

THỰC TRẠNG BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI VỀ VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2002-2012

Lương Thị Ngọc Oanh*

Tóm tắt

Từ góc độ phát triển, sự tham gia vào lực lượng lao động là một quyền của con người, bên cạnh việc góp phần tạo ra của cải cho xã hội. Mặc dù Luật Bình đẳng giới đã được ban hành và có hiệu lực gần 10 năm, nhưng bất bình đẳng giới trong việc làm với biểu hiện thiệt thòi nghiêng về người phụ nữ vẫn có biểu hiện khá sâu sắc khi xét về mức độ tham gia vào lực lượng lao động hay chất lượng việc làm ở Việt Nam. Điều này có thể được nhận thấy rõ qua tỷ lệ nữ nắm vị trí lãnh đạo rất thấp so với nam giới, lao động nữ thường tham gia vào phân khúc việc làm giản đơn, thu nhập trung bình của lao động nữ thấp hơn đáng kể so với lao động nam.

Từ khóa: giới, bất bình đẳng giới, việc làm

1. Giới thiệu: Với tỷ lệ dân số nam và nữ tương đương trong cơ cấu dân số hiện nay, cả nam giới và phụ nữ đều có tiềm năng đóng góp như nhau cho việc tạo ra của cải cho xã hội, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, là một nước nhiều năm phong kiến và có ảnh hưởng của Nho giáo về phân công vai trò của nam và nữ trong gia đình, Việt Nam đã có một số những biểu hiện của bất bình đẳng giới trên một số phương diện.

Nhằm mục tiêu góp phần tạo cơ sở cho việc hoạch định những chính sách có lồng ghép giới (theo Luật Bình đẳng giới 2006), bài viết này phân tích các biểu hiện của bất bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm, một lĩnh vực có thể có những chế tài và chính sách can thiệp hiệu quả hơn so với những thay đổi về tư duy, văn hóa hay tập quán.

2. Nguồn số liệu và phương pháp tính toán

Số liệu phân tích được trích ra từ các cuộc điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam (VHLSS) và Điều tra lao động việc làm (LFS) trong giai đoạn 2002-2012 do Tổng cục Thống kê (GSO)

thực hiện. Các cuộc điều tra mức sống hộ gia đình nhằm mục đích thu thập các thông tin làm căn cứ đánh giá mức sống, đánh giá tình trạng nghèo đói và phân hoá giàu nghèo của dân cư phục vụ công tác hoạch định các chính sách, kế hoạch và các chương trình mục tiêu quốc gia của Đảng và Nhà nước nhằm không ngừng nâng cao mức sống dân cư trong cả nước, các vùng và các địa phương. Các cuộc điều tra lao động việc làm hướng tới mục tiêu thu thập thông tin về sự tham gia thị trường lao động của những người từ 15 tuổi trở lên và hiện đang sống ở Việt Nam. Các số liệu này được dùng để tổng hợp và xây dựng các chỉ số thống kê quốc gia về lao động, tình trạng việc làm, tình trạng thất nghiệp và thu nhập.

Phương pháp tính toán chủ yếu là thống kê mô tả từ số liệu phân tách theo giới, theo độ tuổi, theo vùng hoặc theo các tiêu chí khác tương ứng.

3. Thực trạng bất bình đẳng giới về việc làm

3.1 Thực trạng tham gia lực lượng lao động phân chia theo giới

Năm 2012, quy mô LLLĐ nam khoảng 27,4 triệu người và LLLĐ nữ là 25,8 triệu người, tăng so với năm 2011 tương ứng là 2,9% và 2,8%. LLLĐ nữ chiếm 48,5% trong tổng LLLĐ năm 2012, giảm chút ít so với năm 2011 là 48,6% [LFS].

Tỷ lệ tham gia LLLĐ của lao động nữ và lao động nam năm 2012 tương ứng là 72,8% và 81,3%, giảm nhẹ so với năm 2011 (xem Bảng 1). Trong giai đoạn 2002-2012, tỷ lệ tham gia LLLĐ của lao động nữ luôn thấp hơn lao động nam với mức chênh lệch theo giới tính thấp nhất vào năm 2002 là (-7,2)% và chênh lệch lớn nhất (-11,5)% năm 2007.

* Lương Thị Ngọc Oanh, Đại học Ngoại Thương, Hà Nội.

Bảng 1. Khoảng cách giới về tham gia lực lượng lao động 2002-2012

	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08	'09	'10	'11	'12
Cả nước (%)	72,5	72	71,4	71,1	70,3	73,8	75,6	76,5	77,4	77,2	76,9
Nam (%)	76,2	75,8	75,5	75,5	74,7	79,8	80,4	81	82	81,8	81,3
Nữ (%)	69	68,5	67,6	67	66,1	68,3	71,3	72,3	73	72,9	72,8
Chênh lệch theo giới, % (nữ-nam)	-7,2	-7,3	-7,9	-8,5	-8,6	-11,5	-9,1	-8,7	-9	-8,9	-8,5
Chỉ số khoảng cách giới, (nữ/nam)	0,91	0,90	0,90	0,89	0,88	0,86	0,89	0,89	0,89	0,89	0,90

Nguồn: Tính toán từ LFS, GSO

Chỉ số khoảng cách giới¹ phản ánh mức độ bất bình đẳng trong tham gia LLLĐ chỉ biến động nhẹ (bình quân khoảng 0,1 điểm) trong giai đoạn 2002-2012. Trong năm 2007, chỉ số này biến động mạnh hơn, từ 0,88 năm 2006 tới 0,86 năm 2007 (0,2 điểm). Điều đáng chú ý là trong giai đoạn tăng trưởng kinh tế cao (từ 2005-2007), khoảng cách giới về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (chênh lệch giữa tỷ lệ tham gia LLLĐ của lao động nữ và lao động nam) lại có xu hướng gia tăng, từ -8,5% năm 2005 lên tới 11,5% năm 2007. Trong giai đoạn khủng hoảng kinh tế 2008-2012, khoảng cách giới có xu hướng giảm dần từ đỉnh cao năm 2007 là -11,5% xuống còn -8,5% năm 2012. Điều này cho thấy, trong các giai đoạn khó khăn, khủng hoảng, lao động nữ có xu hướng gia nhập/tái gia nhập thị trường lao động nhằm tăng thu nhập, giảm bớt các khó khăn kinh tế cho hộ gia đình.

3.2 Tình trạng thất nghiệp phân chia theo giới

Lao động nữ thất nghiệp nhiều hơn lao động nam. Ước tính năm 2012 cả nước có trên 1 triệu

người thất nghiệp, trong đó lao động nữ chiếm 54,7%. Tỷ lệ lao động nữ trong tổng số lao động thất nghiệp ở khu vực thành thị là 52,7% và nông thôn là 56,8%.

Lao động trẻ (cả nam và nữ) thất nghiệp nhiều hơn. Trong tổng số người thất nghiệp, nhóm từ 15-24 tuổi chiếm tới 47% tính chung cho cả nam và nữ, tỷ lệ này ở nữ 48,5%. Số liệu trên cho thấy nhóm lao động trẻ mới bước vào thị trường lao động đang khó khăn trong tìm kiếm việc làm, đặc biệt là lao động nữ.

Xét theo trình độ học vấn cao nhất đạt được, lao động nữ thất nghiệp nhiều hơn lao động nam ở tất cả các trình độ (ngoại trừ bậc "Dạy nghề"). Tuy nhiên, nhóm lao động nữ đã qua học nghề có cơ hội tìm được việc làm khả quan hơn. Trong nhóm lao động đã qua đào tạo nghề đang thất nghiệp, lao động nữ chỉ chiếm 25,86%. Điều này có thể gắn liền với giả định rằng lao động nữ qua đào tạo nghề có thể kiên trì với nghề hơn hoặc ít nhạy cảm với mức lương hơn so với lao động nam.

¹ Chỉ số khoảng cách giới được đo bằng tỷ số giữa tỷ lệ lao động nữ tham gia LLLĐ với tỷ lệ lao động nam tham gia LLLĐ. Chỉ số này nhận giá trị càng gần 1 thì khoảng cách giới càng ít, trái lại càng gần 0 thì khoảng cách giới càng lớn.

Bảng 2. Cơ cấu lao động thất nghiệp theo giới tính, khu vực và trình độ CMKT và nhóm tuổi năm 2012

Đơn vị: %

	Lao động thất nghiệp theo giới	
	% Nữ	% Nam
1. Tổng số	54,7	45,3
Thành thị	52,7	47,3
Nông thôn	56,8	43,2
2. Trình độ CMKT		
Không có trình độ CMKT	56,15	43,85
Dạy nghề	25,86	74,14
THCN	62,38	37,62
Cao đẳng	64,34	35,66
Đại học trở lên	52,93	47,07
3. Nhóm tuổi		
15-19	49,07	50,93
20-24	56,85	43,15
25-29	57,81	42,19
30-34	62,59	37,41
35-39	60,85	39,15
40-44	61,69	38,31
45-49	59,02	40,98
50-54	56,59	43,41
55-59	6,01	93,99

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

Trong các vùng kinh tế, tỷ lệ nữ trong tổng số lao động thất nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long cao nhất trong cả nước, chiếm 72%; tỷ lệ này thấp nhất ở vùng Đồng bằng sông Hồng, chỉ 43,1%.

3.3 Tình trạng thiếu việc làm phân chia theo giới

Trong giai đoạn 2002-2012, lao động nữ thiếu việc làm ít hơn lao động nam. Trong tổng số lao động thiếu việc làm, nữ chiếm tỷ lệ từ 40-45%,

cụ thể năm 2012 là 44,5%. Điều này đặt ra các giả thuyết về nguyên nhân lao động nữ thiếu việc làm ít hơn lao động nam ở cả khu vực thành thị và nông thôn. Thứ nhất, có thể lao động nữ thường làm nhiều loại công việc khác nhau trong cùng một thời gian để có thêm thu nhập; thứ hai, lao động nữ ít “kén chọn” công việc hơn lao động nam, họ “chấp nhận” công việc “không hấp dẫn”, chỉ để có đủ việc làm, có thêm khoản thu nhập, dù ít ỏi.

Bảng 3. Cơ cấu lao động thiếu việc làm theo giới và vùng kinh tế 2012

Đơn vị: %

Lao động thất nghiệp theo giới		
	% Nữ	% Nam
Chung	44,53	55,47
Thành thị	45,38	54,62
Nông thôn	44,34	55,66
Theo vùng kinh tế		
Trung du và miền núi phía Bắc	49,54	50,46
Đồng bằng sông Hồng	44,89	55,11
Bắc Trung Bộ & Duyên hải miền Trung	45,32	54,68
Tây Nguyên	41,19	58,81
Đông Nam Bộ	44,49	55,51
Đồng bằng sông Cửu Long	41,27	58,73

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

Dưới lăng kính giới, những lĩnh vực, ngành nghề có tỷ lệ lao động thiếu việc làm cao lại chính là nơi có nhiều lao động nữ đang làm việc. Tỷ lệ lao động thiếu việc làm ở khu vực nông thôn 3,1%, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ này ở thành thị là 1,5%; ngành nông nghiệp 4,0%, so

với tỷ lệ này ở ngành công nghiệp và dịch vụ tương ứng là 1,5% và 1,2%; lao động gia đình 3,8%, so với lao động làm công ăn lương là 1,8%. Đây cũng là lý do cho giả định đã nêu ở trên là lao động nữ phải đồng thời làm nhiều loại công việc khác nhau để có thu nhập khá hơn.

Bảng 4. Tỷ lệ lao động thiếu việc làm theo khu vực thành thị - nông thôn, ngành và vị thế làm việc, 2012

	Cơ cấu (%)	Tỷ lệ thiếu việc làm chung (%)
Cả nước		
Thành thị - nông thôn	100,0	
Thành thị	17,70	1,5
Nông thôn	82,30	3,1
Ngành		
Nông nghiệp	73,47	4,0
Công nghiệp	11,86	1,5

Dịch vụ	14,67	1,2
Vị thế việc làm		
Chủ cơ sở	0,81	0,8
Tự làm	50,05	2,9
Lao động gia đình	25,23	3,8
Lao động làm công ăn lương	23,83	1,8
Xã viên HTX	0,08	1,9
(và các đối tượng khác không xác định)		

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

3.4 Tình trạng việc làm phân chia theo ngành và giới

Nhìn chung, phân khúc việc làm trên thị trường lao động theo giới ở Việt Nam khá rõ rệt. Trong nhiều trường hợp vừa nêu, phân ngành theo giới thể hiện xu hướng nữ giới chủ yếu làm trong những ngành lao động ít sử dụng trí óc. Chẳng hạn, so với lao động nam, lao động nữ tham gia nhiều hơn vào sản xuất nông nghiệp chiếm (cao hơn xấp xỉ 10%), bán buôn bán lẻ (cao hơn 46%) làm thuê trong các hộ gia đình

(cao gấp 13 lần), y tế và trợ giúp xã hội (cao gấp gần 2 lần), giáo dục (cao hơn 2,5 lần). Trong khi đó, những ngành cần trình độ chuyên môn kỹ thuật cao thì nữ giới lại có tỷ trọng rất thấp, chẳng hạn hoạt động chuyên môn, khoa học công nghệ (nữ chỉ chiếm 52% so với nam), hoạt động quản lý Nhà nước, Tổ chức chính trị xã hội và Đảng (nữ chỉ chiếm 37% so với nam). Ngược lại, trong những ngành và lĩnh vực này nam giới có tỷ trọng tham gia cao hơn nữ giới xem Bảng 5).

Bảng 5. Khoảng cách giới theo ngành cấp 1, 2012

Đơn vị: %

	Nữ	Nam	Chỉ số khoảng cách giới (nữ/nam)
Tổng số	100,0	100,0	
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	49,51	45,35	1,09
Khai khoáng	0,25	0,84	0,30
Công nghiệp chế biến, chế tạo	14,99	12,7	1,18
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	0,08	0,41	0,20
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	0,18	0,24	0,75
Xây dựng	1,33	11,09	0,12
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	14,67	10,03	1,46
Vận tải, kho bãi	0,59	5,1	0,12
Thông tin và truyền thông	6,00	2,42	2,48

Dịch vụ lưu trú và ăn uống	0,42	0,68	0,62
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	0,69	0,53	1,30
Hoạt động kinh doanh bất động sản	0,28	0,3	0,93
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	0,33	0,63	0,52
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	0,36	0,53	0,68
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	1,64	4,43	0,37
Giáo dục và đào tạo	4,99	1,98	2,52
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	1,23	0,66	1,86
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	0,54	0,46	1,17
Hoạt động dịch vụ khác	1,25	1,58	0,79
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	0,65	0,05	13,00

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

3.5 Tình trạng việc làm phân chia theo nghề và giới

Lao động nữ vẫn chiếm tỷ trọng cao ở những nghề không đòi hỏi trình độ CMKT. Cụ thể “Nghề giản đơn”, “Dịch vụ cá nhân, bán hàng” có tỷ lệ lao động nữ tương ứng là 43,35% và

20,76%; trong khi đó tỷ lệ này ở nam chỉ là 37,86% và 11,5%. Trái lại, ở vị trí “Lãnh đạo”, nam chiếm tỷ lệ áp đảo: số lượng lãnh đạo nam cao gấp 3 lần lãnh đạo nữ (xem Bảng 6). Điều này phản ánh rõ một khoảng cách giới về địa vị và nghề nghiệp.

Bảng 6. Khoảng cách giới về nghề nghiệp, 2012 (%)

Đơn vị: %

	Nữ	Nam	Khoảng cách giới (nữ/nam)
Tổng số	100,0	100,0	
Nhà lãnh đạo	1,53	0,51	0,33
CMKT bậc cao	5,18	5,8	1,12
CMKT bậc trung	2,92	3,9	1,34
Nhân viên	1,81	1,45	0,81
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng	1,49	20,76	1,81
Nghề trong nông, lâm và ngư nghiệp	16,3	6,98	0,43

Thợ lắp ráp và vận hành máy móc thiết bị	8,76	5,66	0,65
Nghề giản đơn	37,86	43,35	1,15

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

3.6 Chênh lệch về thời gian làm việc theo giới

Tính bình quân chung cho trong một tuần, lao động nữ làm việc 43 tiếng và lao động nam làm việc 41,2 tiếng, như vậy thời gian làm việc của nữ cao hơn của nam giới khá nhiều. Trong hầu hết các ngành thì lao động nữ đều có thời gian làm việc nhiều hơn nam giới, chỉ có 1 hoạt động mà tính trung bình lao động nữ làm việc ít hơn lao động nam là dịch vụ làm thuê trong các hộ

gia đình. Tuy nhiên, nữ thường làm giúp việc gia đình và trong nhiều trường hợp người giúp việc ở lại cùng gia đình người sử dụng lao động nên việc phân tách thời gian làm việc và không làm việc là khó rõ ràng, trong khi nam thường nhận làm theo vụ việc và rời khỏi gia đình thuê lao động. Vì vậy, việc quy đổi tương đương và tính toán tổng số giờ làm việc của nam và nữ và so sánh tổng thời gian làm việc của hai giới trong trường hợp này là tương đối khó.

Bảng 7. Khoảng cách giới về thời gian làm việc theo ngành

Đơn vị: giờ/tuần

	Nam	Nữ	Chỉ số khoảng cách giới (nữ/nam)
Tổng số	41,22	43,02	
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	36,25	38,94	0,93
Khai khoáng	43,86	46,78	0,94
Công nghiệp chế biến, chế tạo	47,19	47,98	0,98
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	42,73	44,29	0,96
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	43,83	44,53	0,98
Xây dựng	46,18	47,66	0,97
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	48,34	48,27	1,00
Vận tải, kho bãi	44,64	48,44	0,92
Thông tin và truyền thông	47,07	47,40	0,99
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	44,59	45,87	0,97
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	43,01	44,44	0,97
Hoạt động kinh doanh bất động sản	28,76	37,63	0,76
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	42,87	44,64	0,96

Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	43,14	46,80	0,92
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	38,96	40,43	0,96
Giáo dục và đào tạo	40,17	41,05	0,98
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	43,40	43,85	0,99
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	46,99	47,01	1,00
Hoạt động dịch vụ khác	46,56	45,39	1,03
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	48,14	42,63	1,13
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	43,19	52,46	0,82

Nguồn: Tính toán từ LFS 2012, GSO

3.7 Chênh lệch về thu nhập trong các ngành, nghề phân chia theo giới

Năm 2012, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ bằng 0,83 tiền lương bình quân của lao động nam (nữ 3,2 triệu đồng/tháng; nam giới 3,855 triệu đồng/tháng). Tỷ lệ lương của

lao động nữ so với lao động nam chưa năm nào vượt quá con số 90%, đặc biệt tỷ lệ này lại có biểu hiện giảm dần từ năm 2008 đến nay, cho thấy một biểu hiện sâu sắc hơn về chênh lệch lương theo giới.

Bảng 8. Tiền lương bình quân tháng theo giới 2002-2012

Đơn vị: giờ/tuần

	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Tính chung (1000 đồng)	791	806	1.042	1.552	2.691	3.670
Nam (1000 đồng)	822	843	1.094	1.615	2.822	3.855
Nữ (1000 đồng)	741	747	964	1.456	2.498	3.200
Chênh lệch theo giới, (tính theo %) (nữ-nam)	-81	-96	-130	-159	-324	-655
Chỉ số khoảng cách giới (nữ/nam)	0,90	0,88	0,88	0,90	0,88	0,83

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2002-2012, GSO

Xét thêm Bảng 9, chúng ta có thể suy luận rằng khác biệt về tiền lương theo giới là kết quả của những khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề, lĩnh vực làm việc, vị thế trong việc làm.... và một số định kiến giới còn tồn tại trong lĩnh vực lao động.

Đối chiếu khoảng cách giới về tiền lương và trình độ học vấn cho thấy chỉ số khoảng cách giới về tiền lương ở nhóm lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp và cao đẳng xấp xỉ bằng 1, nghĩa là gần tới mức bình đẳng giới lý tưởng. Trong LLLĐ, lao động nữ đang chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nam ở 2 nhóm trình độ

CMKT này (xem thêm phần trình độ CMKT ở trên). Điều này cho thấy, khi lao động đạt được trình độ CMKT ngang bằng với lao động nam, họ có nhiều cơ hội để đạt mức tiền lương ngang bằng lao động nam.

Tuy nhiên, ở tất cả các nhóm trình độ còn lại, tiền lương của lao động nữ vẫn thấp hơn đáng kể so với lao động nam. Ở các nhóm trình độ càng

thấp thì mức độ chênh lệch tiền lương giữa phụ nữ và nam giới càng cao. Ở nhóm không có bằng cấp, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ chỉ bằng 72% so với lao động nam. Đối với nhóm lao động này, định kiến giới về thu nhập và khả năng tạo thu nhập rất bất lợi cho lao động nữ.

Bảng 9. Khoảng cách giới về tiền lương theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, 2012

	Chung (1000 đồng)	Nam (1000 đồng)	Nữ (1000 đồng)	Chênh lệch theo giới (%) (nữ-nam)	Khoảng cách giới (nữ/nam)
Cả nước	791	3.855	3.200	-655	0,83
Không bằng cấp	1.939	2.194	1.572	-622	0,72
Tốt nghiệp tiểu học	2.044	2.234	1.725	-509	0,77
Tốt nghiệp THCS	2.354	2.552	1.953	-599	0,77
Tốt nghiệp THPT	2.792	3.044	2.368	-676	0,78
Công nhân kỹ thuật	3.478	3.584	2.768	-816	0,77
Trung học chuyên nghiệp	2.821	2.892	2.794	-981	0,97
Cao đẳng	2.092	1.944	2.122	78	1,09
Đại học trở lên	4.259	4.600	3.895	-705	0,85

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2002-2012, GSO

Hơn nữa, trong hầu hết các khu vực kinh tế, tiền lương bình quân tháng của lao động nữ đều thấp hơn lao động nam, ngoài trừ khu vực kinh tế tư nhân có những tiến bộ rõ rệt trong việc xóa bỏ bất bình đẳng giới về thu nhập.

Mức độ chênh lệch tiền lương của lao động nữ và lao động nam lớn nhất là ở khu vực “Đầu tư nước ngoài”, tiền lương của lao động nữ chỉ bằng một nửa so với lao động nam. Điều đáng chú ý là trong giai đoạn 2002-2012, chỉ số

khoảng cách giới ở khu vực này có xu hướng gia tăng khá mạnh, từ tỷ lệ lương của nữ ở mức 89% so với nam năm 2002, giảm dần xuống còn 0,51% so với nam năm 2012. Ở khu vực kinh tế tư nhân, trong giai đoạn 2002-2012 cho thấy một xu hướng chuyển biến tốt về bình đẳng lương theo giới: năm 2002, lương của lao động nữ bằng 89% lương của lao động nam, đến 2012 tỷ lệ này đạt mức 103%.

Bảng 10. Tỷ lệ tiền lương bình quân tháng của nữ/nam theo khu vực kinh tế

	Đơn vị: lần					
	2002	2004	2006	2008	2010	2012
Cả nước	0,83	0,86	0,79	0,86	0,83	0,83
Kinh tế cá thể	0,70	0,73	0,71	0,74	0,72	0,73

Kinh tế nhà nước	0,96	0,71	0,94	1,03	0,84	0,87
Tập thể	0,47	0,90	0,97	0,64	0,78	0,79
Tư nhân	0,83	0,81	0,87	0,71	1,00	1,03
Có vốn đầu tư nước ngoài	0,59	0,89	0,60	0,60	0,56	0,51

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2002-2012, GSO

Bảng 11 sau đây cho thấy bất bình đẳng giới về lương theo các ngành kinh tế, những ngành lao động nữ chiếm tỷ lệ khá cao và trình độ CMKT tương đương lao động nam như “Giáo dục-đào tạo”, “Y tế và hoạt động cứu trợ”, “Quản lý nhà nước”,... tiền lương bình quân của lao động nữ bằng, thậm chí còn cao hơn so với lao động nam trong cùng ngành nghề. Điều đó chứng tỏ những người sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao không có biểu hiện về định kiến giới.

Tuy nhiên, nếu xét theo ngành thì những ngành có tiền lương của lao động nữ thấp hơn đáng kể so với lao động nam (chỉ bằng 50% đến

hơn 60%) là “Hoạt động khoa học và công nghệ”, “Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn”,... Đây cũng là những ngành có tỷ lệ lao động nữ ít hơn, trình độ CMKT của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam (theo Bảng 5). Tuy nhiên, nếu so sánh Bảng 11 với Bảng 9, chúng ta có thể suy luận rằng trong những ngành đòi hỏi trình độ cao này, nếu các cá nhân lao động nam và nữ cùng có trình độ chuyên môn kỹ thuật thì không có chênh lệch lương. Tuy nhiên, trong thực tế có thể lao động nữ làm công việc chuyên môn chiếm tỷ lệ thấp, mà ngược lại, chủ yếu chỉ tham gia vào các công việc hỗ trợ gián tiếp trong các ngành này.

Bảng 11. Khoảng cách giới về tiền lương theo ngành nghề, 2012

	Chung (1000 đồng)	Nam (1000 đồng)	Nữ (1000 đồng)	Chênh lệch theo giới (%) (nữ-nam)	Khoảng cách giới (nữ/nam)
Tính chung	3.670	3.855	3.200	-655	0,83
Nông nghiệp và lâm nghiệp	3.313	3.549	3.039	-510	0,86
Thủy sản	3.459	3.332	4.606	1.274	1,38
Công nhân khai thác mỏ	5.145	5.584	3.705	-1.878	0,66
Công nghiệp chế biến	3.630	4.222	3.109	-1.113	0,74
SX và phân phối điện, nước và khí đốt	2.982	3.260	2.377	-883	0,73
Xây dựng	3.198	3.220	3.073	-147	0,95
Thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ	3.862	3.953	3.672	-281	0,93
Khách sạn và nhà hàng	5.091	6.896	4.116	-2.780	0,60
Vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc	4.292	4.235	4.554	319	1,08
Tài chính và tín dụng	7.937	9.390	6.849	-2.541	0,73
Hoạt động khoa học và công nghệ	6.835	7.720	4.847	-2.873	0,63

Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn	7.285	8.537	5.356	-3.181	0,63
Quản lý nhà nước và an ninh quốc phòng	4.723	4.713	4.808	95	1,02
Giáo dục và đào tạo	6.718	6.846	6.654	-192	0,97
Y tế và hoạt động cứu trợ	4.777	4.733	4.943	210	1,04
Hoạt động văn hóa và thể thao	2.100	2.365	1.778	-586	0,75
Hoạt động phục vụ cá nhân và cộng đồng	4.762	6.361	3.199	-3.162	0,50
Hoạt động làm thuê trong các gia đình	2.592	3.002	2.578	-424	0,86

Nguồn: Tính toán từ VHLSS 2002-2012, GSO

4. Kết luận

Mặc dù trong thời gian qua, Việt Nam có một số tiến bộ về phát triển giới nhưng bất bình đẳng giữa nam và nữ vẫn tồn tại rõ rệt về việc làm với xu hướng thiết thời nghiêng về người phụ nữ. Các biểu hiện về thiên lệch giới có thể được thấy rõ qua tỷ lệ nữ và nam nắm vị trí lãnh đạo, phân khúc ngành nghề theo giới trên thị trường lao động, chênh lệch giới về lương và giờ lao động. Tính chung trên toàn quốc, chỉ số khoảng cách giới trong tham gia LLLĐ biến động nhẹ, do vậy tỷ lệ tham gia LLLĐ của nữ không có sự thay đổi nhiều và đứng ở mức khoảng 48,5%. Trong giai đoạn tăng trưởng kinh tế nhanh, ổn định thì chỉ số khoảng cách giới có xu hướng tăng, ngược lại khi nền kinh tế tăng trưởng chậm, khủng hoảng, lao động nữ có xu hướng gia nhập hoặc tái gia nhập thị trường lao động làm cho khoảng cách này hẹp lại.

Trong giai đoạn 2002-2012, lao động nữ thiếu việc làm ít hơn lao động nam. Từ các số liệu thu thập được, có thể nhận xét rằng nguyên nhân lao động nữ thiếu việc làm ít hơn lao động nam ở cả khu vực thành thị và nông thôn là do lao động nữ thường làm nhiều loại công việc khác nhau trong cùng một thời gian để có thêm thu nhập; ít kén chọn công việc hơn lao động nam, chấp nhận công việc không hấp dẫn, chỉ để có đủ việc làm, có thêm khoản thu nhập.

Nữ giới chủ yếu làm trong những ngành lao động sử dụng ít kỹ năng, trình độ cao như nông nghiệp, hoặc các công việc giản đơn như bán hàng giúp việc gia đình... Ngược lại nam giới tham gia nhiều hơn vào những ngành có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, và các vị trí quản lý

nhà nước.

Hầu hết lao động nữ đều có thời gian làm việc nhiều hơn nam giới, nhưng tiền lương bình quân tháng của lao động nữ bằng 0,83 tiền lương bình quân của lao động nam. Sự khác biệt này là kết quả của những khác biệt giữa lao động nữ và lao động nam về trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề, lĩnh vực làm việc, vị thế trong việc làm... và một số định kiến giới còn tồn tại trong lĩnh vực lao động.

Trước hiện trạng này, việc bổ sung các chế tài đối với những đơn vị sử dụng lao động khi có hành vi vi phạm pháp luật về bình đẳng giới trong tuyển dụng, chi trả lương, sắp đặt vị trí chuyên môn và quản lý cần được coi một biện pháp quan trọng cho việc giảm bất bình đẳng giới trong việc làm nói chung và về thu nhập nói riêng. Ngoài ra, chúng ta cũng cần thực hiện các biện pháp khác như tăng cường những hỗ trợ về công việc gia đình cho lao động nữ khi đi làm; và tăng cường đào tạo cho nữ giới để lao động nữ không chịu thiệt thòi do khác biệt về trình độ gây ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nguyen Viet Cuong (2012), Gender equality in education, health care and employment: evidence from Vietnam, MPRA (<http://mpra.ub.uni-muenchen.de/54222>)
- The World Bank, AusAID, UN & UKaid (2011), Vietnam country gender assessment, Hanoi, Vietnam;
- Tổng cục thống kê, các số liệu điều tra mức sống hộ gia đình (VHLSS) và điều tra lao động việc làm (LFS) trong giai đoạn 2002-2012.