước, nơi tỷ lệ đóng bảo hiểm xã hội thấp hơn nhiều so với khu vực công hoặc khu vực do nước ngoài làm chủ.¹¹ Mặc dù không sâu sắc như ở Việt Nam, xu hướng này khá phổ biến trong toàn khu vực Đông Á và Đông Nam Á. Phụ nữ tiếp tục chiếm phần lớn trong lao động tự thuê phi chính thức, đặc biệt trong nông nghiệp, và nam giới chiếm phần lớn trong lao động làm công ăn lương không chính thức (Báo cáo Tiến bộ Phụ nữ Thế giới, 2015, Hình 2.10). Sự chênh lệch trong tỷ lệ có bảo hiểm xã hội giữa nam và nữ thay đổi theo tuổi tác. Điều này phần nào phản ánh xu hướng trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương đã thấy được trước đó. Tỷ lệ này là cao

⁸ Một trong những yếu tố giải thích cho khoảng cách giới về lương trong ngành nghề dễ bị tổn thương của lao động ở độ tuổi 50 là tuổi nghỉ hưu chính thức của nữ là 55 tuổi, 5 năm sớm hơn nam giới, có thể là một trong những yếu tố giải thích khoảng cách giới rộng hơn trong nhóm lao động dễ bị tổn thương ở độ tuổi 50

⁹ Số liệu tương ứng cho toàn khu vực Đông và Đông Nam Á là 22% lao động nữ và 21% lao động nam (Báo cáo Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới, 2015).

¹⁰ Những con số này phù hợp với phát hiện của Cling và đồng sự (2011), người đã đề cập đến tỷ lệ tương tự cho cả năm 2007 và 2009, nhưng không tính toán phân chia theo giới.

¹¹ Theo số liệu ĐTLĐVL 2014 (Báo cáo ĐTLĐVL 2014: Bảng 2.9) nam giới chiếm 57% trong tổng lao động trong các doanh nghiệp trong nước và chỉ chiếm 34% lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài.

HỘP 3.

THỐNG KÊ VỀ VIỆC LÀM DỄ BỊ TỔN THƯƠNG VÀ PHI CHÍNH THỨC: TẠI SAO PHÂN TÍCH SÂU HƠN NHỮNG CHỈ SỐ CHÍNH LẠI QUAN TRỌNG

NHỮNG ĐỊNH NGHĨA ĐƯỢC CHẤP THUẬN TRÊN TOÀN CẦU

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa người lao động có *việc làm dễ bị tổn thương* bao gồm *lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương* (còn gọi là lao động đóng góp cho gia đình). Những lao động này thường có mức thu nhập không tương xứng (nếu có), năng suất thấp và điều kiện làm việc khó khăn mà có thể làm tổn hại đến sinh kế và quyền của họ. Trong hai loại hình công việc này, *lao động tự làm* có xu hướng khá đồng nhất và có thể bao gồm các hoạt động kinh doanh đem lại mức thu nhập tương đối đảm bảo cũng như đủ cho các sinh hoạt cơ bản. Ngược lại, *lao động gia đình không được trả lương* phải đối mặt với những điều kiện dễ bị tổn thương nhất vì lao động này không có nguồn thu nhập độc lập. Như nhiều quốc gia thu nhập thấp và trung bình, ở Việt Nam có nhiều phụ nữ hơn nam giới làm các loại hình công việc dễ bị tổn thương.

Thống kê về kinh tế phi chính thức là một lĩnh vực tương đối mới trong thu thập số liệu nhưng cũng có nhiều tiến bộ kể từ khi Hội nghị quốc tế về Thống kê Lao động (ICLS) năm 1993 đề xuất định nghĩa thống kê về *khu vực phi chính thức* và từ năm 2003 khi có thêm định nghĩa thống kê về *việc làm phi chính thức* bao gồm việc làm cả bên trong và bên ngoài khu vực phi chính thức. Hội nghị quốc tế về Thống kê Lao động 1993 định nghĩa về khu vực phi chính thức bao gồm những việc làm trong các doanh nghiệp không có tư cách pháp nhân không đăng ký kinh doanh hoặc quy mô nhỏ. Tuy nhiên, cũng có việc làm phi chính thức bên ngoài các doanh nghiệp phi chính thức, là “tất cả những người không được hưởng an sinh xã hội trong quá trình làm việc”, bao gồm một số nhân viên trong các doanh nghiệp chính thức và nhiều lao động gia đình, hầu hết là lao động theo ngày và tất cả *lao động gia đình không được trả lương*. Định nghĩa của Hội nghị năm 2003 bao gồm lao động làm công ăn lương phi chính thức bên ngoài các doanh nghiệp phi chính thức, cũng như việc làm trong khu vực phi chính thức. Khái niệm rộng hơn này muốn nói đến *việc làm phi chính thức*.

Từ năm 2007 Điều tra Lao động việc làm đã đặt câu hỏi về việc liệu người lao động được bảo hiểm hay không trong quá trình làm việc của họ. Điều này cho phép đo cấu phần tạo nên *việc làm phi chính thức* theo định nghĩa của ILO. Thống kê chính thức của Việt Nam chỉ ra rằng, với định nghĩa này, tỷ lệ phụ nữ và nam giới trong khu vực việc làm phi chính thức là ngang bằng nhau, và rất cao như trong Bảng 3.

PHÂN TÍCH SÂU HƠN, NGOÀI CÁC CHỈ SỐ CHÍNH

Về mặt chính sách, cần phải hiểu và chỉ ra được các cấu phần khác nhau của việc làm phi chính thức, và nêu bật các khuôn mẫu giới trong các cấu phần khác nhau này. Cả phụ nữ và nam giới đều có thể là lao động phi chính thức, nhưng hoàn cảnh của nữ lao động phi chính thức có thể khác với hoàn cảnh của nam lao động phi chính thức. Sự hiểu biết về những khác biệt này đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng các chính sách can thiệp nhằm thúc đẩy việc làm bền vững. Ở Việt Nam, phụ nữ tham gia trong khu vực việc làm dễ bị tổn thương nhiều hơn nam giới. Điều này phần lớn là do phụ nữ chiếm tỷ lệ cao trong loại hình công việc lao động gia đình không được trả lương. Nhưng trong loại hình làm công ăn lương, nhiều lao động nam làm các công việc không có bảo hiểm xã hội hơn so với lao động nữ. Điều này có thể do một bộ phận lao động phi chính thức – lao động giúp việc gia đình và lao động trả công theo ngày, trong đó nhiều người là phụ nữ, không được tính đến trong các số liệu thống kê chính thức. Mỗi nhóm lao động sẽ cần được hỗ trợ bởi một hệ thống chính sách và can thiệp khác nhau. Cần tiếp tục thúc đẩy những tiến bộ trong thu thập thường xuyên các số liệu thống kê việc làm toàn diện và bao trùm.

nhất, và nghiêng về phụ nữ, trong độ tuổi 18-24 nhưng có dấu hiệu thay đổi nghiêng về phía nam giới trong độ tuổi 45-64: chỉ có 8% lao động nữ trên 45 tuổi có bảo hiểm xã hội, so với 14% nam giới trong độ tuổi tương tự, và 31% phụ nữ trong độ tuổi 18-24. Điều này chỉ ra rằng phụ nữ trẻ có xu hướng tập trung trong những công việc ổn định hơn so với phụ nữ cao tuổi.

Nhóm dân tộc thiểu số cũng tham gia nhiều trong khu vực việc làm phi chính thức. Điều này cho thấy nhóm dân tộc thiểu số vẫn phụ thuộc chủ yếu vào nông nghiệp tự cung tự cấp, và coi đây là nguồn

sinh kế chính. Trung bình, 93% phụ nữ và 94% nam giới dân tộc thiểu số hiện làm trong khu vực việc làm phi chính thức so với khoảng 78% phụ nữ và 80% nam giới người Kinh.

Bảng 3: Dân số có việc làm có bảo hiểm xã hội, theo giới tính, vị thế việc làm, sở hữu doanh nghiệp, tuổi và dân tộc 2014

	Nữ (%)	Nam (%)	Chung (%)
CHUNG	19,1	17,6	18,3
Hoạt động kinh tế			
Nông nghiệp	0,6	0,9	0,8
Phi nông nghiệp	36,2	31,0	33,5
Vị thế việc làm			
Chủ cơ sở	6,5	9,7	8,8
Lao động tự làm	0,2	0,2	0,2
Lao động gia đình không lương	0,4	0,4	0,4
Làm công ăn lương	61,4	42,3	50,3
Sở hữu doanh nghiệp			
Doanh nghiệp nhà nước	93,0	88,1	90,4
Doanh nghiệp tư nhân	5,9	6,4	6,2
Doanh nghiệp đầu tư nước ngoài	90,5	90,6	90,5
Nhóm tuổi			
<18	8,4	2,8	5,1
18-24	31,3	18,3	24,2
25-44	25,5	22,1	23,8
45-64	8,0	13,7	10,9
65+	0,4	1,5	0,9
Dân tộc			
Kinh	21,7	19,8	20,7
Các dân tộc thiểu số	6,6	6,4	6,5

Nguồn: Tính toán từ số liệu của ĐTLĐVL (2014) của TCTK

2.2.3. AI ĐANG BỊ BỎ LẠI PHÍA SAU TRONG NÔNG NGHIỆP?

THÔNG ĐIỆP CHÍNH

- Bất bình đẳng giới nghiêm trọng theo khu vực địa lý và dân tộc vẫn còn tồn tại trong nông nghiệp Việt Nam
- Ở miền Bắc, nông nghiệp là nguồn cung việc làm quan trọng cho phụ nữ hơn là nam giới, so với ở miền Nam.
- So với hai vùng đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long, tại các khu vực nghèo nhất, phụ nữ làm nông nghiệp (và cả nam giới) có tỷ lệ cao hơn nhiều.
- Ở Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, ba phần tư phụ nữ làm nông nghiệp trong khi con số này chỉ chiếm một phần tư so với ở Đông Nam Bộ.
- Tỷ lệ lao động tự làm trong nông nghiệp ở phụ nữ dân tộc thiểu số cao gấp hơn hai lần con số trung bình.
- Nữ nông dân thường nhiều tuổi hơn và ít được đào tạo chính thức hơn so với phụ nữ ở các ngành nghề khác.
- Tình trạng trên không có sự thay đổi kể từ năm 2008.
- Do lao động năng suất kém, thu nhập thấp và theo mùa vụ, một bộ phận đáng kể phụ nữ nông dân thường phải làm nhiều công việc khác nhau để trang trải cuộc sống. Ở những khu vực càng nghèo, tỷ lệ này càng cao.

SỰ BẤT BÌNH ĐẲNG VỀ GIỚI THEO KHU VỰC ĐỊA LÝ VÀ DÂN TỘC

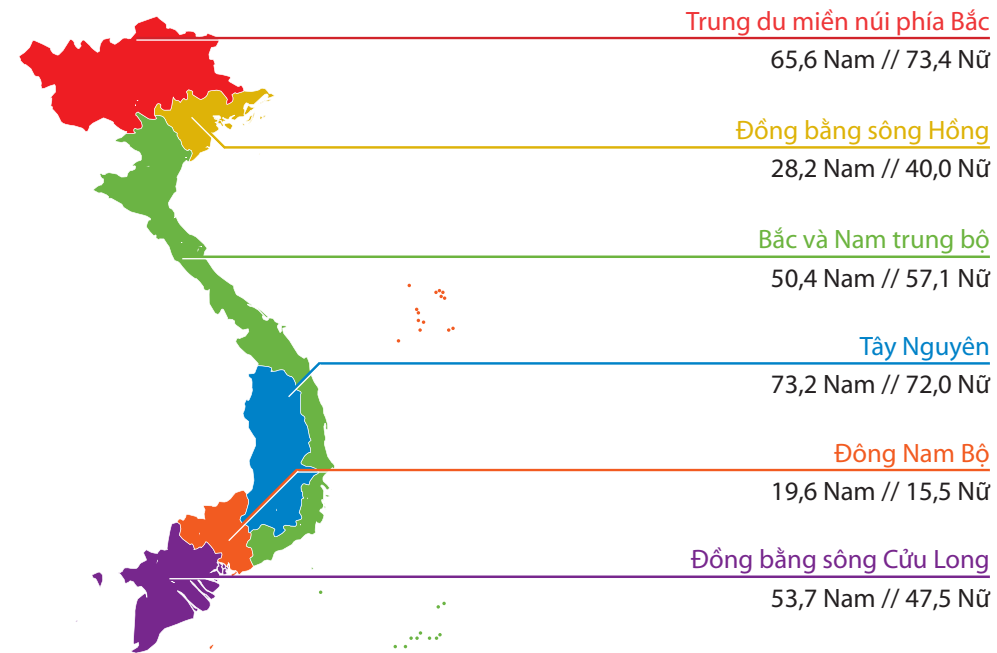
Số liệu chung toàn quốc về lực lượng lao động nông nghiệp bao gồm cả nữ và nam cho thấy lĩnh vực cung cấp việc làm và cơ cấu giới trong lực lượng lao động có sự khác biệt rõ rệt theo khu vực địa lý. Điều này được minh họa trong Hình 2. Ví dụ, có sự khác biệt lớn giữa vùng Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, nơi mà khoảng 73% phụ nữ trong độ tuổi lao động làm nghề nông. Trong khi đó, tỷ lệ này chỉ vào khoảng 15% ở khu vực Đông Nam Bộ. Tại các vùng phía bắc của Việt Nam,

tỷ lệ dân số nữ có việc làm trong nông nghiệp lớn hơn so với tỷ lệ nam giới, trong khi có xu hướng ngược lại ở khu vực miền Trung và miền Nam. Ví dụ, ở vùng đồng bằng sông Hồng, 40% lao động nữ và chỉ có 28% lao động nam làm việc trong nông nghiệp, trong khi ở đồng bằng sông Cửu Long các con số tương ứng là 47% đối với phụ nữ và 54% cho nam giới. Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên cũng là hai vùng có tổng số việc làm dễ bị tổn thương ở mức cao nhất, trong khi đồng bằng sông Hồng là nơi mà khoảng cách về giới trong việc làm dễ bị tổn thương là cao nhất (67% phụ nữ trong khu vực này đang làm các công việc dễ bị tổn thương so với chỉ 51% nam giới, như minh họa trong Bảng A1). Không có gì ngạc nhiên khi Trung du miền núi phía Bắc và Tây Nguyên là những vùng nghèo nhất, trong khi Đông Nam Bộ là nơi tập trung phần lớn đầu tư trực tiếp nước ngoài như ví dụ trong tài liệu của Chaponniere và Cling (2009) và Cling và các cộng sự (2009).

Cũng có sự khác biệt theo dân tộc. Theo ĐTMSHGĐ năm 2012, tỷ lệ lao động tự làm trong nông nghiệp cao hơn rất nhiều trong nhóm các dân tộc thiểu số. Có sự khác biệt rất lớn – khoảng gấp hai lần: 80% phụ nữ dân tộc thiểu số trong độ tuổi lao động làm nông nghiệp (như là lao động tự làm hoặc lao động gia đình không được trả công) so với 38% ở phụ nữ Kinh và Hoa (Báo cáo cơ sở Rodgers, 2015). Sự khác biệt trong nhóm nam giới tương tự cũng rất lớn (76% nam giới dân tộc thiểu số là lao động tự làm trong nông nghiệp so với 32% nam giới Kinh và Hoa), và không có sự chênh lệch nào được thu hẹp kể từ năm 2008 (Rodgers và Menon, 2010).

Liên quan đến học vấn và trình độ tay nghề, số liệu thống kê chính thức cho thấy hầu như không có phụ nữ nào làm việc trong ngành nông nghiệp được tập huấn về kỹ thuật hoặc dạy nghề (theo số liệu báo cáo trong bảng A3, 97% trong số họ không được đào tạo). Khoảng 26% trong số họ không được tiếp cận giáo dục chính thức, và 30% chỉ học xong tiểu học. Như được minh họa trong Bảng 4, con số này là thấp hơn rất nhiều so với trình độ học vấn của lao động nữ trong các lĩnh vực khác, nơi có khoảng 70% lực lượng lao động nữ hoàn thành bậc trung học hoặc cao hơn.¹²

Hình 2. Khác biệt khu vực: tỷ lệ việc làm trong nông nghiệp theo giới (%)



Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTLĐVL của TCTK (2014); Bản đồ Việt Nam được tái sử dụng từ báo cáo MICS (2015).

Ghi chú: Biên giới và tên sử dụng trong bản đồ này không mang ý nghĩa là sự thông qua chính thức hay chấp thuận chính thức của Liên Hợp Quốc.

PHỤ THUỘC VÀO NHIỀU CÔNG VIỆC, ĐẶC BIỆT LÀ PHỤ NỮ

So với tất cả các lĩnh vực khác, thu nhập trong nông nghiệp là thấp nhất nhưng lại có khoảng cách giới cao nhất (Tổng cục Thống kê, 2015; Rodgers, 2015). Đây cũng là lĩnh vực bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi tính mùa vụ. Vì thế, không ngạc nhiên khi nhiều lao động nữ mà nghề chính là nông nghiệp phải làm thêm ít nhất là một công việc được trả công khác để đảm bảo cuộc sống ổn định. Theo Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm 2014 trong Bảng 5, 37% phụ nữ coi nông nghiệp là nguồn thu nhập chính phải đảm nhận thêm ít nhất một

công việc khác, so với 29% nam giới. Tỷ lệ người lao động trong các ngành kinh tế khác phải làm nhiều công việc một lúc là nhỏ hơn nhiều so với lao động trong ngành nông nghiệp. Điều đáng chú ý là những khu vực càng nghèo (Trung du miền núi phía Bắc và Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung) thì tỷ lệ phụ nữ làm thêm một công việc khác cũng như sự khác biệt giữa nam giới và nữ giới trong vấn đề này càng cao. Cũng ở trong hai khu vực trên, hơn một nửa trong số phụ nữ coi nông nghiệp là nghề chính làm thêm ít nhất một công việc khác. Ngược lại, ở Đông Nam Bộ, chỉ có khoảng 3% cả phụ nữ và nam giới làm thêm một công việc khác.

12 Một phân tích tương tự cho dân số nam được báo cáo trong Phụ lục. Số liệu cũng cho thấy xu hướng tương tự theo trình độ giáo dục và theo ngành công nghiệp, nhưng tỷ lệ nam giới không có trình độ giáo dục trong nông nghiệp nhỏ hơn tỷ lệ phụ nữ (khoảng 20% nam giới so với 26% phụ nữ).

13 Những số liệu này không thể phản ánh đầy đủ cường độ công việc, và cần có một cuộc khảo sát về sử dụng thời gian toàn diện, nhưng có thể coi đây là một dấu hiệu cho thấy sự bất bình đẳng của công việc của một số nhóm. Lý do tại sao rất nhiều lao động có nghề chính là nông nghiệp làm thêm một công việc nữa tất nhiên cũng có liên quan đến tính chất mùa vụ của lao động nông nghiệp.

Bảng 4. Dân số có việc làm theo giới tính, phân theo ngành kinh tế và giáo dục, 2014

Ngành kinh tế	Lao động nữ (% trong tổng số lực lượng lao động nữ)	Chưa đi học* (% trong lao động nữ của ngành)	Tốt nghiệp tiểu học (% trong lao động nữ của ngành)	Tốt nghiệp trung học cơ sở** (% trong lao động nữ của ngành)	Cao đẳng hoặc cao hơn (% trong lao động nữ của ngành)
Nông lâm ngư nghiệp	48,1	25,8	29,8	43,2	0,9
Công nghiệp, khai khoáng và xây dựng	17,5	9,0	21,4	62,5	7,0
Dịch vụ	34,4	9,9	18,4	47,1	24,4
CHUNG	100,0	17,4	24,4	47,9	10,0

Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTLĐVL (2014) của TCTK
Ghi chú: * Bao gồm 'không tốt nghiệp tiểu học'; ** Bao gồm 'trường đào tạo nghề'

Bảng 5. Tỷ lệ lao động có việc làm thêm ít nhất một công việc khác, theo giới tính, ngành kinh tế, và khu vực

	Nông nghiệp		Công nghiệp và xây dựng		Dịch vụ	
	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)
TOTAL	36,6	29,3	12,3	10,5	10,3	9,7
Khu vực						
Đồng bằng sông Hồng	24,1	21,3	19,3	11,8	12,2	8,6
Trung du miền núi phía Bắc	50,9	41,2	20,3	13,2	15,6	12,3
Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	58,0	45,0	22,6	17,7	17,8	15,5
Tây Nguyên	12,6	10,2	11,6	10,3	7,4	11,5
Đông Nam Bộ	7,5	7,5	0,9	1,1	2,0	2,5
Đồng bằng sông Cửu Long	20,9	22,9	8,1	11,7	8,2	13,8
Thành phố chính						
Hà Nội	7,1	5,0	13,9	6,4	5,1	3,7
Hồ Chí Minh	4,1	1,4	0,2	0,1	0,6	0,7

Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTLĐVL (2014) của TCTK

2.2.4. SỰ PHÂN TÁCH THEO NGÀNH SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP VÀ DỊCH VỤ CÀNG CAO, VIỆC LÀM PHÂN TÁCH THEO GIỚI CÀNG THỂ HIỆN RÕ

THÔNG ĐIỆP CHÍNH

- Phân tách theo giới có xu hướng khá rõ ràng trong sản xuất công nghiệp, dịch vụ và hầu như ít có sự thay đổi trong những năm qua. Phụ nữ thường tập trung trong các ngành công nghiệp may mặc và giày dép; ngành dịch vụ trong thương mại, khách sạn và nhà hàng, giáo dục, và lao động giúp việc gia đình.
- Trong mười năm qua, việc làm công nghiệp tăng lên nhanh hơn ở những ngành sản xuất xuất khẩu có tăng trưởng.
- Các ngành xuất khẩu chính trong công nghiệp là ngành sử dụng nhiều lao động nữ. Đó là những ngành có tỷ trọng nữ cao ngay ở giai đoạn mới bắt đầu, từ giữa những năm 2000 (may mặc), hoặc bắt đầu có tỷ trọng nữ cao trong quá trình phát triển (điện tử và phụ tùng xe). Các dữ liệu có sẵn không cho phép đánh giá liệu các công việc mới tạo ra cho nữ là những công việc lao động phổ thông hay bán kỹ thuật.

Đối với các lĩnh vực phi nông nghiệp, dữ liệu việc làm thường được phân tách theo giới tính một cách khá chi tiết. Việc phân tách theo ngành giúp phát hiện ra nhiều mô hình giới cụ thể hơn so với số liệu các ngành công nghiệp được điều tra một cách chung chung, đồng thời cho thấy rằng phụ nữ thường có xu hướng tập trung vào một số lĩnh vực khác biệt so với nam giới. Bảng 6 cho thấy, trong năm 2014, bên cạnh nông nghiệp, phụ nữ thường chủ yếu làm trong các lĩnh vực sau: sản xuất công nghiệp (16% của tổng số lao động nữ), thương mại (15%), khách sạn và nhà hàng (6%), và giáo dục (5%). Các dịch vụ giúp việc

gia đình cho đến nay vẫn là lĩnh vực có tỷ trọng nữ cao nhất trong toàn bộ nền kinh tế (93% tổng số lao động trong lĩnh vực này là nữ),¹⁴ trong khi xây dựng và giao thông vận tải chủ yếu là nam giới (dưới 10% lao động trong các lĩnh vực này là phụ nữ). Trong sản xuất công nghiệp, đa số phụ nữ tập trung trong ngành dệt và may mặc (chiếm khoảng 6% tổng số lực lượng lao động nữ trên cả nước và khoảng 80% lao động trong các ngành này là nữ), trong khi các lĩnh vực như kim loại cơ bản, xe có động cơ và thiết bị vận tải khác có tỷ trọng nam cao (dưới 30% lực lượng lao động ở đây là nữ). Điều này được minh họa trong Bảng 7.

2.2.5. LIÊN KẾT CÁC MẪU HÌNH GIỚI CỦA VIỆC LÀM VÀ XUẤT KHẨU

Việc hiểu rõ cơ cấu giới của lực lượng lao động ở cấp ngành, hoặc phân tích sâu hơn (ví dụ như sử dụng mã Chuẩn quốc tế phân loại ngành công nghiệp (ISIC) ba con số) giúp dự báo được các tác động của những thay đổi trong cơ cấu kinh tế gắn với quá trình hội nhập của Việt Nam. Trao đổi thương mại khiến một số ngành kinh tế được mở rộng và một số ngành khác bị thu hẹp. Cần phải biết các ngành được mở rộng hoặc bị thu hẹp ở Việt Nam có sử dụng nhiều lao động nữ không và theo những điều kiện như thế nào. Nghiên cứu Arecent của ILO và Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) (ILO và ADB, 2014) dùng mô hình Cân bằng Tổng thể (CGE)¹⁵ của khu vực bao gồm sáu nước ASEAN (Philippines, Thái Lan, Indonesia, Lào, Campuchia, và Việt Nam) để đánh giá tác động của một số sáng kiến hội nhập kinh tế ASEAN đối với những nhóm công nhân khác nhau về nghề nghiệp và tay nghề. Nghiên cứu này cho thấy ở Việt Nam, trong các kịch bản khác nhau, phụ nữ đều có khả

năng sẽ có nhiều việc làm hơn nam giới. Nhưng việc tăng việc làm này chủ yếu là do tăng tỷ lệ lao động phổ thông. Mặc dù các phân tích tương tự rất được khuyến khích nhưng do thiếu số liệu thống kê toàn diện về giới nên những phân tích này đã bị hạn chế rất nhiều.

Mục tiêu của nghiên cứu này khiêm tốn hơn mục tiêu của Plummer, Petri và Zhai (2014) vì xây dựng một mô hình CGE toàn diện có tính đến yếu tố giới cho Việt Nam là quá phức tạp với nguồn lực hiện có. Trọng tâm ở đây là phân tích các dữ liệu cũ chứ không tập trung xây dựng mô phỏng dự báo. Các số liệu thống kê mô tả được sử dụng để kết nối các

Bảng 6. Mô hình giới trong việc làm phân tách theo ngành công nghiệp, 2014

Ngành công nghiệp	Tỷ trọng lao động nữ	Lao động nữ (% trong tổng số lao động nữ)	Lao động nam (% trong tổng số lao động nam)
A. Nông, lâm, thủy sản	50,7	48,1	44,6
B. Khai khoáng	22,2	0,2	0,7
C. Công nghiệp chế biến, chế tạo	53,3	15,8	13,2
D. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	16,1	0,1	0,5
E. Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	45,8	0,2	0,2
F. Xây dựng	9,8	1,2	10,6
G. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	57,9	14,8	10,2
H. Vận tải kho bãi	9,8	0,6	5,1
I. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	69,6	6,2	2,6
J. Thông tin và truyền thông	35,0	0,4	0,8
K. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	53,1	0,7	0,6
L. Hoạt động kinh doanh bất động sản	46,4	0,3	0,3
M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	35,2	0,3	0,5
N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	36,2	0,4	0,6
O. Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức CT-XH, quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	27,2	1,8	4,6
P. Giáo dục và đào tạo	71,1	5,2	2,0
Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	61,7	1,2	0,7
R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	49,1	0,5	0,5
S. Hoạt động dịch vụ khác	45,0	1,3	1,6
T. Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	93,0	0,7	0,1
U. Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế (*)	77,4	0,0	0,0
TỔNG	48,8	100,0	100,0

Nguồn: Tính toán từ số liệu ĐTLĐVL (2014) của TCTK

14 Số liệu hiện tại về tỷ lệ lao động giúp việc gia đình được trả công trong tổng số lao động ở Việt Nam (khoảng 1%) có thể không phản ánh chính xác tình hình vì một số dịch vụ giúp việc gia đình diễn ra trong điều kiện tạm thời, bấp bênh nên không thể thống kê. Như được phân tích trong Chương 3 phần lớn các lao động giúp việc gia đình chỉ có hợp đồng miệng hoặc không có gì cả. Lao động giúp việc gia đình được trả công bằng hiện vật đã không được báo cáo không đầy đủ. Sẽ rất hữu ích để hỗ trợ một cuộc điều tra chuyên sâu về người lao động giúp việc gia đình được trả lương và tìm cách thức tốt hơn để xác định những đóng góp của họ trong số liệu chính thức.

15 Một mô hình tính toán cân bằng tổng thể (CGE) là một mô hình mô tả các chức năng của một nền kinh tế tổng thể, bao gồm chi tiết cho các ngành sản xuất, các loại việc làm và các loại hộ gia đình. Mô hình CGE đa quốc gia, cho thấy sự tương tác giữa một nhóm các quốc gia về hàng hóa, giá cả và việc làm, là một công cụ hữu ích để đánh giá hiệu quả phân phối của các hiệp định thương mại khu vực. Tuy nhiên nhiều mô hình này được dựa trên những giả định rất mạnh mẽ và rất ít trong số đó lồng ghép các khía cạnh giới.

Bảng 7. Mô hình giới về việc làm trong sản xuất công nghiệp phân tách theo ngành công nghiệp chi tiết hơn, 2014

Ngành công nghiệp	Tỷ trọng nữ (%)	Lao động nữ (% trong tổng số lao động nữ)	Lao động nam (% trong tổng số lao động nam)
Tổng sản xuất công nghiệp	53,3	15,8	13,2
Thực phẩm	52,1	2,2	2,0
Giải khát	52,0	0,4	0,3
Thuốc lá	45,0	0,0	0,0
Dệt	63,4	0,6	0,4
May mặc	79,4	5,4	1,3
Da và các sản phẩm từ da	73,3	2,4	0,8
Gỗ và các sản phẩm đồ gỗ	47,1	0,8	0,8
Giấy và các sản phẩm giấy	49,8	0,3	0,3
In ấn và sản xuất băng đĩa	42,7	0,1	0,2
Sản xuất than cốc và các sản phẩm dầu mỏ tinh chế	36,3	0,0	0,0
Hóa chất và các sản phẩm hóa chất	45,6	0,2	0,2
Dược phẩm, dược liệu và các sản phẩm thực vật	48,1	0,1	0,1
Cao su và các sản phẩm nhựa	40,1	0,3	0,4
Các sản phẩm từ khai khoáng phi kim loại	35,3	0,6	1,0
Kim loại nặng	29,5	0,1	0,2
Các sản phẩm từ kim loại, máy móc thiết bị	11,3	0,2	1,7
Máy tính, điện tử và các sản phẩm quang học	69,2	0,6	0,3
Thiết bị điện	45,5	0,2	0,2
Máy móc và thiết bị	33,0	0,0	0,1
Xe cơ giới, xe rơ móc và bán rơ móc	39,4	0,1	0,1
Các thiết bị giao thông khác	25,1	0,1	0,2
Đồ gỗ	24,7	0,7	1,9
Các ngành sản xuất khác	64,5	0,3	0,2
Sửa chữa và lắp đặt máy móc thiết bị	9,1	0,0	0,4

Nguồn: Tính toán dựa vào số liệu ĐTLĐVL 2014 của TCTK

Bảng 8. Tăng trưởng việc làm và tỷ trọng lao động nữ trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo chính thức*

Ngành công nghiệp	Tăng trưởng việc làm hàng năm (nữ và nam) (%)	Tỷ trọng lao động nữ (%)	
		2005	2013
Tính chung cho tất cả các ngành	7,5	58,6	60,0
Máy tính, các sản phẩm điện tử và quang học	27,9	58,0	78,9
Xe cơ giới, xe rơ móc và bán rơ móc	12,3	31,7	57,8
May mặc	10,5	82,6	81,3
Sửa chữa và lắp đặt máy móc thiết bị	9,8	14,6	15,4
Sản phẩm cao su và phẩm nhựa	9,6	45,2	47,1
Sản phẩm từ kim loại (trừ máy móc thiết bị)	9,1	26,9	28,3
Máy móc và thiết bị	8,3	20,6	34,3
Sản phẩm sản xuất khác	8,3	69,4	71,0
Kim loại cơ bản	7,7	20,1	19,7
Sản phẩm từ da và liên quan tới da	7,2	82,0	79,4
Thiết bị điện	7,2	63,9	60,3
Giấy và các sản phẩm giấy	7,1	37,1	42,0
Dược và các sản phẩm y tế, hóa học, và thảo dược	6,7	55,2	52,8
Hóa chất và các sản phẩm hóa học	6,1	33,9	31,5
In ấn và sao chép băng đĩa	5,5	46,1	44,3
Than luyện và các sản phẩm từ dầu mỏ tinh chế	5,1	57,9	20,1
Thực phẩm	4,3	59,5	51,4
Nội thất	4,2	43,4	42,2
Gỗ và các sản phẩm từ gỗ (trừ đồ dùng nội thất)	4,1	48,4	41,2
Đồ uống	4,0	37,8	34,3
Dệt may	3,2	65,7	56,0
Sản phẩm từ khoáng sản phi kim loại khác	3,1	32,2	31,7
Thiết bị vận tải khác	3,0	22,1	27,2
Sản phẩm thuốc lá	-1,7	50,5	38,1

Nguồn: Các tính toán của tác giả dựa trên Niên giám thống kê của Việt Nam, 2005-2013.

Ghi chú: Tăng trưởng việc làm hàng năm được tính trên tổng mức tăng trưởng hàng năm trong giai đoạn 2005-2013. Trong khuôn khổ mục tiêu của nghiên cứu này, định nghĩa các doanh nghiệp chính thức là những “doanh nghiệp được đăng ký và điều chỉnh theo quy định của luật” (GSO, trao đổi cá nhân, tháng 12 năm 2015).

hình mẫu trong một số ngành xuất khẩu chủ lực với các thay đổi về thành phần giới trong lực lượng lao động ngành trong khoảng 10 năm qua. Để làm điều đó, nghiên cứu này dựa vào các nguồn dữ liệu khác so với phần trên. Cụ thể là dữ liệu việc làm từ Điều tra doanh nghiệp của TCTK bởi vì dữ liệu việc làm từ điều tra này được phân tách theo giới theo ngành nghề bậc 2 và có sẵn cho cả giai đoạn 2005-2013. Mặc dù việc phân loại này không tương ứng hoàn toàn với dữ liệu phân loại ngành công nghiệp xuất khẩu, và chỉ đề cập tới việc làm trong các doanh nghiệp chính thức,¹⁶ nhưng đây là sự kết hợp tốt nhất có thể. Dữ liệu về xuất khẩu được lấy từ nguồn của Tổng cục Hải Quan và do Ngân Hàng Thế Giới cung cấp.

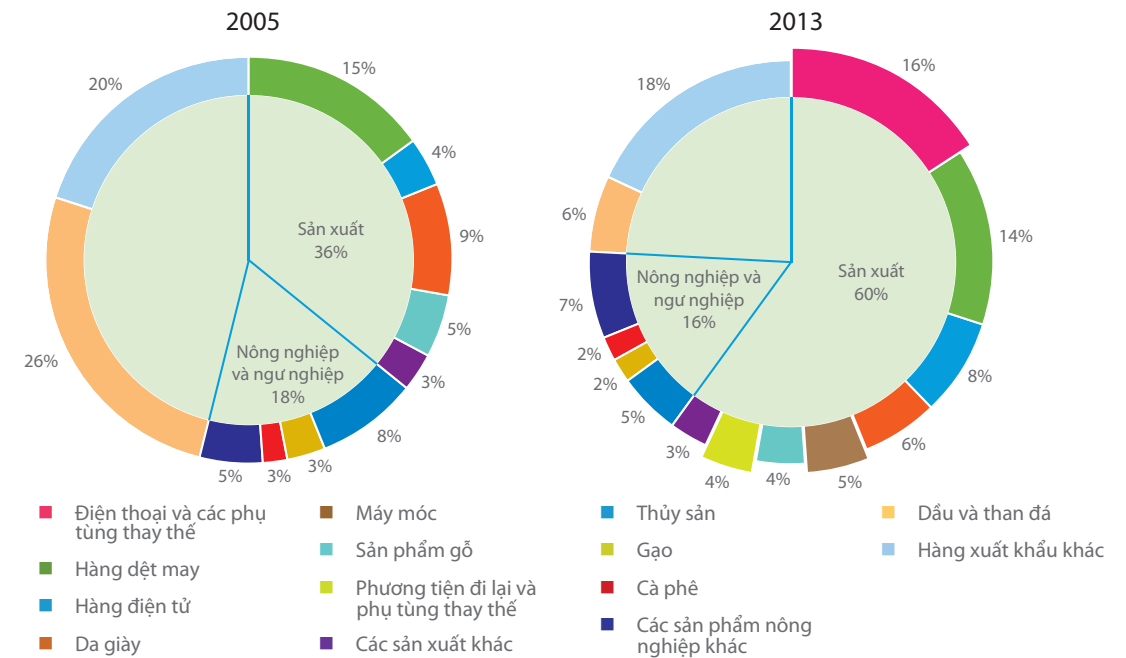
Hình 3 thể hiện so sánh giữa mười ngành xuất khẩu cao nhất năm 2013 của Việt Nam với năm 2005.¹⁷ Nổi bật là sự tăng trưởng nhanh chóng của một số sản phẩm như điện thoại di động, đồ điện tử, máy móc và phụ tùng xe – một số nhóm sản phẩm chưa từng có mặt trong ngành hàng xuất khẩu của Việt Nam 10 năm trước. Những sản phẩm này chiếm khoảng 33% tổng các hàng xuất khẩu năm 2013, trong khi chỉ chiếm dưới 5% vào năm 2005. Hàng dệt may vẫn tiếp tục là ngành xuất khẩu cao thứ hai, chiếm khoảng 14% tổng giá trị xuất khẩu, nhưng ngành này đã trải qua nhiều biến động và đi xuống nhất là trong giai đoạn khủng hoảng tài chính toàn cầu. Các ngành xuất khẩu nông nghiệp và hải sản chiếm khoảng 16% tổng giá trị xuất khẩu năm 2013, trong khi chiếm tới 18% vào năm 2005. Hải sản, cà phê và gạo vẫn chiếm ưu thế trong nhóm hàng này, mặc dù cũng có mặt hàng mới như sắn và hạt tiêu. Nói chung, các xu hướng này chỉ ra rằng thành phần hàng hóa xuất khẩu của Việt Nam đã thay đổi tương đối nhanh chóng theo hướng tăng tỉ lệ xuất khẩu công nghiệp – chủ yếu là loại

hàng hóa giá trị gia tăng thấp nhưng bắt đầu có một số sản phẩm có giá trị gia tăng cao.

Bảng 8 cung cấp thông tin về những thay đổi có liên quan đến cấu trúc giới của việc làm trong sản xuất công nghiệp.¹⁸ Các ngành được sắp xếp theo trật tự giảm dần của tỷ lệ tăng trưởng việc làm hàng năm trong giai đoạn 2005-2013. Hai quan sát nổi bật cần chú ý là tỷ lệ việc làm tăng lên diễn ra nhanh hơn trong những ngành sản xuất xuất khẩu có tăng trưởng. Hai là những ngành này chủ yếu là các ngành có tỷ trọng lao động nữ cao. Các ngành này hoặc là có nhiều lao động nữ ngay từ ban đầu (như ngành may mặc), hoặc là trong quá trình phát triển đã trở thành ngành có nhiều lao động nữ. Lao động nữ trong ngành điện tử đã tăng từ 58% năm 2005 lên 79% năm 2013. Ngay cả ngành phụ tùng xe đường như cũng đã chuyển từ sử dụng nhiều lao động nam năm 2005 sang ngành có tỷ trọng lao động nữ khá cao (58%) năm 2013.¹⁹

Người lao động có hưởng lợi từ chính sách hướng ngoại mở rộng hơn không? Nếu có, điều này cho thấy việc Việt Nam mở rộng thương mại có thể đã tạo ra một số hiệu quả mang lại bình đẳng giới. Các hiệu ứng này cũng có thể được xem như một xu hướng đầy hứa hẹn về cơ hội việc làm cho phụ nữ trong các ngành năng động mới. Tuy nhiên, những xu hướng này cần được đánh giá một cách thận trọng. Thứ nhất, Điều tra doanh nghiệp không phân tách trình độ tay nghề của người lao động nên không thể biết được phụ nữ làm trong những ngành này là lao động phổ thông hay lao động bán phổ thông, có cơ hội được đào tạo và thăng tiến như thế nào. Thứ hai, các ngành sản xuất mới nổi vẫn còn nhỏ lẻ nên khả năng sử dụng lao động nữ còn hạn chế (máy tính và điện tử là ngành mở rộng nhanh nhất cũng chỉ có tỷ lệ lao động nữ so với

Hình 3. Các ngành hàng xuất khẩu cao nhất của Việt Nam, 2005 và 2013



Nguồn: Tính toán từ dữ liệu của Tổng cục Hải quan, các năm khác nhau; xem Bảng A4

tổng lao động nữ ở mức dưới 1% vào năm 2014, thể hiện ở Bảng 7). Hơn nữa, lao động trong các ngành này, đặc biệt là các ngành có giá trị gia tăng cao hơn thường đòi hỏi lao động có trình độ kỹ thuật khi tuyển dụng. Như vậy, đây không phải là lựa chọn khả thi cho phần đông lực lượng lao động nữ chỉ có trình độ học vấn bằng hoặc dưới cấp tiểu học.

Một phát hiện thú vị từ cuộc Điều tra Mức sống hộ gia đình năm 2012 là phụ nữ có học vấn thấp hoặc không được đi học chắc chắn thiệt thòi hơn so với phụ nữ có học vấn cao hơn, trong khi tìm các công việc làm công ăn lương tuy nhiên khoảng cách này ở nam giới lại không thực sự lớn. Trong khi tỷ lệ phụ nữ chưa từng đến trường có công việc làm công ăn lương là 13% so với 48% phụ nữ học xong trung học phổ thông, thì tỷ lệ này ở nam giới là 22% và 49% (báo cáo Rodgers, 2015, Bảng 3.6). Thông tin này gợi ra luận điểm rằng yêu

cầu về chuẩn mực đối với phụ nữ trong tiếp cận việc làm trả lương có thể cao hơn nam giới và/hoặc nam giới có thể tìm dễ hơn việc làm công ăn lương không đòi hỏi tay nghề trong các ngành công nghiệp nội địa phi thương mại, như xây dựng và giao thông vận tải. Việc làm thuộc những ngành này thường không ổn định và bằng cấp chính thống không phải là một điều kiện để được nhận vào làm. Nhìn chung, có thể thấy rõ ràng là đối với cả nam giới và phụ nữ, người có trình độ học vấn cao hơn sẽ có khả năng tiếp cận với các công việc tốt hơn, theo định nghĩa của ILO. Vấn đề này sẽ được trình bày sâu hơn trong phần tới.

16 Điều tra này bao gồm hơn 100.000 doanh nghiệp và số lượng mẫu doanh nghiệp được chọn đã tăng lên rất nhiều trong những năm qua. Một hạn chế là điều tra này chỉ bao gồm các doanh nghiệp trong khu vực chính thức và không phân tách trình độ tay nghề của lao động. Trong cuộc điều tra này TCTK Việt Nam định nghĩa các doanh nghiệp chính thức là “các doanh nghiệp đăng ký và điều chỉnh theo luật” (TCTK, thảo luận cá nhân, tháng 12 năm 2015).

17 Đây đủ bộ dữ liệu để tạo nên hình này ở Bảng A5.

18 Dữ liệu được sử dụng để tính toán có thể được tìm thấy trong Niên giám số liệu thống kê Việt Nam, các ấn phẩm khác nhau. Trong bảng này, chúng tôi chỉ tập trung vào ngành sản xuất (cho cả năm 2005 và năm 2013, để thể hiện mức độ thay đổi).

19 “Máy tính và điện tử” cũng bao gồm điện thoại di động và linh kiện, ví dụ điện thoại di động và linh kiện được xếp vào mã ngành ISIC 263 ‘sản xuất thiết bị truyền thông’ và như vậy được bao gồm trong mã ngành ISIC 26.

20 Điều này rõ ràng đẩy phụ nữ dân tộc thiểu số, những người thường có trình độ học vấn dưới mức trung bình, vào vị thế đặc biệt bất lợi.

2.2.6. CÁC SỰ KHÁC BIỆT VỀ GIỚI KHÁC TRONG CHẤT LƯỢNG VIỆC LÀM

THÔNG ĐIỆP CHÍNH

- Công việc làm công ăn lương thường có điều kiện làm việc tương đối thuận lợi hơn đối với lao động nữ, đặc biệt với phụ nữ làm cho doanh nghiệp nhà nước hoặc nước ngoài.
- Nhiều lao động làm công ăn lương nữ có thể ký hợp đồng lao động bằng văn bản hơn lao động nam.
- Chứng chỉ tay nghề kỹ thuật giúp tăng khả năng được ký hợp đồng lao động.
- Nhiều lao động nữ được trả lương theo thành phẩm hơn lao động nam.
- Tỷ lệ lao động được trả lương làm thêm giờ cao nhất trong ngành may mặc, giày dép và điện tử; lao động nữ và lao động nam được trả lương ngoài giờ ngang bằng nhau.
- Khoảng cách thu nhập giữa hai giới đã tăng lên trong vòng 10 năm qua. Thực trạng này xảy ra ở cả khu vực làm công ăn lương và lao động tự làm chủ.
- Khoảng cách thu nhập giữa hai giới được giải thích một phần là do phụ nữ có xu hướng tụ lại ở các nghề lương thấp, nhưng phần còn lại tương đối lớn của khoảng cách này vẫn chưa lý giải được.
- Chỉ có một phần nhỏ người lao động, cả nam lẫn nữ, có chứng chỉ chuyên môn kỹ thuật.
- Một điểm đáng quan ngại là, trong hơn 10 năm qua, tỷ lệ lao động có chứng chỉ tay nghề kỹ thuật ở nữ giảm và tăng đối với nam giới. .

SỰ KHÁC BIỆT VỀ GIỚI TRONG HỢP ĐỒNG VÀ HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG

Bức tranh toàn cảnh dần hiện rõ khi phân tích dữ liệu trong chương này, cho thấy lao động nữ dường như được hưởng các điều kiện tương đối thuận lợi hơn đối với công việc làm công ăn lương dường như có, đặc biệt nếu họ làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước hoặc nước ngoài. Điều này được chứng thực hơn nữa thông qua các phát hiện khác từ Điều tra Lao động Việc làm 2014 về loại hợp

đồng và hình thức trả lương của người lao động. Vấn đề này sẽ được trình bày trong phần tiếp theo.

Bảng 9 và A6 cho thấy tỷ lệ lao động nữ làm công ăn lương được ký hợp đồng lao động cao hơn nam giới (71% nữ so với 52% nam); thỏa thuận miệng thường phổ biến hơn đối với lao động nam; và chỉ có khoảng 7% lao động làm công ăn lương không có hợp đồng dưới bất cứ hình thức nào. Một điều không có gì ngạc nhiên là hợp đồng văn bản được sử dụng nhiều hơn trong các ngành phi nông nghiệp. Liên quan tới thời hạn hợp đồng, khoảng 45% lao động làm công ăn lương nữ và 35% lao động nam được ký hợp đồng vô thời hạn trong khi chỉ có 4% lao động nữ và 2% lao động nam có hợp đồng ngắn hạn dưới 1 năm. Tuy nhiên, tỷ lệ này có sự khác biệt đáng kể tùy theo hình thức sở hữu của doanh nghiệp. Trong khu vực nhà nước, 88% nữ và 85% nam có hợp đồng vô thời hạn, trong khi đối với khu vực sở hữu nước ngoài thì hợp đồng cố định 1-3 năm phổ biến nhất (53% lao động, cả nam và nữ, ký dạng hợp đồng này). Hợp đồng miệng là hình thức “hợp đồng” phổ biến nhất trong khu vực tư nhân trong nước, đặc biệt là với lao động nam (chiếm 57%).

Trình độ học vấn, và cụ thể là chứng chỉ chuyên môn kỹ thuật, giúp tăng khả năng nhận được công việc ổn định hơn (ví dụ như có hợp đồng) đối với cả lao động nam và nữ. Hơn 90% lao động nam và nữ có bằng trung cấp nghề hoặc chứng chỉ cao hơn có hợp đồng lao động. Ở trình độ chuyên môn này, sự khác biệt về hình thức hợp đồng giữa hai giới là rất ít. Điều này phản ánh thực tế lao động có chứng chỉ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật cao hơn thường làm trong các ngành có mối quan hệ lao động được chính thức hóa như khu vực nhà nước hay khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Ngược lại, chỉ có 54% lao động làm công ăn lương là nữ và 32% nam giới không có chuyên môn kỹ thuật có hợp đồng lao động văn bản.

Sự khác biệt về giới trong hình thức trả lương được trình bày trong Bảng 10. Năm 2014, 60% lao động nữ làm công ăn lương trong các ngành phi nông nghiệp được trả lương cố định so với 51% ở nam giới. Nhiều lao động nam được trả lương theo giờ

Bảng 9. Loại hợp đồng của lao động làm công ăn lương theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và chế độ sở hữu doanh nghiệp năm 2014

Loại hợp đồng	Có thời hạn		Hợp đồng miệng		Không hợp đồng	
	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)
CHUNG	52,5	71,6	38,1	22,3	9,4	6,2
<i>Trình độ chuyên môn</i>						
Không có chuyên môn kỹ thuật	32,3	54,4	54,7	36,1	13	9,5
Dạy nghề	68,4	88,4	24,6	7,3	7,0	4,2
Trung cấp chuyên nghiệp	91,7	94,1	5,4	4,1	2,8	1,7
Cao đẳng	91,9	95,7	5,9	2,9	2,2	1,4
Đại học và trên đại học	98,0	98,5	1,1	0,8	0,9	0,7
<i>Hình thức sở hữu</i>						
Doanh nghiệp nhà nước	97,0	98,5	0,9	0,6	2,1	0,8
Doanh nghiệp tư nhân	30,3	45,3	56,6	43,4	13,1	11,3
Doanh nghiệp nước ngoài	97,7	98,1	1,2	1,0	1,1	0,9

Nguồn: Tính từ dữ liệu Điều tra Lao động việc làm 2014, TCTK.

Bảng 10. Hình thức trả lương cho lao động theo hình thức sở hữu của doanh nghiệp, 2014

	Lương cố định		Lương theo ngày/giờ		Lương theo thành phẩm		Khác	
	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)
CHUNG	55,9	46,4	25,1	41,0	18,3	11,5	0,7	1,1
Khu vực kinh tế								
Nông nghiệp	7,4	11,9	74,5	56,3	17,1	26,6	1,0	5,2
Phi nông nghiệp	60,2	50,7	20,6	39,2	18,4	9,6	0,8	0,5
Hình thức sở hữu doanh nghiệp								
Doanh nghiệp nhà nước	92,2	91,2	2,7	3,3	4,3	4,8	0,8	0,7
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	37,6	28,6	36,5	56,3	25,0	13,8	0,9	1,3
Doanh nghiệp nước ngoài	41,7	45,3	33,2	38,8	24,9	15,4	0,2	0,5

Nguồn: Tính từ dữ liệu Điều tra Lao động việc làm 2014 của TCTK.

hoặc ngày hơn so với lao động nữ (39% nam so với 21% nữ). Nhiều lao động nữ được trả lương theo thành phẩm hơn so với lao động nam (18% ở nữ so với 10% ở nam). Xin nhắc lại một lần nữa, cần xem xét theo hình thức sở hữu của doanh nghiệp. Trong khu vực nhà nước, đa số nhân viên được nhận lương cố định và không có sự phân biệt về giới trong lĩnh vực này. Trong các doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ nhân viên có lương cố định thấp hơn rất nhiều (32%), nhiều lao động nam được trả lương theo ngày/giờ hơn so với lao động nữ (56% ở nam so với 37% ở nữ) nhưng nhiều lao động nữ được trả lương theo thành phẩm hơn lao động nam (25% ở nữ so với 14% ở nam). Xu thế trong các doanh nghiệp nước ngoài cũng xảy ra tương tự, chỉ khác ở điểm nhiều lao động nam được trả lương cố định hơn so với lao động nữ (45% nam so với 42% nữ). Một lần nữa, sự khác biệt giữa lao động nam và nữ về hình thức trả lương phản ánh sự phân bổ khác nhau giữa các khu vực nhà nước, tư nhân trong nước và nước ngoài. Việc làm trả lương theo thành phẩm chủ yếu phổ biến trong ngành may mặc, da giày là những ngành có nhiều lao động nữ (ILO, 2014a). Trả công theo thành phẩm hoặc theo nhiệm vụ có thể dẫn tới lao động phải làm việc nhiều giờ mà chỉ nhận được mức lương tối thiểu, tương tự như làm việc ngoài giờ mà không được trả công xứng đáng. Một số quốc gia ban hành luật quy định cụ thể về định mức trả lương theo sản phẩm nhằm bảo vệ người lao động khỏi các hình thức lạm dụng sức lao động. Ví dụ, Cambodia ban hành một luật mới quy định lương theo sản phẩm phải ổn định ở mức “đảm bảo người lao động sử dụng kỹ năng trung bình để tạo ra sản phẩm thông thường được nhận mức ít nhất ngang bằng với mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật, cho cùng thời gian làm việc” (ILO, 2014a, Hệ thống lương tối thiểu, kỳ họp thứ 103 ILC: trang 81).²¹

21 Luật Lao động Việt Nam không quy định cụ thể về mức lương theo sản phẩm cũng như không có hướng dẫn chi tiết về việc tính lương cho người lao động nhận lương theo hình thức này. Điều khoản hiện tại của luật quy định “lao động trong điều kiện làm việc bình thường, bao gồm lao động trả lương theo thành phẩm, được trả theo mức tối thiểu vùng” (Nghị định 122/2015). Trong ngành may mặc, cách thức áp dụng phổ biến là trả thêm một phần hỗ trợ cho lao động theo thành phẩm có sản lượng thấp, để đảm bảo lương của họ tương đương với mức lương tối thiểu vùng (Cán bộ chương trình Việc làm tốt hơn, trao đổi cá nhân, 17 tháng 2 năm 2016)

22 Chính xác hơn bằng này được tạo ra từ dữ liệu Điều tra mức sống hộ gia đình 2012 và bao gồm các cá nhân trong độ tuổi làm việc có thu nhập, chi tiết xem Rodgers, 2015

Trả lương làm việc ngoài giờ dường như hiếm khi áp dụng ở khu vực công và tư nhân trong nước, nhưng phổ biến ở khối nước ngoài. Khoảng một nửa số lao động nam và nữ được trả lương ngang bằng với nhau trong các doanh nghiệp nước ngoài. Không có gì ngạc nhiên khi tỷ lệ lao động được trả lương làm thêm giờ cao nhất trong ngành may mặc, da giày và điện tử, là các ngành có định hướng xuất khẩu cao nhất và tập trung nhiều công ty nước ngoài (xem Bảng A7).

KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG THU NHẬP

Thu nhập là một khía cạnh quan trọng của chất lượng việc làm. Bảng 11 được tính toán từ Báo cáo Điều tra Lao động việc làm gần đây nhất (Tổng cục Thống kê, 2015) và mô tả thu nhập trung bình hàng tháng của người lao động làm công ăn lương phân tách theo nghề cấp bậc một. Số liệu cho thấy phụ nữ được trả lương thấp nhất trong ngành nông nghiệp, sau đó là dịch vụ giúp việc gia đình có trả lương, khách sạn và nhà hàng. Nông nghiệp cũng là ngành có khoảng cách thu nhập về giới lớn nhất. Ngành ngân hàng và trung gian tài chính dường như là ngành phụ nữ nhận được lương cao nhất và không gặp phải sự khác biệt về tiền lương theo giới. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng phụ nữ làm trong ngày nào chỉ chiếm dưới mức 1% trong tổng lực lượng lao động nữ).

Bảng 12 đưa ra bức tranh thu nhập ở phạm vi rộng hơn chứ không chỉ là lương cho lao động làm công ăn lương, được lấy từ Điều tra mức sống hộ gia đình năm 2012. Bảng này không phân tách số liệu theo ngành công nghiệp mà theo vị thế việc làm, và phân biệt giữa lao động tự làm và lao động làm công ăn lương.²² Số liệu trong bảng cũng được phân tách theo địa bàn sinh sống và dân tộc. Các số liệu cho thấy công việc tự làm trong ngành nông nghiệp được trả lương thấp nhất, đặc biệt là đối với phụ

Bảng 11. Thu nhập trung bình theo tháng của lao động làm công ăn lương theo giới và ngành, 2014

Ngành công nghiệp	Thu nhập trung bình hàng tháng (ngàn VND)			Khác biệt giới (%)
	TỔNG	Nam	Nữ	
TỔNG	4 489	4 662	4 250	91
A. Nông, lâm, thủy sản	2 795	3 100	2 222	72
B. Khai khoáng	5 930	6 151	5 059	82
C. Công nghiệp	4 364	4 768	4 034	85
D. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	5 760	5 895	5 010	85
E. Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	4 497	4 806	4 052	84
F. Xây dựng	3 961	3 984	3 750	94
G. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	4 487	4 635	4 264	92
H. Vận tải kho bãi	5 340	5 380	5 094	95
I. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	3 759	4 425	3 366	76
J. Thông tin và truyền thông	6 442	6 659	6 047	91
K. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	7 507	7 348	7 643	104
L. Hoạt động kinh doanh bất động sản	6 733	6 995	6 366	91
M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	6 610	6 937	6 129	88
N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	4 922	5 160	4 466	87
O. Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức CT-XH, quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	4 980	5 171	4 467	86
P. Giáo dục và đào tạo	5 470	6 048	5 237	87
Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	5 474	5 957	5 193	87
R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	4 381	4 625	4 059	88
S. Hoạt động dịch vụ khác	3 296	3 408	3 183	93
T. Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	2 785	2 553	2 797	110
U. Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế (*)	8 911	7 655	9 253	120

Nguồn: Tính từ dữ liệu Điều tra Lao động Việc làm 2014 Tổng cục Thống kê

Ghi chú: Sự khác biệt về lương giữa hai giới ở cột cuối cùng được tác giả tính theo công thức “Nữ/Nam*100”
(*) Ngành U chiếm một phần rất nhỏ trong số được điều tra nên số liệu trên có độ tin cậy về thống kê thấp

Bảng 12. Thu nhập trung bình hàng năm theo vị thế việc làm, địa bàn và dân tộc, 2012 (nghìn đồng, số thực)

Tình trạng làm việc	Nữ			Nam		
	Làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động tự làm phi nông nghiệp	Làm công ăn lương	Lao động tự làm	Lao động tự làm phi nông nghiệp
Chung	14 832	5 054	10 917	19 248	7 392	11 567
Địa bàn						
Nông thôn	12 135	5 049	10 358	15 557	7 482	11 413
Thành thị	17 303	5 103	13 605	22 961	5 746	12 612
Nhóm dân tộc						
Kinh/Hoa	15 058	5 684	10 727	19 602	8 201	11 939
Dân tộc thiểu số	9 834	3 531	13 012	11 881	5 074	8 564

Nguồn: Sao chép từ Rodgers, 2015; dữ liệu của Rogers, Tổng cục Thống kê, 2012, Điều tra về mức sống hộ gia đình Việt Nam.

nữ. Ngược lại, công việc làm công ăn lương của nam giới ở khu vực đô thị lại được trả lương cao nhất. Theo Bảng 13, thu nhập trung bình của phụ nữ nông thôn tự làm nông nghiệp chỉ bằng 22% thu nhập của nam giới làm công ăn lương ở thành thị. Người thuộc vùng dân tộc thiểu số sống ở vùng nông thôn, cả nam và nữ có thu nhập thấp trong tất cả các nhóm.

Có nhiều lý do khác nhau dẫn tới các khoảng cách giới trong thu nhập kinh tế. Một trong các lý do liên quan tới việc phụ nữ có xu hướng tập trung ở các ngành thu nhập thấp, hay còn được gọi là sự phân biệt về giới theo chiều ngang. Có thể thấy tình trạng này rõ rệt ở Việt Nam: đối chiếu Bảng 6 và Bảng 11 có thể thấy mối tương quan thuận chiều giữa các ngành có sử dụng nhiều lao động nữ (như nông nghiệp, nhà hàng khách sạn, và dịch vụ giúp việc gia đình được trả lương) và mức lương thấp.

Một lý do khác dẫn tới khoảng cách giới có thể là do phụ nữ tập trung vào các nghề trả lương thấp (trong một ngành) trong khi nam giới có thể

chuyển lên các vị trí trả lương cao dễ dàng hơn – hay còn gọi là sự phân biệt về giới theo chiều dọc. Ví dụ, theo dữ liệu Điều tra mức sống hộ gia đình 2012, trong khi 40% tổng số lao động nam là lao động sản xuất có tay nghề thì con số này chỉ là 28% đối với lao động nữ. Ngược lại, chỉ có 11% lao động nam và 18% lao động nữ làm công việc bán hàng và dịch vụ- là nghề trả lương thấp hơn so với công việc sản xuất đòi hỏi tay nghề. Tính từ năm 2004 đến nay, khoảng cách giới liên quan tới tỷ lệ lao động sản xuất có tay nghề và tỷ lệ lao động bán hàng và dịch vụ có vẻ như đang mở rộng (Rodgers, 2015).

Khoảng cách giới về thu nhập có thể do phụ nữ thường nhận làm việc ít thời gian hơn so với nam giới. Ở Việt Nam, năm 2012, 14% tổng số lao động nữ được trả lương làm việc bán thời gian, so với 10% ở nam giới, khoảng cách này vẫn không thay đổi từ năm 2004 (Rodgers, 2015).

Các mô hình hồi quy và phân tích chi tiết sử dụng để đánh giá vai trò của những yếu tố này đối với khoảng cách giới trong thu nhập xác định được

một phần khoảng cách giới trong thu nhập do sự khác biệt về năng suất làm việc của người lao động và phần còn lại có thể giải thích do các hình thức phân biệt đối xử khác.²³ Mẫu sử dụng trong phân tích hồi quy này ban đầu gồm có dữ liệu của các cá nhân tuổi từ 15 đến 65 có thu nhập hàng năm, tức là cả lao động làm công ăn lương và lao động tự làm, trong giai đoạn 2004-2012.

Phát hiện chính của phân tích Oaxaca-Blinder từ mẫu điều tra này cho thấy ở Việt Nam, tỷ lệ thu nhập nữ/nam đã giảm từ 87% năm 2004 xuống 80% năm 2012. Nghĩa là khoảng cách giới trong thu nhập ngày càng lớn lên theo thời gian. Phần không giải thích được của khoảng cách giới trong thu nhập vẫn còn khá lớn. Năm 2012, chỉ khoảng trên 20% tổng khoảng cách thu nhập có thể lý giải bởi các yếu tố có thể quan sát được. Hầu hết khoảng cách giới trong trả lương có thể giải thích bằng các đặc điểm quan sát được là do sự khác biệt về giới trong phân bổ nghề và ngành, tiếp đó là do sự khác biệt về giới liên quan tới thời gian làm việc của lao động làm công ăn lương, và điều này khẳng định giả thuyết ban đầu trong nghiên cứu này. Khoảng cách giới trong thu nhập được cho là do các hình thức phân biệt đối xử trên cơ sở giới bao gồm: một số hình thức phân biệt đối xử liên quan đến nghề nghiệp và ngành mà phụ nữ thường bị ảnh hưởng, trong khi các hình thức phân biệt đối xử khác diễn ra qua các cơ chế khó đo đếm được hơn mặc dù vẫn tồn tại dai dẳng.

Các phát hiện từ một nghiên cứu của ILO Việt Nam về phân biệt đối xử trên cơ sở giới trong tuyển dụng và thăng tiến khẳng định những nhận định này (ILO Việt Nam, 2015). Cụ thể là, rà soát của ILO cho thấy, 83% các quảng cáo tuyển dụng cho vị trí quản lý có đề cập đến việc ưu tiên nam ứng viên. Tất cả các vị trí giám đốc đều chỉ dành cho nam giới, và định kiến tương tự cũng thấy ở tất cả các vị trí như là “quản lý” và “giám sát”, tương ứng với 78% và 87% quảng cáo tuyển dụng chỉ nhận nam ứng viên. Các phát hiện cho thấy thực tế này vẫn

diễn ra phổ biến mặc dù luật lao động quy định thông báo tuyển dụng cần tránh đề cập đến giới.

Phương pháp hồi quy cũng được tiến hành đối với lượng mẫu nhỏ hơn, chỉ bao gồm lao động làm công ăn lương. Kết quả nhận được tương tự như phân tích trước, cho thấy khoảng cách giới tăng dần, nhưng phần khoảng cách ở nhóm lao động này có thể giải thích được cao hơn các nhóm khác (trên 35%). Kết quả đầy đủ của phân tích Oaxaca-Blinder được đưa ra ở Bảng A9. Phần lớn các yếu tố không lý giải được trong khoảng cách giới ở cả hai nhóm mẫu trên cần được sự quan tâm của những nhà hoạch định chính sách. Điều này cho thấy Chính phủ cần có các biện pháp hiệu quả và sáng tạo hơn để giải quyết những định kiến giới về nghề nghiệp ‘phù hợp’ cho phụ nữ và trẻ em gái vẫn đang tiếp diễn và lan rộng.

CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT CỦA LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG NỮ

Tình trạng phân chia nghề nghiệp dai dẳng thường là do một số yếu tố, bao gồm sự khác biệt về giới trong giáo dục và đào tạo, phân biệt đối xử, phân bổ công việc không được trả lương không công bằng cũng như những định kiến sâu sắc liên quan tới sự khác biệt giữa hai giới về năng lực làm việc. Để giảm tình trạng phân chia nghề nghiệp, việc đảm bảo sự tiếp cận của phụ nữ đến đào tạo nghề và đào tạo kỹ thuật chất lượng cao trở nên quan trọng hơn là giáo dục chính thống. Như đã nhấn mạnh ở Chương 1, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc giảm khoảng cách giới trong giáo dục, nhưng khi nói đến giáo dục dạy nghề (TVET), năm 2014 chỉ 16% tổng lực lượng lao động nữ và 21% lao động nam có một chứng chỉ kỹ thuật (Phụ lục bảng A4). Điều đáng lo ngại là dữ liệu từ các đợt Điều tra Mức sống hộ gia đình khác nhau cho thấy rằng từ năm 2004, tỷ lệ lao động có chứng chỉ kỹ thuật đã giảm ở nhóm nữ và tăng ở nhóm nam (Rodgers, 2015). Đây là lý do giải thích tại sao Chính phủ Việt Nam và các nhà tài trợ tập

²³ Phương pháp này được sử dụng rộng rãi trong phân tích hồi quy về lương và được coi là phân tích Oaxaca-Blinder. Chi tiết kỹ thuật cụ thể hơn về phân tích này được cung cấp trong báo cáo cơ sở của Rodgers 2015

Bảng 13. Thu nhập trung bình theo vị thế việc làm và địa bàn làm việc, 2012

Tình trạng làm việc	Nữ			Nam		
	Làm công ăn lương	Lao động tự làm nông nghiệp	Lao động tự làm phi nông nghiệp	Làm công ăn lương	Lao động tự làm nông nghiệp	Lao động tự làm phi nông nghiệp
Địa bàn						
Nông thôn	52,9	22,0	45,1	67,8	32,6	49,7
Thành thị	75,4	22,2	59,3	100,0	25,0	54,9

Nguồn: Tính toán từ Bảng 12

Ghi chú: Thu nhập theo% thu nhập của nam giới làm công ăn lương ở khu vực thành thị

Bảng 14. Phát triển nguồn nhân lực: các ngành học chính trong giáo dục đại học, 2008-2013

2008	Nữ (%)	Nam (%)	% nữ
Các chương trình chung	3,7	3,5	50,2
Giáo dục	28,5	20,4	57,2
Nhân văn và nghệ thuật	5,6	2,6	67,6
Khoa học xã hội, kinh doanh, luật	40,8	26,1	59,8
Kỹ sư, sản xuất công nghiệp, xây dựng	10,6	29,2	25,6
Nông nghiệp	5,7	7,2	43,1
Y tế và phúc lợi	3,7	3,4	50,8
Dịch vụ	1,4	7,6	15,1
Tổng	100,0	100,0	48,8

2013	Nữ (%)	Nam (%)	% nữ
Các chương trình chung	2,9	2,3	51,0
Giáo dục	28,0	20,0	55,0
Nhân văn và nghệ thuật	4,2	3,6	50,0
Khoa học xã hội, kinh doanh, luật	35,0	27,5	52,0
Kỹ sư, sản xuất công nghiệp, xây dựng	17,7	29,7	34,0
Nông nghiệp	5,7	5,8	46,0
Y tế và phúc lợi	5,2	4,9	48,0
Dịch vụ	1,4	6,1	17,0
Tổng	100,0	100,0	44,1

Nguồn: Sao chép từ Rodgers, 2015, báo cáo cơ sở, tính toán từ UNESCO, 2015.

Ghi chú: Phân bố nam nữ theo %.

trung vào đào tạo kỹ thuật trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

Một trong các quan ngại khác là sự phân bổ các ngành học thể hiện các khuôn mẫu giới. Do cuộc Điều tra mức sống hộ gia đình năm 2012 không hỏi người được điều tra về ngành học như các đợt Điều tra tương tự trước đó,²⁴ nên báo cáo sử dụng dữ liệu của Việt Nam từ Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO, 2015). Bảng 14 cho thấy trong số các sinh viên học đại học, nam giới có xu hướng học các ngành kỹ sư, sản xuất công nghiệp, xây dựng và dịch vụ trong khi phụ nữ có xu hướng chuyên về các ngành khoa học xã hội, giáo dục, nhân văn và nghệ thuật. Không có gì thay đổi lớn giữa năm 2008 và năm 2013. Sự phân tách về giới trong ngành học có thể nặng nề hơn bởi tình trạng phân biệt đối xử trong thị trường lao động như đã được mô tả trong báo cáo của ILO Việt Nam (tháng 3 năm 2015).

Một đánh giá gần đây về các tác động phân bổ của việc Việt Nam hội nhập sâu hơn vào Cộng đồng Kinh tế ASEAN (có hiệu lực kể từ tháng 1 năm 2016), dự báo khoảng cách giới về lương sẽ rộng hơn trong mười năm sắp tới. Điều này là do thực tế lương của cả nam và nữ sẽ tăng nhưng lương của nam giới sẽ tăng tương đối nhiều hơn (Văn phòng khu vực của Cơ quan Phụ nữ Liên Hợp Quốc Châu Á và Thái Bình Dương và Viện Friedrich Ebert-Stiftung (FES) năm 2015). Cần lưu ý rằng những dự đoán này dựa trên giả định điều kiện làm việc hiện tại và tình hình việc làm tại Việt Nam không thay đổi. Rõ ràng cần phải cải thiện chính sách ở một số lĩnh vực như lao động, giáo dục và các lĩnh vực khác, từ đó giảm khoảng cách này không tiếp tục mở rộng.

2.3. MẪU HÌNH BẤT BÌNH ĐẲNG TRONG CÔNG VIỆC CHĂM SÓC VÀ CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Ở tất cả các nơi trên thế giới, trách nhiệm chuẩn bị đồ ăn, nội trợ, lấy nước sạch, thu lượm nhiên liệu và chăm sóc mọi người, phần lớn đều do phụ nữ đảm nhận. Điều này đã được nói đến trong một số tài liệu như trong một nghiên cứu so sánh ở sáu quốc gia tại Châu Phi, Mỹ Latinh và Châu Á (UNRISD, 2009). Ví dụ, nghiên cứu đã chỉ ra rằng ở Hàn Quốc phụ nữ sử dụng trung bình hơn bốn giờ (263 phút) mỗi ngày để làm việc nhà và chăm sóc trẻ trong khi nam giới chỉ có 47 phút cho cả hai việc, tức là ít hơn một phần năm số thời gian của phụ nữ. Một điểm quan trọng cần lưu ý là những cách tính trung bình này lại che lấp sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới ở các hộ gia đình có hoàn cảnh sống và thu nhập khác nhau: thời gian chăm sóc tăng khi con nhỏ hay các thành viên gia đình bị bệnh cần phải được chăm sóc, và công việc nặng nề hơn nếu hộ gia đình không có nước máy tại nhà hay không có các thiết bị và đồ dùng tiết kiệm sức lao động. Phân bố không bình đẳng công việc chăm sóc và nội trợ không được trả lương, đặc biệt là những công việc có tính chất cực nhọc và vất vả, có nguyên nhân từ cả hai khía cạnh: nghèo về thu nhập và giới, do vậy việc nâng cao nhận thức về vấn đề này cần được coi là trọng tâm của quá trình hoạch định các chính sách công bằng.

2.3.1. LỜI NÓI ĐẦU: KHÁI NIỆM VÀ ĐIỂN HÌNH TỐT TRONG ĐO LƯỜNG

Trong các đối thoại của các nhà hoạch định chính sách, nhà hoạt động và nhà nghiên cứu, đôi khi vẫn có sự nhầm lẫn về định nghĩa “việc không được trả lương” và cách đo lường loại công việc này. Cả nam giới và nữ giới (nhưng nữ nhiều hơn nam) tham gia vào tất cả mọi loại hình của công việc không được

24 Điều tra mức sống hộ gia đình 2006 là điều tra cuối cùng có hỏi người được điều tra về ngành học ở cấp đại học.

trả lương, và sẽ thực sự hữu ích khi có thể phân biệt các loại hình khác nhau này, vì mục đích phân tích và chính sách.

ĐỊNH NGHĨA CÔNG VIỆC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG.

Khái niệm “Công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương” được sử dụng trong nghiên cứu này đề cập chủ yếu đến các công việc không được trả lương nằm ngoài phạm vi sản xuất của Hệ thống tài khoản quốc gia Liên Hợp Quốc (SNA), và do đó không được tính vào GDP. Những công việc này bao gồm việc chuẩn bị và phục vụ đồ ăn, dọn dẹp nhà cửa, giặt quần áo, chăm sóc con cái, chăm sóc các thành viên gia đình bị ốm và người cao tuổi. Các hoạt động này có thể được phân biệt rõ hơn là các hoạt động chủ yếu liên quan đến việc nuôi dưỡng, tập trung chủ yếu ở những việc như chăm sóc cho gia đình, bạn bè và các hoạt động khác mà chủ yếu là những việc làm cực nhọc, vất vả.²⁵ Xét về mặt chính sách, để hỗ trợ cho các hoạt động liên quan đến chăm sóc và tạo dựng sự chia sẻ công bằng hơn đối với trách nhiệm chăm sóc đòi hỏi cần có sự can thiệp như: đầu tư ngân sách công cho các dịch vụ chăm sóc trẻ, ngày nghỉ phù hợp cho cha mẹ khi sinh con, thúc đẩy dịch vụ nhà trẻ, phòng khám sức khỏe, tăng cường các dịch vụ cộng đồng cho người già và nhiều hình thức bảo trợ xã hội khác (nói cách khác là tập trung vào việc ‘tái phân công’ các công việc này từ các hộ gia đình sang các nhà cung cấp dịch vụ ở cả khu vực công và tư nhân). Mặt khác, để giải quyết vấn đề cực nhọc của công việc không được trả lương, chủ yếu cần kêu gọi đầu tư công có mục tiêu rõ ràng vào cơ sở hạ tầng và đầu tư vào công nghệ tiết kiệm sức lao động với giá cả phải chăng (nói cách khác là tập trung vào việc ‘giảm bớt’).²⁶ Nói cách khác, như đã nêu trong Chương 1, hệ thống bình đẳng giới trong cung cấp hoạt động chăm sóc sẽ là một mô hình trong đó cả gánh nặng thời gian và tài chính của việc duy trì và đầu tư vào phát triển nguồn lực con người sẽ được san đều

cho nhiều thiết chế khác nhau, và không chỉ rơi vào người phụ nữ trong hộ gia đình.

Một loại hình khác của công việc không được trả lương bao gồm cả việc hỗ trợ mà phụ nữ (thường là phụ nữ đảm nhận nhiều hơn nam giới) tham gia tại trang trại của gia đình hoặc trong các cơ sở kinh doanh nhỏ mà không nhận thù lao trực tiếp cho những việc họ đã đóng góp. Loại hình công việc này được phân loại là “công việc gia đình không được trả lương hay là công việc gia đình đóng góp”, và đã được đưa vào phạm vi sản xuất của hệ thống tài khoản quốc gia Liên Hợp Quốc (SNA). Khía cạnh này của công việc không được trả lương thường xuyên được đo lường, mặc dù không được tính vào trong GDP quốc gia và trong thống kê về việc làm. Thống kê phân tách giới về lao động gia đình không được trả lương đã được phân tích trong phần 2.2. Phần này chỉ xem xét công việc chăm sóc và nội trợ không được trả lương.

ĐIỂM HÌNH TỐT VỀ CÁCH ĐO LƯỜNG. Nghiên cứu của Budlender (UNRISD, 2010) thực hiện được dựa trên các khảo sát về việc sử dụng thời gian với quy mô lớn do các quốc gia đang phát triển thực hiện ngày càng nhiều. Khảo sát về sử dụng thời gian ghi chép lại việc phụ nữ, nam giới, trẻ em gái và trẻ em trai sử dụng thời gian trong một ngày hoặc trong một tuần như thế nào, cho phép tính thời gian của tất cả các loại hình công việc, đặc biệt là việc chăm sóc và nội trợ không được trả lương, những công việc này thường không được tính đến trong cuộc điều tra khác. Do đó, thế mạnh của khảo sát sử dụng thời gian (TUS) là cung cấp bằng chứng cho sự phân chia lao động theo giới trong các hộ gia đình và sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các công việc được trả lương và không được trả lương của nữ và nam.

Khảo sát sử dụng thời gian (TUS) thông thường tính các công việc chăm sóc và việc gia đình không được trả lương ở mức tương đối chi tiết, ví dụ như

phân biệt việc chuẩn bị thức ăn với việc đi mua sắm thực phẩm, hay việc chăm sóc trẻ một cách cơ học với việc đọc sách hay chơi với trẻ. Khảo sát sử dụng thời gian (TUS) cũng ghi lại một loạt các đặc điểm kinh tế xã hội của người tham gia khảo sát- như họ đang sinh sống hay không đang sinh sống ở vùng sâu vùng xa, loại nhà ở, mức độ và các nguồn thu nhập. Mức độ chi tiết này là cần thiết để kết nối các phát hiện của Khảo sát sử dụng thời gian (TUS) với các mặt cụ thể của hoạt động chính sách. Tổng số giờ ước tính dành cho việc nội trợ có thể được sử dụng với mục đích tuyên truyền chung về tầm quan trọng của vấn đề và ý nghĩa về giới. Tuy nhiên, đây chỉ là một tài liệu toàn diện về các cấu phần cụ thể của công việc chăm sóc và việc gia đình không được trả lương, và sự khác biệt giữa các nhóm kinh tế-xã hội, có thể giúp thông tin cho việc xây dựng các chính sách theo ngành của quốc gia và cải thiện mục tiêu của các can thiệp cụ thể như đầu tư cơ sở hạ tầng.

Đảm bảo độ chính xác trong việc báo cáo thời gian sử dụng trong các môi trường vật chất và văn hóa khác nhau là rất quan trọng, tuy nhiên điều này không dễ dàng đạt được. Các tài liệu chỉ ra “cách tiếp cận nhật ký” là phương pháp đưa ra kết quả ít sai lệch nhất (Esquivel et al, 2008). Cách tiếp cận này yêu cầu mỗi thành viên gia đình ghi chép lại thời gian của tất cả các hoạt động họ làm trong ngày trong một khoảng thời gian nhất định ít nhất là vài ngày trong một giai đoạn nghiên cứu (thường là một tuần), và lý tưởng là được thực hiện nhiều hơn một lần trong một năm theo các mùa khác nhau. Nhật ký này có thể do mỗi cá nhân tự ghi chép hoặc được thực hiện qua phỏng vấn, và phải luôn luôn dựa trên cơ sở danh mục chi tiết các hoạt động.

2.3.2. CÔNG VIỆC CHĂM SÓC VÀ CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG TẠI VIỆT NAM

THÔNG điệp CHÍNH

- Một điều dễ nhận thấy là tại Việt Nam, phụ nữ đảm nhận công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương nhiều hơn nam giới, và việc này bắt đầu từ khi còn rất nhỏ.
- Dữ liệu về sử dụng thời gian còn ít. Những dữ liệu có sẵn không chính xác và cũng không được thu thập thường xuyên do đó không giúp được nhiều cho việc phân tích chính sách có nhận thức về giới. Vì vậy dữ liệu về sử dụng thời gian phải là một lĩnh vực cần được ưu tiên trong hệ thống thu thập dữ liệu trong tương lai.
- Dữ liệu về các hộ gia đình có tiếp cận với các hệ thống cơ sở hạ tầng và dịch vụ chăm sóc cơ bản đã cung cấp những hiểu biết hữu ích về sự phân bố không đồng đều của công việc không được trả lương ở cả khía cạnh giàu nghèo và địa bàn dân cư sinh sống.
- Tiếp cận với nước sạch và cơ sở hạ tầng vệ sinh, đặc biệt là nước máy an toàn tại nhà, thực sự còn hạn chế đối với các hộ gia đình nghèo và khu vực nông thôn.
- Lấy nước sinh hoạt (và xử lý nước) vẫn là công việc vất vả chiếm nhiều thời gian đối với các hộ gia đình khó khăn, đặc biệt đối với các hộ gia đình dân tộc thiểu số.
- Chưa có nhiều tiến triển trong việc giải quyết những bất bình đẳng trong vài năm qua.
- Tiếp cận với các dịch vụ giáo dục mầm non còn nhiều hạn chế đối với các hộ gia đình đặc biệt khó khăn và ở khu vực nông thôn.
- Ở các hộ gia đình giàu và cha và mẹ đều có trình độ học vấn cao, người cha thường tham gia nhiều hơn vào chăm lo việc học tập của con cái.
- Dân số già đi nhanh chóng làm gia tăng gánh nặng cho việc chăm sóc và việc gia đình không được trả lương với những hệ quả quan trọng về giới.

Việt Nam chưa tiến hành khảo sát về sử dụng thời gian (TUS) mang tầm quốc gia. Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam có câu hỏi về thời gian dành cho “công việc gia đình” nhưng gộp chung các công việc nội trợ không được trả lương với nhau (không

25 Mặc dù việc lấy nước sạch và thu lượm nhiên liệu đã chính thức được đưa vào phạm vi hệ thống tài khoản quốc gia (SNA) từ năm 1993, nhưng hiếm khi gặp trên thực tế. Vì vậy, có thể coi đó như là một phần của công việc gia đình không được trả lương (nhàm chán và vất vả).

26 Elson 2008

có sự phân biệt giữa các đầu mục công việc nhỏ khác) và không bao gồm dịch vụ chăm sóc người khác.²⁷ Thậm chí rắc rối hơn chính là việc người trả lời được yêu cầu nhớ lại ‘bao nhiêu giờ mỗi ngày họ dành cho công việc gia đình trung bình trong 12 tháng trước đó’, chứ không sử dụng nhật ký hay bất kỳ phương pháp nào khác để giảm rủi ro sai sót khi báo cáo về một khoảng thời gian dài như vậy. Nói cách khác, phương pháp thu thập thông tin về công việc gia đình không được trả lương này gộp chung quá nhiều hoạt động và thiếu chính xác do lựa chọn phương pháp hồi tưởng. Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2008 là lần khảo sát cuối cùng có các câu hỏi về công việc gia đình, và các câu hỏi đó đã bị loại ra khỏi bảng hỏi trong Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam năm 2010 và 2012. Với những hạn chế như vậy, phương pháp tiếp cận của nghiên cứu này là tóm tắt một cách ngắn gọn những phát hiện từ Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2008, tập trung chú ý đến những mẫu hình phổ quát và thận trọng trong việc diễn giải những kết quả có thể. Thay vào đó, các số liệu và nguồn thông tin khác được sử dụng. Cụ thể hơn, bằng chứng về các hình thức cơ sở hạ tầng và cung cấp dịch vụ chăm sóc hộ gia đình lấy từ Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2012 và Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014 đã được xem xét kỹ hơn. Những số liệu thống kê này không cụ thể về việc sử dụng thời gian nhưng có thể gián tiếp cung cấp một số thông tin hữu ích về sự phân bố không công bằng công việc không được trả lương giữa các nhóm thu nhập, địa bàn và dân tộc.

Một cuộc khảo sát mang tính đại diện quốc gia về sử dụng thời gian chi tiết cho các hoạt động tại Việt Nam là rất cần thiết.²⁸ Khảo sát sử dụng thời gian mang lại lợi ích rõ rệt cho các nhà hoạch định tài

chính quốc gia cần thúc đẩy phát triển bình đẳng giới. Các dữ liệu phân tách mà các cuộc điều tra về sử dụng thời gian cung cấp có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ các khung giám sát cho Các mục tiêu phát triển bền vững, đặc biệt, nhưng không chỉ giành riêng cho Mục tiêu 5 về xóa bỏ bất bình đẳng giới, trong đó có một chỉ tiêu về công việc chăm sóc và nội trợ không được trả lương.²⁹ Điều này sẽ được bàn đến nhiều hơn trong các khuyến nghị cuối cùng về cải thiện số liệu thống kê giới tại Việt Nam trong phần 2.5.

THỜI GIAN DÀNH CHO CÔNG VIỆC GIA ĐÌNH KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG: NHỮNG PHÁT HIỆN TỪ ĐIỀU TRA MỨC SỐNG HỘ GIA ĐÌNH VIỆT NAM 2008 VÀ CÁC CUỘC ĐIỀU TRA QUY MÔ NHỎ

Tương tự với các kết quả nghiên cứu ở các nước khác, công việc gia đình ở Việt Nam vẫn là trách nhiệm chủ yếu của phụ nữ. Theo số liệu Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam, trong năm 2008 trung bình khoảng 79% phụ nữ và 56% nam giới làm việc nội trợ. Trong số những người được hỏi về làm việc nhà, phụ nữ trả lời đã sử dụng khoảng 132 phút mỗi ngày để làm việc nhà trong khi nam giới là 90 phút.³⁰ Ở cả khu vực đô thị và nông thôn, phụ nữ làm nhiều việc nhà hơn so với nam giới thể hiện rõ rệt nhất khi phụ nữ trong thời gian sinh đẻ và nuôi con (trong khung tuổi 25-34 và 35-44). Sự khác biệt giới trong việc đảm nhận công việc gia đình dường như bắt đầu từ rất sớm, trong giai đoạn tuổi 11-14, hơn một nửa số trẻ em gái đã tham gia vào việc nội trợ trong gia đình, trong khi hai phần ba số trẻ em trai không phải làm bất cứ việc nội trợ nào (Rodgers, 2015).

27 Cụ thể hơn, theo các đặc điểm kỹ thuật trong bảng câu hỏi, Điều tra Mức sống hộ gia đình 2008 định nghĩa “việc nhà” gồm những việc như: lau dọn, mua sắm, nấu ăn, giặt quần áo, lấy nước và củi, và thực hiện các công việc sửa chữa lật vật trong nhà.

28 ActionAid hiện đang hỗ trợ việc thu thập dữ liệu mới về công việc không được trả lương. Dự án của họ rất có giá trị và thiết kế cẩn thận chỉ thực hiện ở một vài địa điểm.

29 Mục tiêu 5.4 hướng tới “Công nhận và coi trọng dịch vụ chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương thông qua việc cung cấp các dịch vụ công cộng, cơ sở hạ tầng và các chính sách bảo trợ xã hội, đẩy mạnh chia sẻ trách nhiệm trong hộ gia đình và gia đình phù hợp ở mỗi quốc gia.”

30 Cần lưu ý định nghĩa trong ĐTMŞHĐVN loại trừ việc chăm sóc trẻ do đó việc ước tính có thể bị thiếu. Số liệu của Hàn Quốc là 263 phút một ngày đối với nữ và 47 phút đối với nam.

Khoảng cách về giới trong số giờ làm việc nhà dường như không thay đổi trong giai đoạn 2004-2008 (Lee 2004, 2006), và cũng không có nhiều thay đổi trong những năm qua kể từ năm 2008. Như Thu và Efrogmson (2008) nhận xét, nhận thức ‘hiện đại’ hơn coi công việc gia đình là trách nhiệm chung giữa vợ và chồng có thể đang nổi lên ở một số khu vực đô thị của Việt Nam. Dù sao đó cũng là quan điểm của nhóm thiểu số trong bối cảnh các chuẩn mực giới truyền thống vẫn còn rất mạnh mẽ và những chuẩn mực đó coi việc chăm sóc và việc gia đình như là “một đặc điểm quan trọng của ‘người vợ lý tưởng’ (Thu và Efrogmson, 2008: 13). Điểm này được các nghiên cứu của Vũ (2015) củng cố thêm, khi phân tích thông tin về các thiết bị gia dụng (được cung cấp trong Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2008) cho thấy gánh nặng của công việc gia đình của phụ nữ vẫn tồn tại ngay cả khi trong các hộ gia đình đã có công nghệ tiết kiệm sức lao động như lò vi sóng, lò nướng và bếp gas. Những thiết bị gia dụng dường như chỉ giúp giảm thời gian làm việc nhà của nam giới chứ không giúp ích trong công việc nội trợ của phụ nữ.

Một kết quả khác của Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2008 là người dân nông thôn trung bình dành ít thời gian làm việc nhà mỗi ngày hơn so với người dân ở thành thị, và số giờ làm việc nhà mỗi ngày của phụ nữ trong các hộ gia đình có thu nhập cao nhiều hơn một chút so với phụ nữ trong hộ gia đình có thu nhập thấp (Rodgers, 2015). Điều này dường như không đúng với trực giác và không phù hợp với bằng chứng từ các nước khác. Thường thì phụ nữ có thu nhập và giáo dục thấp sẽ là những người có xu hướng phải làm nhiều việc gia đình hơn, đặc biệt là các công việc “cực nhọc và vất vả”.³¹

31 Giải thích cho những phát hiện Việt Nam là phụ nữ có điều kiện kinh tế-xã hội tốt hơn (trong nhóm chỉ tiêu cao nhất) có thể thấy việc nhà khác với phụ nữ thuộc hộ gia đình nghèo. Phụ nữ giàu có hơn và có trình độ học vấn cao hơn sẽ sử dụng nhiều thời gian hơn vào các hình thức công việc gia đình mang tính chất “phát triển” và “hoàn thiện” như nấu ăn hay đọc sách cho con, và họ thông tin về việc này trong các phỏng vấn khảo sát. Phụ nữ trong các hộ gia đình nghèo hơn thậm chí có thể không nhận biết được rằng những gì họ làm là công việc (gia đình) và có thể họ không chắc chắn có đủ khả năng và thời gian để làm những việc nhà “thứ vị”. Tuy nhiên điều này vẫn chỉ là dự đoán, đặc biệt là khi chất lượng dữ liệu khá thấp.

32 Khảo sát này được thực hiện tại một vùng nông thôn và một vùng thành thị trên địa bàn Hà Tây (gần Hà Nội, Hà Tây nay thuộc Hà Nội) vào năm 2007. Khảo sát được tiến hành trên 300 hộ gia đình và không chỉ gồm bảng câu hỏi về sử dụng thời gian mà còn có phân tích định tính về quan niệm của nữ và nam giới công việc gia đình.

33 Giải thích cho khuôn mẫu này ở một số khu vực đô thị có số lượng cả nam lẫn nữ làm công việc công chức cao hơn và khi lịch làm việc của họ cố định và đều đặn đối với cả chồng và vợ, thì các cặp vợ chồng có xu hướng chia sẻ công việc gia đình.

Một cuộc khảo sát quy mô nhỏ thực hiện ở Hà Tây (nay thuộc Hà Nội) cùng thời gian của cuộc Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2008 thực sự đã phân biệt các công việc chăm sóc và công việc nội trợ không được trả lương như chuẩn bị thức ăn, dọn dẹp nhà cửa, giặt quần áo, và sửa chữa đồ đạc trong nhà. Khảo sát này thậm chí còn bao gồm cả việc chăm sóc người khác như là một công việc riêng biệt (được báo cáo trong Nghiên cứu của Thu và Efrogmson, 2008).³² Khảo sát này cho thấy trung bình số thời gian người chồng sử dụng cho công việc gia đình chỉ bằng một phần ba thời gian của người vợ. Chăm sóc các thành viên gia đình là công việc chiếm nhiều thời gian nhất của cả người vợ và người chồng (khoảng hai giờ mỗi ngày đối với phụ nữ và một giờ đối với nam giới). Khoảng cách lớn nhất giữa vợ và chồng là trong các hoạt động liên quan đến việc chuẩn bị thực phẩm và dinh dưỡng (nam giới dành thời gian chỉ bằng 1/9 thời gian mà phụ nữ dành cho những công việc này). Và nam giới ở thành thị rõ ràng có xu hướng dành nhiều thời gian cho việc nhà hơn là nam giới ở các vùng nông thôn.³³ Cuối cùng, những người phụ nữ có ít nhất một con trai dưới 6 tuổi có gánh nặng việc nhà nặng nhất (hơn sáu giờ một ngày). Những phát hiện này cung cấp những nhận biết hữu ích nhưng vì quy mô và thiết kế của các mẫu khảo sát nhỏ nên không khái quát được.

CƠ SỞ HẠ TẦNG HỘ GIA ĐÌNH

Cơ sở hạ tầng cơ bản như điện, nước và vệ sinh môi trường là yếu tố quan trọng góp phần cho cuộc sống hạnh phúc của hộ gia đình. Khi việc tiếp cận với cơ sở hạ tầng bị hạn chế cộng với thu nhập thấp, có nghĩa thành viên nào trong gia đình chịu trách nhiệm nội trợ sẽ cần nhiều thời gian hơn

cho công việc không được trả lương. Công việc gia đình không được trả lương có thể là cách duy nhất để đảm bảo cả gia đình có sức khỏe và duy trì các chức năng khác. Số liệu về tiếp cận các dịch vụ cơ sở hạ tầng cơ bản khác nhau theo thu nhập, địa bàn và dân tộc vì thế có thể cung cấp những thông tin hữu ích về hộ gia đình nào có thể chịu ảnh hưởng nặng nề nhất bởi công việc không được trả lương nhàm chán và vất vả. Mặc dù những dữ liệu này không cho biết bất cứ điều gì về việc gánh nặng này được chia sẻ giữa các thành viên gia đình trong gia đình như thế nào, có thể giả định rằng công việc này phần lớn do phụ nữ và trẻ em gái chịu trách nhiệm. Và nghịch lý là họ chính là những người cần được chăm sóc nhiều nhất do họ thường phải nhận chế độ dinh dưỡng nghèo nàn hơn nam

giới và họ cũng dễ tổn thương trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ.

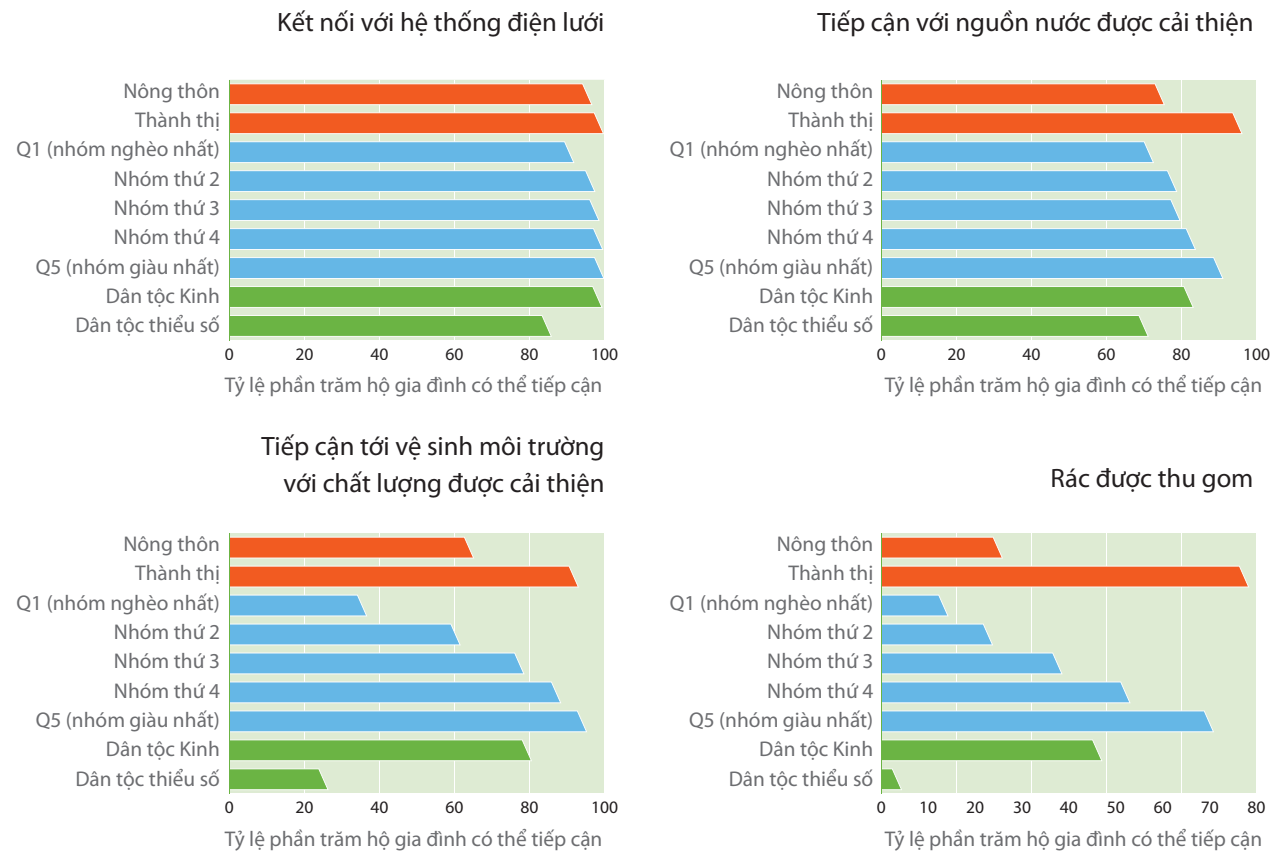
Ngoại trừ việc kết nối với lưới điện quốc gia, các nhóm thiệt thòi ở Việt Nam rõ ràng ít được tiếp cận với các dịch vụ cơ sở hạ tầng và điều kiện vệ sinh cơ bản. Vấn đề này được thể hiện trong hình 4.³⁴ Có một sự khác biệt cơ bản về mức độ tiếp cận với dịch vụ vệ sinh tốt giữa các nhóm vị thế kinh tế-xã hội. Trong khi khoảng 95% hộ gia đình trong nhóm chi tiêu hàng đầu hưởng lợi từ các dịch vụ vệ sinh phù hợp, điều này chỉ đúng với 37% hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất. Tỷ lệ hộ gia đình hưởng lợi từ dịch vụ vệ sinh tốt trong nhóm dân tộc thiểu số thậm chí còn thấp hơn, chỉ có 26%. Họ thường chịu thiệt thòi kép vì sống ở vùng sâu vùng xa và hạn

chế hơn về cơ hội thu nhập so với các nhóm khác.³⁵ Tương tự như vậy, dịch vụ thu gom rác thải thường phổ biến hơn ở các hộ giàu hơn là hộ nghèo, và tại các khu vực thành thị hơn ở nông thôn.

Tiếp cận với nguồn nước đã trở nên phổ biến hơn, nhưng một sự khác biệt tương tự tùy theo vị thế nhóm kinh tế-xã hội có thể thấy rõ, trong đó dễ dàng nhận thấy rằng năm 2014 tất cả các hộ trong nhóm thu nhập hàng đầu đều tiếp cận với nguồn nước sạch nhưng chỉ có 74% trong nhóm hộ nghèo nhất có thể tiếp cận (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014, Bảng WS 1). Việc cung cấp nước sạch theo định nghĩa của Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc (UNICEF) và Tổ chức Y tế Thế giới (WHO) (UNICEF và WHO, 2012) bao gồm một loạt các nguồn nước như giếng đào hoặc suối được bảo vệ, giếng khoan công cộng và thu

gom nước mưa. Nhiều trong số những nguồn nước trên đây vẫn cần thời gian để lấy và xử lý trước khi sử dụng cho mục đích sinh hoạt. Vì lý do này, nếu muốn giảm gánh nặng thời gian, thì cần đầu tư để cung cấp nước máy tại nhà cho mỗi hộ gia đình. Như thể hiện trong Hình 5, sự khác biệt theo nơi cư trú và thu nhập một lần nữa được chú ý đến: chỉ có 11% hộ gia đình ở khu vực nông thôn đã có đường ống dẫn nước vào đến tận nhà hoặc sân so với khoảng 59% hộ gia đình ở khu vực thành thị; và trong khi 68% hộ gia đình trong nhóm giàu nhất có nước máy tại nhà thì chỉ có 6% hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất được hưởng dịch vụ này. Theo số liệu của Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam, cải thiện tình hình cung cấp nước máy dường như khá khiêm tốn trong năm 2011, và đáng chú ý là việc cải thiện tình hình này ở khu vực thành thị tốt hơn ở khu vực nông thôn

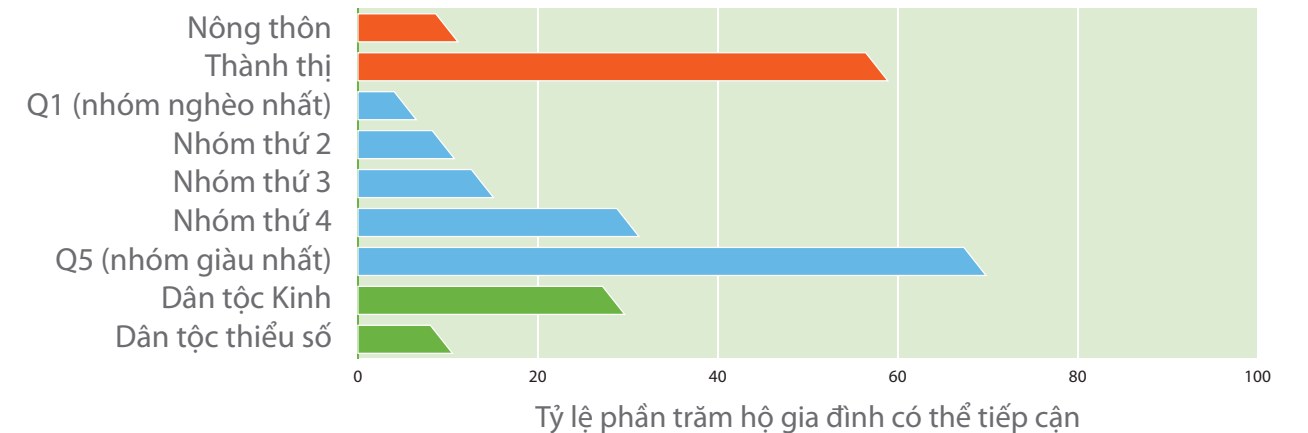
Hình 4. Hộ gia đình tiếp cận với cơ sở hạ tầng cơ bản theo nơi cư trú, nhóm chi tiêu và dân tộc, năm 2012



Nguồn: Tính toán của Rodgers - 2015, từ nguồn số liệu của Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam 2012 (Rodgers, 2015)

34 Các dữ liệu để tính toán các con số này nằm tại Phụ lục: Bảng A8

Hình 5. Hộ gia đình sử dụng nước máy theo nơi cư trú, tình trạng thu nhập³⁶ và dân tộc, 2014



Nguồn: Trích dẫn từ MICS 5, 2014: Bảng WS.1

35 Dữ liệu của Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014 chỉ mới công bố tại thời điểm viết báo cáo này phần lớn xác nhận các xu hướng này (Tổng cục Thống kê năm 2015b, Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014: Bảng WS.7). Nhìn chung có sự khác biệt nhỏ giữa những phát hiện của Điều tra Mức sống hộ gia đình và Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam về mức độ hộ gia đình tiếp cận cơ sở hạ tầng nước sạch và vệ sinh nhưng điều đó chủ yếu là do sự khác biệt trong định nghĩa và kỹ thuật lấy mẫu. Tuy nhiên khi so sánh dữ liệu của MICS vào năm 2011 và 2014, dường như tỷ lệ các hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất tiếp cận cơ sở hạ tầng vệ sinh tốt đã giảm từ 42% trong năm 2011 xuống 32% trong năm 2014, điều này rất đáng lo ngại nếu các nghiên cứu khác cũng xác nhận kết quả này.

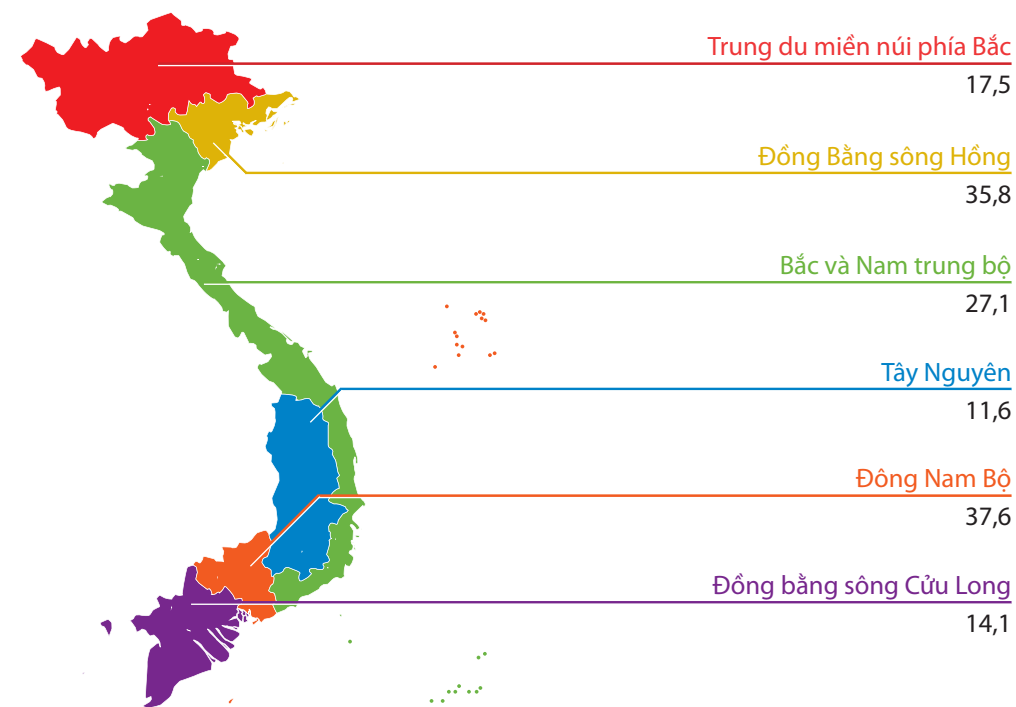
36 Số liệu từ Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam được nhóm gộp theo ngũ vị phân thu nhập, trong khi số liệu từ Điều tra Mức sống hộ gia đình được nhóm theo ngũ vị phân chi tiêu. Hai cách nhóm gộp này có quan hệ tương quan với nhau nhưng không đồng nhất. Như tên gọi đã xác định, ngũ vị phân chi tiêu được tính toán dựa trên các thông tin chỉ liên quan đến chi tiêu của hộ gia đình; trong khi đó, ngũ vị phân về thu nhập hay mức sống được tính toán trên cơ sở dựa vào một loạt các yếu tố như các trang thiết bị của hộ gia đình, sở hữu đồ dùng lâu bền, và sở hữu đất đai. Trong phần này chúng tôi thiên về sử dụng số liệu Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam khi có thể.

(10% và 53% tương ứng của các hộ gia đình nông thôn và thành thị có nước máy trong năm 2011: Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014 Bảng WS.1 với MICS 2011 Bảng WS.1). Điều này cho thấy từ góc độ bình đẳng giới, đầu tư công vào cơ sở hạ tầng nước sạch cho đến nay đã không hiệu quả trong việc nhắm mục tiêu vào những khu vực đang cần được ưu tiên về sử dụng và tiếp cận nguồn nước với chi phí phù hợp. Có vẻ như bất kể đó là nguồn nước nào, phần lớn các hộ gia đình Việt Nam vẫn cần phải làm sạch nước trước khi sử dụng. Đun sôi nước là phương pháp được sử dụng rộng rãi nhất (việc này được thực hiện tại 81% hộ gia đình), tiếp đến là sử dụng bộ lọc nước (18% hộ gia đình). Sử dụng bộ lọc nước có lẽ là phương pháp ít tốn thời gian nhưng chi phí cao hơn là đun sôi nước và liên quan chặt chẽ đến việc có nước máy tại nhà- thường xuyên được sử dụng ở các hộ gia đình có thu nhập cao. 36% hộ gia đình trong nhóm giàu nhất so với 3% trong nhóm nghèo nhất sử dụng phương pháp này.

(Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014: Bảng WS.2)

Tóm lại, những dữ liệu này cho thấy rằng, mặc dù việc thu thập nước (và xử lý nước) tại Việt Nam có thể không mất nhiều thời gian như ở các nước thu nhập thấp khác, nhưng đây vẫn là một công việc vất vả đối với các hộ gia đình khó khăn. Theo dữ liệu của MICS 2014, đi lấy nước là công việc hàng ngày và mất nhiều thời gian, ở 20% hộ gia đình dân tộc thiểu số công việc này có thể mất hơn 30 phút cho mỗi một chuyến đi. Ở mức trung bình quốc gia có dưới 4% hộ gia đình chịu gánh nặng tương tự (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014, Bảng WS.3). Cũng như ở nhiều nơi khác trên thế giới, việc đi lấy nước tại Việt Nam là nhiệm vụ của phụ nữ: chiếm tới 65%, và trẻ em gái chiếm 2% (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam (2014, Bảng WS.4). Tỷ lệ ở dân tộc thiểu số một lần nữa lại cao hơn so với mức trung bình quốc gia: người đi lấy nước là phụ nữ

Hình 6. Khác biệt theo vùng: Tỷ lệ hộ gia đình có nước máy năm 2014 (%)



Nguồn: Trích dẫn từ Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam, 2014: Bảng WS.1

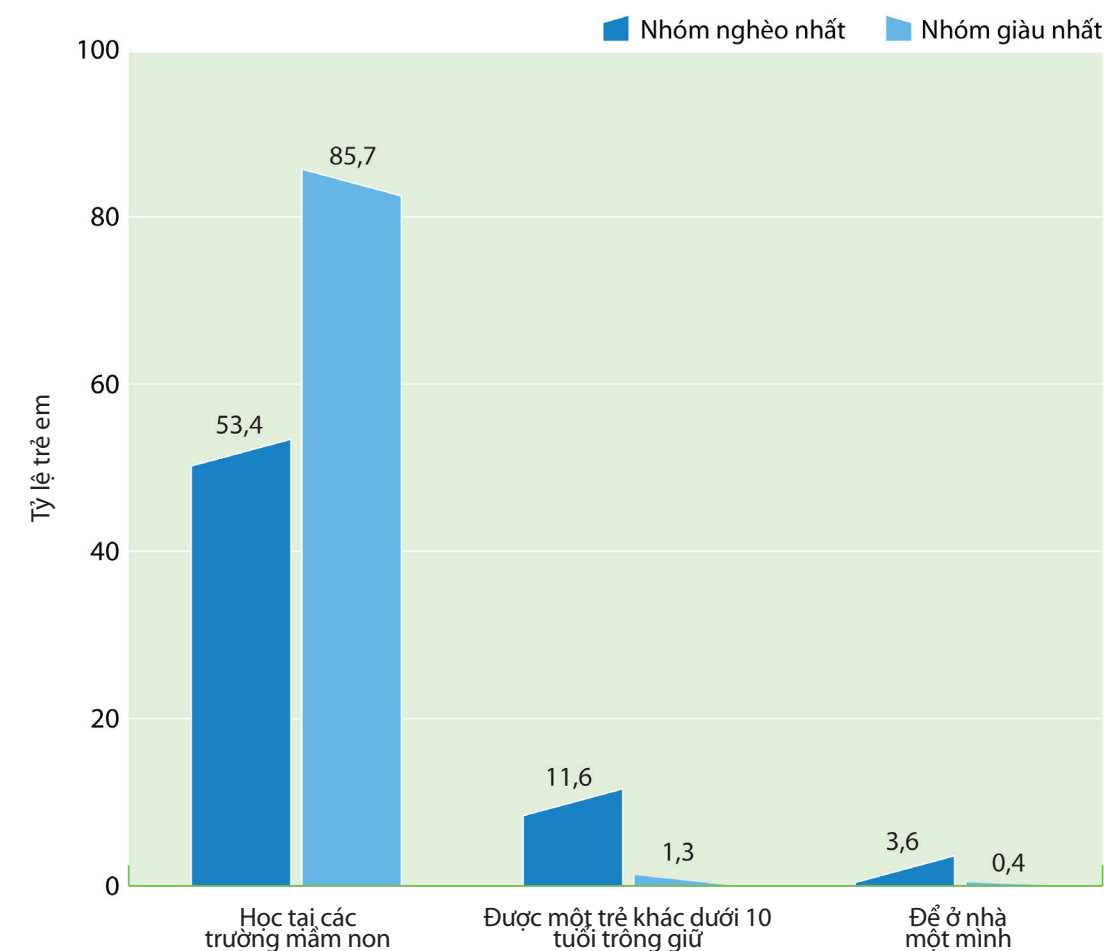
Ghi chú: Biên giới và địa danh trong bản đồ này không phản ánh sự thông qua hay công nhận chính thức của Liên Hợp Quốc.

chiếm 74%, và là trẻ em gái chiếm 5%. Không thấy sự thay đổi về các mẫu hình này so với năm 2011.

Một điều rất quan trọng là tiếp cận với dịch vụ cơ sở hạ tầng cơ bản này khác nhau theo khu vực địa lý. Các khu vực kém phát triển kinh tế, đặc biệt là vùng Trung du miền núi phía Bắc và khu vực Tây Nguyên, có ít hộ gia đình được tiếp cận với các dịch vụ nước sạch và vệ sinh hơn. Hình 6 chỉ ra rằng, ví dụ, chỉ có 12% hộ gia đình có nước máy vào tận nhà hoặc sân ở Tây Nguyên so với 38% ở Đông Nam Bộ và 36% ở khu vực Đồng bằng sông Hồng.

Dữ liệu về các thiết bị tiết kiệm sức lao động trong hộ gia đình cũng có thể cho biết mức độ gánh nặng công việc gia đình không được trả lương. Theo dữ liệu Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam, khoảng 45% hộ gia đình sở hữu bếp ga, 31% có tủ lạnh và chỉ có 12% có máy giặt. Điều này cho thấy trên thực tế, một tỷ lệ đáng kể các hộ gia đình, đặc biệt là trong nhóm hộ gia đình nghèo nhất, vẫn duy trì cuộc sống mà không có các thiết bị gia dụng và do đó có thể sẽ phải sử dụng nhiều thời gian hơn cho những việc không được trả lương.³⁷

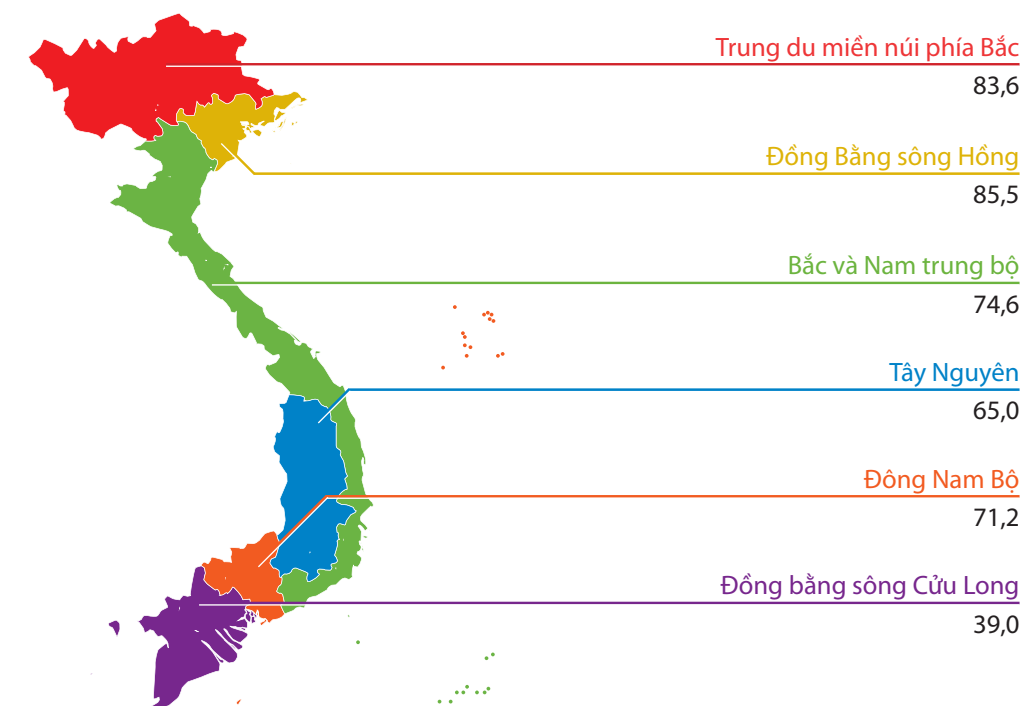
Hình 7. Thu xếp việc trông trẻ dưới 5 tuổi theo nhóm ngũ vị phân thu nhập của hộ gia đình, 2014



Nguồn: Thông tin được tổng hợp từ Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014: Bảng CD: CD1, CD4

37 Tiếp cận các dữ liệu này hiện chỉ có trong Điều tra Mức sống hộ gia đình 2008 nhưng sẽ sớm có nhiều thông tin cập nhật trong Điều tra mức sống hộ gia đình 2014.

Hình 8. Sự khác biệt vùng miền: Tỷ lệ trẻ em học mầm non, năm 2014



Nguồn: Tổng hợp từ Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014, Bảng CD.1

Ghi chú: Biên giới và địa danh sử dụng trong bản đồ này không phản ánh sự công nhận hay chấp thuận chính thức của Liên Hợp Quốc.

SẮP XẾP VIỆC TRÔNG TRẺ

Chăm sóc trẻ có thể là công việc mất nhiều thời gian, đặc biệt khi trẻ chưa đi học (dưới 5 hoặc 6 tuổi tùy thuộc từng quốc gia), và thường là trách nhiệm chính của người mẹ. Sự xuất hiện của một đứa trẻ dưới năm tuổi trên thực tế ở nhiều nước là một trong những yếu tố dự báo quan trọng nhất về gánh nặng của công việc chăm sóc và nội trợ gia đình (Budlender, 2009), và là một trong những nguyên nhân chính được phụ nữ nêu ra (chứ không phải nam giới) về công việc không được trả lương (Eurostat, năm 2014 được trích dẫn trong UN Women, 2015). Cung cấp dịch vụ trông trẻ công có chi phí phải chăng chắc chắn là một chính sách thực sự cần thiết để giảm bớt gánh nặng này. Dữ liệu từ Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014 đã được nghiên cứu để xem chúng ta có thể biết gì về việc sắp xếp công việc trông trẻ hiện nay tại các loại hình hộ gia đình khác nhau ở Việt Nam.

Phát hiện chính là sự khác biệt trong việc tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ em theo vị thế kinh tế xã hội là rất lớn, cũng giống như việc tiếp cận với dịch vụ cơ sở hạ tầng hộ gia đình. Như thể hiện trong Hình 7, trong năm 2014, tỷ lệ trẻ tham gia giáo dục mầm non đã tăng đáng kể ở các hộ gia đình giàu so với những hộ nghèo (86% trẻ em trong nhóm hộ gia đình giàu có tham gia giáo dục mầm non so với chỉ có 53% trẻ em ở nhóm hộ gia đình nghèo). Thêm vào đó, sự tham gia ở khu vực nông thôn thấp hơn ở các khu vực đô thị (68% trẻ em tại các khu vực nông thôn so với 80% trẻ em ở các khu vực đô thị, Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014: Bảng CD 1). Sự khác biệt giữa nông thôn và thành thị dường như trở nên rõ rệt hơn so với năm 2011 khi có 71% trẻ em nông thôn và 76% trẻ em thành thị học mầm non (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2011: Bảng CD 1). Sự khác biệt vùng miền cũng rất lớn, số trẻ đi học mầm non ở miền Bắc cao hơn so với miền Nam, khu vực đồng bằng

sông Hồng có tỷ lệ trẻ học mầm non cao nhất với 86% và thấp nhất là Đồng bằng sông Cửu Long chỉ có 39%.³⁸ Hình 8 thể hiện những số liệu này. Dường như có sự giảm mạnh so với năm 2011, khi hơn 47% trẻ em đi học mẫu giáo ở đồng bằng sông Cửu Long (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam, 2011).

Đối với các loại hình trông giữ trẻ khác, tính trung bình có một tỷ lệ nhỏ các trẻ được để ở nhà một mình hoặc được một trẻ dưới 10 tuổi khác trông coi (khoảng 8% trẻ trong năm 2014 so với 11% trong năm 2011), nhưng tỷ lệ này cao hơn ở các hộ gia đình nghèo và sinh sống tại khu vực nông thôn. Tuy nhiên, các dữ liệu hiện có không cho phép lập bản đồ đầy đủ về việc bố trí trông coi trẻ, bao gồm những thông tin như trẻ được trông chủ yếu bởi người mẹ, anh chị em ruột, họ hàng, hàng xóm, người giúp việc được trả công, người cha, hay bất kỳ nhà trẻ nào. Thông tin này thực sự hữu ích cho việc nghiên cứu chính sách trong tương lai, ví dụ cho phép phân tích về mối tương quan giữa mức độ có sẵn của dịch vụ/khả năng chi trả cho việc chăm sóc trẻ và loại công việc được trả lương mà các bà mẹ có thể đảm nhận (nếu có).

Một câu hỏi thú vị đã được đưa ra trong MICS là liệu những người cha (hay mẹ) có tham gia chơi với các con của họ trong các hoạt động nhằm thúc đẩy việc học tập của chúng hay không. Điều này tất nhiên không cho biết về thời gian thực tế mà người cha (hoặc mẹ) dành cho con cái của họ, nhưng có thể giúp chúng ta trong việc tìm hiểu sâu hơn về các chuẩn mực giới trong chăm sóc trẻ và liệu điều kiện kinh tế-xã hội của các hộ gia đình có liên quan đến việc chia sẻ bình đẳng hơn giữa hai bố mẹ. Như minh họa trong Hình 9, sự tham gia của người cha vào việc giúp con cái học tập thực sự có mối tương quan chặt chẽ với thu nhập, và nó cũng tương quan với trình độ học vấn của cả cha và mẹ. Hơn 80% trẻ trong nhóm giàu nhất cho biết cha chúng có giúp đỡ chúng trong học tập so với 50% trẻ trong nhóm nghèo nhất (các con số tương ứng trong năm 2011 là 79% và 55%). Ngoài ra còn có sự

khác biệt giữa thành thị và nông thôn: ở khu vực thành thị, 69% trẻ cho biết có cha tham gia việc học tập ở khu vực thành thị so với 59% trẻ ở khu vực nông thôn. Tuy nhiên cũng cần lưu ý rằng với câu hỏi là liệu người cha tham gia vào từ bốn hoạt động học tập trở lên với con cái (chứ không phải câu hỏi 'ít nhất một hoạt động'), thì tỷ lệ trẻ em có cha tham gia các hoạt động học tập giảm đáng kể, từ 62% xuống 15%. Các con số tương ứng về trẻ có mẹ hướng dẫn 'ít nhất một hoạt động học tập' và 'bốn hoạt động học tập trở lên' là 82% và 45%.

Tiếp tục tập trung vào sự giao cắt của các bất bình đẳng kinh tế-xã hội, một điều cũng quan trọng là làm nổi bật sự khác biệt giữa sự tham gia của người mẹ trong các nhóm thu nhập khác nhau: Ở các hộ gia đình giàu có, 74% trẻ em cho biết có mẹ tham gia vào bốn hoạt động học tập trở lên, trong khi con số này là 24% trẻ em trong các hộ gia đình nghèo nhất. Điều này có thể phỏng đoán việc dành thời gian để phát triển cùng với con cái mình có vẻ như hơi 'xa xỉ' mà chỉ các bà mẹ trong gia đình giàu có và những người có học vấn cao hơn mới có thể thực hiện được.

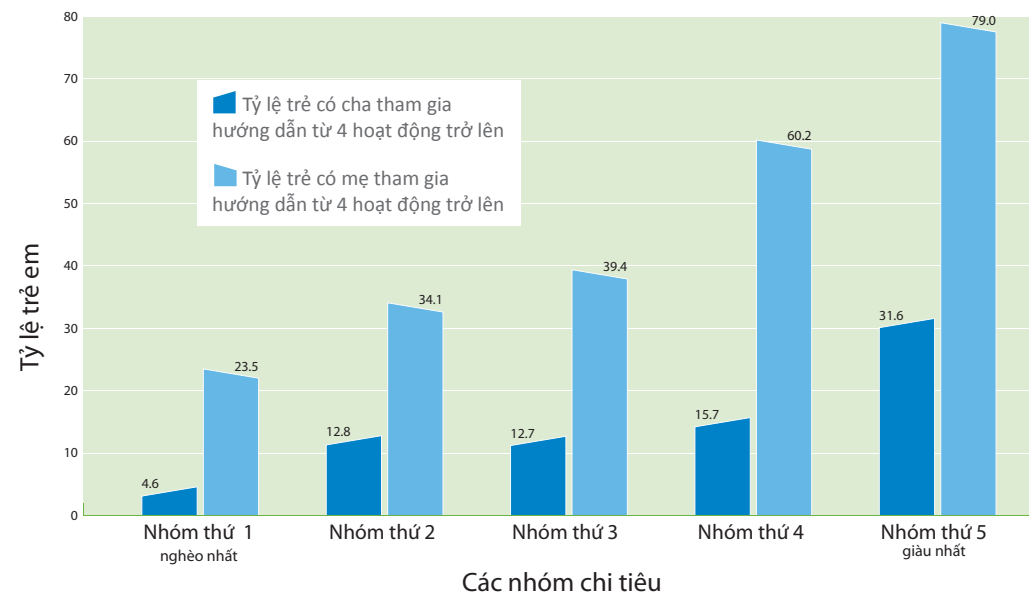
Một việc cũng hữu ích là phân tích chi tiết các hình thức trông trẻ và phong cách nuôi dạy con theo loại hình công việc làm công ăn lương của người mẹ. Trên thực tế, rất nhiều phụ nữ, đặc biệt là trong những hộ gia đình nghèo nhất, thường phải suy nghĩ về ảnh hưởng của con cái đến loại hình công việc được trả lương mà họ có thể làm cũng như chất lượng chăm sóc mà con họ nhận được. Điều quan trọng là làm nổi bật mối liên hệ giữa công việc được trả lương và không được trả lương. Qua đó sẽ chứng minh được rằng dịch vụ chăm sóc trẻ tốt và giá cả hợp lý đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển của trẻ em và sự tiếp cận của người mẹ đến các loại hình công việc đảm bảo hơn.

CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI

Như đã lưu ý trong Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam 2011, dân số Việt Nam đang già hóa nhanh

³⁸ Xin lưu ý đây là một sự suy giảm đáng kể so với năm 2011 khi hơn 47% trẻ em tham gia mầm non ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long (Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2011).

Hình 9. Sự tham gia của người mẹ và người cha trong việc học tập của trẻ phân theo các nhóm ngữ phân vị thu nhập của hộ gia đình, 2014



Nguồn: Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam 2014, Bảng CD2

chóng. Theo dự báo của Tổng cục thống kê (TTKTK, 2015a), người Việt Nam từ 60 tuổi trở lên chiếm 10,2% tổng dân số năm 2014 và được dự báo sẽ tăng lên 23% vào năm 2040. Nhóm người cao tuổi nhất (từ 80 tuổi trở lên) bao gồm số nữ cao gấp đôi số nam, đang tăng nhanh chóng (UNFPA, 2011). Vấn đề chăm sóc người cao tuổi, đã được đưa vào trong Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội 2011-2020, do đó phải được thực hiện như là một chính sách quan trọng cần ưu tiên, và đặc biệt cần chú ý đến khía cạnh giới.

Tương tự như việc chăm sóc trẻ em, chủ yếu phụ nữ thực hiện công việc chăm sóc không được trả công cho người cao tuổi. Trong một số trường hợp, người thực hiện công việc này là những người đã lớn tuổi- ví dụ người con gái khoảng sáu mươi tuổi chăm sóc cha mẹ tám mươi tuổi. Những người cao tuổi ở Việt Nam cũng thường chăm sóc trẻ nhỏ, điều này được kiểm chứng bởi sự tăng lên về mặt số lượng các gia đình 'khuyết thế hệ' trong đó chỉ có ông bà sống với cháu (UNFPA, 2011). Những gia đình 'khuyết thế hệ' có xu hướng nghèo hơn và người già phải đảm nhiệm nhiều việc nhà hơn so với các hộ gia đình khác (Evans và các cộng sự; UNDP, 2008).

Chăm sóc không lương bởi các thành viên trong gia đình thường là hình thức chính (hoặc thậm chí duy nhất) của dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, đặc biệt là ở khu vực nông thôn, vì việc chăm sóc người già có tổ chức và các cơ sở chăm sóc công dành cho người cao tuổi hiện còn hạn chế và chất lượng thấp (UNFPA, 2011). Vì không có dữ liệu phân tách giới một cách hệ thống và chi tiết hơn về cả nhu cầu chăm sóc người già và tình hình sử dụng các cơ sở hiện có, nên khó có thể thiết kế và thực hiện các chính sách ứng phó phù hợp.

2.4. TÓM TẮT CÁC PHÁT HIỆN VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH BƯỚC ĐẦU

2.4.1. TÓM TẮT CÁC PHÁT HIỆN

Những phân tích thống kê ban đầu cho thấy sự khác biệt đáng kể trong lựa chọn việc làm và cơ hội thu nhập suốt cuộc đời của các nhóm nữ giới và nam giới khác nhau. Những khác biệt này không

liên quan đến khác biệt về số lượng thực tế phụ nữ và nam giới đang có việc làm. Con số này là khá cao đối với cả hai giới, mà khác biệt liên quan đến các hình thức phân tách nghề nghiệp và phân biệt đối xử về giới khác nhau. Quan trọng hơn, các dữ liệu cũng nhấn mạnh sự khác biệt về khả năng tiếp cận với việc làm bền vững không chỉ phụ thuộc vào giới tính mà còn dựa vào nơi cư trú, dân tộc, trình độ giáo dục và tuổi tác. Ví dụ, phụ nữ chiếm phần lớn trong số lao động đóng góp cho gia đình không được trả lương, đặc biệt là trong nông nghiệp, và mẫu hình này không mấy thay đổi trong những thập kỷ qua. Hơn nữa, trung bình, lao động nữ tự làm có xu hướng có thu nhập thấp hơn so với lao động tự làm là nam, đặc biệt là ở các khu vực nông thôn. Khoảng cách giới trong các việc làm dễ bị tổn thương tăng đáng kể theo độ tuổi và đặc biệt trầm trọng với lao động ở tuổi 50.

Sự phụ thuộc vào nghề nông và coi đó là nguồn sinh kế chính cao đáng kể ở nhóm dân tộc thiểu số, và phổ biến hơn ở những vùng nghèo. Lý do công việc nhà nông lại có năng suất rất thấp và đem lại các khoản thu nhập ít ỏi và không đảm bảo, đặc biệt là cho phụ nữ có liên quan đến việc tiếp cận hạn chế của nữ nông dân đến nguồn lực sản xuất và nguồn tài chính hạn chế. Ví dụ, hơn một nửa số phụ nữ có nghề chính là nông nghiệp chưa học xong bậc tiểu học. Ngoài ra định kiến giới dường như vẫn tồn tại trong việc tiếp cận đất đai, tín dụng và các dịch vụ khuyến nông, nhưng dữ liệu phân tách theo giới một cách tổng hợp và thường xuyên về lĩnh vực này lại không có sẵn.

Công việc làm công ăn lương dường như dành cho nam giới nhiều hơn cho phụ nữ, tuy nhiên khi phụ nữ tìm được một công việc có trả lương thì điều kiện làm việc của phụ nữ lại có nhiều thuận lợi hơn so với nam giới. Điều này phản ánh thực tế là phụ nữ có nhiều khả năng được tuyển dụng tại các doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp của nước ngoài hơn là các doanh nghiệp tư nhân trong nước. Ngược lại, nam giới có nhiều khả năng tìm được các công việc lao động phổ thông hưởng lương trong các ngành công nghiệp phi thương mại trong nước như xây dựng

và giao thông vận tải với điều kiện làm việc thường không đảm bảo.

Chính sách kinh tế hiện nay đã góp phần tạo ra những cơ hội tốt hơn cho một số nhóm lao động nữ trong các lĩnh vực mới nổi như các ngành xuất khẩu tập trung nhiều lao động. Tuy nhiên, về tổng thể, có vẻ như các ngành này đang không tạo ra đủ việc làm có chất lượng, đặc biệt trong việc tạo ra các giải pháp kinh tế thay thế an toàn hơn cho phụ nữ có trình độ học vấn thấp và ở các vùng nông thôn khó khăn. Từ quan điểm này, mối quan tâm chính là trong mười năm qua tỷ lệ dân số có việc làm có chuyên môn kỹ thuật đã giảm trong nhóm nữ và tăng trong nhóm nam. Những vấn đề này có vẻ trầm trọng hơn đối với nữ dân tộc thiểu số.

Các dữ liệu nghiên cứu trong chương này cho thấy phụ nữ từ các hộ gia đình nghèo và từ khu vực nông thôn phải đối mặt với tình trạng thiệt thòi kép do thiếu cơ sở hạ tầng và dịch vụ công hỗ trợ giảm bớt và tái phân phối công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương. Gánh nặng công việc không được trả lương thực sự là một yếu tố cản trở tiếp cận đến các loại hình công việc làm công ăn lương tốt hơn cũng như cản trở sự tham gia vào hoạt động ra quyết định tại cộng đồng.

Việc chăm sóc và nội trợ trong gia đình không được trả lương là lĩnh vực thiếu dữ liệu nghiêm trọng nhất ở Việt Nam, đặc biệt liên quan đến dữ liệu về sử dụng thời gian. Do đó không thể đưa ra đánh giá chính xác về gánh nặng thời gian được phân bổ như thế nào giữa các giới, theo các nhóm kinh tế xã hội, và liệu rằng những điều này có thay đổi theo thời gian không và thay đổi như thế nào. Tuy nhiên, dữ liệu có sẵn về việc tiếp cận với cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội cung cấp một sự hiểu biết sâu hơn về nhóm hộ gia đình nào có thể phải đối mặt nặng nề nhất với gánh nặng việc nhà không được trả lương và nơi nào mà nhu cầu chăm sóc vẫn chưa được đáp ứng. Các dữ liệu cho thấy, ví dụ, các hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất rõ ràng là ít có điều kiện sử dụng nhà vệ sinh bảo đảm và tiếp cận nước sạch. Nước máy tại nhà riêng là một sự xa xỉ mà chỉ một bộ phận rất nhỏ (6%) các hộ gia đình trong nhóm nghèo nhất có thể chi trả được. Việc lấy

nước (và xử lý nước) vẫn còn là một hoạt động vất vả, đặc biệt là đối với các hộ gia đình dân tộc thiểu số. Điều này chèn ép khiến công việc nấu ăn, lau dọn và chăm sóc trẻ khỏe mạnh trở nên nặng nhọc hơn cho các thành viên trong gia đình chịu trách nhiệm về các công việc này, và như số liệu cho thấy phần lớn đó là phụ nữ và trẻ em gái.

Tương tự như việc tiếp cận với cơ sở hạ tầng cơ bản, sự khác biệt trong việc tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc trẻ là đáng kể, phân theo vị thế kinh tế-xã hội. Việc sử dụng dịch vụ nhà trẻ của các hộ gia đình giàu rõ ràng cao hơn so với hộ nghèo, có thể bởi vì các hộ gia đình giàu có đủ khả năng chi trả phí dịch vụ và vì họ sống trong các khu đô thị, nơi có sẵn các dịch vụ chăm sóc trẻ. Trẻ em tham gia giáo dục mầm non ở khu vực nông thôn thấp hơn ở thành thị, và khu vực phía Nam thấp hơn so với phía Bắc.

Trong những năm qua, có vẻ không có dấu hiệu cho thấy khoảng cách tiếp cận cơ sở hạ tầng vật chất và xã hội giữa các hộ gia đình ở nông thôn và thành thị được thu hẹp.

2.4.2. KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Bức tranh toàn cảnh dựa trên số liệu thống kê chính thức cho phép xác định một số lĩnh vực chính sách quan trọng cần phải chú ý nếu như muốn giải quyết những khía cạnh tồn tại dai dẳng nhất trong hoàn cảnh bất lợi về kinh tế xã hội của phụ nữ. Do đó, tiếp nối bức tranh số liệu đã được trình bày phía trên, phần này xin đưa ra một số khuyến nghị chính sách bước đầu nhằm giúp Chính phủ ưu tiên những ứng phó với các thách thức. Những khuyến nghị này đồng thuận với nhiều khuyến nghị đã được đưa ra trong hai cuộc Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam trước đây (Ngân hàng Thế giới, 2011; UNDP, 2006), và được gói trong năm lĩnh vực chính:

- **NÂNG CAO NĂNG SUẤT VÀ KHẢ NĂNG THU NHẬP CỦA PHỤ NỮ PHỤ THUỘC VÀO NÔNG NGHIỆP NHƯ LÀ NGUỒN SINH KẾ CHÍNH.** Cần có sự công nhận mạnh mẽ hơn về tầm quan trọng của nông nghiệp đối với nền kinh tế Việt Nam như là ngành cung cấp nhiều việc làm và vai trò của

ngành nông nghiệp năng động và năng suất hơn trong việc hỗ trợ các ngành khác phát triển. Khi nhìn vào con số tuyệt đối số lượng phụ nữ tham gia ngành nông nghiệp (hơn 12 triệu, hay nói cách khác khoảng một nửa tổng số lực lượng lao động nữ), và các khu vực mà nông nghiệp là chủ đạo (những vùng nghèo nhất), rõ ràng cần có một chiến lược kinh tế nhằm hỗ trợ nữ nông dân chủ động hơn để đạt được bình đẳng giới, giảm bất bình đẳng trong thu nhập cũng như giữa các vùng lãnh thổ và thúc đẩy tăng trưởng bền vững và cân bằng. Một cấu trúc kinh tế với liên kết hai chiều mạnh mẽ hơn giữa nông nghiệp và các ngành khác thường gắn chặt chẽ với nhu cầu cao hơn ở trong nước và vì thế, đó là con đường tăng trưởng kinh tế dựa vào lương, theo giải thích của Braunstein (2015).

- **ĐẶC BIỆT CHÚ Ý ĐẾN HOÀN CẢNH PHỤ NỮ DÂN TỘC VÀ TRẺ EM GÁI THIỂU SỐ, NHỮNG NGƯỜI TIẾP TỤC BỊ BỎ LẠI PHÍA SAU SO VỚI NAM GIỚI DÂN TỘC THIỂU SỐ, PHỤ NỮ KINH VÀ HOA TRONG TIẾP CẬN CÁC CƠ HỘI KINH TẾ.** Do thực tế là phần lớn phụ nữ dân tộc thiểu số làm nông nghiệp, rõ ràng vấn đề này liên quan đến khuyến nghị đầu tiên về việc Chính phủ nên dành hỗ trợ lớn hơn cho nữ nông dân, nhưng các hành động chính sách cần phải đi xa hơn thế. Cần có các giải pháp sáng tạo để đảm bảo các dịch vụ và nguồn lực công thực sự đến được các vùng dân tộc thiểu số và được thiết kế đặc biệt phù hợp với những khó khăn mà phụ nữ và trẻ em gái trong cộng đồng này phải đối mặt như là sức khỏe, giáo dục và gánh nặng của công việc gia đình.
- **NGOÀI NÔNG NGHIỆP, TẠO ĐIỀU KIỆN THÚC ĐẨY CHO PHỤ NỮ TIẾP CẬN VỚI VIỆC LÀM VÀ CÁC LĨNH VỰC PHI TRUYỀN THỐNG, NHỮNG VIỆC THƯỜNG ĐƯỢC COI LÀ CỦA 'NỮ GIỚI'.** Mặc dù ngày càng nhiều phụ nữ tiếp cận được với việc làm có mức lương ổn định hơn, nhưng sự phân chia về giới trong thị trường lao động vẫn là một mối quan ngại lớn. Vấn đề này đã được nhấn mạnh trong cả hai Đánh giá về tình hình giới tại Việt Nam năm 2006 và 2011 và được khẳng định trong các số liệu thống kê đã được trình bày trong chương này. Chính phủ có thể can thiệp bằng nhiều cách, ví dụ thông qua tăng cường hỗ trợ

việc cung cấp các kỹ năng phi truyền thống. Nên tập trung đặc biệt nhằm tạo điều kiện cho phụ nữ tham gia các khóa đào tạo chất lượng cao và mang đến các cơ hội để họ chuyên sâu vào lĩnh vực kỹ thuật, những lĩnh vực vẫn thường hạn chế với họ như đã được phân tích và chỉ ra trong phần trước. Điều này không chỉ mở rộng phạm vi lựa chọn kinh tế cho phụ nữ mà còn làm tăng khả năng thăng tiến của họ trong hệ thống phân cấp nghề nghiệp như đã được nhấn mạnh trong nghiên cứu của Kabeer và các đồng sự (2005). Cần có các giải pháp sáng tạo để xóa bỏ các định kiến giới tại nơi làm việc và những hành vi phân biệt đối xử từ chủ lao động, những điều có thể góp phần tạo ra định kiến về sự phù hợp của phụ nữ với một số nghề nghiệp này hơn một số nghề nghiệp khác.

- **HỖ TRỢ ĐẦU TƯ CÔNG NHẪM GIẢM THIỂU VÀ PHÂN PHỐI LẠI CÔNG VIỆC CHĂM SÓC VÀ VIỆC GIA ĐÌNH KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG.** Việc làm thế nào để cân đối giữa công việc hưởng lương và trách nhiệm gia đình tiếp tục là một trong những yếu tố chính hạn chế phụ nữ tiếp cận các cơ hội kinh tế được trả lương cao và ổn định hơn. Mặc dù thường xuyên kêu gọi để có các số liệu thống kê và nghiên cứu chất lượng hơn về gánh nặng chăm sóc và nhu cầu chăm sóc, phạm vi của các thống kê quốc gia được xem xét trong chương này đã cho thấy những lĩnh vực này vẫn chưa được nghiên cứu đầy đủ. Tuy nhiên ngay cả khi những thông tin hiện có còn hạn chế, Chính phủ vẫn có thể đóng vai trò chủ động hơn trong việc thúc đẩy các biện pháp giảm thiểu và tái phân phối công việc không được trả lương. Dữ liệu về hộ gia đình tiếp cận cơ sở hạ tầng cơ bản, được trình bày trong chương này là một ví dụ, cho thấy đầu tư công nhắm vào nước sạch và nhà vệ sinh bảo đảm có thể tạo ra những bước tiến dài trong giải quyết vấn đề bất bình đẳng trong công việc gia đình không được trả lương. Chính phủ phải có giải pháp để đảm bảo công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương được lồng ghép một cách có hệ thống vào quá trình hoạch định kinh tế vĩ mô.
- **TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH CÁC NỖ LỰC ĐỂ CẢI THIỆN SỐ LIỆU VỀ GIỚI VÀ XÂY DỰNG CÁC NGHIÊN CỨU VỀ GIỚI TRONG NỀN KINH TẾ.**

Như đã nhấn mạnh ở phần trước, nếu không thu thập dữ liệu và giám sát thường xuyên thông qua một loạt các chỉ số về giới và bất bình đẳng, không thể xây dựng và thực hiện các chính sách một cách công bằng và hiệu quả. Đã có một số tiến bộ trong việc thu thập số liệu thống kê liên quan đến giới trong những năm qua, ví dụ đưa vào bảng điều tra về lực lượng lao động câu hỏi nhằm nắm bắt thông tin việc làm phi chính thức. Tuy nhiên khoảng trống vẫn còn rất lớn, đặc biệt trong khu vực công việc gia đình và nông nghiệp không được trả lương. Sẽ hữu ích hơn nếu dữ liệu có phân tách giới không những chỉ được thu thập mà còn được đưa vào các phân tích kinh tế.

Hầu hết những đề xuất này sẽ được luận chứng chặt chẽ hơn nữa trong các chương tiếp theo. Khuyến nghị về tăng cường số liệu thống kê giới được đề cập chi tiết trong phần tiếp theo và sẽ là phần kết của Chương 2.

2.5 ĐỀ XUẤT VỀ TĂNG CƯỜNG SỐ LIỆU THỐNG KÊ GIỚI Ở VIỆT NAM

Việc xem xét các bộ dữ liệu và các cuộc khảo sát ở Việt Nam nhằm xây dựng một bức tranh toàn diện về cấu trúc giới của nền kinh tế đã làm sáng tỏ một số số liệu thống kê giới hữu ích. Những số liệu thống kê này hoàn toàn có thể được đưa vào sử dụng trong phân tích chính sách, và chắc chắn sẽ mang lại lợi ích nếu chúng được kiểm tra một cách có hệ thống và kết hợp lại với nhau. Ví dụ, dữ liệu về các khuôn mẫu giới trong việc làm nên được phân tích cùng với số liệu về việc trông trẻ và việc tiếp cận với cơ sở hạ tầng xã hội khác, vì thực tế có rất nhiều phụ nữ phải chịu trách nhiệm chính cho những người phụ thuộc trong gia đình họ và điều này ảnh hưởng đến loại hình công việc trả lương họ có thể làm. Xem xét các số liệu về phân tách việc làm trên cơ sở giới cùng với số liệu phân tách giới trong giáo dục bậc trên phổ thông là một minh chứng khá tốt. Đây là các ví dụ về cách tổng hợp và phân tích các dữ liệu để cung cấp những hiểu biết về các yếu tố tạo điều kiện cho việc tiếp cận

với việc làm tốt, và rất có ích trong hướng dẫn chính sách.

Chương này cung cấp một biểu mẫu hữu ích về việc làm thế nào để kết nối các loại dữ liệu cần thiết lại với nhau để thực hiện đánh giá kinh tế có nhận thức giới và những dữ liệu đó có thể tìm thấy ở đâu. Để thực sự có ích cho việc phân tích chính sách, bức tranh mang màu sắc giới của một nền kinh tế phải: (i) toàn diện (bao gồm nhiều lớp và đa chiều cạnh- một vài chỉ tiêu chính không thể nắm bắt đầy đủ tất cả các mức độ bất bình đẳng dựa trên cơ sở giới); (ii) tính phân tách cao (về thành phần kinh tế, các tổ chức và các nhóm kinh tế xã hội được đưa vào bức tranh tổng thể và bao gồm cả góc độ được trả lương và không được trả lương); và (iii) được đưa ra một cách kịp thời và thường xuyên (không hiểu biết về các xu hướng và sự thay đổi theo thời gian thì không thể dự đoán được các tác động khác biệt về giới của các chính sách).

Nghiên cứu này cũng vấp phải những hạn chế và những khoảng trống về dữ liệu. Dưới đây là một số gợi ý nhằm tăng cường số liệu thống kê giới ở Việt Nam.

CÁC KHOẢNG TRỐNG DỮ LIỆU CỤ THỂ

NÔNG NGHIỆP VÀ CÔNG VIỆC TỰ LÀM

Rõ ràng là cần phải nghiên cứu nhiều hơn những vận động về giới trong sản xuất nông nghiệp. Sẽ rất hữu ích khi có các dữ liệu cho phép các nhà nghiên cứu nêu ra vai trò và trách nhiệm sản xuất nông nghiệp của mỗi cá nhân. Điều này chỉ có thể đạt được nếu có các câu hỏi khảo sát cho từng cá nhân về quyền sở hữu và việc sử dụng các nguồn lực cũng như việc cung cấp sức lao động được trả công hay không được trả công vào sản xuất nông nghiệp. Hầu hết các câu hỏi trong cuộc điều tra nông nghiệp hiện tại vẫn coi hộ gia đình là đơn vị điều tra duy nhất.³⁹

39 Khuyến nghị tương tự đã được đưa ra trong Hồ sơ Giới 2010 của FAO dựa trên Tổng điều tra nông thôn, nông nghiệp và thủy sản Việt Nam năm 2006, dự án được tài trợ bởi Cơ quan Hợp tác Phát triển Quốc tế Thụy Điển (SIDA). Tuy nhiên, các khuyến nghị của SIDA/FAO đã không được tham khảo khi khảo thiết kế bảng câu hỏi của cuộc Tổng điều tra nông thôn, nông nghiệp và thủy sản tiếp theo vào năm 2011 và sắp tới vào năm 2016.

Khi tiến hành các khảo sát nông nghiệp về các loại cây trồng khác nhau đang được trồng và các nhiệm vụ khác nhau đang được thực hiện, nên có sự phân tách theo giới tính và tuổi tác. Ngoài ra thông tin phân tách giới nên được thu thập ở tất cả các hoạt động tạo ra thu nhập mà cá nhân trong gia đình tham gia vào. Ví dụ, phát hiện từ Điều tra Lao động Việt làm cho thấy rằng nhiều phụ nữ đã có nghề nghiệp chính là nông nghiệp nhưng vẫn làm thêm một hay nhiều công việc được trả công khác. Tập hợp thông tin chi tiết về các công việc thứ hai này cũng như các nguồn lực và tài sản cần thiết để tạo ra lợi nhuận là rất quan trọng.

Để hiểu được những khó khăn khác nhau mà nữ và nam lao động tự làm ở nông thôn phải đối mặt, cần thu thập dữ liệu về sự tham gia của họ trong các thiết chế và dịch vụ ở nông thôn như: dịch vụ khuyến nông, tín dụng, ai trong gia đình có liên lạc với cán bộ khuyến nông, ai là người bán sản phẩm ra thị trường. Thông tin về một số vấn đề này đôi khi vẫn được tìm thấy trong các báo cáo của Chính phủ nhưng còn hạn chế. Dữ liệu về những vấn đề này cần phải được nghiên cứu thường xuyên và cho những nhóm mẫu đại diện, đồng thời cần được báo cáo một cách hệ thống.

Tổng điều tra về nông thôn, nông nghiệp và thủy sản 2016 sắp tới (theo Quyết định của Thủ tướng Số 1225/QĐ-TTg, được thông báo trên trang web của Tổng cục Thống kê) sẽ giúp lấp đầy những khoảng trống dữ liệu này. Ngoài ra, dữ liệu này cũng có thể giúp điều chỉnh một số phần của Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam hiện tại: về hộ làm nông, sản xuất tự cung tự cấp, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, tình hình sử dụng đất và nước, và chi phí trồng trọt. Những đề xuất thay đổi đối với công tác thu thập dữ liệu sẽ tạo cơ hội lớn để phân tích các vấn đề trong nội bộ gia đình và có thể mở rộng ra các loại hình công việc tự làm ngoài nghề nông.

SỬ DỤNG THỜI GIAN

Sự phù hợp và phong phú của các cuộc khảo sát về sử dụng thời gian nhằm phục vụ mục đích phân tích giới đã được thảo luận trong những trang đầu tiên của phần 2.3. Bên cạnh việc làm sáng tỏ vấn đề các nhóm phụ nữ và nam giới khác nhau dành thời gian cho các hoạt động chăm sóc và công việc không được trả lương khác như thế nào, khảo sát này cũng giúp ghi chép lại các dạng thức không chính thức của công việc được trả lương một cách tốt hơn (ví dụ công việc phụ có hợp đồng được làm tại nhà). Một cuộc điều tra về sử dụng thời gian trên toàn quốc tại Việt Nam là rất cần thiết bởi nó giúp cho việc giám sát tiến độ không chỉ của Mục tiêu Phát triển bền vững thứ 5, Chỉ tiêu 5.4, mà còn cho nhiều chỉ tiêu SDG và các mục đích khác. Ví dụ để hướng dẫn phân bổ tài chính công cho các lĩnh vực cụ thể thì cần chỉ ra dịch vụ công nào là cần thiết nhất để cắt giảm và tái phân phối công việc không được trả lương.

Để có thể phân tích và lập kế hoạch ngân sách của Chính phủ một cách hữu hiệu nhất, khảo sát sử dụng thời gian cần phải: (i) được thiết kế và thực hiện như một khảo sát đại diện với quy mô lớn; (ii) được thiết kế tương thích với các cuộc điều tra khác về việc tiếp cận của các hộ gia đình với cơ sở hạ tầng, dịch vụ xã hội và công nghệ gia dụng; (iii) được thực hiện thường xuyên, tốt nhất là hàng năm.

CÁC KHUYẾN NGHỊ KHÁC VỀ CÁC CUỘC ĐIỀU TRA CỤ THỂ VÀ BÁO CÁO SỐ LIỆU

Như đã thấy trong phần phân tích các xu hướng của thị trường lao động trong phần 2.3, thu thập dữ liệu phân tách giới trong công việc làm công ăn lương chính thức dễ dàng hơn là trong công việc tự làm và công việc trong các hộ gia đình. Dù sao, cũng cần hoàn thiện các dữ liệu này. Những Điều tra Lao động Việt làm Việt Nam gần đây (từ năm 2007 trở đi) cung cấp một bức tranh phong phú về cả chất lượng cũng như số lượng việc làm, và báo cáo hàng năm về Lao động Việc làm Việt Nam của Tổng cục Thống kê ngày càng có thêm dữ liệu phân tách giới. Báo cáo này có thể được cải thiện hơn nữa bằng cách cung cấp nhiều hơn nữa các bảng tương quan cho thấy giới giao cắt với các đặc điểm khác như: nơi cư trú, dân tộc, tuổi

tác và trình độ học vấn của lực lượng lao động. Thông tin về thu nhập cần được cải thiện, lý tưởng nhất là tính toán các khoản thu nhập theo giờ. Cũng có thể bổ sung thêm các câu hỏi cho người làm công ăn lương về các khóa đào tạo trong công việc và triển vọng thăng tiến.

Mặc dù Điều tra Lao động Việt làm Việt Nam thu thập thông tin về việc làm phi chính thức, nhưng các hình thức bấp bênh nhất của việc làm phi chính thức vẫn chưa được thể hiện đầy đủ trong cuộc khảo sát này. Để giải quyết vấn đề này, cách tốt nhất là hỗ trợ một số cuộc khảo sát chuyên đề bổ sung, ví dụ về lao động giúp việc được trả lương. Ngoài ra, sẽ rất hữu ích nếu Khảo sát Doanh nghiệp có thể bắt đầu thu thập dữ liệu về nhân viên bị thôi việc vì không có đủ kỹ năng.

Khảo sát Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam là một cuộc khảo sát hữu ích khác nhìn từ quan điểm phân tích giới. Chương Giáo dục mầm non rất hay nhưng sẽ hữu ích hơn nếu có thêm các câu hỏi về vị thế việc làm của người mẹ và loại hình công việc làm công ăn lương (bên cạnh việc báo cáo về trình độ học vấn của họ). Bên cạnh đó cần thu thập dữ liệu về tất cả các hình thức trông giữ trẻ hiện nay trong gia đình hoặc các biện pháp thay thế khác như: trẻ chủ yếu được trông bởi người mẹ, người cha, anh chị em ruột, họ hàng, hàng xóm, hoặc người giúp việc.

Thu thập dữ liệu có phân tách giới về việc chăm sóc người cao tuổi cần được đẩy mạnh.

Tiêu chuẩn hóa và khả năng so sánh giữa các cuộc điều tra cần được cải thiện. Ví dụ Điều tra về mức sống hộ gia đình Việt Nam, không giống như Điều tra Lao động việc làm, có vẻ không tuân theo các tiêu chuẩn đã được quốc tế chấp thuận về phân loại việc làm.


Cần phải chấm dứt việc coi chủ hộ nữ là đại diện cho nhóm thiệt thòi về giới. Dữ liệu từ Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam cho thấy trong khi một phần tư các hộ gia đình ở Việt Nam có chủ hộ là nữ, các hộ này không phải lúc nào cũng đi theo hình ảnh truyền thống là một mẹ đơn thân sống cùng với con trong

cảnh nghèo khó. Họ là một nhóm khá đa dạng. Một số đông các chủ hộ nữ có chồng và có cuộc sống có chất lượng tương đối cao. Ví dụ, 60% trong số họ sống trong nhóm hộ gia đình có mức chi tiêu trong nhóm hàng đầu (Rodgers, 2015). Một nghiên cứu trước đây của Nguyễn và cộng sự (2007) cũng cho thấy ở Việt Nam, giới tính của chủ hộ không tương quan với các nhóm thu nhập của một hộ gia đình. Tuy nhiên, như sẽ được thảo luận trong chương 3, có một nhóm nhỏ hộ gia đình ở nông thôn có phụ nữ làm chủ hộ gặp khó khăn hơn. Tóm lại, những phát hiện này cho thấy cần có sự phân biệt cẩn trọng hơn theo nhóm chủ hộ cho mục tiêu chính sách cũng như các nghiên cứu trong tương lai về tác nhân của đói nghèo và tình trạng dễ bị tổn thương (tham khảo thêm Klasen, Lechtenfeld, Povel, 2015).

Khuyến khích sử dụng các số liệu thống kê phân tách giới kết hợp với dữ liệu 'kinh tế' về sản lượng, xuất khẩu/nhập khẩu, phân bổ chi tiêu công, và một số vấn đề khác.

Mục tiêu Phát triển bền vững (SDG) đã được thông qua, Chính phủ Việt Nam sẽ phải sớm quyết định các chỉ số để có thể nắm bắt được một cách tốt nhất các

tiến bộ về bình đẳng giới (và rộng hơn là phát triển kinh tế toàn diện) trên nhiều khía cạnh. Hy vọng rằng các phân tích và đề nghị trong chương này sẽ là điểm khởi đầu tốt cho mục đích này.

Để thực hiện được tất cả những cải thiện này hướng tới thu thập và phân tích số liệu thống kê giới thì điều quan trọng là phải tăng cường năng lực của các cơ quan Chính phủ khác nhau để thực hiện tốt hơn. Rõ ràng, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Tổng cục Thống kê có vai trò chính trong những nỗ lực này, tuy nhiên Vụ Bình đẳng giới của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội cũng cần phối hợp chặt chẽ. Phối hợp hành động là cần thiết để đào tạo các cán bộ có liên quan, điều chỉnh các cuộc khảo sát hiện tại cho tương thích với nhau, thu thập những số liệu mới và đảm bảo rằng chúng thường xuyên được sử dụng vào quá trình xây dựng và giám sát chính sách. 

GỢI Ý CHO VIỆC TĂNG CƯỜNG SỐ LIỆU THỐNG KÊ Ở VIỆT NAM: BẢNG TÓM TẮT

- Cải thiện cách thức thu thập số liệu thống kê trong nông nghiệp, trong đó đặc biệt quan tâm tới việc phân bổ nguồn lực trong nội bộ gia đình.
- Thu thập và giám sát một cách có hệ thống dữ liệu phân tách giới về tiếp cận dịch vụ (từ khuyến nông, tín dụng đến sức khỏe).
- Thu thập dữ liệu chi tiết mang tính đại diện quốc gia về sử dụng thời gian, lý tưởng nhất là tiến hành khảo sát sử dụng thời gian như là một phần bổ sung cho khảo sát hiện tại (ví dụ như Điều tra Lao động Việc làm)
- Thúc đẩy các cuộc khảo sát chuyên đề mới, ví dụ về người cao tuổi và người giúp việc gia đình được trả lương.
- Làm phong phú thêm báo cáo dữ liệu hiện tại từ các cuộc Điều tra: Điều tra Lao động Việc làm, Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam, và Điều tra đánh giá các mục tiêu trẻ em và phụ nữ Việt Nam trong các tài liệu của Tổng cục Thống kê với nhiều bảng chéo bao gồm các biến số giới phù hợp.
- Sử dụng số liệu thống kê phân tách giới thường xuyên hơn trong phân tích kinh tế.

3

NÂNG CAO VỊ TRÍ CỦA PHỤ NỮ TRONG CÁC CÔNG VIỆC LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG

CHƯƠNG 3. NÂNG CAO VỊ TRÍ CỦA PHỤ NỮ TRONG CÁC CÔNG VIỆC LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG

3.1. GIỚI THIỆU

Công nhận quyền của phụ nữ tại nơi làm việc và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tương tự như kịch bản ‘bình đẳng giới’ được mô tả trong Chương 1, có nghĩa là phụ nữ phải được hưởng điều kiện làm việc an toàn, được trả lương xứng đáng và có các chế độ an sinh xã hội. Tuy nhiên, như những bằng chứng được trình bày trong Chương 2 và Chương này cho thấy, đối với một vài nhóm phụ nữ Việt Nam, công việc làm công ăn lương hiện không đáp ứng được những tiêu chí này. Chương 2 sử dụng những số liệu thống kê có sẵn để xác định ở đâu có sự khác biệt giới rõ ràng nhất trong nền kinh tế Việt Nam. Khi đã có bức tranh toàn cảnh về vấn đề này, cần có những phân tích sâu hơn để diễn giải quá trình đằng sau những con số cũng như hiểu biết sâu sắc hơn về các khía cạnh định tính và định lượng của bất bình đẳng giới, bao gồm cả vai trò của chính sách trong vấn đề này. Một nguyên lý quan trọng trong khung nghiên cứu này là cách chính phủ thiết kế và thực hiện các chính sách kinh tế có thể thực sự giúp giảm hay làm gia tăng bất bình đẳng giới. Do đó, mục đích chính của Chương 3 và 4 là để kiểm tra mức độ mà các chính sách và chương trình hiện tại của Việt Nam đang góp phần khắc phục tình trạng bất lợi về kinh tế-xã hội của phụ nữ.

Như đã nhấn mạnh trong báo cáo mới nhất Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới (UN Women, 2015), một chương trình chính sách nghị sự thúc đẩy việc thực hiện đầy đủ các quyền kinh tế và xã hội của phụ nữ cần phải được xây dựng xung quanh hai mục tiêu chính có mối tương quan với nhau: (i) tăng cường

vị thế của phụ nữ trong công việc được trả lương bằng cách cải thiện cơ hội có việc làm tốt, và (ii) công nhận, giảm và tái phân phối công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương. Chương 4 sẽ thảo luận cụ thể hơn về công việc gia đình không được trả lương như là một vấn đề chính sách xuyên suốt các lĩnh vực. Chương 3 cũng nói đến vấn đề tăng cường vị thế của phụ nữ trong thị trường lao động và xem xét những khó khăn cụ thể đang thách thức ba nhóm lao động nữ: nữ nông dân làm việc với quy mô nhỏ, lao động giúp việc gia đình (trong phạm vi Việt Nam), và công nhân nhà máy dệt may.

Ba lĩnh vực này được lựa chọn để phân tích bởi phụ nữ chiếm đa số trong tổng số lao động của các ngành này (thực tế không chỉ ở Việt Nam, mà cả trên thế giới). Những nghề này xếp ở các vị trí khác nhau trong hệ thống phân cấp nghề nghiệp, và đại diện cho các hình thức và mức độ bấp bênh khác nhau. Phụ nữ tự làm trong nông nghiệp quy mô nhỏ và phụ nữ giúp việc gia đình là nhóm lao động phi chính thức, nhưng mỗi loại hình công việc lại có tình trạng dễ bị tổn thương khác nhau. Những thách thức chính mà nữ nông dân phải đối mặt liên quan đến thiếu quyền sở hữu đối với tư liệu sản xuất cũng như tiếp cận hạn chế đến kiến thức, công nghệ, dịch vụ và thị trường.⁴⁰ Trong khi những thách thức chính mà lao động giúp việc gia đình phải đối mặt là ít được hưởng quyền lao động và sự thiếu vắng các cơ chế để thực thi các quyền này. Làm công ăn lương trong khu vực xuất khẩu dường như là một hình thức việc làm đảm bảo hơn cho một số phân khúc của lực lượng lao động nữ, nhưng bức tranh này là không đồng nhất,

tùy thuộc vào hình thức sở hữu và cấu trúc doanh nghiệp cũng như hoàn cảnh cụ thể của người lao động.

Hơn 12 triệu phụ nữ làm việc trong ngành nông nghiệp trong khi toàn bộ lao động nữ tham gia sản xuất công nghiệp chỉ chiếm khoảng 15% tổng số lực lượng lao động nữ, tương đương với 4 triệu lao động nữ. Số lượng lao động giúp việc gia đình khoảng vài trăm nghìn, theo con số thống kê chính thức, nhưng có thể cao hơn trong thực tế.

Các nhóm phụ nữ khác nhau (về vị thế, học vấn và tuổi) có xu hướng làm công việc khác nhau trong các ngành nghề này. Những người thiệt thòi nhất trong các nhóm này có lẽ là những phụ nữ trong nhóm lao động nông nghiệp tự làm năng suất thấp.⁴¹

3.2. NỮ NÔNG DÂN CANH TÁC QUY MÔ NHỎ

Nông nghiệp ở Việt Nam vẫn là nguồn sinh kế chính cho phần lớn người nghèo, đặc biệt là ở những vùng khó khăn nhất. Các đánh giá gần đây cho thấy kinh doanh sản phẩm nông nghiệp đã tăng lên đáng kể trong thập kỷ vừa qua và hiện tại Việt Nam là một nước xuất khẩu có tiếng về gạo, cà phê và hạt điều với thặng dư thương mại nông nghiệp lớn (IFAD, 2012; WTO, 2013). Lúa, cây trồng chính, chiếm 36% tổng giá trị sản lượng nông nghiệp, chủ yếu được trồng ở các vùng đồng bằng sông Cửu Long và sông Hồng và được sử dụng như loại lương thực chính và để xuất khẩu. Phụ nữ tham gia đáng kể trong quá trình sản xuất lúa gạo và Chính phủ đóng vai trò chủ yếu trong việc hỗ trợ ngành nông nghiệp. Điều này được thể hiện trong nhiều văn bản chính thức và chiến lược phát triển của Chính phủ, trong đó đặt trọng tâm chủ yếu vào cải thiện cơ sở hạ tầng, nghiên cứu và phát triển, và các dịch vụ khuyến nông (Bộ NN & PTNT, 2012). Lãi suất và vật tư sản xuất đầu vào cũng

được trợ giá, và các doanh nghiệp nhà nước có vai trò quan trọng trong chế biến và kinh doanh một số sản phẩm.

Trong thực tế, mặc dù năng suất đã tăng lên, một số yếu tố tiếp tục cản trở sản xuất, chẳng hạn như, hầu hết các thửa ruộng có diện tích nhỏ. Theo Tổng điều tra Nông thôn, Nông nghiệp và Thủy sản gần nhất (TCTK, 2012), 84% mảnh ruộng gia đình rộng dưới 2 ha, và diện tích trung bình đất nông nghiệp toàn quốc chỉ hơn 0,6 ha. Tuy nhiên, ở nhiều vùng, khí hậu và cơ sở hạ tầng cho phép canh tác hai hoặc ba vụ mỗi năm, có nghĩa là diện tích thu hoạch có thể lớn hơn so với diện tích đất ruộng. Diện tích ruộng khác nhau giữa các vùng, và ở miền Nam có xu hướng lớn hơn ở miền Bắc (TCTK, 2012). Hầu hết đất nông nghiệp của các hộ nông dân có diện tích nhỏ và nằm rải rác và điều này ảnh hưởng tiêu cực tới quy mô sản xuất kinh tế của các hộ (IFGS, 2015). Những quan ngại khác mà IFAD (2012) đưa ra là: giá gạo và các sản phẩm xuất khẩu của Việt Nam thấp hơn so với các nước láng giềng; hệ thống kiến thức nông nghiệp không đầy đủ; tiếp cận của nông dân đến thông tin thị trường hạn chế; cơ sở hạ tầng giao thông không đồng bộ; và sự tham gia vào chuỗi giá trị hạn chế. Phát hiện từ các quốc gia khác cũng như một số bằng chứng từ các nguồn tài liệu tiếng Việt cho thấy rằng nữ nông dân có thể còn phải đối mặt với nhiều khó khăn nghiêm trọng hơn (IFGS, năm 2015, nghiên cứu cơ sở; FAO, ILO, IFAD, 2010). Vì vậy, rất cần thiết phải có một hệ thống lưu trữ tốt về các khía cạnh giới trong nông nghiệp cũng như đánh giá xem vấn đề này đang biến đổi như thế nào trong phát triển kinh tế hiện nay. Ví dụ, UNDP (2016) chỉ ra một phát triển mới đầy hứa hẹn trong sản xuất các sản phẩm có giá trị cao như thịt lợn, hoa và quả vải cho các thị trường xuất khẩu, bao gồm các thị trường mới của Úc và Hoa Kỳ. Tuy nhiên, liệu nữ nông dân quy mô nhỏ (nếu có) có tham gia trong các sáng kiến này, và các hợp đồng sản xuất nông nghiệp khác vẫn chưa được tìm hiểu.

40 Nam nông dân quy mô nhỏ cũng phải đối mặt với những khó khăn này, nhưng nó trầm trọng hơn cho nữ nông dân quy mô nhỏ.

41 Những phụ nữ không có bất kỳ tiếp cận nào đến đất đai, hoặc đã mất đất, và phải buôn bán nhỏ hoặc có các hoạt động tạo thu nhập bấp bênh hơn để tồn tại thì khó khăn hơn. Hoàn cảnh của họ ít được nghiên cứu.

3.2.1. HOÀN CẢNH KINH TẾ XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Nữ nông dân tự làm phổ biến hơn trong nhóm các dân tộc thiểu số, ở những vùng khó khăn nhất và trong các hộ gia đình thuộc nhóm nghèo nhất (Rodgers, 2015, Bảng 3.6). Nhiều nữ giới làm việc trong nông nghiệp hơn nam giới ở miền Bắc so với miền Nam (ví dụ nông nghiệp là ngành có tỉ trọng nữ cao hơn ở miền Bắc). Điều này liên quan đến tình trạng ít đất canh tác và tốc độ di cư của nam giới cao hơn ở miền Bắc so với miền Nam. Dữ liệu thống kê được phân tích trong Chương 2 cũng nhấn mạnh rằng hơn một nửa số nữ nông dân không hoàn thành giáo dục tiểu học, và chỉ có một tỉ lệ rất nhỏ đã từng được đào tạo nghề. Do vậy, trình độ học vấn của họ thấp hơn rất nhiều so với những lao động nữ làm việc trong các ngành khác. Số liệu trong Chương 2 cũng cho thấy rằng một tỉ lệ đáng kể nữ nông dân phải làm thêm một công việc được trả công khác trong năm, và tỷ lệ này ở nữ nông dân cao hơn so với nam nông dân.

Các thống kê khác được công bố về vai trò của phụ nữ trong sản xuất nông nghiệp tại Việt Nam đều dựa vào cách tiếp cận so sánh các hộ gia đình do phụ nữ làm chủ hộ với các hộ gia đình nam chủ hộ (ví dụ FAO/SIDA, 2010; Newman, 2015,). Như đã thấy ở Chương 2, cách tiếp cận này chưa thỏa đáng vì nó chỉ cung cấp rất ít thông tin về vị thế của nữ nông dân sống trong các hộ gia đình và đóng góp của họ trong các hộ gia đình có nam giới là chủ hộ. Tuy nhiên, việc so sánh như vậy vẫn sẽ tiếp tục, vì đây là cách tiếp cận duy nhất mà người ta có thể sử dụng, vì hầu hết các cuộc khảo sát định lượng hiện nay về sản xuất nông nghiệp vẫn coi các hộ gia đình là đơn vị phân tích chính, chứ không phải cá nhân.⁴² Dù sao cũng có một số kiến thức hữu ích từ việc so sánh giữa chủ hộ nữ và chủ hộ nam sẽ được chia sẻ trong các đoạn tiếp theo. Tiếp theo chúng tôi sẽ trình bày những phát hiện về sự phân

chia theo giới trong lao động và việc ra quyết định, từ một cuộc khảo sát định tính nhỏ đối với các hộ nông nghiệp được lựa chọn trên bốn vùng sinh thái nông nghiệp khác nhau, được thực hiện chuyên sâu cho nghiên cứu này (IFGS, 2015).

NHỮNG HỘ NÔNG NGHIỆP CÓ CHỦ HỘ LÀ NỮ VÀ NHỮNG HỘ NÔNG NGHIỆP CÓ CHỦ HỘ LÀ NAM: THU NHẬP, ĐẤT ĐAI VÀ CÔNG CỤ NÔNG NGHIỆP

Trong khi trên toàn quốc, trung bình, các hộ gia đình do phụ nữ làm chủ hộ ở Việt Nam không có thu nhập kém hơn so với chủ hộ là nam giới, ở các khu vực nông thôn, các hộ gia đình do phụ nữ làm chủ hộ có xu hướng gặp khó khăn hơn và dễ bị tổn thương hơn so với chủ hộ là nam, đặc biệt khi chủ hộ là góa phụ hoặc phụ nữ đã ly hôn (Klasen, Lechtenfeld, Povel, 2015; Newman, 2015). Một phân tích mới đây của Newman (2015) cho thấy, trong năm 2014, thu nhập của hộ gia đình nông thôn do phụ nữ làm chủ hộ thấp hơn 27% so với thu nhập của hộ gia đình nông thôn do nam làm chủ.⁴³ Số liệu cũng cho thấy từ năm 2008 đến 2014, mức thu nhập của phụ nữ làm chủ hộ ở nông thôn đã được cải thiện, nhưng khoảng cách giữa nam và nữ chủ hộ lại tăng lên (20% vào năm 2008). Hộ gia đình ở nông thôn có nữ là chủ hộ dễ bị tổn thương hơn trước các cú sốc thu nhập so với hộ gia đình có chủ hộ là nam giới, họ ít tham gia vào các hoạt động nông nghiệp hơn, và phụ thuộc nhiều hơn vào thu nhập của các doanh nghiệp hộ gia đình phi nông nghiệp. Những chủ hộ nữ tham gia sản xuất nông nghiệp thường có các thửa đất nhỏ hơn các chủ hộ nam (nhưng có khả năng có 'sổ đỏ' (GCNQSDĐ) cao hơn).

Phát hiện này đã một lần nữa xác nhận những phát hiện trước đó trong Hồ sơ Giới của FAO (2010) cho thấy rằng ở khu vực nông thôn, trung bình 62% hộ gia đình có nữ giới làm chủ hộ và 75% có nam giới

làm chủ hộ có tiếp cận đến đất nông nghiệp- một sự khác biệt lên tới 13 điểm%. Ở Đông Nam Bộ, ít hộ gia đình có phụ nữ làm chủ hộ được tiếp cận đến đất nông nghiệp hơn so với hộ gia đình nam làm chủ hộ, trong khi ở đồng bằng sông Hồng và Tây Nguyên, nam và nữ chủ hộ có tiếp cận bình đẳng hơn. Các hộ gia đình nông nghiệp do nữ làm chủ có diện tích đất bình quân là 0,48 ha so với 0,66 ha ở các hộ gia đình nam làm chủ. Đối với hoạt động trồng lúa, diện tích gieo trồng của các hộ gia đình do phụ nữ làm chủ nhỏ hơn gần 6 lần so với diện tích canh tác của hộ do nam làm chủ. FAO (2010) cũng chỉ ra rằng hộ gia đình nông nghiệp do nữ làm chủ hộ có ít khả năng sở hữu thiết bị nông nghiệp như máy kéo hoặc máy bơm nước hơn so với các hộ gia đình nam làm chủ. Và có khoảng 35% nữ chủ hộ so với 43% nam chủ hộ có tiếp cận đến cán bộ khuyến nông. Một điểm bất bình đẳng giới quan trọng giữa hộ gia đình nông thôn có nữ làm chủ và nam làm chủ liên quan đến sở hữu các nông trang thương mại: năm 2006 ít hơn một phần mười các nông trang thương mại ở Việt Nam do hộ gia đình có phụ nữ làm chủ sở hữu. Số liệu này cần được cập nhật trong thời gian tới.

PHÂN CHIA LAO ĐỘNG VÀ RA QUYẾT ĐỊNH THEO GIỚI TRONG CÁC HỘ GIA ĐÌNH SẢN XUẤT GẠO VÀ TRÁI CÂY Ở MIỀN BẮC VÀ MIỀN NAM

Nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới (IFGS) dựa trên phỏng vấn sâu đối với đại diện của 72 hộ gia đình và 24 thảo luận nhóm tập trung các thành viên của hộ gia đình ở bốn địa điểm trên các vùng nông nghiệp khác nhau: tỉnh Hải Dương ở Đồng bằng sông Hồng, tỉnh Hòa Bình ở Tây Bắc, Bình Định thuộc duyên hải Nam Trung Bộ và Tiền Giang ở đồng bằng sông Cửu Long (IFGS, 2015). Các hộ gia đình được khảo sát đều sản xuất lúa gạo và/hoặc có vườn cây ăn trái và trong khoảng ba phần tư các trường hợp có cả vợ và chồng. Các phát hiện từ nghiên cứu này là cả vợ và chồng đều đóng góp vào sản xuất nông nghiệp và ở một mức độ nhất định, giữa hai vợ chồng có sự đồng thuận mặc dù vẫn có những bất bình đẳng trong việc quản lý các chiến lược sinh kế tổng thể. Việc phân

chia nhiệm vụ và trách nhiệm trong nội bộ gia đình dường như được tổ chức theo mô hình giới sẵn có, và phần lớn nam giới là người đưa ra quyết định (mặc dù một vài người được phỏng vấn- chủ yếu là nam giới – cho rằng quan hệ giới đang dần trở nên bình đẳng hơn). Trong sản xuất lúa gạo, phụ nữ làm phần lớn công việc làm cỏ, cấy và phơi khô trong khi người đàn ông chịu trách nhiệm chuẩn bị đất và phun thuốc trừ sâu. Nhìn chung, các hoạt động của “nam” có xu hướng tập trung vào một vài khoảng thời gian cụ thể trong năm trong khi các hoạt động của “nữ” đòi hỏi nhiều thời gian và sự chăm sóc trong suốt mùa vụ. Trong trồng cây ăn quả, người đàn ông làm tất cả các nhiệm vụ được coi là vất vả, và ra hầu hết các quyết định, trong khi phụ nữ có xu hướng ít tham gia. Nam giới vận hành hầu hết các thiết bị máy móc và chịu trách nhiệm chính trong kiểm soát việc bán các sản phẩm. Việc phân chia vai trò theo giới này xuất hiện trên cả bốn vùng nhưng dường như dai dẳng hơn ở khu vực miền núi và dễ bị thay đổi hơn ở đồng bằng sông Hồng. Ở khu vực đồng bằng sông Hồng, tỷ lệ nam giới di cư cao đồng nghĩa rằng người vợ ở lại gánh thêm các trách nhiệm mà trước kia được coi là công việc của nam giới. Những ảnh hưởng của vấn đề này lên nữ nông dân thường không rõ ràng bởi họ có quyền tự chủ lớn hơn nhưng cũng thêm gánh nặng công việc.

Nữ nông dân tại các địa bàn điều tra đều khoảng tuổi 40 trở lên. Họ làm nông vì dường như cả bản thân họ và gia đình coi đây là công việc phù hợp nhất với trách nhiệm gia đình của họ. Họ cũng cảm thấy họ không có cơ hội khác để có thu nhập, và chấp nhận rằng sẽ tốt hơn khi để các thành viên khác trong gia đình, nam giới hoặc phụ nữ trẻ hơn, tìm các cơ hội thoát ra khỏi nông nghiệp (IFGS, 2015). Điều này khẳng định lại kết quả từ các nghiên cứu trước đó như nghiên cứu của Kabeer và Trần (2002).

42 Một trong những khuyến nghị chính của Hồ sơ giới FAO (FAO, 2010) là Tổng điều tra nông nghiệp nông thôn và thủy sản sau đó sử dụng khái niệm cá nhân để cho phép thu thập dữ liệu cho các phân tích nội bộ hộ gia đình về phân công lao động và ra quyết định.

43 Phân tích này dựa vào số liệu từ Điều tra Tiếp cận Nguồn Lực của Hộ gia đình (VARHS) năm 2008, 2010, 2012, và 2014.

3.2.2. THÁCH THỨC VÀ CƠ HỘI CHÍNH

Nghiên cứu của IFGS chỉ ra một vài khó khăn nữ nông dân phải đối mặt và điều này làm hạn chế khả năng có được thu nhập đảm bảo hơn và năng suất cao hơn. Phần này tập trung vào hai khía cạnh chính sách liên quan đến quyền lợi sử dụng đất của phụ nữ và tiếp cận với các dịch vụ khuyến nông.⁴⁴

ĐẤT ĐAI

Việc không có tài sản đã hạn chế việc sử dụng đất và lựa chọn cây trồng của nữ nông dân. Ví dụ, ở một số nước, một trong những yếu tố khiến phụ nữ bị loại trừ khỏi các hợp đồng sản xuất nông nghiệp có giá trị cao là bởi họ thiếu quyền sở hữu chính thức đối với đất nông nghiệp (Dolan, 2001; Maertens và Swinnen, 2012). Trong nhiều trường hợp, thiếu đất cũng có thể hạn chế phụ nữ tiếp cận tín dụng, nước và chăn thả gia súc, do đó cũng hạn chế lựa chọn của họ về các công việc tự làm trong nông nghiệp cũng như bảo trợ xã hội khi xảy ra những cú sốc. Ở Việt Nam, ví dụ, phụ nữ không có giấy chứng nhận sử dụng đất không thể làm hồ sơ xin vay vốn từ bất kỳ ngân hàng thương mại nào. Những phụ nữ có giấy chứng nhận đất, thậm chí cùng với chồng của họ, có thể vay từ các ngân hàng thương mại mà không cần sự cho phép của chồng (Ngân hàng Thế giới, 2011).

Bằng chứng định tính từ một Nghiên cứu của Menon và Rodgers (2015) chỉ ra rằng, ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long của Việt Nam những phụ nữ có tên trong GCNQSDĐ (sổ đỏ) trung bình kiếm được nhiều tiền hơn so với những người không có tên trong sổ đỏ. Họ cũng cho biết họ có quyền ra quyết định về những vấn đề lớn hơn như vay vốn, mua các mặt hàng gia dụng và các giao

dịch khác nhau liên quan đến sản xuất. Ví dụ, trong khi gần 70% phụ nữ có tên trên GCNQSDĐ có tiếng nói trong mua hoặc bán các sản phẩm nông nghiệp thì con số này giảm hơn 10 điểm% trong nhóm phụ nữ không có tên trên sổ đỏ. Menon và Rodgers (2015) tiến hành phân tích định lượng số liệu từ ĐTMSHGĐ cho thấy, cả hai trường hợp sổ đỏ chỉ đứng tên người phụ nữ và sổ đỏ đứng tên cùng với chồng, thì tỷ lệ hộ nghèo giảm khoảng 5% (so với những trường hợp sổ đỏ chỉ đứng tên người đàn ông). Họ cũng phát hiện rằng quyền sở hữu của phụ nữ về đất ở và đất nông nghiệp có mối tương quan tích cực với sự cải thiện sức khỏe và giáo dục của trẻ em (Menon và cộng sự, 2014b).

Như vậy, những lợi ích là rõ ràng. Điều này lập luận mạnh mẽ cần phải thúc đẩy việc vào tên sổ đỏ cho phụ nữ nhiều hơn nữa. Tuy nhiên, vấn đề là quyền về đất đai của phụ nữ chưa được thực hiện đầy đủ trong thực tế. Sau hơn 20 năm kể từ khi ban hành Luật Đất đai năm 1993 của Việt Nam trao cho phụ nữ và nam giới quyền bình đẳng đối với đất đai, số lượng phụ nữ nông thôn có quyền chính thức với đất nông nghiệp còn hạn chế. Năm 2013, tỷ lệ phụ nữ nông thôn được đứng tên là chủ sở hữu trên sổ đỏ duy nhất (17%) hoặc đồng sở hữu với chồng (14%) thấp hơn nhiều so với tỷ lệ% nam giới nông thôn đứng tên chủ sở hữu duy nhất (59%) (UNDP, 2013: Bảng 25).⁴⁵ Điều này cho thấy rằng việc thực hiện Luật Đất đai tiếp tục thể hiện định kiến giới mặc dù một số biện pháp đã được thực hiện trong những vừa năm qua để khắc phục vấn đề này.

Các nhà bình luận đưa ra một số lý do cho định kiến này. Trong những năm đầu, không có tên cả vợ và chồng là vì GCNQSDĐ chỉ có chỗ để ghi một tên chủ hộ mà thường là nam giới. Điều này đã thay đổi với Nghị định năm 2001 của chính phủ quy định rằng tên của cả vợ và chồng cần được ghi rõ trên giấy GCNQSDĐ nếu đất được đồng sở

hữu. Một lý do khác cho tình trạng định kiến giới trong phân bổ đất đai đó là nhiều địa phương quy định sẽ giao nhiều đất hơn cho các gia đình có nhiều cá nhân trong độ tuổi lao động hơn. Do các hộ gia đình có phụ nữ làm chủ thường có ít người lớn trong độ tuổi lao động hơn, trung bình họ nhận được ít đất hơn so với các hộ do nam giới làm chủ hộ. Hơn thế nữa, vì tuổi nghỉ hưu theo luật định của phụ nữ sớm hơn so với nam giới năm năm, diện tích đất được giao cho phụ nữ hơn 55 tuổi chỉ bằng một nửa diện tích được phân bổ cho nam giới cùng độ tuổi (Ravallion và van de Valle, 2008, trích dẫn trong Rodgers và Menon, 2015). Kể từ đầu những năm 2000, phụ nữ đứng tên riêng hoặc chung trong giấy GCNQSDĐ đối với đất nông nghiệp và đất ở đã tăng lên, nhưng không đồng đều giữa các khu vực và đặc điểm hộ gia đình. UNDP (2013) cho biết quyền sở hữu chính thức trên đất không dùng để ở của người vợ là thấp nhất trong nhóm dân tộc thiểu số theo chế độ phụ hệ.

Thiếu năng lực hành chính, và đặc biệt ở các tỉnh vùng sâu vùng xa, là một trong những lý do cho kết quả chưa tốt này, nhưng, như UNDP (2013) lưu ý, có một số yếu tố khác cũng góp phần tạo ra bất bình đẳng giới trong cấp quyền sử dụng đất. UNDP chỉ ra: những khó khăn phụ nữ gặp phải trong tiếp cận các dịch vụ pháp lý cơ bản do các thủ tục phức tạp và rào cản ngôn ngữ; các dịch vụ xã hội và hỗ trợ cho phụ nữ còn hạn chế; phong tục thừa kế đặc quyền cho con trai hơn con gái; vai trò của các ban hòa giải địa phương. Ví dụ, UNDP (2013) báo cáo rằng ban hòa giải, gồm những người được các thành viên cộng đồng giao trách nhiệm duy trì sự hòa hợp trong làng, khi giải quyết các tranh chấp đất đai, có xu hướng đưa ra quyết định phù hợp với chuẩn mực gia đình truyền thống hơn là với luật pháp chính thức. Tóm lại, vấn đề luật đất đai của Việt Nam và tình trạng triển khai không nhất quán dường như là một ví dụ rõ ràng về những gì Kabeer gọi là một “hình thức áp đặt chính sách bất lợi về giới”. Một loạt các tác nhân- từ lãnh đạo địa phương, cán bộ tòa án, lãnh đạo cộng đồng, và các thành viên gia đình- mỗi người dường như đều đóng một vai trò nhất định trong việc hạn chế phụ

nữ hưởng thụ quyền sở hữu đất đai của họ. Đây là thách thức đối với Chính phủ và các các bên liên quan khác để tìm cách đảo ngược hình mẫu này.

UNDP (2013) chia sẻ những thành công của một số NGO quốc tế và địa phương trong hỗ trợ phụ nữ đăng ký hồ sơ sử dụng đất ở Ninh Thuận và Trà Vinh. Đây có thể là điểm khởi đầu đầy hứa hẹn. Đối với những can thiệp trong tương lai, UNDP đề xuất phương pháp tiếp cận theo ba hướng, tập trung vào: (i) cải thiện nội dung và các chiến lược truyền thông của các chương trình tiếp cận cộng đồng; (ii) khuyến khích nhiều phụ nữ đăng ký quyền sử dụng đất và dùng các giấy tờ chuyển nhượng đất; và (iii) nâng cao chất lượng dịch vụ pháp lý. Điều này rất quan trọng vì những sáng kiến này có sự tham gia của các tổ chức ở địa phương và các chiến dịch nâng cao nhận thức dành cho cả phụ nữ và nam giới.

KHUYẾN NÔNG

Khuyến nông và dịch vụ tư vấn nông thôn đóng một vai trò quan trọng trong việc chuyển giao kiến thức về phương pháp tiếp cận và công nghệ mới cho nông dân. Tuy nhiên, ở hầu hết các nước, các dịch vụ này vẫn có xu hướng dành cho nam nông dân nhiều hơn, và có rất ít bằng chứng cho thấy các nhu cầu và yêu cầu của nữ nông dân được đáp ứng (Jafry và Sulaiman, năm 2013; Manfre và cộng sự, 2013). Việt Nam cũng không phải là trường hợp ngoại lệ trong chình lệch này. Đây rõ ràng là sự bỏ lỡ cơ hội nghiêm trọng để tăng cường tiềm năng sản xuất của phụ nữ trong nông nghiệp tự làm. Ulimwengu và Badiane (2011) cho biết nữ nông dân Việt Nam được đào tạo nghề nông nghiệp đạt năng suất lúa cao hơn đáng kể hơn so với nữ nông dân không được đào tạo; và tác động của đào tạo nghề nông nghiệp quan trọng với nữ nông dân hơn so với nam nông dân.

Dữ liệu trước đó của Bộ NN & PTNT trong nghiên cứu của Kabeer (2008) cho thấy, trong năm 2000, phụ nữ chỉ chiếm 25% và 10% trong số người tham gia chương trình tập huấn tương ứng về chăn nuôi và trồng trọt. Đáng tiếc là cho đến nay, không thể

44 Tất nhiên có nhiều vấn đề khác như (1) (thiếu) sự tham gia của nữ nông dân vào chuỗi giá trị nông nghiệp và (2) tình trạng thiếu nhạy cảm giới trong quy hoạch cơ sở hạ tầng nông thôn. Chúng tôi không thể thảo luận hết tất cả mọi thứ ở đây trong phần này nhưng một số vấn đề này sẽ được đề cập đến một lần nữa trong các phần/chương khác.

45 UNDP (2013) là một nghiên cứu xuất sắc và đầy đủ thực hiện tại các huyện trên tám vùng kinh tế-xã hội chính của Việt Nam, nhưng không nên được xem như mang tính đại diện đầy đủ. Điều tra mức sống hộ gia đình có câu hỏi về giấy chứng nhận sử dụng đất trong năm 2004 và 2008 nhưng không có trong năm 2010 và năm 2012. Mong muốn có những câu hỏi về giới của người đứng tên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất như câu hỏi thường xuyên của Điều tra mức sống hộ gia đình.

tiếp cận được dữ liệu có phân tách giới về tình hình tham gia các chương trình khuyến nông ở cấp quốc gia. Tuy nhiên thông tin về một số sáng kiến đào tạo cho thấy rằng các chương trình được tài trợ và hỗ trợ bởi các nhà tài trợ quốc tế thường tập trung nhiều hơn vào tạo điều kiện cho sự tham gia và tiếng nói mạnh mẽ hơn của phụ nữ về nhu cầu học tập của mình (ADB, 2014; Bộ NN & PTNT và CIDA, 2012). Chưa có bằng chứng rõ ràng về mức độ thành công của Chính phủ trong việc tăng số lượng nữ tham gia trong những năm gần đây.

Chính phủ, đặc biệt là Bộ NN & PTNT, cam kết trên các văn bản thúc đẩy đào tạo nông nghiệp hiệu quả phù hợp với “nhu cầu kỹ thuật cụ thể của phụ nữ và người dân tộc thiểu số” (như được nêu tại Điều 12, Nghị quyết số 02/2010/NĐ-CP, và đề cập trong một tờ báo của Chính phủ (VPG News, 2010). Tuy nhiên, nghiên cứu định tính của IFGS ở bốn tỉnh Hải Dương, Hòa Bình, Bình Định và Tiền Giang (IFGS, 2015) dường như khẳng định một kịch bản trong đó người chủ yếu tiếp nhận các dịch vụ khuyến nông là nam nông dân, đặc biệt là những nông dân sản xuất quy mô lớn và đạt được thành công nhất. Điều này đặc biệt đúng trong các khóa đào tạo sử dụng máy móc mới và kỹ thuật trồng trọt các cây trồng phi truyền thống có tiềm năng về thương mại. Ngược lại, nữ nông dân vẫn chủ yếu tham gia giới hạn ở các tập huấn kỹ thuật truyền thống như chăn nuôi quy mô nhỏ. Các nghiên cứu của Phạm Thu Hiền và Nguyễn Thị Hương (2014) cho thấy kết quả tương tự ở các vùng khác của Việt Nam.

Nhiều đối tác nhà nước tham gia quản lý và cung cấp các dịch vụ khuyến nông ở cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã, với vai trò kết nối quan trọng của Hội Nông dân và Hội Phụ nữ. Mặc dù vậy, chỉ có một tỷ lệ nhỏ cán bộ khuyến nông là nữ (Phạm Thu Hiền, 2014), và đây có thể là một phần của vấn đề. Có sự khác nhau giữa các vùng miền và địa phương về hình thức và thời gian của các khóa đào tạo này, kể cả phí tham dự của nông dân được chi trả như thế nào. Ví dụ, ở một số khu vực miền Bắc Việt Nam, việc trả phí lại là động lực để nam giới tham gia các khóa đào tạo về nông nghiệp ngay cả trong những trường hợp phụ nữ làm hết

các công việc đồng áng (Mia Urbano, trao đổi cá nhân, 2015). Tiêu chuẩn để chọn người tham gia dường như không phải lúc nào cũng rõ ràng hoặc có hệ thống.

Ở các địa bàn khảo sát của IFGS (2015), tỷ lệ tham gia của phụ nữ dường như thấp nhất ở khu vực miền núi. Ở khu vực này, phụ nữ đã kết hôn chia sẻ rằng họ chỉ tham dự các khóa học khuyến nông khi chồng họ đi vắng. Họ cũng thường đề cập đến trách nhiệm kép với việc nhà và chăm sóc gia đình như một lý do khiến họ không thể tham gia. Ở tất cả các địa bàn, một số nữ nông dân rất nhiệt tình và háng hái học hỏi, như nhận định của một số nam giới được phỏng vấn “Công việc của nữ nông dân đòi hỏi phải làm việc với đất và cây mỗi ngày, do đó, họ khao khát được đào tạo kỹ thuật” (Một nông dân nam là chủ sở hữu của một vườn cây ăn quả, Hải Dương, cho biết trong báo cáo của IFGS, 2015: trang 38). Nhiều phụ nữ hơn nam giới cố gắng đáp ứng nhu cầu kiến thức kỹ thuật của họ thông qua các kênh không chính thức, chẳng hạn như xem các chương trình truyền hình cũng như trao đổi với các nhà cung cấp vật tư nông nghiệp hoặc hàng xóm có nhiều kinh nghiệm hơn.

Tất cả những khó khăn này không chỉ xảy ra ở Việt Nam. Bằng chứng cho thấy những vấn đề tương tự như vậy ở các nước khác, trong đó lý do chính khiến ít phụ nữ tham gia các hoạt động khuyến nông là do các dịch vụ được cung cấp có xu hướng tập trung vào các công việc chuyên của nam; cán bộ phần lớn là nam giới, gây khó khăn về mặt văn hóa khi giao tiếp trực tiếp với nữ nông dân; và việc tham dự thường đòi hỏi phải đi xa và đi vắng khỏi nhà một vài giờ đồng hồ (FAO, IFAD và ILO, 2010). Tóm lại, trong nhiều hoàn cảnh, dường như không khớp nhau giữa hình thức hỗ trợ mà phụ nữ nông thôn nhận được và những gì họ thực sự cần. Công tác tổ chức và nội dung các hoạt động khuyến nông và đào tạo thường không giải quyết tình trạng bất bình đẳng giới hiện nay trong cung cấp kiến thức và nguồn lực sản xuất, thậm chí còn tác động tiêu cực đến việc thúc đẩy bình đẳng và bền vững trong phát triển nông nghiệp.

Một câu hỏi chính sách quan trọng là trong bối cảnh thương mại hóa nông nghiệp ngày càng mạnh mẽ, liệu các định kiến giới trong dịch vụ và đào tạo khuyến nông của Việt Nam có giảm xuống hay tăng lên trong thời gian gần đây, và có thể làm gì để thay đổi xu hướng này trong thực tế. Các quốc gia khác đã có những nỗ lực để tăng số lượng cán bộ khuyến nông nữ và để đảm bảo hạn ngạch cho phụ nữ tham gia trong các chương trình khuyến nông. Cũng có những kêu gọi mạnh mẽ cho các chương trình khuyến nông triển khai theo nhu cầu thay vì áp đặt từ trên xuống và chỉ tập trung vào hình thức. Cũng có những khuyến nghị mạnh mẽ về cách tiếp cận sử dụng phương pháp có sự tham gia và các công cụ giảng dạy phù hợp với nhu cầu học tập của nông dân, những người thường không có trình độ học vấn chính quy, và phương pháp này cũng phù hợp để lôi kéo sự tham gia của những phụ nữ rụt rè và ít giao tiếp xã hội hơn (Jafry và Sulaiman, 2013). Những kinh nghiệm này có thể cung cấp các kiến thức hữu ích cho Chính phủ Việt Nam trong định hướng các ứng phó với những thách thức trong việc phát triển các dịch vụ khuyến nông công bằng giới. Các trường dạy chăn nuôi gia súc gia cầm (FLS) do Cơ quan Phát triển Quốc tế Đan Mạch (DANIDA) triển khai và Trung tâm Khuyến nông Quốc gia Bộ NN & PTNT thực hiện từ năm 2000 tại 36 xã nghèo ở cả đồng bằng và miền núi là một ví dụ tốt về dự án với một cấu phần có sự tham gia tích cực của nông dân và đã rất thành công. Đánh giá dự án này (Minh, Larsen và Neef, 2010) cho thấy các kết quả tích cực trong tăng cường kiến thức và sự tự tin của nữ nông dân cũng như thay đổi thái độ và thực hành của nông dân, cán bộ khuyến nông và chính quyền địa phương về lợi ích của các hoạt động sinh kế cho nông dân. Đây là một sáng kiến đầy hứa hẹn với tiềm năng có thể mở rộng quy mô và phạm vi đến các lĩnh vực khác ngoài lĩnh vực chăn nuôi.

ĐỊNH HƯỚNG TƯƠNG LAI: CẦN THIẾT TIẾP CẬN LỒNG GHÉP

Như đã được đề cập trong nghiên cứu của IFGS và thường xuyên được nêu trong một số bài báo tiếng Anh trên báo Việt Nam News, nông dân, và đặc biệt là nữ nông dân, rất cần một gói dịch vụ

và hỗ trợ tích hợp, không chỉ các kỹ năng kỹ thuật trong phương pháp canh tác mà cả tín dụng, thông tin thị trường, kỹ năng kinh doanh và làm việc với thị trường. Những hỗ trợ như vậy cho nông dân Việt Nam, đặc biệt là nữ nông dân, trở nên đặc biệt phù hợp trong một vài năm tới, trong bối cảnh rào cản thương mại được hạ thấp cho sản phẩm nông nghiệp do tham gia Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương.

Những năm gần đây, các tổ chức phát triển ngày càng quan tâm đến vai trò giới trong các chuỗi giá trị nông nghiệp (FAO, 2011a; USAID, 2009). Thúc đẩy cách tiếp cận toàn diện và lồng ghép để cải thiện lợi thế kinh tế-xã hội của phụ nữ nông thôn dường như là giải pháp nhiều hứa hẹn hơn là tập trung vào những biện pháp can thiệp cụ thể riêng lẻ. Như đã thấy, điều này là do phụ nữ nông thôn phải đối mặt với những định kiến trong nhiều lĩnh vực, và những rào cản về giới trong tiếp cận nguồn lực. Nói cách khác, chỉ những chính sách nông nghiệp toàn diện và hỗ trợ từ nhà nước cho khu vực nông thôn mới có thể giúp phụ nữ nghèo ở nông thôn nâng cao năng suất lao động và hiệu suất đất đai của họ cũng như đạt được quyền tự chủ lớn hơn (Elson và Jain, 2011). Một vấn đề quan trọng về chính sách là cần phải tăng cường các nỗ lực hợp tác và phối hợp của chính phủ và các bên liên quan thúc đẩy sự hợp tác chung này.

3.3. CÔNG VIỆC LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY XUẤT KHẨU

Thống kê phân tích ở chương 2 cho thấy, trong năm năm qua, so với các loại hình công việc khác như công việc tự làm hay công việc nội trợ không được trả lương, tỷ lệ phụ nữ trong khu vực làm công ăn lương tăng. Đây tiếp tục là một xu hướng có từ những năm trước đó và đã được lưu ý trong Đánh giá Tình hình Giới tại Việt Nam 2011. Các quan sát cho thấy rằng sự gia tăng này chủ yếu là kết quả của số lượng lao động nữ ngày càng tăng trong các nhà máy xuất khẩu. Các dữ liệu này cũng cho thấy

rằng công việc làm công ăn lương mang tới các điều kiện làm việc tương đối thuận lợi hơn cho lao động nữ. Điều kiện lao động của phụ nữ làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước hoặc nước ngoài là “tốt” hơn (so với doanh nghiệp tư nhân trong nước). Trong năm 2014, phụ nữ chiếm hơn 65% tổng số lao động làm việc cho các ngành thuộc sở hữu nước ngoài, trong khi tỷ lệ phụ nữ trong cả khu vực nhà nước và tư nhân trong nước dưới 50% (TCTK, 2015, Bảng 2.9). Trong trường hợp các nhà máy xuất khẩu nước ngoài, họ thường tuân thủ các tiêu chuẩn lao động cao hơn do áp lực từ những người mua lưu tâm đến danh tiếng của hàng hóa. Điều này cũng phần nào phản ánh các chính sách an toàn lao động và nghề nghiệp tốt hơn của các quốc gia bản địa của các công ty này.

Điều này không phải là để khẳng định rằng tất cả các công việc cho phụ nữ (và nam giới) trong khu vực sản xuất công nghiệp đều có điều kiện làm việc tốt, tiền lương xứng đáng và bảo đảm an sinh xã hội. Nghiên cứu về các phân khúc khác nhau trong khu vực sản xuất công nghiệp của Việt Nam (Kim và cộng sự, 2012; ActionAid, 2012; MUTRAP và ILSSA, 2014) cho thấy các khó khăn mà công nhân làm công ăn lương phải đối mặt: hợp đồng không ổn định; làm thêm giờ quá nhiều mà được trả công thấp; dịch vụ y tế kém chất lượng (đặc biệt thiếu trong lĩnh vực sức khỏe sinh sản và chuẩn đoán); và không tuân thủ các tiêu chuẩn về sức khỏe và an toàn lao động. Những nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng việc thiếu thanh tra, kiểm tra và cơ hội thăng tiến hạn chế của người lao động là những yếu tố làm trầm trọng thêm vấn đề này. Chính phủ cũng nhận thức được tình hình và đang tiến hành các bước để giải quyết tình trạng không tuân thủ pháp luật lao động, chẳng hạn như ví dụ tiến hành Chiến dịch Thanh tra Lao động vào tháng 4 năm 2015, và hiện đã hoàn thành giai đoạn đầu tiên.⁴⁶

Một mối quan tâm lớn khác trong các đối thoại chính sách đang diễn ra liên quan đến nguy cơ đối với vị trí của Việt Nam trong chuỗi cung ứng sản xuất toàn cầu vẫn tiếp tục ở cấp độ các hoạt động lắp ráp có giá trị gia tăng thấp, mặc dù sản xuất công nghiệp đã chuyển từ may mặc sang điện tử (Norlund và Trần, 2015). Điều này được cho là có liên quan đến việc thiếu tay nghề kỹ thuật và đào tạo chuyên ngành đối với lực lượng lao động hiện nay (Ngân hàng Thế giới, 2013a), vấn đề này đặc biệt trầm trọng đối với các nữ công nhân. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của những hỗ trợ mạnh mẽ từ Chính phủ cho mô hình công nghiệp hóa với sự tập trung vào các mục tiêu bình đẳng giới và phát triển nguồn nhân lực (Braunstein, 2015).

Về mặt địa lý, hầu hết hoạt động sản xuất và việc làm ngành công nghiệp chủ yếu tập trung xung quanh hai thành phố chính của Việt Nam: Hồ Chí Minh và Hà Nội. Đông Nam Bộ (TP HCM và khu vực xung quanh) nhận được hơn một nửa đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) trong khi đồng bằng sông Hồng (Hà Nội và các vùng lân cận) nhận được hơn một phần tư số vốn từ nguồn đầu tư này (Cling và cộng sự, 2009). Sự tập trung này là một nguyên nhân gây ra sự mất cân đối lớn trong các khu vực và là yếu tố tạo nên tình trạng di cư nội địa. Như đã đề cập, nếu chia theo ngành, các ngành sản xuất xuất khẩu đang tăng mạnh đặc biệt là các sản phẩm mới như điện tử và phụ tùng xe, và tỷ lệ phụ nữ làm việc trong các ngành mới nổi này cũng tăng lên (mặc dù họ vẫn chỉ làm ở mức công việc lắp ráp tay nghề thấp). Tuy nhiên, giống như ngành sản xuất hàng may mặc xuất khẩu ở những nơi khác trên thế giới, ngành dệt may tiếp tục cung cấp một số lượng lớn công việc sản xuất làm công ăn lương cho phụ nữ. Ở Việt Nam, trong tổng số phụ nữ đang làm việc trong khu vực sản xuất công nghiệp, khoảng 1,5 triệu người làm việc trong ngành công nghiệp may mặc và dưới 300

ngàn người làm trong ngành điện tử và phụ tùng xe (TCTK, 2014). Vì lý do này, các phân tích trong phần này tập trung vào lao động trong ngành dệt may, và xem xét cụ thể trường hợp của các nhà máy trong Chương trình Công việc tốt hơn (Better Work). Như sẽ giải thích trong một vài phần kế tiếp, Chương trình Công việc tốt hơn tại Việt Nam có lẽ là một sáng kiến được biết đến rộng rãi và đã giới thiệu một mô hình đầy hứa hẹn cho mục tiêu tăng cường các quyền của phụ nữ trong công việc. Chính phủ có thể sử dụng sáng kiến này như là một khuôn mẫu cho các sáng kiến tương tự trong lĩnh vực làm công ăn lương khác ngoài ngành may mặc.

Ngành dệt may là ngành lâu đời nhất trong các ngành sản xuất xuất khẩu ở Việt Nam, đã phát triển mạnh mẽ từ những năm 1990 nhờ tiếp cận tốt tới thị trường châu Âu và sau đó đến thị trường Mỹ. Mặc dù có một số biến động và suy giảm do cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu trong những năm gần đây, kim ngạch xuất khẩu dệt may đã có thể duy trì ổn định ở mức khoảng 14% tổng giá trị xuất khẩu (xem Hình 3, Chương 2 và Bảng A5). Việt Nam hiện nay là nước xuất khẩu sản phẩm may mặc lớn thứ năm trên thế giới. Phần lớn các nhà máy may tham gia vào giai đoạn cắt-may-hoàn thiện, đây là phần cuối của chuỗi giá trị, một quá trình lắp ráp đơn giản với giá trị gia tăng thấp cho các nhà sản xuất, đồng thời phụ thuộc nhiều vào nguyên liệu nhập khẩu, đặc biệt là từ Trung Quốc. Đây là một nhược điểm và gây trở ngại nghiêm trọng cho việc nâng cấp và phát triển kinh tế trong dài hạn (Williams và cộng sự, 2015).

3.3.1. HOÀN CẢNH KINH TẾ-XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Hoàn cảnh kinh tế-xã hội của công nhân may mặc nữ rất khác hoàn cảnh của nữ nông dân hoặc lao động giúp việc gia đình được trả lương. Giống như lao động giúp việc gia đình được trả lương, những nữ công nhân may mặc này phần lớn là những người di cư từ nông thôn, như vậy họ là những người ra đi chứ không phải là những người ở lại phía sau. Nhưng họ trẻ hơn nhiều và thường có

học vấn cao hơn so với nữ nông dân hoặc lao động giúp việc gia đình được trả lương. Số liệu trong báo cáo của ILO Việt Nam (2015) cho thấy công nhân may là trẻ nhất trong tất cả nhóm lao động làm công ăn lương, với độ tuổi trung bình là 30, trong khi lao động làm dịch vụ giúp việc gia đình là cao tuổi nhất, với độ tuổi trung bình 44. Trong các nhà máy thuộc Chương trình Công việc tốt hơn, hơn một nửa số công nhân may mặc nữ đã hoàn thành ít nhất trung học cơ sở (ILO, 2013b).

Ngược lại với các bằng chứng trước đây về công nhân may ở các nước châu Á thường được mô tả là độc thân và không có con (xem Kabeer và Tran, 2002), một tỷ lệ đáng kể công nhân nữ trong ngành công nghiệp dệt may của Việt Nam kết hôn và có con. Số liệu cụ thể trong các nhà máy của Chương trình Công việc tốt hơn cho thấy 54% công nhân nữ đã kết hôn, góa hoặc đã ly dị, và 44% trong số đó có con nhỏ dưới năm tuổi (ILO, 2013b). Hơn 40% lao động nữ trong các nhà máy này đã làm công việc của họ trong ba năm hoặc lâu hơn.

Những công nhân may là những người mới nhập cư đến các thành phố, và đặc biệt với những người có con nhỏ, gặp khó khăn nghiêm trọng về chỗ ở và tiếp cận với các dịch vụ y tế và giáo dục. Ví dụ, ActionAid (2012: trang 56-61) cho biết những công nhân nhập cư với tình trạng cư trú tạm thời hoặc không có hộ khẩu ở Hải Phòng và thành phố Hồ Chí Minh phải đối mặt với giá tiền điện và nước cao hơn trung bình, phải sống trong những nơi ở chung đơn giản và gặp khó khăn trong việc tìm các trường học và dịch vụ y tế giá cả phải chăng và có chất lượng cho con cái của họ.

3.3.2. NHỮNG THÁCH THỨC CHÍNH VÀ CƠ HỘI

Do các hồ sơ nhân khẩu học của công nhân may mặc nữ hiện nay là rất sơ sài, phần này ưu tiên phân tích các vấn đề và thách thức cụ thể mà những lao động này phải đối mặt trong thời gian mang thai và có con nhỏ. Phần này chia sẻ những hiểu biết từ thực tế của một số nhà máy may mặc,

46 Giai đoạn đầu tiên của chiến dịch này, nhằm nâng cao nhận thức về pháp luật lao động trong ngành dệt may, được Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (LĐTB & XH) phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam thực hiện với sự hỗ trợ của ILO. Theo báo cáo chính thức, đây là một thành công và Bộ LĐTBXH có kế hoạch nhân rộng sáng kiến tương tự trong ngành xây dựng (xem trang web của ILO Việt Nam về Hội thảo Tổng kết Chiến dịch thanh tra lao động ngày 16 tháng 10 năm 2015). Cũng thú vị để xác định lý do tập trung vào ngành xây dựng, thay vì các ngành mang tính thương mại cao hơn như thiết bị điện tử hay giày dép.

những nhà máy đang tham gia Chương trình Công việc tốt hơn. Do vậy, những phát hiện này không được coi là đại diện cho toàn ngành công nghiệp may mặc. Dựa trên cơ sở tự nguyện, các nhà máy tham gia Chương trình Công việc tốt hơn thường là những nhà máy tuân thủ các tiêu chuẩn lao động tốt hơn so với các công ty may nhỏ và ít thành công khác, thậm chí từ trước khi họ tham gia dự án này.⁴⁷

CHƯƠNG TRÌNH CÔNG VIỆC TỐT HƠN (BETTER WORK)

Công việc Tốt hơn là một chương trình được Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và Công ty Tài chính Quốc tế (IFC) đồng quản lý nhằm cải thiện điều kiện làm việc và khả năng cạnh tranh của các công ty. Tính đến tháng 9 năm 2015, hơn 360 nhà máy,

hay khoảng một phần hai tổng số nhà máy FDI ở Việt Nam (Tran và Norlund, 2015) tham gia Chương trình Công việc tốt hơn, thuê khoảng hơn 470.000 lao động trong đó 80% là lao động nữ.⁴⁸

Ở Việt Nam, cũng như ở các nước khác có chương trình này, phương pháp tiếp cận của Công việc tốt hơn bắt nguồn từ nguyên tắc đối thoại xã hội⁴⁹ và tập trung vào cung cấp ba “dịch vụ cốt lõi”: đánh giá, tư vấn và đào tạo. Một khi nhà máy được ghi danh vào chương trình này, họ sẽ được đánh giá về tình hình tuân thủ luật lao động quốc gia và tiêu chuẩn lao động quốc tế. Tiếp theo là định kỳ thăm quan nhà máy của “cố vấn doanh nghiệp”, một người được đào tạo đặc biệt để thúc đẩy đối thoại giữa nhân viên và quản lý, giúp các nhà máy xây dựng và thực hiện các kế hoạch cải thiện việc tuân thủ luật pháp, và xây dựng hệ thống quản lý

HỘP 4. CHỦ TRÌ CÔNG VIỆC TỐT HƠN

Một chu trình Công việc tốt hơn bắt đầu bằng một giai đoạn tư vấn ban đầu khoảng ba tháng, trong đó nhà máy được hướng dẫn quy trình: trước tiên là thành lập một ủy ban công nhân-quản lý, thứ hai là tiến hành tự đánh giá để xác định những vấn đề mà họ nghĩ rằng cần phải cải thiện. Ủy ban công nhân-quản lý (được gọi là Ban tham vấn cải tiến hiệu suất lao động, hoặc PICCS) là trung tâm của mô hình Công việc tốt hơn, vì nó đại diện cho các cơ chế quan trọng qua đó thúc đẩy “đối thoại xã hội” và lập kế hoạch các hoạt động cải tiến. Sau khi Ủy ban này được thành lập và hoàn thành hoạt động tự đánh giá, dự án Công việc tốt hơn sẽ đến làm việc với nhà máy; tiến hành đánh giá đầu vào về việc tuân thủ tiêu chuẩn lao động của nhà máy. Các câu hỏi trong công cụ đánh giá được chia thành tám cụm: bốn cụm liên quan đến luật pháp quốc gia (bồi thường, hợp đồng, thời gian làm việc, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp) và bốn cụm khác liên quan đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế (phân biệt đối xử, tự do lập hội đoàn, lao động trẻ em, lao động cưỡng bức). Khi số liệu đầu vào này được xây dựng, nhà máy sẽ tiếp tục nhận được tư vấn và hướng dẫn thông qua các cơ chế PICCS cũng như tập huấn thêm và các sự kiện đào tạo cụ thể phù hợp với nhu cầu cải thiện của nhà máy.

(Williams và cộng sự, 2015)

47 So sánh hoàn cảnh và sự hưởng thụ các quyền của người lao động trong các nhà máy tham gia và không tham gia sẽ là một lĩnh vực thú vị cho nghiên cứu và rất hữu ích cho chính sách.

48 Ước tính khoảng gần một phần ba tổng số lao động nữ thuộc ngành may mặc trong cả nước.

49 Đối thoại xã hội đề cập đến các hình thức truyền thông, đàm phán và tham vấn khác nhau giữa người lao động và sử dụng lao động, giữa người lao động, sử dụng lao động và chính phủ, về các vấn đề cùng quan tâm. Đó là một nguyên tắc cốt lõi của ILO và được cho là quan trọng để khuyến khích quản trị tốt và thúc đẩy sự ổn định xã hội và công nghiệp.

hiệu quả nhằm nâng cao tiêu chuẩn và ngăn chặn tình trạng lạm dụng lao động. Một trong những tính năng sáng tạo nhất của Công việc Tốt hơn là việc thành lập Ủy ban công nhân-quản lý, cũng được gọi là PICCS (Ban tham vấn cải tiến hiệu suất lao động). PICCS hoạt động với sự tham gia tích cực của cả người lao động và quản lý. Họ cùng thảo luận bình đẳng, không dựa trên cấp bậc của mình, để giải quyết vấn đề và đưa ra các quyết định liên quan đến các vấn đề của nhà máy. Người lao động tham gia vào các ủy ban không cần phải là đại diện của công đoàn. Thông tin chi tiết về khung lý thuyết tổng thể của Công việc Tốt hơn được cung cấp trong Hộp 4.

Các nhà máy trong Chương trình này khác nhau về quy mô và hình thức sở hữu, cũng như người tiêu dùng chính và thị trường xuất khẩu. Chủ sở hữu nước ngoài từ Hàn Quốc (39%) và Đài Loan (13%) là phổ biến nhất. Hầu hết các nhà máy đang sản xuất cho các thương hiệu và nhà bán lẻ có trụ sở tại Bắc Mỹ và Liên minh châu Âu, mặc dù Hàn Quốc và Nhật Bản cũng đang trở thành thị trường quan trọng. Trong khi một số nhà máy đã thành công trong việc duy trì hợp tác ổn định và có lợi nhuận với một số công ty mua hàng, đa số vẫn tiếp tục phải đối mặt với cạnh tranh khốc liệt, các đơn đặt hàng khó được dự đoán, và lợi nhuận bị thu hẹp (Williams và cộng sự; Ngân hàng Thế giới, 2015).

MÔ HÌNH GIỚI TRONG CÁC NHÀ MÁY THAM GIA CHƯƠNG TRÌNH CÔNG VIỆC TỐT HƠN

Phân tích số liệu điều tra lao động của Chương trình Công việc tốt hơn cho thấy có sự khác biệt rõ rệt giữa lao động nam và lao động nữ tại thời điểm các nhà máy dệt may tham gia chương trình (ILO, 2013b). Ví dụ, phụ nữ trong một số nhóm ngành nghề thường ít có khả năng được đào tạo hoặc thăng chức hơn nam giới. Điều này bất chấp thực tế là trung bình phụ nữ làm việc với thâm niên lâu hơn so với nam giới tại cùng một nhà máy. Tuy

nhien, nhìn chung, chỉ có một tỉ lệ nhỏ công nhân, không phân biệt giới tính hoặc trình độ của họ, đã được đào tạo. Phụ nữ làm việc nhiều giờ hơn một chút so với nam giới trong một tuần, nhưng nhận tiền thưởng và tiền lương thấp hơn. Phụ nữ tìm đến điều trị sức khỏe thường xuyên hơn so với nam giới và phụ nữ có trình độ giáo dục trung học phổ thông trở lên tìm đến các dịch vụ điều trị sức khỏe thường xuyên hơn so với phụ nữ khác. Tuy nhiên, hầu hết người lao động không hài lòng với chất lượng của các cơ sở y tế tại các nhà máy. Có rất ít cơ sở trông trẻ do nhà máy cung cấp. Phụ nữ có học vấn cao hơn có nhiều khả năng gửi con đến các nhà trẻ tư nhân hơn so với những phụ nữ có học vấn thấp. Sự khác biệt này chỉ ra sự bất bình đẳng tiềm tàng giữa phụ nữ có thu nhập tương đối cao có thể chi trả cho dịch vụ nhà trẻ tư nhân, và những phụ nữ nghèo hơn- những người buộc phải dùng những loại hình trông trẻ không chính thức hoặc không mất phí.⁵⁰ Hầu hết công nhân nghĩ rằng có rào cản trong thăng chức nhưng nói chung chỉ một số ít lao động dám nói lên sự quan ngại của họ. Tỷ lệ lao động nữ có học vấn cao đã từng khiếu nại về những vấn đề liên quan đến công việc cao hơn tỷ lệ phụ nữ có học vấn thấp. Những vấn đề này bao gồm làm thêm giờ, lương, chất lượng của thiết bị nhà máy, cũng như vấn đề lạm dụng bằng lời nói và quấy rối tình dục.

Các dữ liệu khảo sát tương tự được phân tích theo thời gian cho thấy sự cải thiện sau khi các nhà máy tham gia chương trình (Đánh giá Tóm tắt Tác động Chương trình Công việc tốt hơn ở Việt Nam, 2014). Ví dụ, công nhân cho biết công việc ổn định hơn, tỉ lệ người lao động có hợp đồng vô thời hạn hoặc hợp đồng mở tăng hơn gấp đôi trong vòng bốn năm. Và họ cũng cho biết thu nhập ổn định hơn và khả năng trang trải các chi phí chăm sóc sức khỏe tốt hơn. Tuy nhiên, cơ hội thăng tiến vẫn còn hạn chế, với 85% công nhân không bao giờ được thăng chức. Nhiều lao động cho biết nhà máy đã có các dịch vụ y tế nhưng vẫn tiếp tục đánh giá các dịch

50 Điều này dựa trên giả định rằng yếu tố có giáo dục chính thức cao hơn có thể coi là yếu tố ước lượng cho điều kiện gia đình khá giả hơn.

50 8 Điều này được nhắc đến trong Báo cáo tổng hợp Việt Nam của Chương trình Công việc tốt hơn, được phát hành vào tháng 7 năm 2015, bao gồm 193 nhà máy với các kích thước đa dạng, cấu trúc và quyền sở hữu

HỘP 5.

CÁC ĐIỀU KHOẢN PHÁP LUẬT QUY ĐỊNH VỀ LAO ĐỘNG MANG THAI VÀ CHO CON BÚ

Bộ luật Lao động năm 2012 của Việt Nam có một số quy định cụ thể bảo vệ lao động nữ trước phân biệt đối xử và chống lại các rủi ro tại nơi làm việc trong thời gian mang thai và cho con bú. Các quy định bổ sung, mặc dù khá mơ hồ, đề cập đến trách nhiệm của các doanh nghiệp trong hỗ trợ cung cấp dịch vụ trông trẻ cho công nhân, bao gồm cả trang trải một phần các chi phí liên quan.⁵² Tháng 10 năm 2015, chính phủ ban hành Nghị định 85/2015/NĐ-CP quy định chi tiết về việc thực hiện một số điều của Bộ Luật Lao động liên quan đến lao động nữ. Theo Nghị định này, người sử dụng lao động nếu xây nhà trẻ, trường mẫu giáo và trạm y tế đáp ứng các yêu cầu pháp lý thì có thể có quyền giảm thuế thu nhập doanh nghiệp.⁵³

Ở Việt Nam, người sử dụng lao động bị cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính hoặc tình trạng hôn nhân, lao động nam và nữ có công việc có giá trị tương đương được nhận một mức lương ngang bằng nhau.⁵⁴ Thêm vào đó, người sử dụng lao động không được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động nữ vắng mặt vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản hoặc trong trường hợp đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Hơn nữa, lao động nữ trong các trường hợp nêu trên được bảo vệ trước các thủ tục xử lý kỷ luật.⁵⁵ Tuy nhiên, nữ công nhân sẽ không được bảo vệ trong hoàn cảnh này, nếu hợp đồng kết thúc hoặc hết hạn.

Bộ Luật Lao động Việt Nam cũng có quy định về trợ cấp thai sản như nghỉ thai sản và giảm khối lượng công việc cho nhân viên nữ trước và sau khi sinh. Ví dụ, một nữ công nhân được hưởng 30 phút nghỉ có trả lương trong thời gian kinh nguyệt và 60 phút nghỉ có trả lương từ tháng thứ bảy của thai kỳ trở đi và khi người mẹ đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, là thời gian nghỉ cho con bú (thời gian nghỉ được thỏa thuận giữa người lao động và quản lý nhà máy).⁵⁶ Bên cạnh đó, phụ nữ trong những trường hợp này không được phép làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ hoặc làm việc tại các địa bàn xa xôi.⁵⁷

Lao động nữ được hưởng 6 tháng nghỉ thai sản.⁵⁸ Trong thời gian mang thai, lao động nữ có thể nghỉ 5 ngày để đi khám thai và người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức kiểm tra sức khỏe phụ khoa định kỳ 6 tháng.⁵⁹ Trong trường hợp bị sẩy thai, phá thai hoặc thai chết lưu, người mẹ được nghỉ 10-50 ngày, tùy thuộc vào độ tuổi của thai nhi và nếu đứa trẻ sơ sinh chết sau khi sinh, người phụ nữ có thể nghỉ 30-90 ngày, tùy thuộc vào độ tuổi của trẻ sơ sinh. Đáng chú ý là quyền được nghỉ 7-15 ngày mỗi năm cho các biện pháp tránh thai.⁶⁰

Trong các hình thức nghỉ thai sản này, lao động nữ được hưởng 100% mức lương tháng trung bình của 6 tháng gần nhất và được bảo đảm quay trở lại công việc trước đây. Nếu điều đó là không thể, người sử dụng lao động phải bố trí công việc khác với mức lương tương đương.⁶¹ Tuy nhiên, những quyền lợi này chỉ áp dụng nếu người phụ nữ đã đóng bảo hiểm xã hội ít nhất 6 tháng trong vòng 12 tháng trước khi sinh.

51 Báo cáo tổng hợp Chương trình Công việc tốt hơn lần thứ 8, được công bố tháng 7 năm 2015, bao gồm 193 nhà máy đa dạng về quy mô, cấu trúc và hình thức sở hữu.

52 Điều 154, Bộ luật Lao động 2012

53 Nghị định 85/2015/NĐ-CP Điều 11.

54 Điều 90 khoản 3, Bộ luật Lao động 2012.

55 Điều 155 khoản 3 và 4, Bộ luật Lao động 2012.

56 Điều 155 khoản 5, Bộ luật Lao động 2012.

57 Điều 155 khoản 1, Bộ Luật Lao động 2012.

58 Điều 157, Bộ luật Lao động 2012.

59 Điều 29, Luật Bảo hiểm xã hội 2006; và điều 152 khoản 2 Bộ luật Lao động 2012.

60 Điều 33, Luật Bảo hiểm xã hội 2006.

62 Điều 35, Luật Bảo hiểm xã hội 2006; và điều 158, Bộ luật Lao động 2012.

vụ nhận được là “trung bình” hoặc “nghèo nàn”. Dịch vụ hỗ trợ trông trẻ như nhà trẻ, mẫu giáo tại nơi làm việc vẫn còn hiếm nhưng một vài nhà máy tham gia Chương trình Công việc tốt hơn có trợ cấp hàng tháng cho trẻ em để góp phần chi trả các chi phí nhà trẻ, mặc dù trường hợp này vẫn còn là thiểu số (Williams và cộng sự, 2015).

NHỮNG VẤN ĐỀ CỤ THỂ CỦA LAO ĐỘNG MANG THAI VÀ CHO CON BÚ

Hầu hết các dữ liệu gần đây từ các nhà máy tham gia Chương trình Công việc tốt hơn cho thấy một bức tranh nói chung là tích cực liên quan đến các khía cạnh chính của bảo vệ thai sản, bao gồm cả việc không phân biệt đối xử dựa trên tình trạng mang thai, quyền lợi thai sản, các quy định về an toàn và sức khỏe cho người lao động mang thai và cho con bú.

Phân biệt đối xử công khai với phụ nữ mang thai và bà mẹ trẻ ở các nhà máy dường như là rất hiếm. Ví dụ, không có nhà máy nào bị phát hiện là đã chấm dứt hợp đồng lao động vì người phụ nữ đang mang thai hoặc cho con bú. Không có người sử dụng lao động nào đã thay đổi vị trí việc làm, tiền lương hoặc thâm niên của người lao động trong thời gian nghỉ thai sản. Phần lớn – khoảng 98% nhà máy cho phép người lao động được nghỉ một số ngày cần thiết trước khi sinh, và những người lao động cũng nhận được quyền lợi đầy đủ về nghỉ thai sản. Sự tuân thủ các quy định này có thể phản ánh một thực tế là Bảo hiểm Xã hội Việt Nam đã nhắc nhở các nhà máy thực hiện các nghĩa vụ của họ, và những người lao động trong các nhà máy thuộc Chương trình Công việc tốt hơn được thông tin đầy đủ về các quyền lợi của họ.

Tuy nhiên, Chương trình Công việc tốt hơn có biết một số trường hợp nhà máy tuân thủ tất cả các quy định trong Bộ Luật Lao động nhưng vẫn tiếp tục phân biệt đối xử bằng các hình thức tinh vi hơn, phá vỡ sự bảo vệ của pháp luật (Williams và cộng sự, 2015). Một ví dụ của việc này là không gia hạn hợp đồng cho người lao động sau khi họ nghỉ thai

sản trở lại làm việc, một số công ty sử dụng cách này như một phương tiện để tránh phải cung cấp và/hoặc chi trả cho một giờ nghỉ cho con bú của các bà mẹ mới theo quy định. Rõ ràng, tình trạng này chỉ có thể xảy ra với lao động có hợp đồng có thời hạn cố định hoặc hợp đồng ngắn hạn. Đối với hình thức hợp đồng không xác định thời hạn, nhà máy đã tìm cách khác để khiến công nhân nghỉ việc nhưng vẫn phù hợp với luật pháp, chẳng hạn như chuyển công nhân sang các vị trí kém hấp dẫn, mặc dù có mức lương như nhau nhưng tiền thưởng ít hơn (luật cho phép việc chuyển như vậy, miễn là mức lương không giảm, luật không đề cập đến tiền thưởng).

Liên quan đến việc bảo vệ các công nhân đang mang thai hoặc cho con bú trước rủi ro an toàn và sức khỏe, theo đánh giá của Chương trình Công việc tốt hơn, khoảng 13% các nhà máy không tuân thủ các tiêu chuẩn này. Việc không tuân thủ có thể bao gồm các hình thức khác nhau như không chuyển người lao động mang thai đến làm công việc nhẹ nhàng hơn, vẫn để họ thực hiện các công việc nguy hiểm có thể làm hại đến khả năng sinh đẻ và cho con bú của họ, hoặc không cho phép họ nghỉ một giờ mỗi ngày mà vẫn được trả đủ lương. Có nhiều lý do cho việc này. Ví dụ, Chương trình Công việc tốt hơn đã phát hiện ra trường hợp bộ phận nhân sự giữ hồ sơ của những lao động nên được chuyển sang công việc nhẹ hơn hoặc cắt giảm ngày làm việc xuống bảy giờ một ngày, khiến các cán bộ quản lý sản xuất không biết nhân viên nào được áp dụng quy định này. Đôi khi đó là người lao động muốn làm thêm ngoài giờ để có thu nhập nhiều hơn, và do đó không thông báo cho các cán bộ quản lý sản xuất.⁶² Những lý do khác mà công nhân đưa ra về việc muốn làm nhiều thời gian hơn quy định bảy giờ bao gồm mong muốn có được một bữa ăn tối miễn phí (mà họ được hưởng nếu họ làm thêm hơn hai tiếng) và cần phải chờ chồng làm việc trong cùng nhà máy để về nhà cùng nhau. Liên quan đến việc không cho phép lao động đủ điều kiện nghỉ cho con bú, đây là những trường hợp mà cán bộ quản lý sản xuất đã không có được danh sách chính xác các công nhân cho con bú, hoặc

62 Trong khi lao động có thai có thể dễ bị phát hiện, những người đã sinh con có thể giấu tình trạng của họ một cách dễ dàng.

trong các nhà máy, công nhân, hoặc cả hai bên, muốn bỏ giờ nghỉ này. Tuy nhiên, 97% các nhà máy có trả lương cho công nhân nghỉ cho thời gian họ nghỉ cho con bú hàng ngày theo luật định.

Chương trình Công việc tốt hơn cũng đã phát hiện ra rằng một số nhà quản lý vẫn không thoả mái với những gì họ cho là một gánh nặng liên quan đến việc tuân thủ quy định bảo vệ lao động mang thai và cho con bú (Williams và cộng sự, 2015). Những phản đối phổ biến là thời gian nghỉ thai sản dài (tăng từ bốn đến sáu tháng theo Bộ luật Lao động năm 2012), hạn chế khả năng xử lý kỷ luật đối với lao động mang thai và cho con bú, và giảm ngày làm việc (tức là bẫy giờ), mà họ tranh luận là làm gián đoạn sự liên tục và năng suất, gây bất lợi cho cả doanh nghiệp và người lao động khác. Một số nhà quản lý cũng phẫn nộ với thực tế rằng một số phụ nữ nghỉ thai sản ngay trong những tháng đầu tiên sau khi đi làm tại nhà máy, và nói rằng trong một số trường hợp, quyền này bị lạm dụng bởi các công nhân thất nghiệp, những người xin vào làm tại nhà máy với ý định mang thai sớm sau đó. Vì những lý do này, một số nhà máy đã tìm cách phá vỡ luật pháp và ngăn chặn việc làm của lao động mang thai. Ví dụ này bao gồm việc thuê lao động nữ trong các hợp đồng có thời hạn ngắn sáu tháng và sử dụng các bài kiểm tra “thể lực” như yêu cầu công nhân nhảy tại chỗ, như là bài kiểm tra mang thai tiêu chuẩn khi tuyển dụng. Điều này đi ngược lại với quy định của pháp luật, để lọc ra các công nhân đã mang thai. Theo luật pháp, cả hai việc làm này là vi phạm quyền tại nơi làm việc của phụ nữ mang thai.

ĐỊNH HƯỚNG TƯƠNG LAI

Như các ví dụ đã đưa ra trong phần này cho thấy việc làm trong khu vực chính thức của ngành công nghiệp may mặc có thể giúp một số nữ công nhân có điều kiện làm việc tốt và thu nhập tương đối ổn định. Tuy nhiên, đây là những công việc không mang đến nhiều cơ hội để học hỏi và tổng hợp các kỹ năng, hoặc không có được sự thăng tiến.

Rõ ràng là có nhiều tình thế khiến một số nữ công nhân may đặc biệt dễ bị tổn thương và hạn chế những gì họ thực sự có quyền được hưởng trong

thực tế công việc hàng ngày ở nhà máy, chẳng hạn như là di cư từ nông thôn, có con nhỏ, hoặc có hợp đồng lao động ngắn hạn.

Chương trình Công việc tốt hơn hiện đang được triển khai trong một nhóm các công ty xuất khẩu, đã mang đến một cách tiếp cận đầy hứa hẹn để cải thiện tình hình tuân thủ pháp luật lao động Việt Nam ở các nhà máy. Các luật này ra đời thực sự tiến bộ và đã công nhận lao động nữ và lao động nam là bình đẳng, tuy nhiên việc thực thi cần phải tốt hơn nữa. Chương trình Công việc tốt hơn nên được nâng tầm và mở rộng sang cả các lĩnh vực sản xuất khác ngoài ngành may mặc và các nhà máy khác nữa, không chỉ các nhà máy sở hữu nước ngoài. Điều đặc biệt là những lợi ích của Công việc tốt hơn được chứng minh là không chỉ vượt xa hơn việc tuân thủ pháp luật mà còn giúp phần phát triển các kỹ năng giao tiếp và kỹ năng sống của người lao động thông qua việc tham gia vào PICCS. Một số nữ công nhân may cho biết họ thấy những kỹ năng này đặc biệt hữu ích, không chỉ ở nơi làm việc mà còn trong cuộc sống cá nhân của họ (Ngân hàng Thế giới, 2015c).

Tuy nhiên, những sáng kiến tương tự như Chương trình Công việc tốt hơn không phải là can thiệp duy nhất cần được thúc đẩy. Cần có những nỗ lực phối hợp từ các cơ quan chính phủ khác nhau để giải quyết vấn đề thiếu tay nghề kỹ thuật của lực lượng lao động nữ và cải thiện việc cung cấp các dịch vụ xã hội cần thiết để hỗ trợ các phúc lợi và năng suất làm việc của phụ nữ. Nhà trẻ và dịch vụ y tế chất lượng tốt, giá cả phải chăng cần được ưu tiên. Nói cách khác, chính phủ cần xây dựng một chính sách công nghiệp tổng quát tốt có quan tâm đến vấn đề giới trong từng khía cạnh.

Cũng cần nâng cao năng lực của các tổ chức xã hội dân sự, và đặc biệt các nhóm phụ nữ, để cung cấp hỗ trợ về các vấn đề pháp lý và xã hội cho người lao động và vận động chống lại mọi hình thức phân biệt đối xử về giới mà hiện đang bị che giấu. Ví dụ, các Ban Nữ công thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (VGCL) đã có một vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ quyền lợi của lao động nữ trong một số nhà máy dệt may trên cả nước. Tuy nhiên ảnh hưởng của họ bị hạn chế bởi thực tế là hầu hết đại diện

công đoàn ở cấp doanh nghiệp được chủ doanh nghiệp trả lương và thường kiêm nhiệm. Hỗ trợ độc lập về tài chính cho các đại diện công đoàn và đào tạo kỹ năng thương lượng tập thể tốt hơn có thể giúp giải quyết những điểm yếu và nâng cao quyền tự chủ của họ. Mạng lưới Hành động vì Lao động Di cư (M.net) mới được thành lập vào tháng 10 năm 2014 là một nỗ lực chung của sáu tổ chức phi chính phủ trong nước⁶³ có thể đóng một vai trò nhất định trong việc tiếp cận với các dịch vụ phúc lợi xã hội cho tất cả những người công nhân may mới di cư đến các thành phố.

3.4. LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Dịch vụ giúp việc gia đình trả lương, được định nghĩa là những công việc làm cho nhà riêng được trả lương và bao gồm các việc nhà như lau chùi và nấu ăn hoặc chăm sóc trẻ em, người già và người bệnh, hoặc phổ biến nhất, kết hợp cả hai việc. Đây là một nguồn việc làm được trả lương quan trọng với số lượng ngày càng tăng cho phụ nữ ở nhiều nơi trên thế giới. Số liệu thống kê của ILO khu vực Châu Á và Thái Bình Dương (trừ Trung Quốc) chỉ ra rằng trong năm 2010, lao động nữ giúp việc gia đình chiếm khoảng 5% tổng số lao động nữ trong khu vực, và gần 12% tổng số lao động nữ làm công ăn lương (Bảng 3.1 trong ILO 2013a). Các con số tương ứng đối với lao động nam là 0,5% và 1,7%, cho thấy đây là một nghề ‘của phụ nữ’. Điều này thường được giải thích theo quan điểm (và định kiến) phổ biến về việc phụ nữ ‘sinh ra’ phù hợp với

các hoạt động mang lại sự hòa hợp và hạnh phúc trong gia đình. Ngoài khía cạnh giới, giúp việc gia đình được trả lương cũng mang khía cạnh tầng lớp và chủng tộc, và những công việc này chủ yếu do phụ nữ từ các khu vực, dân tộc, chủng tộc hay tầng lớp khó khăn và có nhiều bất lợi hơn đảm đương (Duffy 2005). Lao động giúp việc gia đình không chỉ tìm kiếm việc làm ở quê hương của mình, mà cũng di cư quốc tế để tìm việc làm được trả lương, thường qua các đơn vị giới thiệu việc làm đóng vai trò trung gian. Châu Á có số lượng dân di cư lớn trong khu vực, ví dụ từ Indonesia, Lào và Campuchia đến quốc gia giàu có hơn như Malaysia. Nhiều lao động giúp việc gia đình khác di cư ra ngoài khu vực này, đặc biệt là tới Trung Đông, châu Âu và Bắc Mỹ. Philippines và Indonesia là những nước gửi lao động nữ đi di cư lớn nhất trong khu vực châu Á (ILO 2013).

Số liệu Điều tra Lao động Việc làm trình bày ở chương 2 cho thấy lao động nữ giúp việc gia đình ở Việt Nam chiếm khoảng 1% của tổng số lao động nữ (tỷ lệ thấp hơn so với mức trung bình của khu vực) và thu nhập bình quân hàng tháng của họ, vào khoảng 125 đô la Mỹ mỗi tháng (tỷ giá tháng 4 năm 2016), thấp nhất trong toàn bộ nền kinh tế, chỉ cao hơn những người làm việc nhận lương trong ngành nông nghiệp (xem Bảng 11, Chương 2).⁶⁴ Dịch vụ giúp việc gia đình trả lương cũng là lĩnh vực có tỷ trọng nữ cao nhất tại Việt Nam hiện nay, với phụ nữ chiếm 93% tổng số lao động của ngành. Đối với di cư quốc tế, Việt Nam hiện đang có một tỷ lệ tương đối nhỏ người lao động làm việc ở nước ngoài (chủ yếu là Đài Loan, Đặc khu Hành chính Ma Cao của Trung Quốc và Cyprus, như trong

63 Các tổ chức phi chính phủ trong nước này bao gồm: Viện Phát triển Sức khỏe cộng đồng (LIGHT), Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI), Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng (GFCD), Viện Nghiên cứu Chính sách, Luật và Phát triển (PLD), Hội Bảo trợ tư pháp cho người nghèo Việt Nam (VIJUSAP), và Trung tâm Nghiên cứu-Tư vấn Công tác xã hội và Phát triển cộng đồng (SDRC).

64 Con số chính thức có khả năng không phản ánh đầy đủ số lượng thực tế lao động giúp việc gia đình được trả lương vì nhiều lý do, và do đó số liệu lấy từ Điều tra Lao động việc làm và báo cáo trong Chương 2 này nên được xem như là mức thấp hơn số lượng thực tế lao động giúp việc gia đình Việt Nam. Tuy nhiên các Điều tra Lao động việc làm LFS, hoặc bất kỳ Điều tra toàn quốc khác phù hợp với những định nghĩa được quốc tế chấp thuận, vẫn là nguồn tốt nhất cho đến nay, vì ít nhất nó cung cấp một dấu hiệu đáng tin cậy của một mô hình rộng, toàn quốc và có thể so sánh theo thời gian. Mặt khác, số liệu báo cáo của các tổ chức NGO không phải thường xuyên cung cấp thông tin đáng tin cậy, nhất là khi các mẫu mà họ dùng thường không mang tính đại diện và các định nghĩa và phương pháp họ dùng không được giải thích rõ ràng. Điều tra Mức sống hộ gia đình có một mô-đun năm 2010 hỏi cụ thể liệu gia đình có “người giúp việc ăn chung và ở cùng nhà, hoặc một thành viên gia đình đã di cư để làm người giúp việc”, nhưng phân tích các dữ liệu từ mô-đun này cho thấy các câu hỏi có thể chưa được đặt ra một cách hiệu quả hoặc có thể bị người trả lời hiểu sai (phát hiện từ tác giả). Tổng cục Thống kê có thể xem xét thử lại và xây dựng một mô-đun được thiết kế tốt hơn về lao động giúp việc gia đình để trở thành một cấu phần thường xuyên của Điều tra mức sống hộ gia đình.

tài liệu của UN Women Việt Nam, 2012b), nhưng các cán bộ làm chính sách cho biết xu hướng này sẽ có thể tăng mạnh liên quan tới việc Đài Loan mới dỡ bỏ lệnh cấm tuyển dụng lao động giúp việc gia đình người Việt Nam đã được đặt ra kể từ năm 2005, và thỏa thuận mới ký gần đây với Ả Rập và Malaysia về việc bảo vệ tốt hơn cho lao động giúp việc gia đình (ILO Việt Nam, 2015).

Có một số lý do giải thích cho sự tăng trưởng của lao động giúp việc gia đình được trả lương ở châu Á, cũng như ở các khu vực đang phát triển khác (ILO, 2013a). Sự già hóa dân số và gia tăng gia đình hạt nhân do tình trạng di cư từ nông thôn ra thành thị, có nghĩa là gia đình cần nhiều hỗ trợ hơn trong các hoạt động chăm sóc, đặc biệt là nếu họ sống tại các quốc gia mà dịch vụ xã hội và cơ sở hạ tầng công còn hạn chế. Yếu tố giải thích quan trọng nhất là phụ nữ tham gia lực lượng lao động ngày càng tăng. Vì trách nhiệm chăm sóc gia đình chủ yếu là công việc của phụ nữ, nhu cầu của các gia đình cần dịch vụ giúp việc từ bên ngoài cũng tăng lên một cách tương ứng. Quan trọng hơn, hiện tượng này có sự bất bình đẳng về thu nhập và có các khía cạnh cạnh giới. Chủ yếu là những phụ nữ có nghề nghiệp chuyên môn và có thu nhập cao thường sẵn sàng sử dụng dịch vụ giúp việc gia đình trong khi những phụ nữ nghèo thường là người đi làm giúp việc cho các gia đình khác, ngay cả khi mức thù lao và bảo trợ xã hội thấp. Ở Việt Nam cũng vậy, các cán bộ chính sách cho rằng sự tăng trưởng của lao động giúp việc gia đình có trả lương gần đây chủ yếu là do sự gia tăng của “tầng lớp trung lưu” thành thị. Ví dụ, nghiên cứu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và ILO (2011) tại Hà Nội và TP HCM cho thấy rằng 46% các hộ gia đình được khảo sát thuê lao động giúp việc gia đình và tỷ lệ này cao gấp hai lần so với giai đoạn trước năm 2000.

Phần lớn các hộ gia đình thành thị thuê lao động giúp việc gia đình có mức sống trung bình hoặc trên trung bình⁶⁵ và cũng được trang bị các thiết bị công nghệ tiết kiệm sức lao động như máy giặt và bếp gas. Các hộ gia đình cần dịch vụ chăm sóc

chuyên sâu, chẳng hạn như có con nhỏ hoặc cha mẹ già yếu, có nhiều khả năng lựa chọn giúp việc sống cùng hơn so với các hộ khác (Nguyễn Minh, 2015). Trong hầu hết các trường hợp, đó là người vợ trong gia đình thuê người đồng ý hợp đồng với người giúp việc và quản lý công việc của người này hàng ngày. Có một số dấu hiệu cho thấy nhu cầu đối với các dịch vụ giúp việc gia đình trả lương đang tăng lên ở các thị trấn nhỏ và các vùng nông thôn, đặc biệt liên quan đến các nhu cầu chăm sóc người cao tuổi (Phạm Thu Hiền, 2015).

Việc thông qua Công ước ILO về Lao động giúp việc gia đình số 189 năm 2011 đã đánh dấu một mốc quan trọng. Nó góp phần nâng cao nhận thức về tình trạng lao động giúp việc gia đình trả lương trên toàn cầu và cung cấp cơ sở pháp lý tốt để tập hợp người lao động ở cấp quốc gia. Việt Nam chưa phê chuẩn Công ước 189 nhưng đã có những bước đi cần thiết để công nhận và bảo vệ quyền lợi người lao động làm thuê giúp việc tốt hơn. Ví dụ, Bộ luật Lao động mới của Việt Nam được thông qua vào năm 2012, lần đầu tiên công nhận giúp việc gia đình là một công việc làm công ăn lương và có năm điều khoản cụ thể. Theo sau đó vào năm 2014 Nghị định 27/2014 / NĐ-CP9 (Nghị định 27) và Thông tư 9/2014 / TT-BLĐTBXH (Thông tư số 19) đi kèm đề cập cụ thể hơn các điều khoản áp dụng với lao động giúp việc gia đình được trả lương trong phạm vi cả nước. Nghị định số 27 yêu cầu phải có hợp đồng lao động bằng văn bản được ký kết giữa người giúp việc và người sử dụng lao động và bắt buộc thực hiện các điều kiện như liệt kê dưới đây.

Theo Thông tư số 19, người sử dụng lao động phải thông báo cho cán bộ Ủy ban Nhân dân xã/phường về việc thuê lao động giúp việc của họ, và cả trong trường hợp chấm dứt hợp đồng. Ủy ban nhân dân (ở nơi người lao động giúp việc xuất phát) được yêu cầu quản lý và báo cáo các vấn đề liên quan đến hợp đồng và quyền lợi của người đi làm giúp việc gia đình. Hướng dẫn chi tiết đã được đưa ra cho chính quyền địa phương tại cấp xã, huyện và

HỘP 6. MỘT SỐ ĐIỀU TRONG NGHỊ ĐỊNH 27

Điều 5. Ký kết hợp đồng lao động	Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo với Ủy ban Nhân dân xã, phường, thị trấn nơi người lao động làm việc về việc sử dụng lao động là người giúp việc gia đình.
Điều 7. Nội dung của hợp đồng lao động	Hợp đồng lao động phải có những nội dung liên quan đến điều kiện ăn, ở của người lao động (nếu có); tiền tàu xe về nơi cư trú khi chấm dứt hợp đồng lao động đúng thời hạn; thời gian và mức chi phí hỗ trợ để người lao động học văn hóa, học nghề (nếu có); trách nhiệm bồi thường do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại về tài sản của người sử dụng lao động; những hành vi bị nghiêm cấm đối với mỗi bên.
Điều 8. Thử việc	Thời gian thử việc không quá 06 ngày làm việc.
Điều 13. Trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động	Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại Điều 10 Nghị định này, người sử dụng lao động và người lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong hợp đồng lao động.
Điều 15. Tiền lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương	Mức tiền lương do hai bên thỏa thuận và ghi trong hợp đồng lao động. Mức tiền lương (bao gồm cả chi phí ăn, ở của người lao động sống tại gia đình người sử dụng lao động nếu có) không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận mức chi phí ăn, ở hàng tháng của người lao động (nếu có), nhưng không vượt quá 50% mức tiền lương trong hợp đồng lao động.
Điều 16. Tiền lương ngừng việc	Người sử dụng lao động có trách nhiệm trả đủ tiền lương cho người lao động trong trường hợp người lao động phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.
Điều 18. Tiền thưởng	Hàng năm, căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc của người lao động và khả năng kinh tế của hộ gia đình, người sử dụng lao động thưởng cho người lao động.
Điều 19. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế	Người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế để người lao động tự lo bảo hiểm.
Điều 21. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động sống cùng gia đình người sử dụng lao động	Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do hai bên thỏa thuận nhưng người lao động phải được nghỉ ít nhất 8 giờ, trong đó có 6 giờ nghỉ liên tục trong 24 giờ liên tục.
Điều 22. Nghỉ hàng tuần	Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp không thể bố trí được thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận.
Điều 23. Nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết	Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm là 12 ngày làm việc và được hưởng nguyên lương. Thời điểm nghỉ do hai bên thỏa thuận. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Nguồn: Nghị định 27/2014/NĐ-CP, Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình

65 Trong điều tra của Bộ LĐTBXH -ILO, mức sống được quyết định dựa vào nhận thức của người trả lời. Không có định nghĩa chính thức về mức sống ở Việt Nam

tình. Tất cả điều này minh chứng rằng Chính phủ cam kết cải thiện các tiêu chuẩn cho lao động giúp việc gia đình được trả lương nhưng cam kết này vẫn ở giai đoạn đầu và việc triển khai thực tế vẫn là một thách thức.

3.4.1. HOÀN CẢNH KINH TẾ- XÃ HỘI CỦA LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Phần lớn lao động giúp việc gia đình tại Việt Nam là phụ nữ. Tương tự như công nhân may, một tỷ lệ đáng kể trong số họ là dân nhập cư từ khu vực nông thôn và nhiều người đến từ các gia đình nghèo. Tính trung bình, họ lớn tuổi hơn so với công nhân may và lớn tuổi nhất trong tất cả các nhóm lao động làm công ăn lương nữ, với độ tuổi trung bình là 44 (TCTK, 2014). Phần lớn lao động giúp việc gia đình hoàn thành trung học cơ sở, và do đó dường như họ có trình độ học vấn cao hơn so với những phụ nữ ở lại địa phương làm nông nghiệp. Một sự khác biệt so với nhóm lao động tự làm trong nông nghiệp là gần như tất cả lao động giúp việc gia đình thuộc nhóm dân tộc đa số (ILO và Bộ LĐTBXH, 2011, báo cáo của Phạm Thu Hiền, 2015). Trong khi ở các quốc gia khác, chủng tộc và dân tộc thường là trung tâm của sự vận động quyền lực trong dịch vụ giúp việc gia đình, tại Việt Nam, quyền lực và sự phân tầng trong mối quan hệ giữa người giúp việc gia đình và chủ sử dụng lao động dường như chủ yếu là do khác biệt về thu nhập và khác biệt giữa nông thôn và thành thị (Nguyễn Minh, 2015).

Nghiên cứu của ILO và Bộ LĐTBXH (2011) phân biệt ba loại giúp việc gia đình chính: những người sống tại nhà chủ sử dụng lao động; những người không sống tại nhà chủ sử dụng lao động, và có thể làm cho hơn một hộ gia đình một vài giờ cho mỗi lần giúp việc; và những người làm việc như những người chăm sóc giúp đỡ bệnh nhân vệ sinh cá nhân, ăn uống và các việc tương tự khác trong khi họ đang ở trong bệnh viện. Có sự khác biệt trong đặc điểm của ba nhóm lao động giúp việc gia đình này. Một tỷ lệ lớn người giúp việc không sống trong

nhà chủ và người giúp việc cho người bệnh tại bệnh viện đã lập gia đình và có con, trong khi một tỷ lệ lớn hơn người giúp việc gia đình sống trong nhà chủ là góa phụ hoặc ly dị và thường không có nơi ở ổn định. Mặc dù nhiều lao động giúp việc gia đình là người nông thôn di cư, một số người đến từ các khu vực đô thị. Tỷ lệ lao động thành thị cao hơn trong nhóm giúp việc không sống cùng chủ nhà. Giúp việc thành thị có xu hướng có trình độ học vấn cao hơn. Một số trong nhóm này đã hoàn thành bậc giáo dục phổ thông hoặc thậm chí một số có trình độ đào tạo nghề và đã có việc làm khác trước khi trở thành giúp việc gia đình so với phụ nữ nông thôn. Ví dụ, một vài người trong số họ từng làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước đã bị đóng cửa do tư nhân hóa (Nguyễn Minh, 2015). Một phần nhỏ nam giới đang làm nghề này tập trung chủ yếu vào loại hình chăm sóc bệnh nhân tại bệnh viện và có xu hướng chỉ để hỗ trợ bệnh nhân nam, trong khi những người chăm sóc trong bệnh viện là phụ nữ thường chăm sóc cả hai bệnh nhân nữ và nam (ILO và Bộ LĐTBXH, 2011, báo cáo của Phạm Thu Hiền, 2015). Theo khảo sát này, hơn 60% lao động giúp việc gia đình được phỏng vấn mong muốn tiếp tục làm nghề này trong thời gian dài, trong khi phần còn lại cho biết công việc giúp việc gia đình chỉ là một cơ hội trong thời gian trước mắt (23%) hoặc là không chắc chắn (16%).

Theo quan sát của Nguyễn Minh (2015), lao động giúp việc gia đình trong ba loại hình này phải đối mặt với các thách thức khác nhau. Giúp việc sống tại nhà chủ phụ thuộc vào chủ của họ nhất. Họ có thu nhập ổn định và an toàn hơn, nhưng cũng là quan hệ lao động bị bó buộc, thậm chí còn bị bóc lột. Chi phí sinh hoạt của họ được chi trả và họ có thể tiết kiệm nhiều hơn lao động không sống tại nhà chủ, nhưng họ thường thiếu sự riêng tư và chỉ trong một số ít trường hợp họ được cho phòng riêng trong ngôi nhà họ sống và làm việc. Họ cũng có khả năng phải đối mặt với nhiều đòi hỏi về thời gian làm việc hơn từ người sử dụng lao động của họ (làm việc ngoài giờ thường xuyên). Lao động giúp việc không sống tại nhà có thể không có việc thường xuyên và lương thấp hơn nhưng cũng được cho là linh hoạt và tự chủ hơn. Giúp việc cho người bệnh ở bệnh viện có thể căng thẳng và thất thường

Bảng 15: Hình thức thỏa thuận lao động do cả chủ lao động và người lao động báo cáo

Loại thỏa thuận	Giúp việc sống tại nhà chủ (% trên tổng số ý kiến người chủ)	Giúp việc không sống tại nhà chủ (% trên tổng số ý kiến người chủ)	Sống tại nhà chủ (% trên tổng số ý kiến người giúp việc)	Không sống tại nhà chủ (% trên tổng số ý kiến người giúp việc)	Giúp việc ở bệnh viện (% trên tổng số ý kiến người giúp việc)
Có thỏa thuận lao động	95,8	100,0	89,8	94,0	90,4
Hình thức					
Miệng	89,5	96,3	93,3	98,9	97,6
Văn bản	8,5	3,8	6,7	1,1	2,4

Nguồn: ILO và Bộ LĐTBXH, 2011, bảng 12: 71.

nhất, đòi hỏi phải sống bên cạnh bệnh nhân liên tục đến 14 giờ một ngày, và tập trung cao độ trong một khoảng thời gian ngắn trong năm.

3.4.2. THÁCH THỨC CHÍNH VÀ CƠ HỘI

Đối với giúp việc sống tại nhà chủ, trong khi 96% chủ sử dụng lao động tuyên bố đã có thỏa thuận với nhau, chỉ có 90% người giúp việc cho biết có thỏa thuận. Trong khi khoảng 9% chủ lao động cho biết có hợp đồng bằng văn bản, chỉ có 7% giúp việc cho biết có hợp đồng văn bản. Đối với giúp việc không sống tại nhà chủ, 4% chủ sử dụng lao động nói đã ký kết hợp đồng bằng văn bản, trong khi chỉ có 1% người giúp việc cho biết đã ký hợp đồng. Con số này cũng hữu ích để so sánh với số liệu báo cáo trong Bảng 9 Chương 2 phía trên về tình trạng hợp đồng cho người lao động làm công ăn lương nói chung. Các số liệu từ Bảng 9 cho thấy rằng, trên toàn quốc và ở tất cả các lĩnh vực, trong tổng số lao động làm công ăn lương không có bất kỳ trình độ chuyên môn kỹ thuật nào, hơn một nửa số lao động nữ (54%) có hợp đồng bằng văn bản, một tỷ lệ cao hơn nhiều so với tỷ lệ người giúp việc báo cáo trong nghiên cứu của ILO và Bộ LĐTBXH (2011). Báo cáo này cũng cho thấy mức độ bấp bênh cao hơn nhiều trong

công việc của lao động giúp việc gia đình so với lao động làm công ăn lương phi chính thức.

Một bước nữa để tăng cường sự tuân thủ pháp luật là khuyến khích người giúp việc và chủ sử dụng lao động ghi lại chính xác giờ làm việc để tính toán đúng tiền lương bao gồm cả phụ cấp thêm giờ và phụ cấp cho các công việc được yêu cầu thêm. Ví dụ, ILO, gần đây đã phát triển một bộ công cụ đào tạo sáng tạo và dễ sử dụng với các hình ảnh minh họa liên quan đến vấn đề này cho các tổ chức đại diện cho lao động giúp việc gia đình hoặc bất kỳ tổ chức nào khác đang hỗ trợ và tập hợp lao động giúp việc (ILO, 2014a).

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2012 của Việt Nam đã quy định giờ làm việc tối đa là 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần cho lao động giúp việc gia đình, các bằng chứng cho thấy rằng cả giúp việc sống tại nhà chủ và những người chăm sóc trong bệnh viện đều làm việc vượt xa các giới hạn này (Phạm Thu Hiền, 2015 ghi chú cơ sở). Liên quan đến khía cạnh khác trong quyền lợi của người giúp việc gia đình, có bằng chứng rằng chỉ có một số nhỏ người giúp việc có bảo hiểm sức khỏe và bảo hiểm xã hội và hầu hết là do chính họ mua chứ không phải là chủ của họ. Một số giúp việc gia đình cũng có khả năng bị lạm dụng bằng lời nói hoặc lạm dụng tình dục, nhưng dường như mọi

người đều rất dè dặt xung quanh những vấn đề này.

Sau một vài năm kể từ khi ILO và Bộ LĐTBXH lần đầu nghiên cứu dịch vụ giúp việc gia đình được trả lương tại Hà Nội và TP Hồ Chí Minh, sẽ thực sự hữu ích nếu vào thời điểm này tiến hành một cuộc khảo sát với thiết kế tương tự như là một cách để giám sát liệu Nghị định số 27 có bắt đầu tạo ra khác biệt cho công việc của người làm giúp việc gia đình. Chúng ta cũng cần thực hiện nhiều bước nữa để tiếp tục thúc đẩy mọi việc, chẳng hạn như phổ biến rộng rãi thông tin về các luật mới đến người giúp việc, chủ sử dụng lao động và chính quyền địa phương. Một chiến lược tiếp cận cộng đồng có hiệu quả bao gồm các tài liệu đơn giản và dễ hiểu, thúc đẩy cơ chế khiếu nại và tiếp cận công lý rõ ràng, và làm việc chặt chẽ với các nhóm và tổ chức cộng đồng. Tăng cường năng lực của chính quyền địa phương trong thực thi Nghị định 27 và cung cấp hỗ trợ pháp lý cho người lao động giúp việc gia đình cũng rất cần thiết.

Cần có sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa các chủ thể có liên quan để đạt được các mục tiêu này. Các bên có liên quan bao gồm: Sở LĐTB & XH, chính quyền địa phương ở cả nơi đi và nơi đến của lao động giúp việc gia đình, các tổ chức hỗ trợ pháp lý, các trung tâm dạy nghề, các cơ sở của Hội Liên hiệp Phụ nữ. Kinh nghiệm từ các nước khác cho thấy sự tham gia của các nhóm phụ nữ thường rất quan trọng để đảm bảo rằng quyền lợi của giúp việc gia đình được thực hiện đầy đủ. Sự chú ý của các tổ chức đoàn thể Việt Nam và các tổ chức xã hội dân sự đến hoàn cảnh của người giúp việc gia đình vẫn còn rất hạn chế, nhưng đang có một số điểm hứa hẹn. Trung tâm Giới, Gia đình và Phát triển cộng đồng(GFCD) trong những năm gần đây đã rất tích cực trong tiến hành các nghiên cứu, tham vấn và vận động chính sách xung quanh vấn đề này. Hội Liên hiệp Phụ nữ đã và đang thí điểm một vài sáng kiến liên quan đến thành lập “câu lạc bộ” cho người giúp việc gia đình tại Hà Nội và cung cấp đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của người giúp việc gia đình ở một số tỉnh (Phạm Thu

Hiền, 2015). Mạng lưới Hành động vì Người di cư (M.net) được nói đến trong Phần 3.3. cũng có thể trở thành một điểm tư vấn quan trọng cho nhiều lao động giúp việc gia đình được trả lương đến từ các vùng nông thôn.

3.5. CÁC THÁCH THỨC CHÍNH VỀ CÔNG VIỆC VÀ NHỮNG ƯU TIÊN CHO CHÍNH SÁCH

Hiện thực hóa quyền của phụ nữ trong công việc đòi hỏi phụ nữ có thể tiếp cận đến công việc ổn định với điều kiện làm việc an toàn, lương phù hợp và bảo trợ xã hội. Tuy nhiên, trong một số phân đoạn của nền kinh tế Việt Nam, việc làm của phụ nữ không đáp ứng được các tiêu chí trên.

Những phân tích trong chương này tập trung vào các khó khăn cụ thể đang thách thức ba nhóm lao động nữ khác nhau: nữ nông dân làm việc ở quy mô nhỏ, lao động giúp việc gia đình được trả lương, và công nhân nhà máy may. Tất nhiên có nhiều ngành nghề và lĩnh vực quan trọng khác cũng cần phải nghiên cứu kỹ lưỡng như du lịch, bán hàng rong và khu vực công. Tuy nhiên ba nghề đã được chọn vì chúng khá đại diện cho các thách thức mà các nhóm phụ nữ thiệt thòi phải đối mặt trong thực tế công việc hàng ngày của họ.⁶⁶ Cả phụ nữ tự làm trong nông nghiệp quy mô nhỏ và phụ nữ làm giúp việc gia đình được trả lương góp phần tạo thành nhóm lao động phi chính thức, nhưng từng nghề phải chịu khó khăn và tình trạng dễ bị tổn thương khác nhau. Như chúng tôi đã lưu ý từ Chương 2, số lượng phụ nữ làm việc trong ngành nông nghiệp (khoảng một nửa tổng số lực lượng lao động nữ) và thực tế là nữ nông dân quy mô nhỏ rất phổ biến ở nhóm dân tộc thiểu số, ở những vùng nghèo nhất và trong các hộ gia đình nghèo nhất, khiến cho việc giải quyết các bất lợi về kinh tế-xã hội của họ là ưu tiên rất cao để thúc đẩy bình đẳng giới thực chất trong nước.

Chiến lược phát triển kinh tế của Việt Nam ngày càng tập trung vào hội nhập toàn cầu và tăng cường khả năng cạnh tranh quốc tế, và do vậy đầu tư vào tay nghề và năng suất của phụ nữ làm việc trong các nhà máy xuất khẩu phải là một ưu tiên chính sách quan trọng. Vấn đề này đã được nhấn mạnh trong các Đánh giá tình hình giới tại Việt Nam trước đó, trong đó có các kiến nghị mạnh mẽ về sự cần thiết phải cải thiện các tiêu chuẩn lao động và xóa bỏ các rào cản về giới trong đào tạo và thăng tiến cho công nhân.

Hội nhập thương mại rộng lớn cũng có khả năng mang đến những thách thức cho phụ nữ (và nam giới) trong nông nghiệp do sự cạnh tranh từ hàng nhập khẩu tăng lên (xem Hộp 7 bên dưới về Hiệp định Đối tác Thương mại xuyên Thái Bình Dương). Chính phủ cần ưu tiên xây dựng kế hoạch để xác định rõ những khó khăn ràng buộc chính của nông dân, đặc biệt là nữ nông dân làm việc quy mô nhỏ, và để đảm bảo những người phụ nữ này được tham gia vào các chuỗi giá trị nông nghiệp một cách công bằng.

NỮ NÔNG DÂN

Mục 3.2 nêu bật hai lĩnh vực chính sách quan trọng để nâng cao năng suất và chất lượng lao động nông nghiệp của phụ nữ: đất đai và dịch vụ khuyến nông. Nhưng nó cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thúc đẩy cách tiếp cận toàn diện thông qua các chính sách nông nghiệp được điều phối tốt và hỗ trợ nhà nước cho cơ sở hạ tầng nông thôn, do những rào cản dựa trên cơ sở giới trong tiếp cận đất đai, tín dụng, dịch vụ và thị trường đang liên quan chặt chẽ với nhau.

Số lượng phụ nữ nông thôn là chủ sở hữu duy nhất hoặc sở hữu chung trong giấy chứng nhận sử dụng đất đã tăng lên trong những năm qua nhưng khoảng cách giới vẫn còn lớn. Một chiến lược để củng cố quyền đất đai của phụ nữ sẽ đòi hỏi: tăng số lượng và chất lượng của các dịch vụ pháp lý dành cho phụ nữ nông thôn; khuyến khích nhiều phụ nữ hơn đăng ký quyền sử dụng đất của họ; và thúc đẩy các chương trình tiếp cận cộng đồng và các chiến dịch nâng cao nhận thức phải bao gồm

cả nam giới và nữ giới. Cần đặc biệt chú ý đến cộng đồng dân tộc thiểu số theo chế độ phụ hệ.

Với các dịch vụ khuyến nông hiện nay, rõ ràng là cần phải làm cho các dịch vụ này nhạy cảm giới hơn và dễ dàng tham gia hơn bằng cách: đảm bảo rằng đợt tập huấn được tổ chức ở địa điểm và thời gian phù hợp với trách nhiệm chăm sóc gia đình của phụ nữ nông thôn; tăng số lượng các cán bộ khuyến nông nữ; và sử dụng phương pháp có sự tham gia và các công cụ giảng dạy phù hợp với nhu cầu của người nông dân không được tham gia hệ thống giáo dục chính thức.

LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

Lao động giúp việc gia đình được trả lương là một nguồn việc làm trả lương ngày càng mở rộng đối với phụ nữ ở Việt Nam. Các hoạt động của công việc nội trợ và chăm sóc do người giúp việc cung cấp rất cần thiết cho sự vận hành trơn tru của gia đình (đặc biệt là những hộ gia đình có hoàn cảnh cần sự chăm sóc đặc biệt) và nền kinh tế, nhưng họ có xu hướng bị đánh giá thấp và trả lương thấp. Chính phủ Việt Nam mới đây đã thông qua Nghị định số 27, trong đó lần đầu tiên xác định rõ các quyền và lợi ích chính của lao động giúp việc gia đình. Đây là một thành quả tuyệt vời. Tuy nhiên việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động này vẫn là một thách thức. Các biện pháp để cải thiện việc tuân thủ pháp luật về lao động giúp việc gia đình có thể bao gồm: phổ biến rộng rãi những thông tin về các luật mới ban hành cho người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan chức năng địa phương; thúc đẩy và hỗ trợ sáng kiến của các tổ chức xã hội dân sự nhằm mục đích tổ chức và đại diện cho người lao động giúp việc gia đình.

LAO ĐỘNG TRONG CÁC NHÀ MÁY XUẤT KHẨU

Như mục 3.3. đã chỉ ra, công việc làm công ăn lương trong khu vực sản xuất cho xuất khẩu là một hình thức việc làm đảm bảo hơn cho một số phân khúc của lực lượng lao động nữ, nhưng bức tranh này là không đồng nhất. Đã có một số tiến bộ trong những năm gần đây liên quan đến việc thực thi các tiêu chuẩn lao động, đặc biệt trong các công ty

66 Việc tập trung vào 3 nhóm này được lựa chọn sau những tham vấn rộng rãi với nhiều bên có liên quan.

HỘP 7.

HIỆP ĐỊNH ĐỐI TÁC THƯƠNG MẠI XUYẾN THÁI BÌNH DƯƠNG: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC CHO VIỆT NAM

Sau năm năm đàm phán, vào tháng 10 năm 2015, Việt Nam đã ký Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP) với 11 quốc gia khác, bao gồm Úc, Brunei, Canada, Chile, Nhật Bản, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapore, và Hoa Kỳ. TPP, dự kiến sẽ có hiệu lực vào cuối năm 2017, là một hiệp định thương mại toàn diện, không chỉ tăng cường tiếp cận thị trường thông qua loại bỏ các rào cản về thuế và phi thuế, mà còn bao gồm các cam kết về quy định mua sắm của chính phủ, chất lượng các văn bản quy định, quyền của người lao động, bảo vệ môi trường và các quyền sở hữu trí tuệ. Việt Nam là quốc gia có thu nhập thấp nhất trong số các thành viên và Ngân hàng Thế giới cho rằng Việt Nam có thể là một trong những quốc gia sẽ được hưởng lợi nhiều nhất từ TPP, với dự báo tăng trưởng GDP thực tế hơn 8% trong vòng 15 năm (Ngân hàng Thế giới, 2015d). Tuy nhiên để đạt được thành công phụ thuộc rất nhiều vào khả năng của Việt Nam trong tăng cường sức cạnh tranh thông qua đầu tư thích đáng vào nâng cấp công nghệ và cơ sở hạ tầng, cũng như phát triển nguồn nhân lực.

Trong khi một số lĩnh vực sẽ được hưởng lợi từ các cơ hội thương mại lớn hơn của TPP (nếu có các biện pháp thúc đẩy) các lĩnh vực khác có thể bị suy yếu do sự cạnh tranh từ nước ngoài tăng lên. Các tác động về giới của TPP sẽ phụ thuộc vào cơ cấu giới tính trong các lĩnh vực sẽ được mở rộng và vào việc liệu các cải cách cần thiết để tăng cường sự cạnh tranh có được tiến hành theo cách bình đẳng giới. Các nhóm phụ nữ khác nhau sẽ bị ảnh hưởng khác nhau, tùy thuộc vào việc họ hiện đang tham gia trong sản xuất công nghiệp hay nông nghiệp.

Điều quan trọng cần nhấn mạnh là Điều 23.3 của TPP thực sự khuyến khích các bên thực hiện những biện pháp cụ thể để đảm bảo rằng phụ nữ được hưởng lợi từ TPP, đặc biệt liên quan đến phát triển các kỹ năng, tiếp cận với thị trường, tài chính và công nghệ, và chế độ làm việc linh hoạt (văn kiện TPP, Chương 23).

SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP

TPP được dự báo sẽ mang lại cho Việt Nam sự tăng trưởng xuất khẩu, đặc biệt là ngành công nghiệp dệt may (Ngân hàng Thế giới, 2015d), bởi lẽ người ta kỳ vọng rằng các sản phẩm từ sản xuất công nghiệp của Việt Nam có thể thay thế một phần thị phần xuất khẩu của Trung Quốc vào thị trường của các nước TPP.

TPP có quy định nghiêm ngặt về quy tắc xuất xứ, quy định sợi và vải phải có nguồn gốc từ bên trong các nước TPP để được hưởng lợi từ việc miễn thuế. Điều này có thể đặt ra thách thức đối với Việt Nam, khi Việt Nam nhập khẩu chủ yếu vải, sợi từ Trung Quốc và Đài Loan để phục vụ cho hoạt động sản xuất dệt may. Hy vọng rằng việc bắt buộc phải tuân thủ các quy tắc xuất xứ có thể tạo cơ hội để xây dựng năng lực sản xuất của ngành sản xuất bông, sợi, vải trong nước, nhưng điều này có thể cần một thời gian

NÔNG NGHIỆP

Việc giảm hoặc xóa bỏ thuế quan đối với sản phẩm nông nghiệp cũng sẽ tạo các cơ hội cho các sản phẩm xuất khẩu nông sản hàng đầu của Việt Nam. Tuy nhiên, các hàng xuất khẩu loại này đã được hưởng lợi từ mức thuế thấp hoặc miễn thuế theo một số hiệp định thương mại ưu đãi với một vài các thành viên TPP (ví dụ như ASEAN, Úc, New Zealand, Nhật Bản), điều này cho thấy tiềm năng tăng trưởng xuất khẩu hạn chế với các nước đó (USDA năm 2014). Hơn nữa, mở rộng tiếp cận thị trường cho hàng hóa nông nghiệp, đặc biệt là với các nước phát triển, chắc chắn không hề đơn giản do các quốc gia này bảo vệ mạnh mẽ cho ngành sản xuất trong nước bằng cách sử dụng các biện pháp phi thuế quan, các yêu cầu tiêu chuẩn chất lượng và nhãn mác. Các vấn đề liên quan đến an toàn vệ sinh thực phẩm sẽ phải được giải quyết để đảm bảo rằng sản phẩm của Việt Nam đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng cao theo yêu cầu của khách hàng quốc tế. Chuyển dịch cơ cấu nông nghiệp và nâng cấp công nghệ cũng là cực kỳ cần thiết để cải thiện năng suất và cạnh tranh với các công ty sản xuất lớn tại Hoa Kỳ, Úc và New Zealand, những người sở hữu diện tích đất quy mô lớn và vì thế có vị thế tốt hơn để tận dụng lợi thế tiếp cận ưu đãi và sẽ ngày càng gây áp lực lên nền nông nghiệp quy mô nhỏ tại Việt Nam (JICA / VEPR năm 2015; bài báo trên báo "Quốc gia", 30 Tháng 11 năm 2015). Tất cả những yếu tố trên gợi ý có thể sẽ có sự suy giảm trong xuất khẩu hàng hóa nông nghiệp do việc tham gia TPP.

Các ngành vốn đã yếu và thiếu tính cạnh tranh, đặc biệt là chăn nuôi gia súc, gia cầm và các sản phẩm từ sữa (JICA/VEPR năm 2015), có thể không chỉ khó khăn trong gia nhập chuỗi giá trị toàn cầu mà còn phải đối mặt với các đe dọa mạnh mẽ do sự tràn vào ngày càng tăng của các sản phẩm thịt và sản phẩm nông nghiệp giá rẻ khác từ Hoa Kỳ, Úc, New Zealand, đến thị trường Việt Nam có thể dẫn đến việc cắt giảm sản lượng trong nước và ảnh hưởng đáng kể đến việc làm. Có những quan ngại tương tự khi Việt Nam hội nhập sâu rộng hơn vào Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC), có hiệu lực từ ngày 01 tháng 1 năm 2016. Ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản Việt Nam sẽ phải đối mặt với sự cạnh tranh cao trong khu vực ASEAN.

Với các kịch bản trên, có thể dự đoán rằng phụ nữ làm việc trong ngành nông nghiệp là những người sẽ dễ bị tổn thương nhất trước các tác động tiêu cực của hội nhập thương mại sâu rộng hơn. Các tác động tiêu cực lên ngành nông nghiệp có khả năng bị trầm trọng hơn bởi những hủy hoại về môi trường do kết quả của việc tăng cường các hoạt động công nghiệp gây ô nhiễm và cần nhiều nước để sản xuất (Ngân hàng Thế giới, 2015d).

nước ngoài của ngành dệt may. Điều này có được là nhờ các sáng kiến như Chương trình Công việc tốt hơn. Tuy nhiên không phải tất cả các nhà máy và người lao động làm công ăn lương trong ngành công nghiệp xuất khẩu đều được hưởng lợi.

Những biện pháp để giúp lao động làm công ăn lương trong các nhà máy xuất khẩu có công việc ổn định hơn và được bảo vệ tốt hơn có thể bao gồm: giải quyết việc thiếu tay nghề kỹ thuật của lực lượng lao động nữ và đảm bảo thăng tiến công bằng hơn; hỗ trợ người lao động thông qua việc cung cấp đầy đủ các dịch vụ xã hội; và đặc biệt chú ý đến hoàn cảnh của lao động nhập cư bằng cách hỗ trợ họ thông qua cung cấp dịch vụ y tế và nhà trẻ có chất lượng cũng như hỗ trợ để họ dễ dàng tiếp cận đến các dịch vụ khác. Biện pháp hỗ trợ người nhập cư sẽ có ý nghĩa rất lớn vì có rất nhiều người mới di cư mới đến các thành phố, không chỉ công nhân làm việc trong các ngành xuất khẩu mà cả lao động giúp việc gia đình được trả lương.

CÁC ƯU TIÊN CHÍNH SÁCH KHÁC

Ngoài việc đảm bảo rằng phụ nữ trong ba ngành nghề này được hưởng các điều kiện ổn định và an toàn hơn, chính phủ cần có nỗ lực mạnh mẽ hơn để hỗ trợ phụ nữ tiếp cận đến nhiều việc làm tốt, quan tâm đặc biệt để giúp phụ nữ thiệt thòi có các kỹ năng cần thiết và nguồn lực sản xuất để bước vào các lĩnh vực phi truyền thống. Đề xuất này cũng đã được đưa ra trong các Đánh giá Tình hình Giới tại Việt Nam trước đó, trong đó nhấn mạnh tầm quan trọng của việc khuyến khích phụ nữ tham gia học tập trong các ngành khoa học, công nghệ và các lĩnh vực kỹ thuật. Cả hai Đánh giá tình hình Giới tại Việt Nam đều chỉ ra vấn đề đào tạo nghề mang tính định kiến giới cao tại Việt Nam và chưa thành công trong việc hỗ trợ phụ nữ theo đuổi nhiều cơ hội nghề nghiệp đa dạng trong thị trường lao động. Các Báo cáo cũng đề xuất các biện pháp để đảm bảo rằng việc đào tạo đạt được mục tiêu đề ra, ví dụ như có một hệ thống giám sát để theo dõi số lượng phụ nữ (và nam giới) tham gia thị trường lao động sau khi họ đã hoàn thành các khóa đào tạo. Những khuyến nghị này vẫn còn giá trị cho hôm nay.

Cuối cùng, như đã nhấn mạnh từ những trang đầu tiên của báo cáo này, tăng cường quyền của phụ nữ tại nơi làm việc không chỉ là vấn đề của các chính sách thị trường lao động, nông nghiệp và giáo dục. Nó cũng phụ thuộc chặt chẽ vào các nguồn lực công mà Chính phủ đầu tư để giúp giảm và tái phân phối gánh nặng công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương. Chương tiếp theo thảo luận khía cạnh này một cách chi tiết. [🔗](#)

4

GIẢM VÀ TÁI PHÂN PHỐI CÔNG VIỆC NỘI TRỢ VÀ CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG: MỘT VẤN ĐỀ XUYÊN SUỐT

CHƯƠNG 4. GIẢM VÀ TÁI PHÂN PHỐI CÔNG VIỆC NỘI TRỢ VÀ CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG: MỘT VẤN ĐỀ XUYÊN SUỐT

4.1. GIỚI THIỆU

Hiện thực hóa một cách thực chất các quyền kinh tế của phụ nữ đòi hỏi một sự kết hợp của các chính sách trong nhiều lĩnh vực liên quan đến nhau. Các chính sách kinh tế vĩ mô và các biện pháp ở cấp độ ngành để tăng cường thực hiện ở địa phương đều rất quan trọng để đạt được mục tiêu này. Chương 3 tập trung vào các khoảng trống cụ thể liên quan đến ba ngành nghề có tỉ trọng nữ cao và việc làm không đảm bảo. Chương 4 đề xuất các biện pháp để giúp những ngành nghề này ổn định và có nhiều lợi ích hơn. Chương này cũng nhấn mạnh rằng Chính phủ cần phải có nỗ lực mạnh mẽ hơn trong việc tạo điều kiện cho phụ nữ tiếp cận đến nhiều cơ hội việc làm đa dạng để tạo điều kiện cho phụ nữ thiết thòi có được các kỹ năng cần thiết và nguồn lực sản xuất để tham gia vào các nghề và lĩnh vực mới. Tất cả điều này đòi hỏi các chính sách công nghiệp và nông nghiệp toàn diện có nhạy cảm giới.

Tuy nhiên, tăng cường tiếp cận đến việc làm ổn định và trả lương xứng đáng không chỉ là vấn đề với chính sách thị trường lao động, nông nghiệp và giáo dục. Điều này cũng phụ thuộc chặt chẽ vào nhiều nguồn lực công và cơ sở hạ tầng mà các Chính phủ có thể cung cấp cho lao động nữ nhằm hỗ trợ gia đình họ và phúc lợi của họ (Pearson, 2014). Giải quyết các bất lợi kinh tế xã hội của phụ nữ cũng đòi hỏi tổ chức lại công việc nội trợ và chăm sóc không lương để tránh tình trạng phụ nữ phải chịu phần lớn trách nhiệm này cũng như những gánh nặng về sức khỏe và năng lực sản xuất

của chính họ. Điều này đòi hỏi thúc đẩy cấu trúc 'bình đẳng giới' trong cung cấp hoạt động chăm sóc như được chỉ ra trong Chương 1 (Braunstein, 2015). Những xem xét này là nền tảng cho quyết định trong Phiên họp 69 của Đại Hội đồng Liên Hợp Quốc, 12 tháng 8 năm 2015 đưa mục tiêu 'công nhận và tái phân phối công việc chăm sóc và nội trợ không lương' thành một trong những mục tiêu để theo dõi sự tiến bộ về bình đẳng giới trong các Mục tiêu Phát triển bền vững mới (Mục tiêu phát triển bền vững 5, Chỉ tiêu 5.4).

Cần nhắc lại ở đây vai trò quan trọng của công việc gia đình và chăm sóc không được trả lương trong việc nâng cao điều kiện sống và đảm bảo vận hành hiệu quả của nền kinh tế thị trường ở một quốc gia, bằng cách đảm bảo sự phát triển đầy đủ và khỏe mạnh của người lao động trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, các hoạt động chăm sóc này hiếm khi được công nhận hoặc được coi trọng trong hoạch định kế hoạch kinh tế. Đây là một thiếu sót nghiêm trọng có thể tạo ra ảo giác về hiệu quả đạt được khi chi phí thực tế đang được chuyển từ khu vực công sang khu vực tư nhân, với những tác động tiêu cực lên phụ nữ, những người chăm sóc chủ yếu. Nghiên cứu của Elson (Elson, 1991) về chương trình cải cách cơ cấu những năm 1980 là nghiên cứu đầu tiên về việc giảm chi tiêu công để giảm thâm hụt ngân sách đã vi phạm như thế nào quyền của phụ nữ, với giả định rằng thời gian và năng lượng của họ là một nguồn lực vô hạn có thể sử dụng miễn phí. Bà cho biết, ở Zambia, việc cắt giảm chi tiêu y tế đã có tác động tiêu cực lên phụ nữ nông dân, vì họ có ít thời gian canh tác hơn do

nhu cầu chăm sóc cho người thân bị ốm (Elson, 1991). Các chính sách như "xã hội hóa" được thực hiện ở Việt Nam từ những năm 1990 ở cả hai lĩnh vực giáo dục và y tế (xem Hộp 8) có nguy cơ tương tự khi tạo ra gánh nặng thời gian cho phụ nữ, đặc biệt là trong các hộ gia đình khó khăn, do đó cản trở bình đẳng giới và các mục tiêu công bằng xã hội.

Chính phủ có thể tiến hành một số hoạt động để giảm và tái phân phối công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương. Như đã nhấn mạnh trong Báo cáo Tiến bộ của phụ nữ thế giới mới nhất (UN Women, 2015), điều quan trọng là phải xem xét mục tiêu này như là một vấn đề xuyên suốt trong các lĩnh vực. Mục tiêu của việc giảm và tái phân phối lại công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương phải được đưa vào các thiết kế và quá trình thực hiện các chính sách và biện pháp can thiệp theo ngành ở phạm vi rộng nhất, và điều này cần phải được lồng ghép toàn diện vào quá trình xây dựng chính sách kinh tế vĩ mô như là các chính sách chi tiêu công, thuế và thương mại.

Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 của Việt Nam có một mục tiêu là "Rút ngắn khoảng cách về thời gian tham gia công việc gia đình của nữ so với nam xuống 2 lần vào năm 2015 và xuống 1,5 lần vào năm 2020" để đảm bảo bình đẳng giới trong đời sống gia đình.⁶⁷ Với mục tiêu này, Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới là chính sách duy nhất trong khu vực ASEAN đưa ra các mục tiêu cụ thể nhằm giảm công việc gia đình không được trả công của phụ nữ (Văn phòng khu vực Phụ nữ LHQ khu vực châu Á và Thái Bình Dương và Viện Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) 2015). Tuy nhiên, như đã nhấn mạnh trong Chương 2, việc thiếu vắng dữ liệu về sử dụng thời gian ở cấp độ quốc gia (và các chỉ số liên quan khác) khiến nhiệm vụ xác định sự bất bình đẳng trong gánh nặng công việc gia đình cũng như tiến bộ của mục tiêu này, là bất khả thi. Ngoài việc thu thập dữ liệu về sử dụng thời gian tốt hơn và thường xuyên hơn, rất cần xây dựng các khung phân tích và các công cụ cho phép

có hiểu biết tốt hơn về mối liên hệ giữa công việc gia đình không được trả lương và các hợp phần khác nhau của các chính sách kinh tế vĩ mô, từ đó các Bộ ngành liên quan có thể sử dụng.

Hướng tới mục tiêu này, chương này xem xét hai lĩnh vực chính sách cụ thể: đầu tư cơ sở hạ tầng nước sạch nông thôn- một ví dụ về chính sách có khả năng làm giảm sự vất vả của công việc nội trợ không lương- và cung cấp nhà trẻ và trường mẫu giáo, như là ví dụ về một chính sách có tiềm năng tái phân phối công việc không được trả lương từ gia đình sang các nhà cung cấp dịch vụ công và tư. Chương này cũng sẽ đánh giá xem Chính phủ Việt Nam đã sẵn sàng để lồng ghép những quan tâm về giới và bình đẳng vào trong các chính sách này như thế nào.

4.2. GIẢM BỚT CÔNG VIỆC NỘI TRỢ VÀ CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG THÔNG QUA ĐẦU TƯ VÀO CƠ SỞ HẠ TẦNG NƯỚC SẠCH VÀ CÁC CƠ SỞ HẠ TẦNG NÔNG THÔN KHÁC.

Đầu tư công vào cơ sở hạ tầng nước sạch và vệ sinh môi trường sẽ làm giảm đáng kể công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương bằng cách giúp việc tiếp cận với cơ sở hạ tầng chất lượng tốt trở nên dễ dàng hơn từ đó đem lại ảnh hưởng tích cực và quan trọng về bình đẳng và giới. Công việc nội trợ không được trả lương bao gồm nấu ăn, tắm rửa cho trẻ, lau dọn nhà cửa, giặt là- tất cả những công việc này đều liên quan đến nước. Do đó khi hạ tầng nước sạch và vệ sinh môi trường có sẵn hơn, khả năng chi trả và khả năng tiếp cận chúng tốt hơn là rất có lợi cho phụ nữ và trẻ em gái. Điều này giúp cải thiện cuộc sống và sức khỏe gia đình và giải phóng thời

67 Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, truy cập từ <http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050924>

gian mà phụ nữ và trẻ em gái phải dùng cho việc lấy nước, xử lý nước và chăm sóc các thành viên gia đình bị ốm. Có nhiều thời gian hơn có nghĩa là phụ nữ được nghỉ ngơi nhiều hơn, họ có thể làm các công việc được trả lương hoặc tham gia vào đời sống cộng đồng. Tiết kiệm thời gian nhờ việc cải thiện cơ sở hạ tầng nước sạch và vệ sinh môi trường tạo điều kiện cho trẻ em gái và phụ nữ có cơ hội quay trở lại với giáo dục và đào tạo. Điều này sẽ mang lại kết quả tích cực cho phụ nữ và trẻ em gái và tạo hiệu ứng đáng kể lan tỏa cho cả nền kinh tế.

Nguồn nước uống được đưa qua đường ống dẫn vào từng hộ gia đình cũng như vào thẳng nhà vệ sinh trong nhà là một mô hình lý tưởng tuy nhiên theo như ghi nhận trong “Báo cáo tiến bộ về nước và vệ sinh môi trường” gần đây nhất của UNICEF và WHO (UNICEF và WHO, 2015), nhiều phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt phụ nữ và trẻ em gái ở vùng nông thôn và các hộ gia đình nghèo, tiếp tục không được hưởng dịch vụ này. Đa số người nghèo đều phải dựa vào nguồn nước như giếng khoan, các cơ sở bán nước hay các đại lý phân phối nước. Ngay cả khi những nguồn nước này được tính là “nguồn nước đã được cải thiện” theo định nghĩa của UNICEF và WHO (UNICEF và WHO, 2015), thì người dân vẫn cần thời gian để đi lấy nước, xếp hàng lấy nước và xử lý nước (như đun sôi) trước khi sử dụng. Như vậy chi phí sử dụng nước không chỉ là thời gian mà còn là tiền bạc. Bảng chứng từ một số quốc gia có thu nhập thấp được xem xét trong báo cáo của UN Women (2015: Chương 3) cho thấy người ta thường tính phí bể nước đứng cao hơn nhiều lần so với mạng đường ống nước dành cho các hộ gia đình có thu nhập thấp, và người bán nước thường tính phí mỗi đơn giá nước cao hơn nhiều so với giá công cộng.

Tình trạng tiếp cận cơ sở hạ tầng nước sạch và mở rộng hơn nữa là chính sách quốc gia về nước sạch hiện tại ở Việt Nam với các mối quan tâm đến giới là gì?

68 Theo quan điểm trước đây (ISF-UTS,2011,Giới thiệu tóm tắt về lĩnh vực nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn ở Việt Nam, xây dựng bởi Viện Tương lai bền vững, Đại học Công nghệ Sydney) đã ghi nhận sự khác biệt trong các kết quả phụ thuộc vào các nguồn sử dụng và cơ quan liên quan (ví dụ: WHO-UNICEF JMP khác với các dữ liệu hành chính của Bộ NN & PTNT và Bộ Y tế và khác so với Tổng cục Thống kê). Và cũng nhấn mạnh sự không đồng đều ở mức độ cao của các kết quả giữa các khu vực và địa điểm.

4.2.1 ĐẦU TƯ CƠ SỞ HẠ TẦNG NƯỚC SẠCH CÓ NHẬN ĐƯỢC SỰ QUAN TÂM ĐÚNG MỨC TRONG CÁC CHÍNH SÁCH? LỢI ÍCH CÓ ĐƯỢC PHÂN PHỐI ĐỒNG ĐỀU?

Tăng cường tiếp cận với nước uống sạch và vệ sinh môi trường trở thành vấn đề được ưu tiên hơn trong các chương trình nghị sự của Chính phủ và các nhà tài trợ trong thập kỷ qua. Tuy nhiên vấn đề này mới chỉ đóng khung trong mối quan tâm tới sức khỏe cộng đồng, với một vài sự công nhận, ít nhất là trên các văn bản, về tầm quan trọng chiến lược của vấn đề đối với phụ nữ và trẻ em gái. Đa phần lợi ích gia tăng này bắt nguồn từ Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDG 7, mục tiêu C), đó là giảm một nửa tỷ lệ dân số không được tiếp cận với nước sạch và vệ sinh cơ bản vào năm 2015. Tuy nhiên đánh giá chính thức của Liên Hiệp Quốc cho biết các nguồn lực tài chính và nhân lực phân bổ để duy trì cơ sở hạ tầng hiện có và mở rộng khả năng tiếp cận vẫn nghèo nàn, thậm chí điều này diễn ra cả ở một số nước nỗ lực đạt được MDG 7 mục tiêu C (UNICEF và WHO, 2015).

Theo báo cáo mới nhất về “Tiến bộ về Vệ sinh môi trường và Nước uống: Cập nhật và đánh giá MDGs 2015” (UNICEF và WHO, 2015:74-75), Việt Nam đã đáp ứng được cả hai mục tiêu về nước uống và vệ sinh môi trường cơ bản. Kết quả này được tính cho cả nước, tuy nhiên, sự chênh lệch vùng miền giữa nông thôn và thành thị cũng như giữa các nhóm thu nhập vẫn còn đáng kể như đã được nhấn mạnh trong chương 2 (trích dẫn dữ liệu từ MICS, 2015).⁶⁸

Chương trình mục tiêu quốc gia (CTMTQG) về Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn là chương trình chính của Chính phủ nhằm mở rộng nguồn cung cấp nước sạch và vệ sinh môi trường đến các khu vực nông thôn Việt Nam. Bộ Nông

ng nghiệp và Phát triển nông thôn (Bộ NN & PTNT) chịu trách nhiệm chính về nguồn cung ứng nước, Bộ Y tế (BYT) chịu trách nhiệm về vệ sinh môi trường và an toàn vệ sinh. Chương trình mục tiêu quốc gia được thực hiện tại 21 tỉnh tập trung đặc biệt vào các khu vực nghèo nhất của vùng núi phía Bắc và Tây Nguyên. Ngân sách của chương trình khoảng 27.600 tỷ VND (1,3 triệu đô la Mỹ- tỉ giá tháng 10 năm 2015) tương đương 7% GDP Việt Nam năm 2014. Một nửa trong số đó từ ngân sách trung ương, phần còn lại từ các nhà tài trợ (30%), từ ngân sách của các tỉnh (11%) và người sử dụng tự đóng góp (10%) (Ngân hàng Thế giới, 2015b: trang 22). Chương trình mục tiêu quốc gia nước sạch và vệ sinh môi trường nông thôn hiện tại đang ở cuối giai đoạn 3 (2012-2015) và mục tiêu chính của nó là vào cuối năm 2015 sẽ đạt được 85% dân số khu vực nông thôn sử dụng nước sạch,⁶⁹ 65% hộ gia đình nông thôn sử dụng nhà tiêu hợp vệ sinh, 100% trường học và trung tâm y tế có nước sạch và nhà tiêu hợp vệ sinh. Đánh giá hàng năm gần đây nhất (JAR) của Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 3, đánh giá các chương trình tính đến giữa năm 2013 (Chính phủ Việt Nam, Chương trình Mục tiêu Quốc gia, 2013), báo cáo trên ba mục tiêu đều có những tiến bộ tốt nhưng có sự chênh lệch về kết quả khá lớn ở các tỉnh khác nhau. Vấn đề này một lần nữa được khẳng định trong đánh giá gần đây của Ngân hàng Thế giới (World Bank: Đánh giá hệ thống xã hội và môi trường của Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 3, ngày 5 tháng 10 năm 2015). Đánh giá này ghi nhận có sự chênh lệch lớn về kết quả hoạt động tại mỗi tỉnh, và kết quả hoạt động đặc biệt thấp ở các vùng miền núi, nơi tập trung đa số dân tộc thiểu số (Ngân hàng Thế giới, 2015a: 7; 116).

Số liệu thống kê về hộ gia đình tiếp cận với cơ sở hạ tầng cơ bản đã được kiểm chứng tại Chương 2 cho thấy sự khác biệt lớn ở những khu vực thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 3

(NTP3) cũng thực sự xảy ra ở cả các địa bàn còn lại của đất nước. Số liệu cho thấy sự khác biệt này tùy thuộc vào nơi cư trú, mức thu nhập và dân tộc. Ví dụ, như chúng tôi đã trình bày, trong năm 2014 trong khi 68% dân của nhóm hộ gia đình giàu nhất có nước máy tại nhà thì chỉ có 6% dân của nhóm hộ gia đình nghèo nhất có nước máy. Chúng tôi cũng lưu ý rằng gánh nặng của việc lấy nước tạo áp lực một cách không tương xứng đối với phụ nữ dân tộc thiểu số và trẻ em gái bởi vì cho đến thời điểm này phụ nữ và trẻ em gái là người chịu trách nhiệm lấy nước chính tại cộng đồng họ sinh sống. Việc lấy nước là công việc hàng ngày và là hoạt động tiêu tốn nhiều thời gian (mỗi lần lấy nước cần khoảng hơn 30 phút cho mỗi lượt đi và về) trong 20% hộ gia đình dân tộc thiểu số so với mức trung bình quốc gia là thấp hơn 4% (MICS 2014: Bảng WS.3). Các hộ gia đình dân tộc thiểu số cũng tụt lại phía sau khi tiếp cận với điều kiện vệ sinh tiên tiến, chỉ có 24% trong số họ sử dụng hố xí tự hoại so với 71% các hộ gia đình người Kinh và nhóm người Hoa (MICS 2014: Bảng WS.4). Dữ liệu trong chương 2 cũng cho thấy bất bình đẳng dường như không giảm theo thời gian. Nếu có thì sự cải thiện này diễn ra ở nhóm hộ gia đình giàu nhất hơn là với nhóm hộ gia đình nghèo nhất (Bảng WS.1 và WS.6, MICS 2014 và MICS 2011).

4.2.2. CÁC TÁC ĐỘNG VỀ GIỚI LÀ GÌ?

Tiếp cận với cơ sở hạ tầng cơ bản còn hạn chế và thu nhập thấp dẫn tới việc phải dành nhiều thời gian cho công việc chăm sóc và nội trợ, không chỉ đơn thuần là thu thập và xử lý nước. Duy trì sức khỏe và phúc lợi cho mỗi thành viên gia đình trở nên khó khăn hơn với những hộ gia đình có trẻ nhỏ hay người khuyết tật.⁷⁰

Phân tích thống kê toàn diện những thay đổi theo thời gian không cung cấp được tại thời điểm này vì, ở Việt Nam số liệu định lượng có phân tách giới

69 Định nghĩa ‘nước sạch’ được chính quyền Việt Nam sử dụng dường như là phù hợp với định nghĩa được quốc tế công nhận về ‘nguồn nước được cải thiện’. Cụ thể hơn, nước sạch theo tiêu chuẩn quốc gia là nước đáp ứng các tiêu chuẩn được mô tả trong Quy định Kỹ thuật Quốc gia về chất lượng nước NTR 02:2009, do Bộ Y tế ban hành ngày 17/6/2009

70 Một nghiên cứu gần đây của Việt Nam chỉ ra rằng việc cung cấp các dịch vụ cơ sở hạ tầng cơ bản thực sự có thể làm giảm bớt ảnh hưởng của khuyết tật đối với các gia đình có thành viên khuyết tật (Spatial Variation in the Disability-Poverty Correlation: Evidence from Vietnam, UCL, 2013. Trích dẫn trong Ngân hàng Thế giới ESSA tháng 10 năm 2015:tr.26)

về những khía cạnh này vẫn còn rất ít. Tuy nhiên, những kết quả nghiên cứu định tính ủng hộ cho giả thuyết rằng việc thiếu cơ sở hạ tầng nước sạch và cơ sở hạ tầng cơ bản là yếu tố quan trọng làm thu hẹp quỹ thời gian của phụ nữ và trẻ em gái, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em gái ở vùng sâu vùng xa. Ngay từ năm 2002, Trung tâm Quốc gia về Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn (NCERWASS) và DANIDA đã tiến hành một nghiên cứu tại hai tỉnh thuộc khu vực đồng bằng sông Hồng và khu vực ven biển miền Bắc, cho biết cả phụ nữ và nam giới tại các thôn khảo sát thừa nhận rằng công việc của phụ nữ phụ thuộc vào nguồn nước nhiều hơn so với nam giới. Điều này chủ yếu là do trách nhiệm gia đình của nữ giới (CRSWES và DANIDA, 2002). Phụ nữ sống tại các làng xóm mới nơi mà hệ thống cung cấp nước mới được cải thiện gần đây nhấn mạnh rằng cuộc sống của họ kể từ đó đã trở nên “dễ dàng hơn” như thế nào. Họ chỉ ra rằng giờ đây họ có thể có thêm thời gian để xem truyền hình, đọc sách, chăm sóc con cái, tham gia vào đời sống cộng đồng hoặc đơn giản là nghỉ ngơi.

Một phát hiện quan trọng khác của nghiên cứu đó là do khối lượng công việc nặng nề và trách nhiệm gia đình, phụ nữ thường không thể tham gia tích cực các hoạt động làng xóm như là “cán bộ phong trào của thôn” như nam giới, và cũng không thường xuyên tham dự các cuộc họp thôn. Nghiên cứu cũng chỉ ra tình trạng thiếu thời gian của phụ nữ như là một trong những yếu tố giải thích cho hạn chế của họ trong việc thực hiện các vai trò trong Ban Chỉ đạo của xã và các Ban khác nơi ra những quyết sách về các vấn đề về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn. Đây là một trong các bằng chứng rất quan trọng chứng tỏ rằng, trừ phi các chương trình được thiết kế có xem xét đến vấn đề công việc nội trợ không được trả lương của phụ nữ, nếu không sẽ có nguy cơ cao trong việc thất bại về mục tiêu bình đẳng giới. Nguy cơ đó là phụ nữ sẽ không có cơ hội tham gia, gây ảnh hưởng, ra quyết định về cách thực hiện và quản lý dự án nước sạch tốt nhất, hoặc sẽ bị quá tải với các cam kết của họ khi tham gia vào các Ban chỉ đạo về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn, vì khi đó lại làm tăng thêm gánh nặng công việc cho họ. Phần tiếp theo xem xét khía

chính “giới” được thể hiện trong khuôn khổ chính sách chính thức về nước và các đánh giá dự án liên quan hiện có như thế nào, khi đó sẽ quay trở lại vấn đề này.

4.2.3. VẤN ĐỀ GIỚI ĐƯỢC THỂ HIỆN TRONG KHUÔN KHỔ CHÍNH SÁCH VỀ NƯỚC VÀ CÁC ĐÁNH GIÁ DỰ ÁN LIÊN QUAN HIỆN NAY NHƯ THẾ NÀO?

Đánh giá của Trung tâm Quốc gia Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn (CRWSES) và DANIDA (2002), mặc dù mới chỉ giới hạn ở một số lượng nhỏ thôn làng, nhưng đã cung cấp một khuôn mẫu tuyệt vời về việc làm thế nào để tiến hành đánh giá giới một cách hợp lý cho các dự án nước sạch và vệ sinh nông thôn. Nó liên quan tới việc tiếp cận từng bước bao gồm cả việc có những câu hỏi để nhận biết được sự khác biệt về giới trong việc sử dụng nước sạch (và nhu cầu sử dụng) cũng như các câu hỏi về các yếu tố ảnh hưởng đến khả năng đại diện và tiếng nói của phụ nữ trong các tổ chức chịu trách nhiệm về cơ sở hạ tầng nước sạch tại địa phương. Do đó, thực sự là đã bỏ qua cơ hội khi mà phương pháp này đã không được nhân rộng và ứng dụng trong thiết kế những khuôn khổ chính sách và chiến lược giới tiếp theo về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn.

Việc nghiên cứu các văn bản chính sách gần đây và các đánh giá liên quan đến nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn (Ngân hàng Thế giới, 2015b; JAR, 2013) cho thấy các vấn đề bình đẳng giới và hòa nhập xã hội cũng chỉ mới được coi như là các mục được công nhận như các mục tiêu chung chung. Tuy nhiên một khung phân tích toàn diện chỉ rõ sự khác biệt giới về gánh nặng thời gian, sức khỏe và cơ hội kinh tế liên quan như thế nào tới việc tiếp cận và cung cấp nước sạch và vệ sinh môi trường và dường như còn thiếu. Đánh giá JAR (2013) là một ví dụ, cho rằng

‘Tuy nhiên, vấn đề về giới vẫn còn chưa được giải quyết một cách thỏa đáng trong các

chương trình. Các kiến nghị về việc làm thế nào để đáp ứng giới tốt hơn như đã được đưa ra trong nghiên cứu mục tiêu vì người nghèo và giới năm 2011, nhưng vẫn chưa được thông qua. “Giới” tiếp tục bị coi là dành riêng cho các chương trình của Hội phụ nữ Việt Nam’ (JAR, 2013: 5)

Báo cáo của các nhà tài trợ khi có nhắc tới sự cần thiết của việc lồng ghép giới trong lĩnh vực cung cấp nước và vệ sinh môi trường (ví dụ, Ngân hàng Thế giới, 2012; Báo cáo quốc gia Quỹ Nước sạch và vệ sinh môi trường Việt Nam, Australian Aid tháng 4 năm 2014) dường như quan tâm chủ yếu tới sự tham gia của phụ nữ vào các tổ chức liên quan tới Ban các vấn đề về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn. Báo cáo Đánh giá tác động kinh tế của các can thiệp vệ sinh của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam (2012) cũng nhấn mạnh vai trò của phụ nữ nông thôn hỗ trợ hiệu quả trong việc phổ biến thông tin về các lợi ích của mô hình nước sạch và vệ sinh môi trường tiên tiến. Tuy nhiên việc thực hiện vai trò này, có vẻ như chủ yếu dựa trên cơ sở tự nguyện (tức là không có thù lao cho những người phụ nữ tham gia). Điều này cho thấy có rất ít sự quan tâm tới mục tiêu giảm bớt gánh nặng của phụ nữ trong công việc gia đình không được trả lương. Báo cáo CSWSH 2014 đã liệt kê ‘tỷ lệ các Ban về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn có ít nhất 50% thành viên là nữ’ như là một chỉ số quan trọng cho các dự án của họ. Tuy nhiên, báo cáo dường như chỉ nhấn mạnh đến chỉ tiêu này, tức là sự cần thiết phải đảm bảo có đại diện bình đẳng của phụ nữ và nam giới ở các ban về nước sạch ở địa phương, các bộ chủ chốt, và các tổ chức liên quan. Ngược lại, không có chỉ số nào đề cập về mức giảm trừ thời gian có thể cho việc lấy và xử lý nước. Hội đồng hợp tác về cung cấp nước sạch và vệ sinh môi trường (WSSCC) tại Geneva gần đây đã đề xuất rằng, sau năm 2015, một trong những chỉ số đánh giá việc tiếp cận với nước sạch cơ bản sẽ là tỷ lệ dân số sử dụng nguồn cấp nước sạch với tổng thời gian lấy nước là 30 phút hoặc ít hơn cho một chuyến đi lấy nước (cả lượt đi và

lượt về) bao gồm cả thời gian xếp hàng. Một chỉ số tương tự như vậy (có thể cần điều chỉnh khi đưa ra cho hợp với các ngữ cảnh khác nhau) cần được đề xuất để sử dụng trong giám sát dự án nước sạch và vệ sinh môi trường tại Việt Nam.⁷¹

4.2.4 ĐỊNH HƯỚNG TƯƠNG LAI

Sự tham gia của phụ nữ vào việc ra quyết định cho các vấn đề liên quan đến nước sạch rõ ràng là một bước đi cần thiết nhưng chưa đủ. Trước hết, cần chú ý đặc biệt để đảm bảo rằng các yêu cầu phụ nữ đối với thành viên và sự tham gia vào các Ban về nước sạch, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn khác nhau cần thực sự khuyến khích sự tham gia thực chất của phụ nữ và họ có sức mạnh gây ảnh hưởng tới các quyết định. Như trường hợp được nêu trong báo cáo của Trung tâm Quốc gia Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn (NCERWASS) và DANIDA, phụ nữ nông thôn thực sự khó khăn khi tham gia vào các buổi họp vì họ vốn đã mang nặng trách nhiệm với công việc chăm sóc và việc nội trợ và cũng một phần bởi họ “nhút nhát” (vấn đề này có thể coi là đặc biệt nghiêm trọng nếu họ thiếu trình độ học vấn hoặc họ thuộc nhóm dân tộc thiểu số thiệt thòi). Trong hoàn cảnh này, các biện pháp tạo điều kiện giúp họ tham gia gồm: lên lịch trình các buổi họp phù hợp với thời gian và lịch trình công việc gia đình của phụ nữ; hỗ trợ chăm sóc trẻ trong thời gian diễn ra buổi họp; cung cấp khóa tập huấn về kỹ năng đàm phán và các kỹ năng liên quan khác. Có thể hữu ích khi áp dụng cơ chế bổ sung đảm bảo rằng các nhu cầu của phụ nữ và trẻ em gái, những người sử dụng nước và đi lấy nước luôn được quan tâm và đưa vào trong các dự án nước sạch. Một trong những cơ chế đó là tham vấn các bên có liên quan bao gồm phụ nữ và các tổ chức phụ nữ để làm rõ hơn vai trò và tác động của các chính sách về nước sạch đối với phụ nữ và trẻ em gái. Một việc quan trọng không kém đó là phát triển năng lực kỹ thuật nhằm thực hiện các đánh giá tác động của các dự án về nước đối với phụ nữ và trẻ em. Trong quá trình tính toán chi phí và cơ

71 “WASH Hậu 2015: Đề xuất các mục tiêu và chỉ số về nước uống, vệ sinh môi trường và vệ sinh an toàn” (2014 trích dẫn từ POWW 2015).

hội cho các quyết định đầu tư công của Chính phủ, các đánh giá cần quan tâm đặc biệt tới việc tiết kiệm thời gian (chủ yếu đối với phụ nữ và trẻ em), mà nguyên nhân bởi cơ sở hạ tầng nước sạch và vệ sinh được cung cấp tốt hơn trong việc tính toán chi phí và lợi ích của việc cung cấp nước sạch.

Xem xét kinh nghiệm từ các nước khác trong Fontana và Elson (2014) cho thấy rằng để thúc đẩy một cách hiệu quả trong đầu tư cơ sở hạ tầng nước sạch có công bằng giới, cần phải tiếp cận đa chiều kết hợp với các sáng kiến nhằm tăng cường sự tham gia và tiếng nói của phụ nữ trong quá trình ra các quyết định về nước sạch, đồng thời thúc đẩy việc thu thập và sử dụng số liệu thống kê có phân tách giới về thời gian sử dụng và các chỉ số khác. Những số liệu thống kê về giới cần phải thường xuyên được đưa vào tài liệu lập kế hoạch và dự trù ngân sách nhà nước ở cấp quốc gia, và cũng có thể được sử dụng để giám sát việc thực hiện các dự án cụ thể. Ví dụ dữ liệu về việc sử dụng thời gian cần có sẵn để sử dụng trong quá trình lập kế hoạch và đầu tư các cơ sở hạ tầng về nước có công bằng giới (Fontana, 2014). Các dữ liệu này nên là một phần trong các nội dung tập huấn về đáp ứng ngân sách giới cho cán bộ của các Bộ khác nhau tại Việt Nam, bao gồm Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

4.3. TÁI PHÂN PHỐI CÔNG VIỆC NỘI TRỢ VÀ CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG THÔNG QUA ĐẦU TƯ VÀO CHĂM SÓC VÀ GIÁO DỤC MẦM NON

Tài chính công để tăng cường và mở rộng chất lượng dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non⁷² là

hướng đi quan trọng theo đó công việc chăm sóc và việc gia đình không được trả lương có thể được phân phối lại từ các hộ gia đình chuyển sang các cơ sở công cộng và tư nhân có thu phí.

Cơ sở công bao gồm cả cơ sở chăm sóc và giáo dục mầm non luôn cung cấp dịch vụ có chất lượng và tạo điều kiện thuận lợi cho trẻ theo nhiều cách như giúp chúng phát triển cả khả năng nhận thức và tình cảm. Trẻ em trai và trẻ em gái có những khó khăn đặc biệt có thể sẽ tiến bộ trong nhận thức khi đến trường. Càng có nhiều cơ sở giáo dục và chăm sóc mầm non sẽ giúp ích cho nhiều hơn trẻ em và thanh thiếu niên (đặc biệt là trẻ em gái) vì hoàn cảnh gia đình buộc các em phải có trách nhiệm chăm sóc em nhỏ trong nhà (ví dụ, trẻ em mồ côi, trẻ em có cha mẹ tàn tật, hoặc trẻ em trong gia đình nghèo có mẹ đi làm nhiều giờ được trả lương). Đây sẽ là yếu tố quan trọng giúp trẻ em gái có thể hoàn thành giáo dục trung học (UNESCO, 2006).

Tuy nhiên, tranh luận về việc cung cấp dịch vụ giáo dục và chăm sóc mầm non để tiếp cận cũng có thể coi là quyền của phụ nữ và dựa trên quan điểm bình đẳng giới, nhấn mạnh vào các chi phí cơ hội của việc chăm sóc trẻ trong một gia đình. Dịch vụ giáo dục và chăm sóc mầm non có thể giúp các bà, các mẹ và trẻ em gái lớn trong gia đình có nhiều thời gian hơn để thực hiện các hoạt động khác phù hợp với lựa chọn của họ, không phải chỉ riêng cho giáo dục, tham chính và việc làm được trả lương. Bản thân đầu tư công cho giáo dục và chăm sóc mầm non cũng chính là tạo công ăn việc làm cho phụ nữ vì phụ nữ chiếm đại đa số lực lượng lao động trong lĩnh vực này; mặc dù lương trong lĩnh vực này thường khá thấp và có rất ít cơ hội thăng tiến.

Mặc dù còn những băn khoăn như vậy, việc cung cấp dịch vụ giáo dục và chăm sóc mầm non vẫn

còn hạn chế và chưa phải là mục tiêu chính ở hầu hết các nước đang phát triển. Chương trình giáo dục và chăm sóc mầm non thường tập trung vào hai nhóm tuổi: trẻ em dưới ba tuổi (cấp nhà trẻ) và trẻ từ ba tuổi đến tuổi vào tiểu học (cấp mầm non). Các chương trình dành cho trẻ em dưới ba tuổi khá ít, đặc biệt là ở các nước có thu nhập thấp (POWW 2015: chương 3 và một số tham chiếu khác). Điều này chủ yếu là bởi vì hầu hết chính phủ ở các nước này vẫn có xu hướng xem việc chăm sóc và giáo dục trẻ em dưới ba tuổi là trách nhiệm chính của cha mẹ trẻ, hoặc của các tổ chức từ thiện. Ngay cả ở những nước có phạm vi bảo hiểm rất hợp lý, vẫn có khoảng cách đáng kể trong việc tiếp cận giáo dục và chăm sóc mầm non giữa trẻ em giàu và nghèo, giữa nông thôn và thành thị (UNESCO, 2011). Điều này có nghĩa là các trẻ có khả năng được hưởng lợi nhiều từ giáo dục và chăm sóc mầm non lại là những trẻ ít có khả năng đăng ký được.

Một số quốc gia có mức thu nhập trung bình ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương cũng như Mỹ Latin gần đây đã bắt đầu đầu tư đáng kể hơn vào việc cung cấp các trường mẫu giáo (3-6 tuổi) và nhà trẻ (0-3 tuổi) (POWW 2015: chương 3). Ví dụ ở Hàn Quốc, ngân sách cho giáo dục mầm non đã tăng gấp ba kể từ năm 2000 (Peng 2010). Xu hướng mới này được thúc đẩy bởi sự cần thiết không chỉ để giải quyết những vấn đề của trẻ mà còn để đáp ứng nhu cầu gia tăng đối với các dịch vụ do nữ tham gia lực lượng lao động cao hơn.

Phần tiếp theo sẽ tập trung vào việc phân tích tình hình cung cấp các dịch vụ giáo dục và chăm sóc mầm non ở Việt Nam như thế nào và chính sách giáo dục và chăm sóc mầm non đã được mở rộng để đáp ứng những quan ngại về bình đẳng giới

4.3.1. SỰ ĐẦU TƯ VÀO CHĂM SÓC VÀ GIÁO DỤC MẦM NON CÓ NHẬN ĐƯỢC SỰ CÔNG NHẬN CHÍNH SÁCH PHÙ HỢP? LỢI ÍCH CÓ ĐƯỢC PHÂN PHỐI ĐỒNG ĐỀU?

Chính phủ Việt Nam đã tập trung nỗ lực vào các mục tiêu giáo dục tiểu học (theo các tài liệu chính thức đã đạt được các mục tiêu này vào năm 2012) và cho đến hiện nay giành ưu tiên thấp hơn cho chăm sóc và giáo dục mầm non. Hiện nay, chăm sóc và giáo dục mầm non ngày càng nhận được nhiều sự công nhận, tuy nhiên, vai trò quan trọng mà nhà nước phải thực hiện trong việc cung cấp giáo dục mầm non là làm giảm sự bất bình đẳng trong việc tiếp cận các dịch vụ giữa các nhóm thu nhập và khu vực. Điều này được phản ánh trong Kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011-2020, trong đó đặt mục tiêu vào cuối năm 2020 đạt: 100% trẻ em trong độ tuổi 5 tuổi, 80% trẻ em trong độ tuổi 3-5 tuổi và 30% trẻ em trong độ tuổi 0-3 tuổi. Tuy nhiên, việc tăng ngân sách chính phủ trong giai đoạn 2005-2012 dành cho giáo dục mẫu giáo, như là một phần của GDP (từ 0,4% trong năm 2005 lên 0,8% trong năm 2012) và là một phần của tổng ngân sách giành cho giáo dục (từ 9% trong năm 2005 lên 15% trong năm 2012) (Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD-ĐT) theo số liệu báo cáo trong Phạm Thu Hiền, 2015) chỉ là sự cải thiện bước đầu.

Có một số chương trình được chính phủ tài trợ cũng như một số chương trình đang được thực hiện bởi các tổ chức như UNICEF, Save the Children và World Vision (Phạm Thu Hiền, 2015). Phản ánh mô hình ở các nước khác, hỗ trợ quốc tế cho chăm sóc và giáo dục mầm non có xu hướng tập trung vào các nhóm trẻ đặc biệt thiệt thòi, như trẻ em vùng dân tộc thiểu số, trẻ em bị ảnh hưởng bởi nghèo đói hay bệnh tật, trong khi các chương trình của chính phủ có phạm vi rộng hơn.

Các chương trình của chính phủ có vẻ ưu tiên tập trung hơn vào các dịch vụ cho trẻ em ở độ tuổi lớn hơn (trẻ 5 tuổi và trẻ sắp đi học), và chỉ giành những hỗ trợ hạn chế cho trẻ dưới 3 tuổi, và không có dịch vụ cho trẻ dưới 18 tháng (như trên). Ví dụ, theo số liệu của Bộ GD & ĐT được nêu trong một nghiên cứu của Phạm Thu Hiền (2015: Số liệu Cơ bản 2, trang 3) cho thấy trong khi tỷ lệ nhập học của trẻ trong độ tuổi 3-4 đã tăng từ 69% trong năm 2008-2009 lên 81% trong năm 2012-2013, tỷ lệ nhập học của trẻ trong độ tuổi 0-3 vẫn hầu như

72 Định nghĩa về chăm sóc và giáo dục mầm non có khác nhau. Một số báo cáo và một số tổ chức chỉ đề cập đến giáo dục mầm non, thường dùng cho trẻ em trong độ tuổi từ 3-5, trong khi một số tổ chức hay báo cáo khác bao gồm cả chăm sóc và giáo dục. UNESCO thông qua một phương pháp tiếp cận toàn diện và mô tả giáo dục và chăm sóc mầm non như hỗ trợ sự sống còn, sự tăng trưởng, sự phát triển và học tập của trẻ em (bao gồm sức khỏe, dinh dưỡng và vệ sinh; phát triển nhận thức, xã hội, thể chất và tình cảm) từ sơ sinh đến khi vào học tiểu học ở các cơ sở chính thức, phi chính thức và không chính thức (UNESCO 2006: tr.15).

HỘP 8. GIÁO DỤC MẦM NON VÀ TIỂU HỌC TRONG BỐI CẢNH “CHÍNH SÁCH XÃ HỘI HÓA” TẠI VIỆT NAM

Từ đầu những năm 90, Chính phủ Việt Nam đã bắt đầu khuyến khích áp dụng một loạt các biện pháp được gọi là “xã hội hóa”, các biện pháp này huy động các nguồn lực từ hội gia đình, cộng đồng, và nhiều tổ chức để hỗ trợ việc cung cấp giáo dục và dịch vụ y tế. Ý tưởng là để huy động các nguồn lực bên ngoài ngân sách công và tái phân bổ trách nhiệm cung ứng dịch vụ xã hội từ nhà nước sang các chủ thể khác bao gồm khu vực tư nhân, các tổ chức xã hội và các gia đình (UNDP 2015, London 2013). Trong những năm gần đây, chính phủ đã tăng ngân sách công cho y tế và giáo dục, nhưng cách hỗ trợ tài chính cũng thay đổi, chuyển từ các dịch vụ miễn phí, phổ cập và tài trợ hoàn toàn của nhà nước trước đây sang một hệ thống hỗn hợp gồm cả ngân sách nhà nước, tư nhân và phí cho người sử dụng. Có một vài trợ cấp cho người nghèo và một số nhóm có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn.⁷³

Kết quả thực hiện còn cho thấy cả thành tựu lẫn hạn chế và hiệu quả cũng như tính công bằng trong công tác cung ứng dịch vụ xã hội còn chưa đồng đều (UN Việt Nam, 2015, UNDP, 2016). Ví dụ, mặc dù giáo dục tiểu học được quy định phổ cập miễn phí ở Việt Nam, trên thực tế, phụ huynh học sinh vẫn phải đóng góp dưới nhiều hình thức phi chính thức để chi trả chi phí như cơ sở vật chất, trang thiết bị cho trường học, giáo cụ phục vụ việc giảng dạy. Thêm vào đó, chương trình học chính thức chỉ bao gồm nửa buổi, phụ huynh học sinh phải chi trả thêm cho các giờ học phụ đạo, điều này thường cần thiết để bổ sung thời gian học tập hạn chế theo hệ thống công.

Nhìn chung, chỉ tiêu phát sinh trung bình mà các bậc phụ huynh chi trả cho việc giáo dục con cái chiếm tới gần 15% thu nhập của họ, chiếm một phần lớn trong ngân sách gia đình và tạo ra gánh nặng kinh tế cho các hộ gia đình, làm giảm đi cơ hội chi tiêu cho các nhu cầu thiết yếu khác trong gia đình. Điều này cũng nêu lên một vấn đề quan trọng về công bằng xã hội vì rõ ràng hệ thống cung cấp này có nghĩa rằng tiếp cận đến giáo dục là hạn chế hơn cho trẻ em trong các gia đình nghèo. Nó cũng có những tác động về giới, vì phụ nữ là những người thường chịu thiệt thòi trong hệ thống dịch vụ xã hội khan hiếm. Ví dụ, nếu các hộ gia đình không có khả năng chi trả chi phí của lớp học thêm và các dịch vụ chăm sóc trẻ em, hoặc khi các dịch vụ đó quá kém, phụ nữ thường được trông đợi phải chăm sóc trẻ tại nhà, điều này có thể gây những hậu quả tiêu cực đến khả năng tham gia vào các hoạt động tạo thu nhập hay đào tạo của họ.

Các quan ngại tương tự cũng xuất hiện với trường hợp dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non. Tiếp cận đến dịch vụ này thậm chí còn ít công bằng hơn vì chăm sóc giáo dục mầm non không được coi là nghĩa vụ bắt buộc của nhà nước mà chủ yếu trông đợi vào sự đầu tư của khối tư nhân. Điều này phản ánh thực tế là chỉ có 11,2% ngân sách cho giáo dục của Việt Nam được chi cho giáo dục mầm non năm 2012, so với 28,3% ngân sách dành cho giáo dục tiểu học (UNDP 2015; Phạm Thu Hiền, 2015).

không đổi so với cùng kỳ là 13%. Tỷ lệ nhập học của trẻ 5 tuổi cao nhất và tăng mạnh từ 91% năm 2008-2009 lên 98% năm 2012-2013 (trích dẫn như trên). Tuy nhiên gánh nặng chăm sóc trẻ của các bà mẹ là lớn nhất khi trẻ nhỏ hơn 3 tuổi.

Ở Việt Nam, khoảng cách trong tiếp cận chăm sóc và giáo dục mầm non giữa trẻ em ở gia đình giàu và trẻ em ở gia đình nghèo, giữa nông thôn và thành thị là khá lớn. Dữ liệu về trẻ từ 3-5 tuổi tham gia giáo dục mầm non như trình bày ở Chương 2 cho thấy trong năm 2014, 80% trẻ tại các khu vực đô thị đăng kí học mầm non so với 68% trẻ ở các khu vực nông thôn. Khoảng cách giữa khu vực nông thôn và thành thị ngày càng tăng kể từ năm 2011 (MICS Bảng CD 1, 2011 và 2014). Điều đáng quan ngại là chỉ có 53% trẻ ở nhóm nghèo nhất tham gia chăm sóc và giáo dục mầm non so với 86% trẻ trong nhóm giàu nhất. Các con số tương ứng trong năm 2011 lại còn cao hơn cho cả hai nhóm hộ gia đình, 59% và 91% phần trăm tương ứng (MICS 2011, Bảng CD1). Tỷ lệ tham dự cũng thấp hơn ở trẻ em dân tộc thiểu số so với trẻ em dân tộc Kinh (khoảng 66% và 72% tương ứng trong năm 2014). Tính đến nay khu vực có tỷ lệ tham gia ít nhất trong năm 2014 là đồng bằng sông Cửu Long⁷⁴ (chỉ có 39% trẻ trong khu vực này đi học ở cơ sở giáo dục mầm non).

4.3.2. PHƯƠNG THỨC THỰC HIỆN

Chương trình chăm sóc và giáo dục mầm non được đầu tư theo các mức khác nhau bởi các hộ gia đình, các chính phủ và các tổ chức khác như NGOs và (đôi khi) bởi người sử dụng lao động. Chúng thường được thực hiện theo cách kết hợp đa dạng giữa nhà nước và tư nhân. Tại Việt Nam, chính sách ‘xã hội hóa’ được thúc đẩy từ đầu những năm 1990 đã mang lại một bước chuyển, từ các dịch vụ giáo dục (và y tế) trước đó được tài trợ hoàn toàn và phổ cập của nhà nước sang một hệ thống pha trộn giữa ngân sách nhà nước và tư nhân và

phí cho người sử dụng (chi tiết xem tại Hộp 8). Hệ thống giáo dục cho trẻ 5 tuổi dường như chủ yếu do chính phủ cung cấp, trong năm 2011 có 75% trường mầm non cho trẻ 5 tuổi là trường công (theo số liệu của Bộ GD-ĐT trong báo cáo của Phạm Hiền, 2015a). Một loạt các hình thức hiện đang được thử nghiệm nhằm cung cấp chăm sóc và giáo dục mầm non cho lứa tuổi nhỏ hơn.

Một số sáng kiến được quản lý bởi Bộ Giáo dục (Bộ GD & ĐT) phối hợp với các Bộ khác như Bộ LĐTBXH (bao gồm cả Vụ Bình đẳng giới), Bộ Kế hoạch và Đầu tư (KH & ĐT) và Bộ Tài chính (Bộ TC) đã được đưa ra trong những năm vừa qua. Chương trình Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011 – 2015 cam kết xây dựng 10 trung tâm giữ trẻ ở gần các trung tâm dạy nghề, khu công nghiệp và nhà máy với mục đích để làm giảm bớt gánh nặng chăm sóc của phụ nữ và do đó khuyến khích họ tham gia vào các hoạt động kinh tế, văn hóa và xã hội. Chính phủ, với Bộ LĐTBXH là cơ quan thực hiện, cũng cam kết hỗ trợ việc thu hồi đất, mua thiết bị và hình thành cơ chế hợp tác giữa chính phủ, doanh nghiệp và người lao động trong việc thiết lập và vận hành các cơ sở trông giữ trẻ.

Những gì có cho đến hiện nay phần lớn là các dự án thí điểm đang được thực hiện tại các khu đô thị và khu công nghiệp. Mức độ gia tăng của nữ di cư từ nông thôn lên thành thị và sự chuyển dịch của nữ công nhân tới làm việc trong các nhà máy là một trong những yếu tố quyết định của sự tăng đột biến về nhu cầu chăm sóc trẻ (không có người thân trong gia đình chăm sóc trẻ). Nói cách khác, chăm sóc trẻ trước đây được thực hiện bởi chính người mẹ (ví dụ người mẹ có thể dễ dàng hơn khi kết hợp việc chăm sóc trẻ với việc làm đang được trả lương nếu đó là công việc nông nghiệp bán thời gian) hoặc bởi một người thân của gia đình sống gần đó, còn hiện nay khi cần người ta có thể “thuê bên ngoài” từ các nhà cung cấp khác. Như chúng tôi đã lưu ý trong Chương 3, công nhân nhà máy thường là những người di cư đến các thành phố, vì

73 Một số trợ giúp được cung cấp cho người nghèo và một vài nhóm cần trợ giúp đặc biệt.

74 Đồng bằng sông Cửu Long là một trường hợp ‘nổi tiếng’ về các thách thức trong việc cung cấp dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non. Những thách thức này bao gồm: nguồn lực từ chính quyền địa phương hạn chế, thiếu giáo viên mầm non, cha mẹ không muốn gửi con nhỏ hơn 3 tuổi đến trường. Thêm vào đó, Đồng bằng Sông Cửu Long cũng thường xuyên phải chịu tác động của lũ lụt hàng năm ảnh hưởng đến khả năng đến trường, đặc biệt là đối với trẻ nhỏ (cán bộ UNICEF, đối thoại cá nhân).

vậy họ không có hộ khẩu cư trú và phải vật lộn để tìm được cơ sở giáo dục và chăm sóc có chất lượng với chi phí phải chăng cho con cái họ.

Một trong những dự án thí điểm giáo dục mầm non gần đây nhất đã được phê duyệt của Thủ tướng Chính phủ trong năm 2014 cho các khu vực của thành phố Hồ Chí Minh (Đề án “Hỗ trợ, phát triển nhóm trẻ độc lập tự thực ở khu vực khu công nghiệp, khu chế xuất đến 2020” (Chương trình 404)⁷⁵ (Phạm Thu Hiền, 2015a) và vẫn còn trong giai đoạn thử nghiệm. Mục tiêu chính của chương trình là hỗ trợ cho nữ công nhân nhà máy đang có con nhỏ dưới 3 tuổi, cho thấy rõ ràng đã có sự thay đổi lớn của chính phủ tới nhu cầu của người mẹ. Nghị định số 9 vừa ban hành tháng 5 năm 2015 phân công trách nhiệm rõ ràng đối với từng tổ chức có liên quan, như Ủy ban nhân dân và Hội Liên hiệp Phụ nữ. Nghị định này cũng xác định nhu cầu đào tạo cho người chăm sóc và người dạy là điều cần được quan tâm. Mô hình được đưa ra là mô hình trong đó nhà nước cung cấp các khoản vay không tính lãi, các khoản trợ cấp khác và khuyến khích các nhà cung cấp tư nhân và các nhóm gia đình tại cộng đồng xây dựng và nâng cấp cơ sở vật chất và cơ sở hạ tầng liên quan. Khóa đào tạo người trông trẻ cũng được cung cấp. Cụ thể hơn các Sở Giáo dục và Đào tạo (GD-ĐT) và Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) mở các lớp tập huấn về các kỹ năng chăm sóc trẻ và quyền trẻ em và quyền bảo vệ tương ứng, với lệ phí được chi trả bởi Ủy ban nhân dân. Tuy nhiên chưa có sự rõ ràng về cơ chế giám sát được đưa ra để đảm bảo rằng các dịch vụ được cung cấp đều có chất lượng tốt và giá cả phải chăng, và các bậc phụ huynh phải trả những chi phí gì. Dường như là mô hình này đã đưa ra một ý tưởng phù hợp với triết lý ‘xã hội hóa’ và do đó cũng có những nguy cơ không thể tiếp cận đến những trẻ em (và bà mẹ) thiệt thòi nhất.

Bằng chứng từ các nước khác cho thấy rằng việc cung cấp dịch vụ công trực tiếp có xu hướng đem lại mức độ công bằng trong tiếp cận cao hơn so với các mô hình bán công hay mô hình tư nhân hoàn

toàn và cũng mang đến chất lượng tốt hơn, cơ hội đào tạo và điều kiện làm việc tốt hơn cho giáo viên (OECD 2006; UNESCO 2006). Điều này được chứng thực bởi các bằng chứng hạn chế có ở Việt Nam. Nó chỉ ra rằng cơ sở vật chất không an toàn, nhân viên không đạt tiêu chuẩn và thậm chí đã xảy ra các trường hợp bạo lực đối với trẻ em trong khu vực chăm sóc trẻ tư nhân không được kiểm soát (Trương Thị Thúy Hằng, 2015; Phạm Thu Hiền, 2015a).

Đối với các dịch vụ mẫu giáo công hiện có cho trẻ 5 tuổi tại Việt Nam, một nhược điểm lớn là họ không nhận trẻ không có hộ khẩu thường trú vào học. Hơn nữa, giờ mở cửa là từ 7h sáng đến 5h chiều, do đó ít tương thích với thời gian làm việc của các bà mẹ làm ở các cơ sở bên ngoài khu vực chính phủ. Điều kiện làm việc và mức lương của giáo viên mầm non là thấp và không an toàn ngay cả trong các cơ sở công, nhất là ở các khu vực nông thôn. Mặc dù thực tế là giáo viên mầm non trong khu vực công có trình độ giáo dục cao hơn so với giáo viên mầm non trong khu vực tư nhân. Những khía cạnh này rất quan trọng nhìn từ quan điểm bình đẳng giới vì hầu hết cán bộ của các cơ sở chăm sóc và giáo dục mầm non là nữ. (Bảng số liệu từ Bộ GD-ĐT được trích dẫn từ Phạm Thu Hiền, 2015: 18).

Nhà tuyển dụng cũng có thể đóng góp vào việc cung cấp chăm sóc và giáo dục mầm non (ECEC) bằng cách xây dựng nhà trẻ của công ty, hoặc bằng cách gián tiếp là trả chi phí chăm sóc trẻ lồng ghép vào trong tiền lương và gó lợi ích cho người lao động. Như đã đề cập trong chương 3, Điều 154 của Bộ luật Lao động năm 2012 thực sự đề cập đến trách nhiệm của các doanh nghiệp cung cấp hỗ trợ việc chăm sóc trẻ cho nhân viên, bao gồm cả việc chi trả một phần chi phí liên quan. Nhưng hình thức này có một vấn đề là không bao gồm phụ nữ làm việc cho các cơ sở phi chính thức, hay lao động tự do – chiếm đa số trong nhóm có thu nhập thấp. Vấn đề này cũng có thể là một cản trở cho việc tuyển nữ vào làm bởi các công ty.

4.3.3. BÌNH ĐẲNG GIỚI VÀ ĐỊNH HƯỚNG TƯƠNG LAI

Chính phủ Việt Nam đã dần nhận ra tầm quan trọng của việc mở rộng và tăng cường dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non. Việc thúc đẩy vào năm cuối của một số sáng kiến nhắm đến trẻ em dưới 18 tháng tuổi, và cố gắng đáp ứng nhu cầu ngày càng gia tăng của các bà mẹ làm việc trong các khu công nghiệp, được coi là một bước tiến đầy hứa hẹn. Những chương trình như vậy không chỉ áp dụng tại các khu vực đô thị mà nên mở rộng tới các khu vực nông thôn, nơi phần lớn phụ nữ và trẻ em nghèo đang sinh sống và làm việc.

Những chương trình mới này, có vẻ như chủ yếu là hình thức trung tâm tư nhân được trợ cấp, và chủ yếu hướng tới các bà mẹ làm công ăn lương mà không hỗ trợ những người tự làm. Tuy nhiên, bằng chứng từ các nước khác cho thấy, kết quả tốt nhất đạt được là thông qua các dịch vụ cung cấp trực tiếp các dịch vụ chăm sóc và giáo dục mầm non từ khu vực công. Hoạt động chăm sóc từ khu vực công này thường có xu hướng đem lại chất lượng tốt hơn, điều kiện làm việc tốt hơn cho giáo viên và đem đến sự công bằng hơn trong tiếp cận. Bằng chứng trong chương này cho thấy ở Việt Nam, các dịch vụ cho trẻ dưới 3 tuổi vẫn còn rất hạn chế, và việc tham gia giáo dục mầm non ở các khu vực nông thôn, và ở các hộ nghèo còn đặc biệt thấp. Gánh nặng chăm sóc trẻ lớn nhất khi trẻ nhỏ hơn 3 tuổi và điều này đặc biệt đúng đối với các bà mẹ có hoàn cảnh khó khăn. Do đó, tăng cường thêm các cơ sở chăm sóc trẻ trong độ tuổi này, lý tưởng nhất là miễn phí cho các hộ gia đình có thu nhập thấp, sẽ đáp ứng được các mục tiêu bình đẳng giới quan trọng. Việc mở rộng thêm các dịch vụ công cộng về chăm sóc và giáo dục mầm non có chất lượng tốt cũng đóng góp vào mục tiêu bình đẳng giới bằng cách trực tiếp tạo việc làm cho phụ nữ, vì nhân viên làm việc trong lĩnh vực chăm sóc và giáo dục mầm non có xu hướng chủ yếu là nữ. Tuy nhiên điều quan trọng là đảm bảo công việc này đủ ổn định, điều kiện làm việc tốt với mức lương cao hơn thời điểm hiện tại. Với hi vọng là chính phủ sẽ đầu tư các nguồn lực công nhiều hơn nhằm cải thiện

hơn nữa giáo dục mầm non và việc chăm sóc trong thời gian ngắn hạn, cả MOET và MOLISA cần phải đóng một vai trò quan trọng trong việc giám sát và hỗ trợ kỹ thuật cho các cơ sở chăm sóc trẻ.

Một số mô hình cung cấp dịch vụ chăm sóc cho trẻ em dưới 3 tuổi khác hiện có là những mô hình được hỗ trợ bởi UNICEF có xu hướng tập trung vào trẻ em dân tộc thiểu số và thực hiện theo phương pháp kết hợp các mục tiêu dinh dưỡng, sức khỏe và giáo dục. Mô hình này bao hàm cả sự hỗ trợ từ mọi người với chương trình tại gia, hướng dẫn các bậc cha mẹ tạo ra môi trường kích thích ngay tại nhà nhằm khuyến khích việc tham gia học tập sớm cho con em họ. Những sáng kiến này có giá trị rất lớn tuy nhiên điều quan trọng là cần tránh việc củng cố định kiến giới trong công việc. Có thể thực hiện được việc này bằng cách khuyến khích nam giới và trẻ em trai cùng tham gia tập huấn về thực hành chăm sóc trẻ chứ không chỉ tập trung mục tiêu vào các bà mẹ.

4.4. KẾT LUẬN VÀ BÀI HỌC CHO CHÍNH SÁCH VÀ CHƯƠNG TRÌNH CỦA CÁC NGÀNH KHÁC

Chương này đã phân tích phương pháp tiếp cận tổng thể được thực hiện bởi chính phủ Việt Nam đối với hai lĩnh vực chính sách liên quan gồm: cơ sở hạ tầng vật chất về nước và vệ sinh môi trường và cơ sở hạ tầng xã hội chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non. Mục đích của chương là để đánh giá mức độ các mối quan tâm về bình đẳng giới hiện đang tích hợp trong các chính sách đó, đặc biệt chú ý đến các biện pháp có tiềm năng làm giảm và tái phân phối gánh nặng công việc chăm sóc và công việc gia đình không được trả lương.

Rà soát một số văn bản chính sách quan trọng cho thấy trong cả hai trường hợp nước sạch vệ sinh -môi trường và giáo dục và chăm sóc mầm non, bình đẳng giới và hòa nhập xã hội được công nhận là tốt nhất nếu được coi là mục tiêu chung, tuy

75 Quyết định 404 ngày 20 tháng 3 năm 2014 về Phê duyệt Chương trình Hỗ trợ và Phát triển các nhóm trường tự thực cho trẻ em trong khu chế xuất công nghiệp.

HỘP 9. BA NGUYÊN TẮC HƯỚNG DẪN CƠ BẢN

Các chương trình kinh tế công bằng giới là những chương trình công nhận:

Nguyên tắc:	Biện pháp tương ứng:
(1) Công việc chăm sóc không được trả lương là rất quan trọng trong việc tạo ra và duy trì khả năng của con người.	> Sử dụng các biện pháp để giảm và tái phân phối công việc chăm sóc không được trả lương
(2) Thực tế xã hội và điều kiện vật chất gây nhiều khó khăn cho nữ giới hơn là nam giới trong quá trình tìm được việc làm tử tế và nguồn lực sản xuất phù hợp cho lao động tự chủ trong cả nông nghiệp và thương mại.	> Sử dụng các biện pháp khắc phục tình trạng mất cân bằng giới trong thị trường lao động và các thị trường khác.
(3) Thực phẩm, thu nhập, thời gian và các nguồn lực khác thường không được phân phối công bằng trong chính mỗi gia đình.	> Sử dụng các biện pháp tái phân chia các nguồn lực dành cho các thành viên để bị tổn thương trong gia đình

nhiên sự thừa nhận này không kèm theo các khung phân tích mà qua đó mỗi một loại hình can thiệp có thể ảnh hưởng đến các động lực về giới, tới mức độ và sự phân phối của công việc không được trả lương nói riêng. Ngoài ra, cũng chưa có một tập hợp dữ liệu và chỉ số giám sát tác động rõ ràng nào được xác định.

Các khung phân tích cũng như các chỉ số kèm theo cần được thích ứng và xây dựng trong bối cảnh có các vấn đề chính sách cụ thể được đặt ra. Tuy nhiên có một số nguyên tắc chung có thể hỗ trợ cho các hướng dẫn như dưới đây.

Liên quan đến cấp độ vĩ mô, và như đã nhấn mạnh trong nghiên cứu chuyên đề này, thúc đẩy bình đẳng giới thường liên quan đến mức chi tiêu công cao cho dịch vụ và cơ sở hạ tầng xã hội như y tế, giáo dục, nước sạch và vệ sinh môi trường. Điều này là bởi vì, những dịch vụ này rất quan trọng giúp giảm bớt công việc nội trợ không được trả lương của phụ nữ và từ đó có thể thúc đẩy họ tiếp cận với các công việc được trả lương, tham gia đào tạo

tập huấn và tham gia tích cực vào đời sống chính trị từ đó góp phần phát triển nguồn lực con người về lâu dài (UN Women 2015, Braunstein, 2015).

Ở cấp độ địa phương, vấn đề quan trọng là ngân sách nhà nước có được phân bổ cho các dịch vụ và cơ sở hạ tầng xã hội và có thực sự đã được sử dụng, và những chương trình liên quan có thực sự được thực hiện theo tiêu chí toàn diện và bình đẳng giới. Khuôn khổ cho các dự án đang thực hiện có thể bao gồm ba tiêu chí dưới đây.

Làm thế nào những nguyên tắc này có thể được đáp ứng trên thực tế và có thể được minh họa tốt nhất trong một can thiệp cụ thể. Ví dụ như Chỉ tiêu số 2 của Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển nông thôn mới (NTP-NRD) hiện nay của Việt Nam: “Giao thông vận tải” (được hiểu một cách cơ bản là làm đường giao thông và duy trì các loại đường giao thông khác nhau ở nông thôn), đảm bảo việc thiết kế và thực hiện các dự án đường giao thông nông thôn phải công bằng giới và đạt được đồng thời hai mục tiêu sau: (a) tạo ra công

việc làm cho cả nữ giới và nam giới (b) tạo cơ sở vật chất giúp làm giảm khía cạnh gánh nặng công việc nội trợ của phụ nữ. Vấn đề này sẽ yêu cầu, ví dụ tạo điều kiện giúp phụ nữ tham gia vào công việc xây dựng trên cơ sở bình đẳng như nam giới bằng cách cung cấp dịch vụ chăm sóc trẻ em ngay tại các công trình xây dựng; cải thiện khả năng làm việc của phụ nữ sau khi dự án đường hoàn thành thông qua việc đào tạo kỹ năng; và đảm bảo phụ nữ được trả công cho những đóng góp của họ, và mức tiền công tương tự như với nam giới.

Đánh giá gần đây về chương trình giao thông nông thôn thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển nông thôn mới (NTP-NRD) tại ba xã ở phía Đông Bắc và Đồng bằng sông Hồng (Ngân hàng Thế giới, 2015b) cho thấy không mục tiêu nào trong số các mục tiêu trên hiện tại được đáp ứng. Nghiên cứu chỉ ra rằng các vấn đề và mối quan ngại về giới rất hiếm khi được đưa ra tại các cuộc họp của ban quản lý về chương trình. Mặc dù nữ giới có xu hướng đóng góp phần lớn thời gian làm việc để xây dựng đường bộ tại các địa điểm được khảo sát, họ không được trả lương cho công việc này. Mặt khác, dường như thiếu cơ chế đảm bảo rằng cơ sở hạ tầng đường bộ được xây dựng nhằm hỗ trợ những nhu cầu riêng của phụ nữ bao gồm cả nhu cầu phải dành ít thời gian hơn cho công việc gia đình.

Bằng chứng từ các nước khác cho thấy các mục tiêu bình đẳng giới có thể đạt được nếu phụ nữ

trong cộng đồng được trực tiếp tham gia vào việc xây dựng dự án. Một ví dụ được trích dẫn rộng rãi từ Peru (Ngân hàng Thế giới, 2004) cho thấy rằng, ví dụ khi phụ nữ tham gia trực tiếp vào việc xây dựng một dự án giao thông nông thôn họ sẽ đảm bảo những ưu tiên dành cho nhu cầu của họ được đưa vào dự án. Nâng cấp giao thông nông thôn không chỉ bao gồm các tuyến đường kết nối cộng đồng, mà cả những con đường không dùng cho xe gắn động cơ, những con đường này phụ nữ sử dụng là chủ yếu, và bị các chương trình đường bộ khác bỏ qua. Kết quả là, phụ nữ bắt đầu tham gia ở mức độ cao hơn trong các chợ và hội chợ, dành ít thời gian cho việc thu thập thực phẩm và nhiên liệu, và 43% phụ nữ cho biết họ có thu nhập cao hơn. Ví dụ và kinh nghiệm tương tự từ các nước khác có thể cung cấp những thông tin giá trị cho chính phủ Việt Nam trong việc hình thành ứng phó với những thách thức trong việc xây dựng Chương trình mục tiêu quốc gia về phát triển nông thôn mới một cách công bằng giới hơn trong tương lai.



5

LIỆU MÔ HÌNH
PHÁT TRIỂN KINH TẾ
HIỆN TẠI CỦA VIỆT NAM
CÓ GIÚP CHÍNH PHỦ
HIỆN THỰC HÓA CAM KẾT
VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI?

CHƯƠNG 5: LIỆU MÔ HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ HIỆN TẠI CỦA VIỆT NAM CÓ GIÚP CHÍNH PHỦ HIỆN THỰC HÓA CAM KẾT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI?

5.1. GIỚI THIỆU

Chương này kết luận các phân tích của nghiên cứu chuyên đề này bằng cách quay lại với câu hỏi bao quát được đặt ra ở chương giới thiệu và tổng kết các phát hiện cũng như bài học từ các chương để giúp trả lời câu hỏi liệu các cam kết về bình đẳng giới theo luật của Việt Nam có được phản ánh trong mô hình tăng trưởng kinh tế hiện nay, và cần phải làm gì để các chính sách này trở nên bao trùm hơn và ‘không bỏ ai lại phía sau’.⁷⁶

Đây là một câu hỏi nghiên cứu tham vọng, không thể trả lời toàn diện trong khuôn khổ thời gian và nguồn lực hiện có. Những gì nghiên cứu chuyên đề này đưa ra là một bản đồ thống kê giới toàn diện đầu tiên về nền kinh tế Việt Nam và một khuôn khổ ban đầu về các vấn đề chính sách chính. Hai sản phẩm này cùng với nhau sẽ mang lại một điểm khởi đầu cho bất kỳ đánh giá tác động nào về giới đối với các khía cạnh cụ thể trong các chính sách kinh tế vi mô của Việt Nam, hoặc các chính sách chuyên ngành, mà Chính phủ có thể muốn thực hiện trong tương lai.

Phần 5.2 quay lại kịch bản kết hợp các mô hình tăng trưởng kinh tế với hệ thống cung cấp hoạt động chăm sóc, được mô tả trong phần 1.2.3. Với

kết quả của những phát hiện trong các chương trước, phần này sẽ phản ánh liệu Việt Nam sẽ ở đâu trong các kịch bản này. Phần 5.3 tổng kết các chủ đề chính này sinh trong suốt nghiên cứu chuyên đề này và đưa ra các khuyến nghị chính sách.

5.2. CÁC MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TỪ GÓC ĐỘ BÌNH ĐẲNG GIỚI: VIỆT NAM ĐỨNG Ở ĐÂU?

VIỆT NAM TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI CÁC QUỐC GIA KHÁC Ở ĐÔNG NAM Á⁷⁷

Việt Nam (và Trung Quốc) được xem là vẫn chưa trở thành một nhóm nữa (nhóm thứ ba) của các nước SIEO (UNRISD, 2010). Cả hai quốc gia đã và đang chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường. Trong hai mươi năm vừa qua, Chính phủ đã thúc đẩy tăng trưởng nhanh và giảm nghèo mạnh mẽ. Khi quá trình chuyển đổi tiếp tục được đẩy mạnh, chiến lược phát triển

của hai nước ngày càng phụ thuộc vào các công ty nước ngoài có năng suất lao động cao và hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế thế giới. Cùng lúc đó, bất bình đẳng tăng lên (UNRISD, 2010; UNDP, 2016). Bằng chứng trong báo cáo chuyên đề này chứng thực những xu hướng có liên quan đến Việt Nam.

Liên quan đến cấu trúc kinh tế, hiện nay Việt Nam dường như vẫn là một quốc gia ‘ở giữa’, vượt lên trên các quốc gia láng giềng bên cạnh Cam-pu-chia và Lào nhưng vẫn chưa chuyển đổi hoàn toàn sang một cấu trúc với ngành công nghiệp và dịch vụ phát triển đầy đủ như là ở Thái Lan hay Malaysia. Hầu hết các thống kê trình bày trong Chương 2 cho thấy điều này (bao gồm thực tế rằng tăng trưởng năng suất trong ngành sản xuất công nghiệp Việt Nam thấp). Số liệu trình bày trong Bảng 16 khẳng định điều này.

Số liệu thể hiện trong Bảng 16 cho thấy Việt Nam là một trong những quốc gia có Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trong khu vực Đông Nam Á, và cũng là nền kinh tế mở nhất trong khu vực (thương mại hàng hóa chiếm khoảng 170% GDP năm 2013). Như đã nhấn mạnh ở các chương trước, việc mở cửa thương mại rộng rãi chứa đựng cả cơ hội và những rủi ro. Với những đặc điểm này, chỉ sự tập trung mạnh mẽ vào đầu tư công trong y tế và giáo dục đại học (giống như là thể hệ đầu tiên SIEO) với chú ý đặc biệt vào nhu cầu của phụ nữ và thúc đẩy nhu cầu trong nước là có thể giúp Việt Nam thoát khỏi kịch bản tăng trưởng không bền vững.

Như đã chỉ ra trong Chương 2, khoảng một nửa dân số Việt Nam vẫn làm trong khu vực nông nghiệp. Trong thể hệ thứ hai của SIEO, tỷ lệ cả phụ nữ và nam giới làm nông nghiệp nhỏ hơn Việt Nam rất nhiều, và điều thú vị là, nông nghiệp vẫn là một nguồn cung cấp công việc quan trọng cho nam giới hơn và đối với nữ giới. Thực tế này hoàn toàn ngược lại ở Việt Nam, Cam-pu-chia và đặc biệt là Lào. Chương 2 và Chương 3 đều đưa ra các bằng chứng rằng phụ nữ (và nam giới) làm nông nghiệp, đặc biệt ở những khu vực nghèo nhất, là những người có khả năng bị bỏ lại phía sau trong quá trình

chuyển đổi của Việt Nam. Do vậy cần đầu tư nhiều nỗ lực hơn để gia tăng các cơ hội cho các nhóm này có việc làm tốt hơn, và kết nối khu vực nông nghiệp hiệu quả hơn với khu vực công nghiệp và khu vực khác là rất quan trọng đối với con đường tăng trưởng bao trùm và công bằng hơn.

Tại ba quốc gia SIEO giàu hơn như đã thể hiện trong Bảng 16, khu vực dịch vụ là nguồn cung cấp việc làm quan trọng hơn, đặc biệt cho phụ nữ: 72% lực lượng lao động nữ ở Malaysia và 52% lực lượng lao động nữ ở Indonesia làm việc trong các ngành dịch vụ so với chỉ 34% lực lượng lao động nữ Việt Nam. Việc chính phủ cung cấp tốt hơn các dịch vụ chăm sóc trẻ em, y tế và các dịch vụ chăm sóc khác sẽ không chỉ hỗ trợ lực lượng lao động nữ hiện tại mà về nguyên tắc còn góp phần trực tiếp tạo ra nhiều công ăn việc làm hơn cho phụ nữ trong các ngành dịch vụ, vì đa số lực lượng lao động làm công ăn lương trong các nghề này là nữ. Điều này cần được đi kèm với các nỗ lực cải thiện mức lương và điều kiện làm việc trong các nghề này.

Liên quan đến chi tiêu công hỗ trợ công việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương, Chương 4 đã phân tích các ngành cụ thể riêng biệt, như là giáo dục mầm non, nước sạch và vệ sinh môi trường, nhưng chưa cung cấp thông tin về chi tiêu xã hội chung của Việt Nam. Đánh giá gần đây về dịch vụ công trong Chương 1 thể hiện những quan ngại về sự tham gia hạn chế của các nhóm thu nhập thấp, dân tộc thiểu số và di cư trong cả dịch vụ giáo dục và y tế. Bảng 17 cho thấy dữ liệu về cung cấp dịch vụ y tế và giáo dục công không chỉ ở Việt Nam mà ở các nước thể hệ thứ hai của SIEO, giúp chúng ta có cái nhìn sâu hơn về cấu trúc chế độ chăm sóc của các quốc gia này và mức độ cam kết với các dịch vụ xã hội bao trùm. Mục tiêu chính là để xác định liệu Việt Nam hiện nay có được coi là có hệ thống “nữ hóa trách nhiệm” hay hệ thống “bình đẳng giới” trong cung cấp hoạt động chăm sóc, theo định nghĩa của Braunstein hay không. Số liệu tổng hợp về chi tiêu thường chỉ được đưa ra mà không nói rõ liệu nguồn lực công có được phân bổ một cách hiệu quả và công bằng (vấn đề sau dường như là mối quan tâm quan trọng, trong bối cảnh chính sách xã hội hiện nay của Việt Nam). Với

76 ‘Không bỏ ai lại phía sau’ đã trở thành một trong những câu nói được đề cập đến nhiều nhất từ Chương trình nghị sự 2030 của Liên hợp quốc. Nó nhấn mạnh sự đồng thuận quốc tế ngày càng cao đối với sự cần thiết phải giảm bất bình đẳng.

77 Một đánh giá toàn diện về vị trí của Việt Nam so với các quốc gia láng giềng là vượt quá phạm vi của báo cáo này. Ở đây chỉ đánh giá một vài chỉ số nhằm đưa ra bối cảnh chung.

Bảng 16. Sản lượng và cấu trúc lao động ở một nước Đông Nam Á

	Cam-pu-chia		Lào		Việt Nam		Indonesia		Thái Lan		Ma-lay-si-a	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
GDP đầu người (hàng số 2005 USD)	750		818		1078		1854		3769		7365	
Nông nghiệp (% GDP)	30,4		27,7		18,1		13,4		10,5		8,9	
Công nghiệp (% GDP)	27		31,4		38,5		41,9		36,8		40	
<i>Sản xuất</i>	16,2		8,9		17,5		21		27,7		22,9	
(% GDP)	42,6		40,9		43,4		42,2		52,7		51,2	
Dịch vụ (% GDP)	129		90,1		169,5		48,2		131,8		138,5	
Thương mại (% GDP)												
Tham gia lực lượng lao động (% dân số từ 15 tuổi trở lên)	86,6	78,7	79,3	76,3	82,5	73,0	79,6	51,4	80,5	64,2	75,7	44,5
Lao động nông nghiệp (% tổng số lao động nữ/nam)	52,9	55,4	69,2	73,5	44,9	48,8	35,6	33,4	44,1	39,3	15,4	8,3
Lao động công nghiệp (% tổng số lao động nữ/nam)	17	15,5	9,9	6,7	25,2	17,0	23,6	15,0	22,6	17,7	32,8	19,8
Lao động dịch vụ (% tổng số lao động nữ/nam)	30,1	29,1	21,0	19,5	30,0	34,2	40,8	51,6	33,1	42,8	51,8	71,9

Nguồn: Các chỉ số Phát triển Thế giới, phần lớn từ năm 2013, trừ những trường hợp nêu rõ năm.

Lưu ý: 'Công nghiệp' bao gồm khai khoáng và xây dựng; số liệu lao động của Lào và Cam-pu-chia là từ năm 2010

Bảng 17. Giáo dục và y tế ở một số nước Đông Nam Á, 2005-2014

	Viet Nam	Indonesia	Thailand	Malaysia
Chi tiêu công cho y tế (% GDP)	2,8	1,2	3,0	2,2
Chi tiêu tư ngân sách gia đình cho y tế (% tổng chi cho y tế)	48,8	45,4	13,1	35,6
Số lượng y tá và bà đỡ (trên 1.000 dân)	1,1	1,4	2,1	3,3
Chi tiêu công cho giáo dục (% GDP)	6,3	3,6	7,6	5,9
Tỉ lệ nhập học mầm non, trẻ em gái (% trẻ em trong tuổi mầm non)	69,0 (2)	32,5	99,8	71,3
Tỉ lệ nhập học mầm non, trẻ em trai (% trẻ em trong tuổi mầm non)	73,6 (2)	32,8	100,0	77,1
Phụ nữ chưa từng đến trường (% phụ nữ tuổi từ 20-59)	28,1	15,8	12,0	--

Nguồn: Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới 2015

Ghi chú:

Số liệu từ năm gần nhất có trong giai đoạn 2005-2014. Để nhất quán, những số liệu này được lấy từ một nguồn quốc tế giống nhau. Có thể có sự khác biệt giữa số liệu quốc tế và trong nước.

Dữ liệu về tỉ lệ nhập học mầm non lấy từ MICS 2014 và chỉ cho trẻ em từ 26-59 tháng. Từ dữ liệu trong Chương 4, chúng tôi biết rằng tỉ lệ nhập học cho trẻ ít hơn 26 tháng thấp hơn rất nhiều, và tỉ lệ nhập học trong các hộ gia đình nghèo nhất cũng rất thấp.

Lý do này, các chỉ số khác về tiếp cận (ví dụ, chi tiêu từ ngân sách gia đình cho y tế) và kết quả (ví dụ số lượng y tá hoặc phụ nữ trưởng thành không được đi học), cũng được báo cáo trong bảng này. Ví dụ, chi tiêu từ ngân sách gia đình cho chăm sóc y tế cao cho thấy bất bình đẳng trong tiếp cận, vì chúng có thể ngăn phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nghèo, không tiếp cận với các dịch vụ y tế họ cần.

Chi tiêu công của Việt Nam cho giáo dục và y tế một phần từ GDP (tương ứng 2,8% và 6,1%) nói chung ở mức vừa phải so với tiêu chuẩn khu vực, thấp hơn Thái Lan nhưng cao hơn Malaysia một chút. Tuy nhiên, về vấn đề công bằng trong tiếp cận, chi tiêu từ tiền túi của mình cho y tế trung bình vào năm 2012 khá cao ở mức 48,8% so với 35,6% ở Malaysia và 13,1% ở Thái Lan (con số trung bình cho Đông Á và Thái Bình Dương là 29,7%). Tỷ lệ phần trăm chi tiêu từ ngân sách gia đình thấp ở Thái Lan phần nhiều là kết quả của việc thực hiện Kế hoạch bao phủ phổ cập hiệu quả kể từ 2011 (Báo cáo Tiến bộ của Phụ nữ Thế giới,

Thực tế về Đông Á và Thái Bình Dương). Điều này có thể là một bài học hữu ích cho Chính phủ Việt Nam về việc làm thế nào để tăng cường hệ thống y tế bao trùm và bình đẳng giới trong những năm tiếp theo.

Liên quan đến các kết quả giáo dục, khẳng định các bằng chứng đã được nêu trong các chương trước, những con số này cũng gợi ý rằng có những lĩnh vực để Việt Nam cải thiện đáng kể sự công bằng trong tiếp cận dịch vụ. Ví dụ, mặc dù có các tiến bộ trong giảm khoảng cách giới về giáo dục ở tất cả các cấp học, tỉ lệ phụ nữ trưởng thành (20-59 tuổi) không tham gia bất kỳ hình thức giáo dục chính thức nào vẫn khá cao so với các nước SIEO khác (khoảng 28%, so với 15% hoặc thấp hơn ở Indonesia và Thái Lan). Một ví dụ khác là mức độ nhập học mầm non cho trẻ từ 3-5 tuổi, về trung bình, có thể bằng với Malaysia nhưng thể hiện mức độ bất bình đẳng cao giữa các vùng. Như được thảo luận trong Chương 4 (phần 4.3), tỉ lệ tham gia giáo dục và chăm sóc mầm non rất thấp trong

nhóm trẻ từ gia đình nghèo, và rất ít dịch vụ đặc biệt cho trẻ từ 0-3 tuổi. Báo cáo Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam (UNDP, 2016) lưu ý rằng tỉ lệ tham gia đào tạo nghề hiện nay cũng rất thấp và có sự khác biệt xã hội. Phụ nữ ít tham gia đào tạo nghề và phát triển kỹ năng, nhất là ở khu vực nông thôn, là một quan ngại đặc biệt, và cũng được nêu trong Chương 2 và Chương 3 của báo cáo chuyên đề này.

VIỆT NAM VÀ MÔ HÌNH TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ/ CUNG CẤP HOẠT ĐỘNG CHĂM SÓC

Tương tự như thế hệ thứ nhất và thứ hai của SIEOs, trong thập kỷ vừa qua Việt Nam đã nỗ lực tìm cách hội nhập khu vực và toàn cầu sâu rộng hơn và thúc đẩy chiến lược công nghiệp hóa tập trung vào xuất khẩu. Như đã thảo luận trong các chương trước, sự tăng trưởng của ngành sản xuất may mặc, và đặc biệt là điện tử, thực sự ấn tượng trong những năm gần đây. Tuy nhiên, các cơ hội việc làm được tạo ra cho đến nay phần lớn tập trung vào các công việc không đòi hỏi tay nghề. Các cơ hội cho đào tạo, phát triển kỹ năng và thăng tiến trong những ngành này rất hạn chế, đặc biệt đối với phụ nữ. Một nhược điểm nữa của cơ cấu hiện tại của các ngành công nghiệp này là chúng phụ thuộc nặng nề vào nhập khẩu nguyên liệu thô, do vậy hạn chế sự nâng cấp và triển vọng liên kết ngược với các ngành khác của nền kinh tế. Đặc biệt, ngành nông nghiệp dường như chưa được kết nối đầy đủ với bộ phận năng động hơn của nền kinh tế. Việc hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN vào đầu năm 2015 và việc ký Hiệp ước Đối tác xuyên Thái Bình Dương vào cuối năm 2015 là những bước tiếp theo hướng tới hội nhập thương mại sâu rộng hơn của Việt Nam. Như đã lưu ý trước đây, sự tham gia của Việt Nam vào các hiệp định thương mại mới này mở ra nhiều cơ hội nhưng cũng tăng cường sự tiếp xúc với nền kinh tế toàn cầu. Sự tiếp xúc này có thể khiến Việt Nam dễ bị tổn thương hơn nếu không có một chính sách mạnh mẽ đầu tư vào khuyến khích phát triển nguồn nhân lực, thông qua cung cấp

dịch vụ công về giáo dục, y tế và các dịch vụ chăm sóc khác một cách công bằng hơn.

Từ góc độ giới và trách nhiệm chăm sóc, phân tích trong báo cáo chuyên đề này cho rằng mô hình phúc lợi xã hội của Việt Nam đặc trưng hóa bởi sự hỗ trợ hạn chế từ nhà nước cho các dịch vụ chăm sóc và các chuẩn mực giới chặt chẽ, và vẫn giao trách nhiệm chính cho phụ nữ trong việc cung cấp hoạt động chăm sóc trong môi trường hộ gia đình tư nhân. Điều này phản ánh phát hiện của Braunstein khi nghiên cứu về các nước SIEO khác. Ví dụ, Chương 2 và Chương 4, đã nhấn mạnh rằng cung cấp các dịch vụ cơ bản như cơ sở hạ tầng nước sạch và giáo dục mầm non không chỉ thiếu mà còn định kiến với nhóm thu nhập thấp hơn và dân số nông thôn, đặc biệt là dân tộc thiểu số sống ở vùng sâu vùng xa. Bằng chứng trong Chương 2 và Chương 3 cũng cho thấy tiếp cận đến y tế và dạy nghề cũng bị phân tầng về mặt xã hội và định kiến đối với những người di cư nội địa và phụ nữ thu nhập thấp. Điều này có thể chỉ ra sự phổ biến của hệ thống “nữ hóa trách nhiệm” trong hệ thống cung cấp hoạt động chăm sóc hiện nay.

Kết luận, các cấu trúc hiện nay của mô hình tăng trưởng kinh tế và mô hình cung cấp hoạt động chăm sóc cho thấy rằng Việt Nam đang đứng trước nguy cơ bị kéo về mô hình phát triển bị lợi nhuận dẫn dắt, trong đó có nguy cơ làm tổn hại đến nguồn nhân lực và trở nên không bền vững về lâu dài. Chính phủ có thể ngăn chặn điều này xảy ra. Từng chương trong nghiên cứu chuyên đề này đều đưa ra các gợi ý về các bước mà Chính phủ có thể thực hiện trong các lĩnh vực cụ thể để tạo ra những kết quả tốt hơn cho những phụ nữ thiệt thòi, và thúc đẩy tiến trình chuyển đổi của Việt Nam sang mô hình kinh tế tập trung vào tạo ra việc làm tốt, cung cấp các dịch vụ công toàn diện và bình đẳng giới. Phần tiếp theo sẽ kết luận bằng cách tổng hợp các gợi ý này thành một nhóm khuyến nghị chính sách cuối cùng.

5.3. KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Nghiên cứu chuyên đề này đã nhấn mạnh một số chủ đề liên quan đến những vấn đề chính sách tại Việt Nam và có thể đóng góp cho những tranh luận hiện nay về việc Chính phủ cần phải làm gì để giúp đất nước đi lên con đường hướng tới mô hình tăng trưởng bao trùm hơn và bình đẳng giới hơn.

Trước tiên, báo cáo này là để chuẩn bị cho những thách thức của Việt Nam trong việc tối đa hóa các lợi ích (và giảm thiểu các chi phí) có thể xảy ra khi hội nhập sâu rộng hơn vào thương mại khu vực và thế giới. Báo cáo xem xét các cách thức để giảm thiểu khoảng cách giới về tiền lương trong tương lai như đã được dự báo từ nghiên cứu, trong đó mô phỏng tác động của việc hội nhập sâu hơn vào cộng đồng Kinh tế ASEAN.

Thứ hai, cần có các biện pháp kịp thời để hỗ trợ sự phát triển lành mạnh của các cá nhân và các nhóm, tập trung vào các nhóm thiệt thòi nhất, đặc biệt đầu tư vào các biện pháp để trang bị cho phụ nữ và trẻ em gái năng lực cần thiết để tận dụng các cơ hội kinh tế từ việc chuyển đổi của Việt Nam sang giai đoạn công nghiệp hóa hoàn toàn.

Thứ ba, cần phải quan tâm đến mối quan hệ giữa nền kinh tế sản xuất (trả lương) và nền kinh tế tái sản xuất (không lương) khi thiết kế và triển khai các chính sách kinh tế, cả ở cấp vĩ mô và cấp ngành. Công việc của phụ nữ trong ngành kinh tế được trả lương và không được trả lương phụ thuộc chặt chẽ vào nhau, nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phân công công bằng về trách nhiệm trong công việc chăm sóc nhằm đạt được các mục tiêu bình đẳng giới và phát triển nhân lực. Hỗ trợ từ khu vực công đối với công việc chăm sóc đóng vai trò quan trọng để đạt được mục tiêu bình đẳng giới và cũng là tiền đề cần thiết nhằm tạo ra công việc tốt và hiệu quả.

Cuối cùng, nghiên cứu cũng nhấn mạnh sự cần thiết phải chú ý đến những người bị bỏ lại phía sau

và có khả năng tiếp tục bị bỏ lại phía sau. Điều này có nghĩa là cần có các nỗ lực chính sách cho các nhóm cụ thể, những người sống dưới mức nghèo khổ và cộng đồng dân tộc thiểu số, cũng như cho các ngành, nghề tập trung nhiều các nhóm này và cho các địa bàn cụ thể mà họ thường sinh sống. Tăng năng suất nông nghiệp và hỗ trợ phụ nữ nông dân quy mô nhỏ hội nhập vào chuỗi giá trị nông nghiệp năng động được xác định là một con đường quan trọng hướng tới tăng trưởng bao trùm.

Nhiều khuyến nghị chính sách khác đã được đưa ra trong suốt báo cáo này. Một khuyến nghị bao trùm, xuyên suốt ở tất cả các ngành là sự cần thiết phải có khung phân tích toàn diện ở cấp vĩ mô, trung mô và vi mô, để thấy được những kết nối giữa các khía cạnh khác nhau của bất bình đẳng giới và chính sách kinh tế. Điều này sẽ giúp tạo nền tảng về mặt chính sách cho việc thực hiện phân tích một cách sâu sắc hơn. Phần kết luận này nhóm các khuyến nghị theo các mục chính sách lớn để nhấn mạnh sự liên quan và sự phù hợp giữa các ngành.

KỸ NĂNG VÀ ĐÀO TẠO

Vấn đề đào tạo và kỹ năng được đưa ra trong báo cáo này liên quan đến nhiều thách thức và cơ hội. Ở cấp vĩ mô, việc nâng cao tay nghề của lực lượng lao động đã được coi là điều kiện sống còn để đáp ứng được những thách thức cạnh tranh trong nền kinh tế thế giới. Điều cần thiết là phải quan tâm tới các vấn đề của nữ công nhân trong các chính sách, thông qua việc cung cấp các tập huấn đáp ứng nhu cầu của họ trong các ngành, nghề khác nhau và góp phần mở rộng lựa chọn của họ đối với công việc được trả lương.

Phụ nữ đặc biệt thiệt thòi trong ngành nông nghiệp. Không chỉ đơn giản là họ có trình độ giáo dục thấp hơn nam giới cũng như thấp hơn phụ nữ trong các ngành khác, mà hầu như không có phụ nữ được tham gia tập huấn kỹ thuật hay dạy nghề. Dịch vụ khuyến nông cũng mang tính định kiến và đem lại lợi ích cho nam nông dân khá giả hơn là cho nữ nông dân. Điều này càng củng cố lợi

thể của họ nam nông dân trong tiếp cận kỹ thuật và mùa vụ mới. Mặc dù các bằng chứng cho thấy những nữ nông dân được tập huấn nghề tại các trường nông nghiệp không chỉ báo cáo có năng suất cao hơn những người không được tập huấn mà tác động của các tập huấn này cũng tốt hơn hẳn so với nam nông dân.

Mức độ tập huấn nghề và kỹ thuật của cả nam giới và phụ nữ đều thấp ở các ngành khác. Trong công nghiệp may mặc, thực tế chỉ ra nữ công nhân ít được tập huấn hơn nam công nhân. Thu hẹp khoảng cách giới trong các cơ hội tập huấn đã trở nên cấp bách bởi sự tham gia của nữ có trình độ vào thị trường lao động đã sụt giảm kể từ năm 2004 trong khi sự tham gia của nam giới lại tăng.

Một vấn đề nữa là thực tế có sự phân tách giới mạnh mẽ trong ngành học, do vậy dẫn đến sự phân tách về giới trong cấu trúc nghề. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng đã có sự gia tăng tỷ lệ nữ trong lực lượng lao động ở một số ngành mà nam giới chiếm đa số như điện tử và máy móc, dù trên thực tế số lượng này vẫn còn rất ít. Thúc đẩy sự tham gia của nữ giới trong đào tạo các ngành, nghề phi truyền thống sẽ giúp họ tham gia vào các ngành này, đặc biệt là trong các nghề có kỹ năng cao hơn. Điều này có thể giúp vượt qua các định kiến của người sử dụng lao động vẫn thường thấy hiện nay.

CÁC CHÍNH SÁCH NÔNG NGHIỆP TỔNG HỢP

Các rào cản trên cơ sở giới trong tiếp cận đất, tín dụng, dịch vụ và thị trường có tác động lẫn nhau. Ví dụ, bất bình đẳng dai dẳng trong phân chia ruộng đất có nghĩa là nữ nông dân gặp khó khăn hơn trong tiếp cận tín dụng so với nam giới, đó cũng là một lý do tại sao họ ít tận dụng được công nghệ và đầu vào nông nghiệp. Báo cáo gợi ý rằng một gói dịch vụ tổng hợp, bao gồm tín dụng, tiếp xúc thị trường, kỹ năng và thông tin kinh doanh, cùng với các chính sách công để hỗ trợ cơ sở hạ tầng nông thôn, là một cách thức để tăng năng suất chung trong nhóm nông dân nghèo cũng như

là thu hẹp khoảng cách giới trong năng suất lao động. Điều đặc biệt quan trọng là nữ nông dân quy mô nhỏ không bị bỏ lại phía sau trong các nỗ lực thúc đẩy các hợp đồng nông nghiệp đối với các sản phẩm có giá trị cao cũng như các sáng kiến nông nghiệp định hướng thương mại khác.

ĐẦU TƯ CÔNG VÀO CƠ SỞ HẠ TẦNG VẬT CHẤT VÀ XÃ HỘI

Các dịch vụ xã hội và cơ sở hạ tầng cơ bản là một yếu tố quan trọng cho mục tiêu bình đẳng hóa trách nhiệm đối với công việc nội trợ không được trả lương và thúc đẩy khả năng của phụ nữ trong tham gia vào công việc được trả lương, ra quyết định ở cộng đồng và các hoạt động đào tạo. Các biện pháp này có thể hỗ trợ giảm và tái phân bổ thời gian sử dụng cho việc nội trợ và chăm sóc không được trả lương, và thúc đẩy tăng trưởng lâu dài bằng cách nâng năng suất của toàn nền kinh tế.

Nghiên cứu chuyên đề này chỉ ra rằng việc cung cấp các dịch vụ cơ bản hiện nay như nước sạch và trông trẻ không chỉ chưa đủ mà vẫn còn mang định kiến đối với nhóm dân cư có thu nhập thấp và dân cư sống ở nông thôn, đặc biệt là các dân tộc thiểu số ở vùng sâu, vùng xa. Sự khác biệt trong tiếp cận giữa khu vực thành thị và nông thôn đang bị nói rộng ra thay vì thu hẹp lại. Điều này chỉ làm gia tăng tình trạng bất bình đẳng. Ví dụ, nếu không tiếp cận được tới các dịch vụ giáo dục và chăm sóc mầm non, phụ nữ nông thôn nghèo sẽ phải tìm cách sắp xếp công việc, và điều này sẽ hạn chế các cơ hội của họ tham gia vào các công việc tốt hơn hoặc các hoạt động cộng đồng, và cũng ít có khả năng thúc đẩy năng lực của con cái họ trong tương lai, đặc biệt là con gái. Lao động nữ làm công ăn lương ở thành thị cũng cần hỗ trợ từ các dịch vụ xã hội, đặc biệt cần chú ý đến những lao động mới di cư, chiếm đa số trong khu vực xuất khẩu cũng như là lao động giúp việc gia đình được trả lương, và gần đây họ bị hạn chế trong tiếp cận đến dịch giáo dục và y tế.

Cần nhấn mạnh rằng nhiều khuyến nghị trong báo cáo này có tiềm năng tạo ra nhiều việc làm và công việc tốt hơn cho phụ nữ: tuyển nhiều phụ nữ làm các dịch vụ khuyến nông để đảm bảo tiếp cận đến nữ nông dân nghèo, và mở rộng dịch vụ chăm sóc trẻ và cơ sở y tế có chất lượng. Thách thức là làm sao để cải thiện lương và điều kiện làm việc trong các công việc này. Nhưng điều này chắc chắn sẽ mang đến lợi ích trong trung hạn khi lương cao hơn cho phần lớn phụ nữ cũng sẽ thúc đẩy vòng tròn nhu cầu trong nước cao hơn trong nội tại nền kinh tế Việt Nam.

Tất cả những nhận xét này chứng minh rằng hiểu biết về sự vận hành của giới là rất cần thiết để xác định chiến lược đầu tư công của Việt Nam. Một mối quan tâm chung là các quốc gia như Việt Nam có thể là thiếu nguồn lực tài chính để thực hiện đầu tư công, thậm chí nếu mong muốn từ quan điểm bình đẳng giới và công bằng xã hội. Nhưng đánh giá về tài chính công mà không tính đến các tiềm năng tăng trưởng của các khoản đầu tư công không cần thiết nghĩa là đang hạn chế các đầu tư như vậy. Bản thân đầu tư có trách nhiệm giới đã tạo ra nguồn lực tài chính bằng cách tăng thêm nền tảng hiệu quả của nền kinh tế. Nguồn lực tài khóa cũng có thể được tạo ra bằng cách tăng cường cung cấp các dịch vụ hiệu quả và ưu tiên tốt các chi tiêu công như đã được UNDP chỉ ra (2016).

LUẬT PHÁP

Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể về các quy định pháp lý thúc đẩy bình đẳng giới. Luật Đất đai sửa đổi năm 2003 cho phép tên của cả nam giới và phụ nữ xuất hiện trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, và việc thông qua Luật phòng, chống bạo lực gia đình năm 2007 là một vài ví dụ. Gần đây, Bộ Luật Lao động mới đã có một bước tiến lớn trong việc hỗ trợ người lao động để bị tổn thương bằng cách công nhận lao động giúp việc gia đình được trả lương như những lao động có quyền được quy định rõ ràng. Việt Nam cũng có thể học hỏi từ kinh nghiệm của Campuchia trong việc sử dụng pháp

luật để hỗ trợ những người có thu nhập thấp nhất trong hệ thống bằng cách đảm bảo một mức lương cơ bản tối thiểu, thậm chí cho cả những công nhân được trả theo thành phẩm. Nhưng việc thông qua các luật tốt rõ ràng không đảm bảo việc thực thi của chúng. Cần có các biện pháp bổ sung bao gồm: dịch vụ pháp lý tốt hơn để đảm bảo quyền lợi của phụ nữ đối với đất đai; đưa ra các mẫu hợp đồng cho lao động giúp việc gia đình cũng như các phương tiện giám sát giờ làm việc của họ; và tuân thủ tốt hơn với các tiêu chuẩn lao động trong các nhà máy (và không giới hạn ở những công ty nước ngoài thành công nhất).

THAM GIA CỘNG ĐỒNG

Sự tham gia cộng đồng của phụ nữ là một vấn đề quan trọng liên quan đến một số mục tiêu. Nghiên cứu chuyên đề này chỉ ra rằng sự thiếu vắng phụ nữ đại diện thực chất trong các cơ quan ra quyết định quan trọng, đặc biệt là ở cấp địa phương, có khả năng củng cố những rào cản làm giảm khả năng tham gia của họ. Trong khi điểm này liên quan một cách rõ ràng với các ủy ban cơ sở hạ tầng nước sạch, nó cũng áp dụng ở một loạt các diễn đàn công khác.

Các tổ chức xã hội dân sự và các tổ chức phụ nữ nói riêng, cũng có thể giúp phổ biến thông tin về các điều luật liên quan đến bình đẳng giới, không chỉ với phụ nữ mà còn với nam giới và đặc biệt là với đồng bào dân tộc thiểu số nơi mà nhận thức về quyền của phụ nữ dường như là yếu nhất. Họ cũng có thể giúp cải thiện việc thi hành các quy định của pháp luật. Họ có thể cung cấp hỗ trợ cho người lao động về các vấn đề pháp lý và xã hội cũng như hỗ trợ họ để tập hợp chống lại các hành động có tính phân biệt giới. Mạng lưới Hành động cho Lao động Di cư mới được thành lập vào tháng 10 năm 2014 bởi sáu tổ chức phi chính phủ địa phương là một ví dụ của nỗ lực tập thể nhằm tạo điều kiện cho tất cả những người lao động là người dân di cư mới đến các thành phố tiếp cận với các dịch vụ phúc lợi xã hội.

CẢI THIỆN HỆ THỐNG THỐNG KÊ GIỚI

Dữ liệu tốt là nền tảng cho việc lập kế hoạch tốt. Nghiên cứu chuyên đề này đã đưa ra một số cách khác nhau để đạt được mục tiêu bình đẳng giới, trong đó đặc biệt tập trung vào việc cải thiện và mở rộng việc thu thập dữ liệu phân tách giới. Với sự kết nối mạnh mẽ giữa nền kinh tế trả lương và không trả lương, một bức tranh thống kê tốt hơn sẽ giúp định hướng cho việc lập kế hoạch tương lai và phân bổ ngân sách liên quan đến phát triển con người và tăng năng suất chính xác hơn. Một khuyến nghị quan trọng ở đây liên quan đến việc cải thiện thu thập các dữ liệu thống kê về các loại hình công việc khác nhau, đặc biệt là nhiều loại hình công việc không được trả lương. Các điều tra về việc sử dụng thời gian của nam giới và phụ nữ là đặc biệt quan trọng trong vấn đề này.

Dữ liệu tốt hơn cũng là điều cần thiết để giám sát các can thiệp phát triển khác nhau. Đề xuất của báo cáo này bao gồm việc kiểm tra chất lượng cũng như số lượng của dịch vụ chăm sóc trẻ và người già, do các nhóm khác nhau sử dụng; giám sát việc thực thi các tiêu chuẩn lao động; theo dõi sự tham gia của nam giới và phụ nữ vào thị trường lao động sau khi họ đã hoàn thành các khóa đào tạo để xác định xem việc đào tạo có đạt được mục tiêu đề ra; và giám sát các tác động mang tính phân phối của các hiệp định thương mại mới. Các khảo sát nhỏ để bổ sung cho các điều tra lực lượng lao động chính thức là một phương tiện quan trọng để nắm bắt những công việc bấp bênh khó đo lường trong nền kinh tế phi chính thức. Các cuộc điều tra đặc biệt cũng có thể cần thiết để có được thông tin tốt hơn về các nhóm bị bỏ quên như người già và lao động giúp việc gia đình được trả lương. 🌐

Bảng A1. Số lượng và phân bố lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương, 2014

Nơi cư trú/vùng	Số lượng lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương (Nghìn người)	Phân bố phần trăm (%)			Tỷ trọng lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương trong tổng số người có việc làm (%)		
		Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
CẢ NƯỚC	32 834,3	100,0	100,0	100,0	62,2	56,6	68,2
Thành thị	6 805,0	20,7	20,2	21,2	42,5	37,5	47,8
Nông thôn	26 029,3	79,3	79,8	78,8	70,8	65,0	77,0
Vùng kinh tế xã hội							
Trung du và miền núi phía Bắc	5 835,1	17,8	18,0	17,6	78,9	74,7	83,1
Đồng bằng sông Hồng (*)	4 803,4	14,6	13,2	15,8	59,6	51,6	67,2
Bắc Trung bộ và duyên hải Nam Trung Bộ	7 775,6	23,7	22,3	24,9	67,0	58,5	75,5
Tây Nguyên	2 586,4	7,9	8,5	7,4	78,9	76,6	81,3
Đông Nam Bộ (*)	2 045,5	6,2	6,7	5,9	44,8	42,7	47,2
Đồng bằng sông Cửu Long	6 652,1	20,3	22,1	18,7	65,9	61,5	71,0
Hà Nội	1 777,5	5,4	5,0	5,8	48,2	41,5	55,0
Hồ Chí Minh	1 358,8	4,1	4,3	4,0	33,5	30,3	37,1
Nhóm tuổi							
15-24	3 775,5	11,5	13,3	9,9	53,1	52,2	54,2
25-54	21 913,4	66,7	65,2	68,1	58,8	52,7	65,2
55-59	3 183,2	9,7	9,5	9,9	79,7	70,4	89,5
Từ 60 trở lên	3 962,1	12,1	12,1	12,0	90,0	86,2	93,7

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK.

Ghi chú: (*) DB sông Hồng không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm Tp Hồ Chí Minh

Bảng A2. Cơ cấu việc làm theo giới, phân chia theo ngành kinh tế và vùng, 2014

	Nông nghiệp		Công nghiệp và Xây dựng		Dịch vụ		Tổng	
	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)
CẢ NƯỚC	44,6	48,1	25,2	17,5	30,2	34,4	100,0	100,0
Đồng bằng sông Hồng	28,2	40,0	36,1	23,6	35,7	36,4	100,0	100,0
Trung du và miền núi Bắc Bộ	65,6	73,4	16,6	7,6	17,8	19,1	100,0	100,0
Bắc Trung bộ và Duyên hải Nam Trung Bộ	50,4	57,1	23,2	11,3	26,4	31,5	100,0	100,0
Tây Nguyên	73,2	72,0	9,4	4,7	17,5	23,3	100,0	100,0
Đông Nam Bộ	19,6	15,5	35,6	34,0	44,8	50,4	100,0	100,0
Đồng bằng sông Cửu Long	53,7	47,5	17,9	15,2	28,4	37,3	100,0	100,0
Các thành phố lớn								
Hà Nội	17,2	26,3	32,5	21,5	50,4	52,2	100,0	100,0
Hồ Chí Minh	3,4	1,7	34,5	30,7	62,1	67,6	100,0	100,0

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK.

Bảng A3. Tỷ lệ nam giới có việc làm được phân chia theo ngành kinh tế và trình độ học vấn, 2014

Ngành kinh tế	Nam giới có việc làm (% trên tổng số nam giới có việc làm)	Chưa qua đào tạo* (% trên tổng số nam giới làm theo ngành)	Học hết tiểu học (% trên tổng số nam giới làm theo ngành)	Học hết trung học*** (% trên tổng số nam giới làm theo ngành)	Trình độ cao đẳng trở lên (% trên tổng số nam giới làm theo ngành)
Nông, lâm, ngư nghiệp	44,6	20,7	30,6	47,1	1,4
Công nghiệp, khai khoáng và xây dựng	25,2	7,4	21,1	62,3	8,9
Các dịch vụ	30,2	5,4	13,5	56,5	24,3
TỔNG	100,0	12,8	23,1	53,8	10,2

Nguồn: Số liệu từ Điều tra Lao động Việc làm GSO (2014)

Note: * Bao gồm cả những người chưa tốt nghiệp cấp I; ** Bao gồm những người học trung cấp nghề.

Bảng A4. Nữ công nhân được phân tách theo ngành nghề có trình độ tay nghề bậc 1, 2014 (%)

Ngành kinh tế	% trong tổng số lao động nữ	Trình độ kỹ thuật			TỔNG
		Không có trình độ chuyên môn kỹ thuật	Đã qua đào tạo nghề	Trình độ cao đẳng trở lên	
A. Nông, lâm nghiệp, thủy sản	48,1		1,9	0,8	100,0
B. Khai khoáng	0,2	47,3	31,9	20,8	100,0
C. Công nghiệp	15,8	86,6	8,2	5,2	100,0
D. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	0,1	32,5	26,7	40,8	100,0
E. Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0,2	71,7	13,9	14,4	100,0
F. Xây dựng	1,2	77,4	5,5	17,1	100,0
G. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	14,8	86,3	6,6	7,2	100,0
H. Vận tải kho bãi	0,6	49,6	14,8	35,5	100,0
I. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	6,2	91,1	4,7	4,2	100,0
J. Thông tin và truyền thông	0,4	22,0	14,7	63,3	100,0
K. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0,7	14,6	8,1	77,3	100,0
L. Hoạt động kinh doanh bất động sản	0,3	69,2	6,8	24,0	100,0
M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	0,3	15,0	12,3	72,7	100,0
N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	0,4	61,7	10,5	27,8	100,0
O. Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức CT-XH, quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	1,8	16,0	23,9	60,1	100,0
P. Giáo dục và đào tạo	5,2	7,9	17,0	75,1	100,0
Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	1,2	10,5	53,2	36,4	100,0
R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	0,5	80,0	7,6	12,4	100,0
S. Hoạt động dịch vụ khác	1,3	85,6	9,6	4,8	100,0
T. Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	0,7	97,6	2,1	0,4	100,0
U. Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế (*)	0,0	7,0	0,0	93,0	100,0
TỔNG	100,0	84,1	6,1	9,8	100,0

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK

Ghi chú: + Bao gồm 'chưa tốt nghiệp tiểu học'; * bao gồm 'trung cấp và trường đào tạo nghề', 'Không có trình độ nghề hoặc kỹ thuật' bao gồm tất cả những người hoàn thành tiểu học hoặc không, nhưng không tham gia bất kỳ khóa học kỹ thuật và nghề nào.

Bảng A5. Tỷ trọng của 20 nhóm hàng xuất khẩu lớn nhất Việt Nam trong tổng kim ngạch xuất khẩu, 2005-2014

Nhóm hàng xuất khẩu	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Ước tính 2014
Điện thoại và linh kiện điện thoại	0,4	0,4	0,6	1,6	2,5	4,1	6,6	11,1	16,1	15,7
Hàng dệt may	14,7	14,7	15,9	14,5	15,9	15,5	13,6	13,2	13,6	13,9
Điện tử, máy tính và linh kiện	4,4	4,5	4,5	4,2	4,8	5,0	4,8	6,8	8,0	7,6
Giày dép các loại	9,4	9,0	8,2	7,6	7,1	7,1	6,8	6,3	6,4	6,9
Thủy hải sản	8,4	8,4	7,7	7,2	7,5	6,9	6,3	5,3	5,1	5,2
Máy móc và thiết bị					3,6	4,2	4,3	4,8	4,6	4,9
Dầu thô	22,7	20,8	17,5	16,5	10,8	6,9	7,5	7,2	5,5	4,8
Len và các sản phẩm từ len	4,8	4,9	5,0	4,5	4,5	4,8	4,1	4,1	4,2	4,1
Phương tiện vận tải và phụ tùng					1,7	2,2	2,4	4,0	3,8	3,7
Cà phê	2,3	3,1	3,9	3,4	3,0	2,6	2,8	3,2	2,1	2,4
Gạo	3,2	3,2	3,1	4,6	4,7	4,5	3,8	3,2	2,2	2,0
Dệt sợi							1,2	1,6	1,6	1,7
Túi xách, ví, vali	1,5	1,3	1,3	1,2	1,4	1,4	1,3	1,3	1,5	1,7
Nhựa và sản phẩm từ chất dẻo	1,1	1,1	1,5	1,5	1,5	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4
Hạt điều	1,5	1,3	1,3	1,5	1,5	1,6	1,5	1,3	1,2	1,3
Rau và hoa quả tươi và chế biến	0,7	0,7	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,7	0,8	1,2
Cao su	2,5	3,2	2,9	2,6	2,1	3,3	3,3	2,5	1,9	1,2
Hạt tiêu	0,5	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,8	0,7	0,7	0,8
Sắn và các sản phẩm từ sắn					1,0	0,8	1,0	1,2	0,8	0,8
Than	2,1	2,3	2,1	2,1	2,3	2,2	1,7	1,1	0,7	0,4
Tỷ trọng trong tổng kim ngạch xuất khẩu	80,2	79,2	76,6	74,2	77,5	75,8	75,9	81,1	82,1	81,6

Nguồn: Số liệu được Ngân hàng Thế giới tổng hợp từ GDC, giá trị cho năm 2014 chỉ là ước tính.

Bảng A6. Hợp đồng của lao động phân theo loại hình loại hình sở hữu doanh nghiệp

	Thời hạn hợp đồng									
	Vô thời hạn		Hợp đồng 1-3 năm		Hợp đồng dưới 1 năm		Hợp đồng miệng		Không hợp đồng	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
TỔNG	34,6	44,8	14,3	21,9	3,6	4,8	38,1	22,3	9,4	6,2
Doanh nghiệp nhà nước	84,8	87,7	9,8	8,3	2,4	2,5	0,9	0,6	2,1	0,8
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	14,2	19,7	12,3	19,9	3,8	5,7	56,6	43,4	13,1	11,3
Doanh nghiệp nước ngoài	37,5	38,0	53,4	53,6	6,8	6,5	1,2	1,0	1,1	0,9

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK

Bảng A7. Trả lương làm việc ngoài giờ phân loại theo hình thức sở hữu doanh nghiệp và ngành kinh tế

	Trả lương làm ngoài giờ		Mức trả	
	Nữ (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Nam (%)
TỔNG	17,4	9,5	17,6	12,4
Sở hữu doanh nghiệp				
Doanh nghiệp nhà nước	10,4	9,4	19,5	19,5
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	10,8	5,7	12,4	8,1
Doanh nghiệp nước ngoài	49,6	49,6	29	27,5
Ngành kinh tế	17,4	9,5	17,6	12,4
A. Nông, lâm nghiệp, thủy sản	0,4	0,7	1,9	2,1
B. Khai khoáng	1,8	6,5	12,8	14,8
C. Công nghiệp	33,5	23,6	21,8	17,8
D. Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước và điều hòa không khí	10,2	10,9	18,2	23,6
E. Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	8,4	7,2	18,5	21,0
F. Xây dựng	1,7	2,2	7,6	4,0
G. Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	5,6	5,4	16,6	13,5
H. Vận tải kho bãi	5,3	7,7	24,4	13,6
I. Dịch vụ lưu trú và ăn uống	6,0	9,0	11,4	16,5
J. Thông tin và truyền thông	9,5	12,5	25,3	26,0
K. Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	15,8	13	35,7	31,5
L. Hoạt động kinh doanh bất động sản	9,4	6,6	21,7	24,2
M. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	7,8	10,9	21	24,9
N. Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	10,0	11,2	19,8	21,4
O. Hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức CT-XH, quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng, bảo hiểm xã hội bắt buộc	5,6	6,2	15,7	15,4
P. Giáo dục và đào tạo	9,0	9,1	17,7	17,7
Q. Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	22,6	26,2	22,9	24,2
R. Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	10,8	13,7	15	13,1
S. Hoạt động dịch vụ khác	3,9	4,2	9,1	8,1
T. Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình	2,9	0,0	6,0	0,0
U. Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	0,0	0,0	21,7	15,7

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK

Bảng A.8. Trả lương làm việc ngoài giờ (tiếp tục từ trang trước)

Chi tiết hơn về các ngành sản xuất	Giờ làm thêm		Mức trả	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam
TOÀN NGÀNH	33,5	23,6	21,8	17,8
10 Thực phẩm	10,1	11,2	9,4	14,4
11 Giải khát	3,8	13,3	23,0	23,8
12 Sản xuất thuốc lá	15,3	8,2	34,6	35,0
13 Dệt	17,0	22	18,4	16,9
14 May mặc	41,6	42,7	25,0	25,7
15 Da và các sản phẩm từ da	47,5	41,8	25,5	21,3
16 Gỗ và các sản phẩm từ gỗ	9,4	10	8,0	7,2
17 Giấy và các sản phẩm từ giấy	21,8	27,3	15,6	18,2
18 In ấn và sản xuất băng đĩa	21,0	18,8	19,9	27,5
19 Than cốc và các sản phẩm dầu mỏ tinh chế	1,9	9,2	2,9	7,6
20 Hóa chất và các sản phẩm hóa chất	15,5	18,8	23,8	19,4
21 Dược phẩm, dược liệu và các sản phẩm từ thảo dược	9,8	9,3	26,3	32,0
22 Cao su và các sản phẩm từ chất dẻo	19,1	17,9	18,3	21,6
23 Các sản phẩm từ khai khoáng phi kim loại	10,4	14,3	10,2	14,6
24 Kim loại nặng	9,8	17,1	15,1	21,8
25 Sản phẩm kim loại, chế tạo, máy móc thiết bị	18,1	14,6	20,7	13,1
26 Máy tính, các sản phẩm điện tử và quang học	45,9	46,9	34,6	36,6
27 Thiết bị điện tử	32,5	31,4	29,2	31,7
28 Máy móc và thiết bị	18,8	13,7	34,7	27,2
29 Phương tiện xe máy, xe lửa và xe kéo bán tải	28,6	37	26,5	26,5
30 Các công cụ vận tải khác	39,2	33,6	26,4	22,5
31 Đồ gỗ	53,1	25,1	17,6	8,1
32 Các ngành sản xuất khác	31,7	40,6	28,4	23,9
33 Sửa chữa và lắp đặt máy móc và thiết bị	10,1	4,6	13,9	10,5

Nguồn: Tính toán từ số liệu Điều tra Lao động Việc làm (2014) của TCTK

Bảng A9. Phép phân tích Oaxaca đối với khoảng cách thu nhập theo giới, 2004-2012

A. KẾT QUẢ CHO CẢ HAI NHÓM LAO ĐỘNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG VÀ LAO ĐỘNG TỰ LÀM

Khoảng cách do sự khác biệt trong quan sát										
Năm	Tỷ suất thu nhập Nữ/Nam	Tổng khoảng cách	Số ngày làm việc	Giáo dục	Kinh nghiệm tiềm năng	Ngành nghề	Khác	Tổng số được giải thích	Khoảng cách còn tồn đọng	% Được giải thích
2004	86,9	14,1	0,3	-1,1	1,3	1,0	-3,0	-1,5	15,6	-10,8
2006	83,6	17,9	1,7	-1,0	1,8	1,0	-0,4	3,3	14,7	18,1
2008	81,9	20,0	2,0	-1,3	1,0	-0,5	-0,4	0,8	19,2	3,8
2010	80,3	21,9	2,4	-0,6	1,5	3,0	-1,3	5,1	16,8	23,2
2012	80,2	22,0	2,5	-0,5	1,1	3,4	-1,4	5,1	16,9	23,3

B. KẾT QUẢ CỦA LAO ĐỘNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG

Khoảng cách do sự khác biệt trong quan sát										
Năm	Tỷ suất thu nhập Nữ/Nam (%)	Tổng khoảng cách	Số ngày làm việc	Giáo dục	Kinh nghiệm tiềm năng	Ngành kinh tế và nghề	Khác	Tổng số được giải thích	Khoảng cách	% Được giải thích
2004	82,2	19,6	1,1	-0,5	1,2	3,4	-2,0	3,2	16,4	16,4
2006	78,7	24,0	4,4	-0,4	2,2	3,3	0,1	9,6	14,4	40,1
2008	80,4	21,8	3,9	-0,7	1,0	0,7	-0,2	4,7	17,1	21,6
2010	76,9	26,3	4,7	-0,3	1,7	3,6	-0,5	9,2	17,1	35,1
2012	75,8	27,7	4,9	-0,1	1,6	4,1	-0,7	9,7	17,9	35,2

Nguồn: Rodger, (2015), tính toán dựa trên số liệu Điều tra Mức sống hộ gia đình Việt Nam (2004-2012)

Ghi chú: Các kết quả được báo cáo là sự khác biệt nam giới-nữ giới trong thu nhập nhân với 100, trừ khi có ghi chú khác, Mẫu nghiên cứu bao gồm tất cả các cá nhân trong tuổi lao động (15-65) có thu nhập bằng tiền mặt, bao gồm lao động được trả lương và lao động tự thuê có thu nhập bằng tiền mặt.

Bảng A10. Những hộ gia đình tiếp cận cơ sở hạ tầng cơ bản, 2012 (%)

	Tiếp cận đến vệ sinh được cải thiện (%)	Tiếp cận đến nguồn nước được cải thiện (%)	Có nước máy tại nhà (%)	Nước được đun sôi hoặc làm sạch (%)	Kết nối đến điện lưới (%)	Có thu rác (%)
TỔNG	73,5	81,6	29,5	91,5	97,6	41,5
Khu vực sinh sống						
Nông thôn	65,1	75,4	12,4	91,1	96,6	25,8
Thành thị	93,0	96,1	69,3	92,5	99,7	78,3
Dân tộc						
Kinh/Hoa	80,5	83,1	33,0	91,7	99,3	47,0
Dân tộc thiểu số khác	26,3	71,1	5,6	89,9	85,8	4,3
Trình độ văn hóa hộ gia đình						
Mù chữ	40,7	74,5	17,5	79,0	89,3	15,7
Tiểu học	59,7	81,0	23,8	87,9	96,6	26,1
Trung học cơ sở	77,0	78,8	22,9	93,8	98,4	41,5
Trung học phổ thông	90,4	87,8	47,6	94,8	99,4	63,5
Nhóm chi tiêu						
Thấp nhất	36,6	72,5	9,5	88,4	91,8	14,2
Thấp thứ 2	61,5	78,7	16,4	88,6	97,4	23,7
Thấp thứ 3	78,5	79,6	25,1	91,1	98,5	38,5
Thấp thứ 4	88,3	83,7	35,7	93,5	99,5	53,0
Cao nhất	95,2	91,0	54,8	95,0	99,8	70,8
Khu vực						
Đồng bằng sông Hồng	92,1	64,9	32,2	98,7	100,0	74,4
Khu vực trung du miền núi phía bắc	52,2	78,3	12,9	97,1	90,4	14,6
Bắc và Nam trung bộ	75,9	86,1	23,4	92,9	97,7	32,5
Tây nguyên	57,8	87,7	12,3	89,9	97,0	20,8
Đông Nam Bộ	91,8	98,2	48,3	88,9	99,6	63,2
Đồng bằng sông Cửu Long	49,8	83,2	32,7	79,6	97,5	15,2

Nguồn: Rodgers (2015), tính toán của tác giả dựa trên Khảo sát Mức sống hộ gia đình Việt Nam (2012) của TCTK.

Ghi chú: Phần trăm tương đối; mẫu nghiên cứu là 9399 hộ gia đình. Tiếp cận đến hệ thống vệ sinh được cải thiện bao gồm nhà vệ sinh dội, bể tự hoại dội. Tiếp cận đến nguồn nước được cải thiện bao gồm nước máy tại nhà, nước máy công cộng, giếng khoan, giếng được bảo vệ, nguồn nước suối được bảo vệ, nước mưa, và các nguồn nước đã được cải thiện hoặc bảo vệ khác.

TÀI LIỆU
THAM KHẢO

TÀI LIỆU THAM KHẢO

ActionAid International Vietnam. 2012. Female and Internal Migration: An Arduous Journey for Opportunities.

Asian Development Bank. 2014. Completion report: Viet Nam: Agriculture Science and Technology Project. Hanoi.

Better Work. 2014. Better Work Vietnam Impact Brief. Available from http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Vietnam-Impact-Brief-Rnd5_LR.pdf

Braunstein, E. 2015. Economic growth and social reproduction: gender inequality as cause and consequence. UN Women Discussion Paper No. 5.

Chaponnière, J-R. and J-R. Cling. 2009. Vietnam's export-led growth model and competition with China. *Économie Internationale* 118, 101-130.

Cling, J-P., M.A. Marouani, M. Razafindrakoto, A.S. Robilliard, and F. Roubaud. 2009. The distributive impact of Vietnam's accession to the WTO. *Économie Internationale* 118, 43-71.

Cling, J-P., Razafindrakoto, M. Roubaud and N. Huu Chi. 2011. Growth and informal sector employment in Vietnam. Paper presented at the 4th Congress of the Asia & Pacific Network, Paris, France.

Centre for Rural Water Supply and Environmental Sanitation (CRWSES) and DANIDA (Danish International Development Agency). 2002. Men and women in rural water and sanitation in Vietnam: A field trip to Ha Tinh and Nam Dinh provinces. Unpublished paper. Hanoi.

Dolan, C. 2001. The good wife's struggle over resources in the Kenyan horticulture sector. *The Journal of Development Studies*, 37, no.3: 39-70.

Duffy, M. 2005. Reproducing labor inequalities: Challenges for feminists conceptualizing care at the intersection of gender, race and class. *Gender and Society* 19, no.1: 66-82.

Duong Bich, H. 2015. Examining the relation between 'socialization' practices and the quality of primary school learning in Vietnam. ESP Working Paper 73. Privatisation in Education Initiative (PERI), Open Society Foundation.

Esquivel, V., Budlender, D., Folbre, N and I. Hirway. 2008. Explorations: Time-use surveys in the south. *Feminist Economics* 14 no. 3: 117-132.

Elson, D. 1991. Male bias in macroeconomics: the case of Structural Adjustment. In *Male Bias in the Development Process*, D. Elson. Manchester University Press: Manchester.

Elson, D. 2008. The three 's' of unpaid work: recognition, reduction and redistribution. Paper presented at the Expert Group Meeting on Unpaid Work, Economic Development and Human Well-Being, UNDP. New York.

Elson, D., Evers, B., and J. Gideon. 1997. Gender aware country economic reports: Concepts and sources. GENECON Unit Working Paper 1, University of Manchester.

Elson, D. and D. Jain. eds. 2011. *Harvesting Feminist Knowledge for Public Policy: Rebuilding Progress*. SAGE, India.

FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations). 2011a. Gender and agricultural value chains: A review of current knowledge and practice, by C. Coles and J. Mitchell. ESA Working Paper 11-05. Agriculture Economics Division. Rome.

— 2011b. Women in agriculture: Closing the gender gap for development. State of Food and Agriculture 2010-11.

— 2014. *New Rural Development in Vietnam From Field to Policy*. Final Report.

FAO (Food and Agricultural Organization of the United Nations), IFAD (International Fund for Agricultural Development) and International Labour Organization (ILO). 2010. *Gender Dimensions of Agricultural and Rural Employment: Differentiated Pathways out of Poverty*. Rome.

FAO (Food and Agricultural Organization of the United Nations) /SIDA (Swedish International Cooperation Agency) Partnership. 2010. *National Gender Profile of Agricultural Households: Vietnam, 2010*. Hanoi: FAO and GSO.

Fontana, M. and D. Elson. 2014. Public policies on water provision and early childhood education and care: do they reduce and redistribute unpaid work. *Gender and Development* 22 no. 3: 459-474.

Government of Viet Nam. National Target Programme (NTP). Joint Annual Review of the Third Phase, held on 31 July- 10 August 2012. Aide Memoire 2013.

GSO (General Statistics Office of Viet Nam). 2010. Results of the Viet Nam Household Living Standards Survey 2010. Hanoi.

— 2012. Report on Rural Agricultural and Fishery Census 2011. Hanoi

— 2013. Report on Labour Force Survey 2012. General Statistics Office, Hanoi.

— 2015. Report on Labour Force Survey 2014. Hanoi.

GSO (General Statistics Office of Viet Nam) and UNICEF (United Nations Children's Fund). 2011. Viet Nam Multiple Indicators Cluster Survey 2011: Final Report. Hanoi.

— 2015. Viet Nam Multiple Indicators Cluster Survey 2014: Final Report. Hanoi.

IFAD (International Fund for Agricultural Development). 2012. *Socialist Republic of Viet Nam: Country Strategic Opportunities Programme*. Rome.

Institute for Family and Gender Studies (IFGS). 2015. Female farmers and inclusive growth in Viet Nam. Unpublished paper commissioned for this study.

ILO (International Labour Office). 2013a. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection. Geneva.

_____. 2013b. Analysing Better Work data from a gender perspective a preliminary exploration of worker surveys with focus on Vietnam. Better Work Discussion Paper 13. Geneva.

_____. 2014a. Issue paper on wages and working hours in the textile, clothing, leather and footwear industries.

_____. 2014b. Working around the clock? A manual for trainers.

_____. 2015. Labour market institutions and gender equality. In Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century, J. Berg, ed., Geneva.

ILO (International Labour Office) Viet Nam. 2015. Ending gender discrimination in recruitment and work environment. March 2015 Newsletter, Issue 11. ILO Country Office for Viet Nam.

ILO (International Labour Office) and ADB (Asian Development Bank). 2014. ASEAN Community 2015: Managing Integration for Better Jobs and Shared Prosperity. Bangkok, Thailand: International Labour Office and Asian Development Bank.

ILO (International Labour Office) and IFC (International Financial Corporation). 2013. Case Study: Better Work Vietnam Shows Path for Labour Law Reform. Geneva.

ILO (International Labour Office) and MOLISA (Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs). Decent work for domestic workers in Viet Nam. ILO Country Office for Viet Nam.

Jafry, T. and Sulaiman, R. 2013. Gender Inequality and Agricultural Extension. The Journal of Agricultural Education and Extension 19, no 5: 433-436.

JICA (International Cooperation Agency of Japan) and VEPR (Vietnam Institute for Economic and Policy Research). 2015. The Impacts of TPP and AEC on the Vietnamese Economy: Macroeconomic Aspects and the Livestock Sector.

Jones, N. and V.A. Tran Thi. 2010. Gendered risks, poverty and vulnerability in Vietnam: A case study of the National Targeted Programme for Poverty Reduction. London: Overseas Development Institute.

Kabeer, N. and V.A. Tran Thi. 2002. Leaving the rice fields but not the countryside: Gender, livelihoods and pro-poor growth in rural Vietnam. In Shifting Burdens: Gender and agrarian change under neo-liberalism, S. Razavi, ed. Bloomfield, CT: Kumarian Press.

Kabeer, N., V.A. Tran Thi and L. Vu Manh. 2005. Preparing for the future: forward-looking strategies to promote gender equity in Viet Nam. UN/World Bank Thematic Discussion Paper. Hanoi.

Kabeer, N. and L. Natali. 2013. Gender equality and economic growth: Is there a win-win? IDS Working Paper 417. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

Le Thi Kim, A., L.L. Pham Thi, L. Vu Hoang and E. Schelling. 2012. Health services for reproductive tract infections among female migrant workers in industrial zones in Ha Noi, Viet Nam: An in-depth assessment. Reproductive Health, vol. 9, no. 4: 1-11.

Klasen, S., T. Lechtenfeld, F. Povel. 2015. A feminization of vulnerability? Female headship, poverty, and vulnerability in Thailand and Vietnam. World Development 71:36-53.

Kucera, D. and W. Milberg. 2007. 'Gender segregation and gender bias in manufacturing trade expansion: Revisiting the 'wood asymmetry'? In The Feminist Economics of Trade, I. van Steveren, ed. London: Routledge.

Kucera, D. and S. Tejani. 2014. Feminization, defeminisation and structural change in manufacturing. World Development 64: 569-82.

London, J.D. 2011. Education in Vietnam. Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.

_____. 2013. The Contributions and Limits of 'Socialization:' The Political Economy of Essential Services in Viet Nam.

Maertens, M. and J. F. M. Swinnen. 2012. Gender and modern supply chains in developing countries. The Journal of Development Studies, 48, n.10: 1412-1430.

Manfre, C., D. Rubin, A. Allen, G. Summerfield, K. Colverson, and M. Akeredolu. 2013. Reducing the gender gap in agricultural extension and advisory services: How to find the best fit for men and women farmers. MEAS Discussion Paper 2.

MARD (Ministry of Agriculture and Rural Development). 2012. Master Plan of Production Development of Agriculture to 2020 and a Vision toward 2030. Hanoi (in Vietnamese).

MARD and CIDA (Canadian International Development Agency). 2012. Gender Monitoring Report. Project on food and agricultural products' quality development and control (FAPQDCP). Unpublished report.

Menon, N., Y. Rodgers and A. Kennedy. 2015. Land reform and welfare in Vietnam: Why gender of the land-rights holder matters. Journal of International Development (forthcoming).

MUTRAP (Multilateral Trade Assistance Project) and ILSSA (Institute of Labour Science and Social Affairs). 2014. Review of policies and studies on income and living standard of female migrant workers in FDI enterprises. Hanoi.

National Strategy on Gender Equality for the 2011-2020 period. Socialist Republic of Vietnam Government Portal. Available from www.chinhphu.vn/portal/page/portal/English/strategies/strategiesdetails?categoryId=30&articleId=10050924

Newman, C. 2015. Gender inequality and the empowerment of women in rural Viet Nam. UNU Wider Working Paper 2015/066. Helsinki: United Nations University World Institute for Development Economics (WIDER).

Nguyen, B., J.W. Albrecht, S.B. Vroman and M.D. Westbrook. 2007. A quantile regression decomposition of urban–rural inequality in Vietnam. *Journal of Development Economics*, vol 83, 466–490

Nguyen Minh, T.N. 2015. Vietnam’s socialist servants: Domesticity, class, gender and identity. London and New York: Routledge.

Nørlund, I. and T. Angie Ngoc. 2015. Globalization, industrialization, and labor markets in Vietnam. *Journal of the Asia Pacific Economy*, vol 20, no. 1, pp. 143-163.

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2006. *Starting Strong: Early Childhood Education and Care*. Paris.

Pearson, R., 2014. Gender, globalization and the reproduction of labour. In *New Frontiers in Feminist Political Economy*, S. Rai and G. Waylen, eds. London: Routledge.

Peng, I. 2010. The expansion of social care and reform: Implications for care workers in the Republic of Korea. *International Labour Review* 149 (4): 461-476.

Pham Thu, H. 2015a. Analysis of early childhood education and care (ECEC) in Vietnam. Unpublished.

— 2015b. Analysis of paid domestic workers in Vietnam. Unpublished paper commissioned for this study.

Plummer, M.G., P.A. Petri, and F. Zhai. 2014. Assessing the impact of ASEAN economic integration on labour markets. ILO Asia-Pacific Working Paper Series.

Ravallion, Martin, and D. van de Walle. 2008. *Land in Transition: Reform and Poverty in Rural Vietnam*. Washington, DC and New York, NY: World Bank and Palgrave.

Rodgers, Y. 2015. Gender differences in socioeconomic status: Evidence from the 2012 Viet Nam Household Living Standard Survey. Unpublished.

Rodgers, Y. and N. Menon. 2010. Gender differences in socioeconomic status and health: evidence from the 2008 Vietnam Household Living Standard Survey. Background paper for World Bank. 2011.

Seguino, S. 2000. Accounting for Gender in Asian Economic Growth. *Feminist Economics* Vol. 6, No. 3, pp. 27-58.

— 2013. Financing for gender equality: reframing and prioritizing public expenditures. Policy Paper for UN Women.

Seguino, S. and C. Grown. 2006. ‘Gender equity and globalization: macroeconomic policy for developing countries’ *The Journal of International Development* 18, no.8: 1081-1104

Standing, G. Global feminization through flexible labor: A theme revisited. *World Development* 27, no.3: 583–602.

Tejani, S. and W. Milberg. 2010. Global defeminization? Industrial upgrading, occupational segmentation and manufacturing employment in middle-income countries. SCEP Working Paper 2010-1. Schwartz Center for Economic Policy Analysis and Department of Economics, New York: New School for Social Research.

— 2016. Global defeminization? Industrial upgrading and manufacturing employment in developing countries. *Feminist Economics* 22, no. 2: 24-54.

The Socialist Republic of Viet Nam. 2009. Decision on the national set of criteria on new rural development. Decision No. 491/QĐ-TTg. 16 September 2009 by the Prime Minister.

— 2013. The Millennium Development Goals Full Report 2013. Achievements and Challenges in the Progress in Reaching Millennium Development Goals of Vietnam.

— 2010. New visions in vocational training for peasants by 2020. VGP News. Available from <http://news.gov.vn/Home/New-visions-in-vocational-training-for-peasants/20102/6222.vgp>

The Socialist Republic of Viet Nam, MOLISA (Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs). 2010. Labour and Social Trends in Viet Nam 2009/10. Hanoi.

The Socialist Republic of Viet Nam, Ministry of Planning and Investment. The Vietnam Access to Resources Household Survey (various years). Hanoi.

Thi Bich Thuy, N., D. Ngoc Nga, A. Moser and A. Pham. 2009. Socio-Economic Impacts of WTO Accession on Rural Women.

Thi Minh, T., C.E. Schou Larsen and A. Neef. 2010. Challenges to Institutionalizing Participatory Extension: The Case of Farmer Livestock Schools in Vietnam. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 16, no. 2: 179-194.

Thu, L.T. and D. Efroymson, eds. 2008. Women’s Economic Contribution through their Unpaid Work in Vietnam. Hanoi: Health Bridge and the Institute of Social Development Studies.

Ulimwengu, J. and O. Badiane. 2011. Vocational training and agricultural productivity: Evidence from rice production in Vietnam. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, vol. 16, no. 4: 399-411.

UN. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development Goals*. New York.

UNRISD (United Nations Research Institute for Social Development). 2009. The statistical evidence on care and non-care work across six countries. Gender and Development Programme Paper No. 4), by Budlender, D. Geneva.

UN Viet Nam. 2015. UN Joint Position and Advocacy Note on Socialization: A Call for an Equity-focus Revisiting. Unpublished.

UN Women. 2015. Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights. New York.

UN Women Regional Office for Asia and the Pacific and the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) 2015. Gender Dimensions of the ASEAN Economic Community. Bangkok, Thailand.

UN Women Viet Nam. 2012a. Estimating the Costs of Domestic Violence Against Women in Viet Nam, by Duvvury, N., P. Carney and N. Minh. Hanoi.

— 2012b. UN Discussion Paper: CEDAW, Women's Rights and Retirement Age in Viet Nam.

— 2007. The Relationship Between Old Age and Poverty in Viet Nam, by Evans, M., I. Gough, S. Harkness, A. McKay, H. Dao Thanh and N. Do Le Thu.

— 2013. The Women's Access to Land in Contemporary Vietnam.

— 2015. Mobilizing resources for social services in Viet Nam – Efficiency, equity, and governance challenges. Policy Discussion Paper. Unpublished.

— 2016. Growth that works for all. Viet Nam Human Development Report 2015 on Inclusive Growth. Hanoi.

UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2006. Education for All Global Monitoring Report 2007: Strong Foundations. Paris.

— 2011. Education for All Global Monitoring Report 2011. Achieving Quality for All.

UNICEF (United Nations Children's Fund) and WHO (World Health Organization). 2015. Progress on Drinking Water and Sanitation, WHO/UNICEF Joint Monitoring Programme. New York: UNICEF.

UNRISD (United Nations Research Institute For Social Development). 2010. Combating poverty and inequality: Structural change, social policy and politics. Geneva.

USDA (U.S. Department of Agriculture). 2014. Vietnam's Agri-Food Sector and the Trans-Pacific Partnership. Available from www.ers.usda.gov/media/1692699/eib130.pdf

Viet Nam News. Farming eyes local market ahead of TPP. Viet Nam News 30 November 2015. Available from <http://vietnamnews.vn/economy/279205/farming-eyes-local-market-ahead-of-tpp.html>

WHO (World Health Organization). 2010. Global costs and benefits of drinking water supply and sanitation interventions to reach the MDG target and universal coverage, by G. Hutton. Geneva, Switzerland.

— 2012. UN Water Global Annual Assessment of Sanitation and Drinking Water (GLAAS), Geneva, Switzerland.

Williams, D., Vahl, B. and A. Rossi. 2015. Realizing women's rights at work in Vietnam: The case of the garment industry and the role of Better Work Vietnam. Unpublished paper commissioned for this study.

World Bank. 2006. Vietnam Country Gender Assessment. Hanoi.

World Bank. 2010. Gender mainstreaming in water and sanitation. Water and Sanitation Program Working Paper 59334. Washington, D.C.

— 2011. Vietnam Country Gender Assessment. Hanoi.

— 2012. Well Begun, Not Yet Done: Vietnam's Remarkable Progress on Poverty Reduction and the Emerging Challenges. Hanoi.

— 2013. Taking Stock an update on Vietnam's recent economic developments. Hanoi.

— 2013a. Vietnam Development Report 2014: Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy. Hanoi.

— 2014. Taking Stock: An update on Vietnam's Recent Economic Developments. Hanoi.

— 2015a. Environmental and Social Systems Assessment. Washington, D.C.

— 2015b. Gender analysis of New Rural Areas National Targeted Program. Unpublished.

— 2015c. Interwoven : How the Better Work Program Improves Job and Life Quality in the Apparel Sector. Washington, DC.

— 2015d. Taking Stock: an Update on Vietnam's Recent Economic Developments. Hanoi.

WTO (World Trade Organization) Center – VCCI (Vietnam Chamber of Commerce and Industry). 2015. Vietnam agriculture struggles with AEC formation. 22 April 2015. Available at <http://wtocenter.vn/news/vietnam-agriculture-struggles-aec-formation>