

Đặc điểm lao động, việc làm của phụ nữ dân tộc thiểu số: Thực trạng và khuyến nghị chính sách¹

Trần Thị Minh Thi^(*)

Tóm tắt: Sử dụng kết quả Điều tra quốc gia về bình đẳng giới năm 2024, bài viết phân tích khác biệt giới và dân tộc trong lao động, việc làm, chỉ ra những rào cản về vị thế và chất lượng việc làm của phụ nữ dân tộc thiểu số hiện nay, từ đó đề xuất những khuyến nghị chính sách.

Từ khóa: Việc làm, Đào tạo nghề, Giới, Dân tộc thiểu số, Phụ nữ dân tộc thiểu số

Abstract: Based on the results of the 2024 National Gender Equality Survey, the paper analyzes gender and ethnic differences in labor and employment, points out barriers to the status and quality of employment of ethnic minority women today, thereby proposing policy recommendations.

Keywords: Employment, Vocational Training, Gender, Ethnic Minorities, Ethnic Minority Women

Ngày nhận bài: 10/11/2024; Ngày duyệt đăng: 10/12/2024

1. Mở đầu

Việt Nam là quốc gia đa tộc người, đa văn hóa. Mỗi tộc người mang bản sắc văn hóa, phong tục, tập quán, tạo thành hệ giá trị riêng tác động tới quan điểm, ứng xử, tham gia và tiếp cận các hoạt động kinh tế, văn hóa, xã hội. Với đặc thù về địa bàn cư trú nơi vùng núi, vùng sâu, vùng xa, khu vực sinh sống của người dân tộc thiểu số (DTTS) thường không có nhiều cơ hội việc làm tại chỗ. Khoảng cách địa lý, rào cản về ngôn ngữ, khác biệt về văn hóa cũng khiến cơ hội tìm kiếm việc làm, thích ứng với mô

hình làm việc hiện đại, chuyên môn hóa của người DTTS gặp khó khăn. Tập quán kết hôn sớm, sinh con sớm, sinh nhiều con ở một số cộng đồng DTTS cũng cản trở cơ hội học tập, tìm việc làm của nhiều phụ nữ DTTS trẻ. Trong cộng đồng người DTTS, phụ nữ và trẻ em gái thường là những đối tượng thiệt thòi hơn cả về khả năng tiếp cận các cơ hội, nguồn lực và khả năng nói lên tiếng nói của mình do các chuẩn mực xã hội áp đặt vị trí thấp kém hơn cho họ, giới hạn họ ở các hoạt động sinh con và sản xuất hộ gia đình. Bối cảnh đó đặt ra nhu cầu phân tích sâu những đặc điểm kinh tế, việc làm, trình độ chuyên môn kỹ thuật của phụ nữ DTTS trong tương quan so sánh với phụ nữ dân tộc Kinh cũng như nam giới để thấy được những cơ hội và thách thức của họ trong tìm việc làm.

Điều tra quốc gia về bình đẳng giới năm 2024, thuộc Đề tài độc lập cấp Quốc gia “Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về bình đẳng

¹ Bài viết là sản phẩm của Đề tài độc lập cấp Quốc gia: “Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về bình đẳng giới phục vụ phát triển bền vững”, mã số 02/22-ĐTĐL.XH-XNT, do PGS.TS. Trần Thị Minh Thi chủ nhiệm, Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới chủ trì, Bộ Khoa học và Công nghệ tài trợ.

(*) PGS.TS., Viện Thông tin Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam;
Email: thichuong@gmail.com

giới phục vụ phát triển bền vững”, đã tiến hành khảo sát 9.094 người dân từ 18 tuổi trở lên, tại 6 vùng kinh tế, xã hội của Việt Nam, trong đó có 15,9% người DTTS. Bài viết sử dụng kết quả điều tra này để phân tích vị thế của phụ nữ DTTS trong kinh tế, đào tạo nghề nhằm làm rõ những nguy cơ rủi ro và thách thức mà họ đang đối mặt, từ đó đề ra những khuyến nghị chính sách phù hợp để thúc đẩy bình đẳng giới cũng như phát triển kinh tế, xã hội bền vững¹.

2. Tiếp cận lý thuyết

Bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử trên cơ sở giới vẫn tồn tại ở một số nước phát triển và đang phát triển, và kìm hãm sự phát triển. Giải quyết những thách thức lâu dài, ăn sâu, lan rộng và phổ biến của bất bình đẳng và phân biệt đối xử về giới là rất quan trọng trong phát triển bền vững. Tư tưởng về giới đã được chứng minh đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành nhận thức về sự công bằng và bình đẳng bởi nó xác lập kỳ vọng và hành vi của phụ nữ và nam giới trong các mối quan hệ vợ chồng (Hochschild, 1997). Ví dụ, phụ nữ có tư tưởng giới truyền thống có thể coi trọng sự ổn định và hài hòa, trong khi phụ nữ có tư tưởng giới bình đẳng có thể coi trọng quyền tự chủ và độc lập (Davis và cộng sự, 2009). Vai trò của nam giới và trẻ em trai trong việc chia sẻ gánh nặng chăm sóc không được trả lương, dựa trên quan niệm nam tính có lợi hơn và sự hỗ trợ của họ đối với hoạt động kinh tế có trả công của phụ nữ có khả năng trở thành động lực quan trọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xóa đói giảm nghèo và phát triển công bằng hơn (Hendra và cộng sự, 2013).

Dân tộc gắn liền với giá trị văn hóa. Những giá trị văn hóa này bao gồm các chuẩn mực, niềm tin và giá trị cũng như các thực hành ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến hoạt động của một xã hội nhất định. Mỗi tiểu vùng văn hóa có thể nhấn mạnh các khía cạnh nhất định trong hành vi xã hội hay kinh tế của họ. Vì thế, tiếp cận theo tiểu vùng văn hóa có thể giúp giải thích sự khác biệt về dân tộc, về vùng trong thực hành các hành vi (Goldscheider, 1971). Các nhóm tộc người cũng lưu trú ở những khu vực có thể bị tác động khác nhau bởi quá trình hiện đại hóa. Các truyền thống, tập tục văn hóa ảnh hưởng đến nhận thức cá nhân qua niềm tin, quy tắc và kỳ vọng (Leung và cộng sự, 2004) và lần lượt có thể ảnh hưởng đến sự tiến bộ của phụ nữ. Một số nguồn lực văn hóa có thể là lực kéo sự tham gia xã hội của phụ nữ, như vai trò nội trợ, chăm sóc, hay định kiến giới. Bên cạnh đó, phân vùng văn hóa theo nghĩa tiếp cận văn hóa qua không gian để thấy được sự bảo lưu, phát triển và biến thiên của những đặc trưng văn hóa theo các khu vực địa lý. Quan điểm lý thuyết này cho phép nhìn nhận việc bảo vệ, hỗ trợ phụ nữ các DTTS như là một quá trình tăng cường tạo ra cơ hội giao lưu và tiếp biến văn hóa để có thể tạo ra những biến đổi kinh tế, văn hóa, xã hội mạnh mẽ trong cộng đồng DTTS nói chung.

Liên quan đến vai trò giới trong gia đình, nhóm bảo thủ thường nhấn mạnh giá trị của phân công lao động gia đình truyền thống trong đó nam giới làm việc ngoài xã hội và phụ nữ làm việc trong nhà, ví dụ như chăm sóc con (Davis và cộng sự, 2009). Nhóm theo tư tưởng tự do thường nhìn nhận việc phân công lao động gia đình truyền thống thông qua lăng kính của sự bất bình đẳng, theo đó họ cho rằng phụ nữ làm việc trong nhà đã giảm quyền lực và vị thế xã hội (Jost và cộng sự, 2003).

Cách tiếp cận năng lực cũng quan trọng trong phân tích bình đẳng giới trong

¹ Số liệu ở các bảng biểu trong bài viết là do Trần Thị Minh Thi tính toán từ kết quả Điều tra quốc gia về bình đẳng giới năm 2024, thuộc Đề tài độc lập cấp quốc gia: “Nghiên cứu, đánh giá tổng thể về bình đẳng giới phục vụ phát triển bền vững”, mã số 02/22-ĐTĐL.XH-XNT, Bộ Khoa học và Công nghệ tài trợ.

lao động, việc làm. Cách tiếp cận năng lực dựa trên quan điểm coi cuộc sống là sự kết hợp của các hoạt động và chất lượng cuộc sống, được đánh giá dưới góc độ khả năng đạt được những chức năng có giá trị. Sen (1990) đã xác định ba nội dung trọng tâm trong cách tiếp cận năng lực: (1) Sự vận hành chức năng (functionings), là những hành vi và giá trị tạo nên phúc lợi (well-being) cho con người như sức khỏe, an toàn, công việc tốt; (2) Năng lực (capabilities), là việc kết hợp vận hành chức năng (functionings) của cá nhân; và (3) Chủ thể (agency), là một người có hành động tạo ra sự thay đổi. Theo quan điểm này, con người được coi là có tính chủ động, sáng tạo và có thể hành động theo khát vọng của mình, họ được tham gia, được trao quyền và dân chủ. Cách tiếp cận năng lực đã mở rộng cơ sở cho việc đánh giá coi con người là mục tiêu chứ không chỉ là phương tiện của các hoạt động kinh tế, thừa nhận sự khác biệt và đa dạng của con người, tập trung vào sự bất bình đẳng giữa các nhóm, chú trọng tính chủ thể và sự tham gia của con người. Cách tiếp cận này được sử dụng để phát triển con người và xây dựng khung phân tích cho các báo cáo phát triển con người của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP). Những luận điểm lý thuyết này có ý nghĩa khi phân tích những đặc điểm kinh tế, việc làm của phụ nữ DTTS.

3. Đặc điểm việc làm

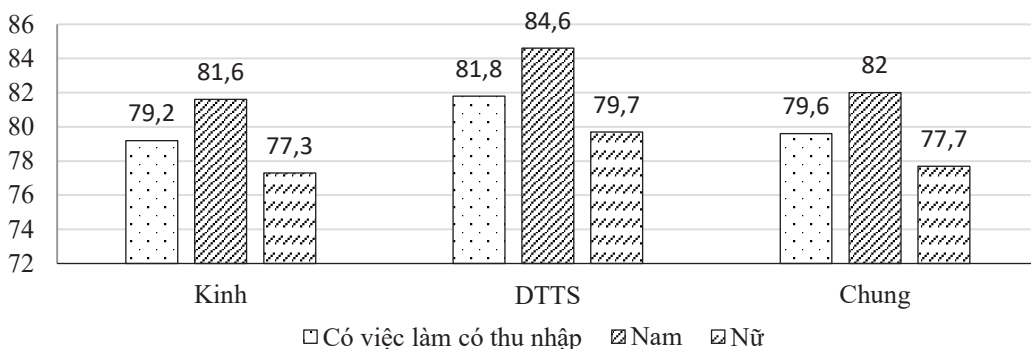
Tình trạng làm việc vừa phản ánh tính tích cực, vừa phản ánh nhu cầu cuộc sống của người dân. Đại đa số người dân có việc làm có thu nhập (79,6%) (Biểu đồ 1). Trong đó, người DTTS có tỷ lệ làm việc cao hơn, cho thấy nhu cầu làm việc bảo đảm cuộc sống của người dân là khá rõ. Phụ nữ có tỷ lệ có việc làm thu nhập thấp hơn so với nam giới, ở cả nhóm DTTS và người Kinh. Tính theo khu vực kinh tế, xã hội, thì tỷ lệ có việc làm có thu nhập thấp nhất là đồng bằng sông Cửu Long.

Bảng 1 cho thấy rõ hơn đặc điểm công việc của người dân hiện nay. Đối với nhóm không tham gia vào thị trường lao động toàn thời gian như học sinh, sinh viên, người nghỉ hưu, tỷ lệ của người DTTS thấp hơn, cho thấy cả trong quá khứ và tương lai sắp đến, thì mức độ người dân được đào tạo và làm việc có lương của người DTTS cũng sẽ thấp hơn so với dân tộc Kinh. Tỷ lệ nữ DTTS có lương hưu, hay đang là sinh viên càng thấp hơn nữa.

Có khoảng 19,7% người dân làm việc ở khu vực nông, lâm, ngư nghiệp. Tỷ lệ làm công việc này của người DTTS là rất cao, khoảng 47%, trong khi của người Kinh chỉ khoảng 14%, cho thấy mức độ làm việc trong khu vực nông nghiệp với đặc điểm thu nhập thấp, lạc hậu đang thuộc về người DTTS.

Với các công việc ở khu vực chính thức, như đi làm công nhân, tỷ lệ phụ nữ

Biểu đồ 1. Tỷ lệ có việc làm có thu nhập theo dân tộc và giới (%) (N=9.007 người)



Bảng 1. Công việc chính theo dân tộc và giới

		Kinh (%)	DTTS (%)	Chung (%)	Mẫu khảo sát (người)
Sinh viên, nghỉ hưu	Chung	20,2	7,8	18,2	1.640
	Nam***	22,4	9,8	20,5	3.999
	Nữ***	18,3	6,3	16,3	4.985
Làm ruộng, trồng rừng, nuôi trồng thủy hải sản	Chung	14,6	46,8	19,7	1.769
	Nam***	14,1	46,9	19,2	3.999
	Nữ***	15	46,6	20,1	4.985
Công nhân		18,5	15,7	18	1.621
	Nam***	20	17,1	19,5	3.999
	Nữ***	17,2	14,6	16,8	4.985
Kinh doanh, buôn bán, tiểu thủ công nghiệp	Chung	13,2	7,3	12,3	1.107
	Nam***	12,1	6	11,2	3.999
	Nữ***	14,2	8,4	13,3	
Công chức, viên chức, công an, bộ đội	Chung	12,5	8,2	11,8	1.063
	Nam***	12,8	10,6	12,5	3.999
	Nữ***	12,3	6,3	11,3	4.985
Nội trợ	Chung	6	4,6	5,8	521
	Nam***	1,2	0,3	1,1	3.999
	Nữ***	9,9	7,9	9,6	4.985
Lao động làm thuê	Chung	6,6	5,2	6,4	572
	Nam***	8,5	5,3	8	3.999
	Nữ***	5	5	5	4985
CTXH, đoàn thể	Chung	5	1,3	4,4	397
	Nam***	6,2	1,8	5,5	3.999
	Nữ***	4,1	0,9	3,6	4.985
Không làm gì	Chung	3,4	3,2	3,4	305
	Nam***	2,7	2,1	2,6	3.999
	Nữ***	4	4,1	4	4.985

DTTS tham gia cũng thấp hơn hẳn, cho thấy những khó khăn của họ trong tìm kiếm việc làm có kỹ năng và ở khu vực này.

Việt Nam vẫn cho thấy mức độ phân công lao động theo truyền thống. Cụ thể, phụ nữ làm nội trợ là chính cao hơn hẳn nam giới, nhất là phụ nữ DTTS, cho thấy sự tồn tại dai dẳng của phân công lao động theo giới truyền thống là gán trách nhiệm nội trợ và chăm sóc cho phụ nữ.

Ngay cả việc làm thuê, tỷ lệ lao động làm thuê của người Kinh là cao hơn, cho thấy tính năng động tìm việc, cơ hội việc làm của người Kinh tốt hơn so với

người DTTS, của nam giới tốt hơn so với nữ giới.

Các công việc khác như kinh doanh, buôn bán, hay làm việc tại cơ quan nhà nước, lực lượng vũ trang của người Kinh cao hơn hẳn người DTTS. Điều đáng lưu ý là, tỷ lệ phụ nữ kinh doanh buôn bán đều cao hơn nam giới, của cả dân tộc Kinh và DTTS. Đây là công việc duy nhất tạo thu nhập mà nữ chiếm ưu thế hơn hẳn so với nam giới.

Như vậy, theo công việc, phụ nữ DTTS chủ yếu làm các công việc có trình độ chuyên môn thấp, không lương, và thể hiện

sự yếu thế hơn về có việc làm ổn định ở khu vực chính thức.

Bên cạnh công việc chính, có khoảng 27,8% làm thêm công việc phụ, trong đó, tỷ lệ làm thêm công việc phụ của người DTTS cao hơn người Kinh, của nam cao hơn nữ, khẳng định lại nhu cầu việc làm đảm bảo cuộc sống cao ở người DTTS. Công việc phụ chủ yếu nhất là nông nghiệp, sau đó là kinh doanh, buôn bán, làm thuê, tham gia công tác xã hội, đoàn thể, giúp việc, nội trợ. Tỷ lệ các công việc mà phụ nữ DTTS làm nhiều hơn nam giới bao gồm công nhân, kinh doanh, buôn bán, làm thuê theo việc cho các hộ gia đình. Các công việc làm thêm để có thu nhập vẫn chủ yếu liên quan lĩnh vực nông nghiệp, làm thuê. Phụ nữ thể hiện tỷ lệ vượt hơn nam giới ở khả năng kinh doanh, buôn bán tiêu thụ công nghiệp.

Số liệu Biểu đồ 2 cho thấy, có khoảng 27,8% làm thêm công việc phụ, trong đó tỷ lệ làm thêm công việc phụ của người DTTS cao hơn người Kinh, của nam cao hơn nữ. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra tỷ lệ người DTTS làm công việc phụ là nông nghiệp, lâm nghiệp, làm thuê cao hơn, còn người Kinh làm công việc phụ nhiều hơn về kinh doanh, buôn bán, làm chuyên môn cho các cơ quan, tổ chức, công tác xã hội, đoàn thể. Nam giới làm công việc phụ nhiều hơn trong nông, lâm nghiệp, làm thêm chuyên môn, nữ có thể mạnh hơn trong kinh doanh,

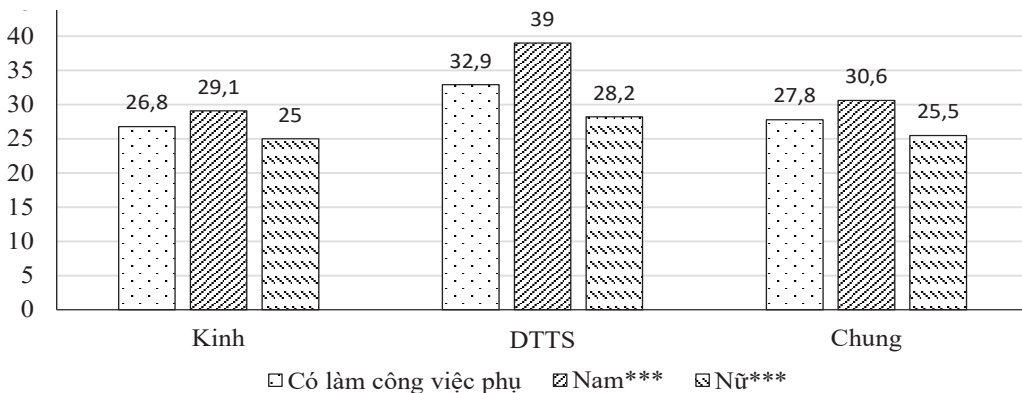
buôn bán, làm thuê. Những công việc thể hiện mức độ năng động, tích cực xã hội như tự kinh doanh buôn bán của phụ nữ cao hơn nam giới, cho thấy mức độ phân công lao động theo giới khá rõ. Mặc dù hầu hết phụ nữ DTTS được khảo sát đang ở độ tuổi lao động và có mức độ đi làm cao, nhưng phần lớn là làm thuê không ổn định, như đi hái tiêu, điều, làm cao su, trồng rừng, tức là có việc thì đi làm, hết việc là nghỉ, hoặc làm trong lĩnh vực nông nghiệp.

Ngoài những việc được trả công hay trả lương, người dân cũng làm các công việc không được trả công trong gia đình và cộng đồng. Có ba nhóm công việc không được trả công chính, cao nhất là công việc chăm sóc trẻ em, người cao tuổi chiếm 38,5%, sau đó là giúp gia đình sản xuất, kinh doanh (23,1%) và tham gia công tác xã hội, đoàn thể (15,4%). Người DTTS dành thời gian cho các công việc chăm sóc mà không được trả công cao hơn nhiều so với người Kinh, nhất là phụ nữ (Bảng 2).

4. Vị thế việc làm

Trong số những người có công việc chính có lương, thì những công việc ổn định, không xác định thời hạn có tỷ lệ không khác biệt nhiều giữa nam và nữ, giữa dân tộc Kinh và DTTS. So với nam giới, phụ nữ DTTS có tỷ lệ làm các công việc theo hợp đồng xác định thời hạn nhiều hơn. Phụ nữ DTTS làm các việc không hợp đồng cao hơn phụ nữ dân tộc Kinh (Bảng 3).

Biểu đồ 2. Tỷ lệ có việc làm phụ có thu nhập theo dân tộc và giới (%)



Bảng 2. Mức độ làm công việc không được trả công theo dân tộc và giới

Công việc không được trả công		Kinh (%)	DTTS (%)	Chung (%)	Mẫu khảo sát (người)
Giúp gia đình sản xuất kinh doanh***	Chung	21,6	31,4	23,1	8.715
	Nam***	26	39,4	28,1	3.864
	Nữ***	18	25,2	19,2	4.843
Chăm sóc trẻ em, người cao tuổi***	Chung	36,5	49,1	38,5	8.714
	Nam***	32,7	43,1	34,3	3.864
	Nữ***	39,5	53,8	41,8	4.842
CTXH, đoàn thể, cộng đồng***	Chung	15,9	12,8	15,4	8.109
	Nam	17,7	15,5	17,4	3.570
	Nữ***	14,4	10,8	13,8	4.535

Nhìn về cơ cấu nghề, có thể thấy nhóm DTTS chiếm đa số trong khu vực nông, lâm nghiệp. Phụ nữ chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới trong khu vực này, với cả nhóm dân tộc Kinh và DTTS. Nhóm dân tộc Kinh chiếm tỷ lệ đa số trong khu vực dịch vụ. Cả phụ nữ và nam giới đều cho thấy tỷ lệ thấp trong khu vực công nghiệp (Bảng 4). Có thể thấy, mức độ chuyên dịch cơ cấu nghề nghiệp của DTTS còn thấp. Đại đa số phụ nữ DTTS đang làm việc trong khu vực nông, lâm, thủy sản.

Về mức thu nhập nói chung, thu nhập của nữ thấp hơn của nam khoảng 1,4 triệu đồng. Thu nhập của người DTTS thấp hơn của người Kinh khoảng 1 triệu đồng mỗi tháng. Tính theo dân tộc, thu nhập của nữ cũng luôn thấp hơn của nam. Khoảng cách giới trong thu nhập của người DTTS lớn hơn của người Kinh. Cụ thể, phụ nữ DTTS

có thu nhập thấp hơn so với phụ nữ người Kinh cũng như so với nam giới DTTS (Bảng 5).

5. Mức độ đào tạo nghề

Loại hình công việc và thu nhập có liên quan mật thiết đến trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ được đào tạo nghề, chuyên môn kỹ thuật của người dân là 20,6%, trong đó, tỷ lệ được đào tạo nghề của người DTTS thấp hơn đáng kể so với người Kinh, đặt ra những vấn đề cấp thiết trong việc nâng cao kỹ năng, đào tạo chuyên môn kỹ thuật cho người DTTS để nâng cao cơ hội có việc làm tốt, bền vững. Theo giới tính, cả nam và nữ người DTTS đều được đào tạo nghề thấp hơn so với cùng nhóm thuộc dân tộc Kinh. Phụ nữ DTTS thậm chí còn có tỷ lệ được đào tạo nghề thấp hơn nữa (Biểu đồ 3).

Mức độ được tham gia các khóa đào tạo nghề như tin học, ngoại ngữ, chuyên

Bảng 3. Tình trạng hợp đồng của công việc chính theo dân tộc và giới (%)

Tình trạng hợp đồng		Kinh	DTTS	Chung
Thỏa thuận miệng, không hợp đồng	Chung	16,2	20	16,7
	Nam***	17,5	21,6	18
	Nữ***	15	18,6	15,5
Hợp đồng xác định thời hạn	Chung	42,9	40,6	42,6
	Nam***	42,5	38,5	42
	Nữ***	43,3	42,3	43,1
Hợp đồng không xác định thời hạn	Chung	40,9	39,4	40,7
	Nam***	40	39,9	40
	Nữ***	41,7	39,1	41,4
Mẫu		3.041	428	3.469

Bảng 4. Ngành kinh tế theo dân tộc và giới (%)

Cơ cấu nghề nghiệp		Kinh	DTTS	Chung
Khu vực nông, lâm, thủy sản	Chung	24,7	61,4	31,4
	Nam***	23,3	58,7	29,7
	Nữ***	25,9	63,5	32,9
Khu vực công nghiệp	Chung	18,8	14,8	18
	Nam***	22,4	17,8	21,6
	Nữ***	15,7	12,5	15,1
Khu vực dịch vụ	Chung	56,5	23,8	50,5
	Nam***	54,3	23,5	48,7
	Nữ***	58,4	24	52,1
Mẫu		5.289	1.185	6.474

Bảng 5. Thu nhập trung bình một tháng theo dân tộc và giới (Nghìn đồng)

Dân tộc	Kinh			DTTS			Chung		
	Nam	Nữ	Kinh	Nam	Nữ	DTTS	Nam	Nữ	Chung
Thu nhập	6.177,31	4.785,03	5.413,16	5.252,05	3.758,62	4.402,95	6.030,89	4.611,38	5.247,20
Mẫu	3.080	3.747	6.827	579	763	1.342	3.659	4.510	8.169

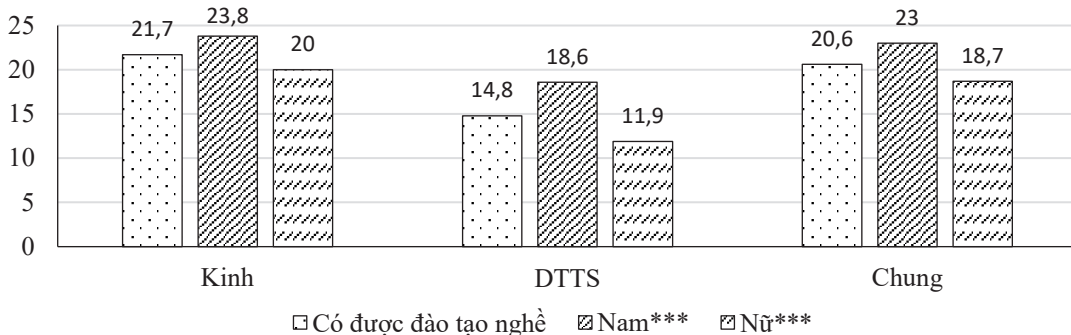
môn, quản lý, kinh doanh, sản xuất, dịch vụ của DTTS đều thấp hơn so với dân tộc Kinh. Theo kết quả khảo sát, tỷ lệ được tham gia đào tạo nghề của phụ nữ DTTS luôn luôn thấp hơn so với nam giới DTTS và thấp hơn phụ nữ Kinh. Có khoảng 46% phụ nữ DTTS không được tham gia khóa đào tạo nghề nào (Biểu đồ 4).

Mức độ tiếp cận của người DTTS nói chung và phụ nữ DTTS nói riêng đều thấp hơn khi so sánh với nam giới và người Kinh. Những khóa tập huấn về an toàn lao động, vệ sinh an toàn thực phẩm hay chăm sóc sức khỏe có mức độ tham gia cao nhất nhưng cũng khiêm tốn. Phụ nữ DTTS ít được tham gia các khóa tập huấn hơn so với phụ nữ Kinh, và cùng thấp hơn khi so với nam giới DTTS (Biểu đồ 5).

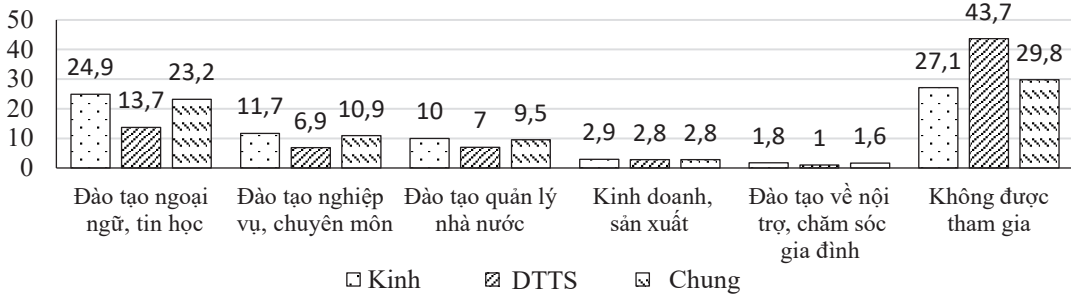
6. Bàn luận, kết luận và khuyến nghị chính sách

Thực tế cho thấy phụ nữ nói chung, phụ nữ DTTS nói riêng đang ở vị thế bất lợi hơn so với nam giới về lao động, việc làm. So với phụ nữ Kinh, hay so với nam giới DTTS, phụ nữ DTTS làm các công việc có thu nhập thấp, bấp bênh cao hơn. Phụ nữ DTTS làm các công việc không được trả công, trả lương, bao gồm cả sản xuất, kinh doanh, chăm sóc, nội trợ cao hơn. Mức độ phụ nữ DTTS tham gia các công việc chính thức như làm cho cơ quan nhà nước, cho tổ chức chính trị, xã hội, đoàn thể, hay công nhân đều thấp hơn hẳn. Vì chủ yếu làm các công việc ở gia đình, hay khu vực phi chính thức, nên vị thế việc làm của phụ nữ DTTS thể hiện qua tình trạng hợp đồng, thu nhập

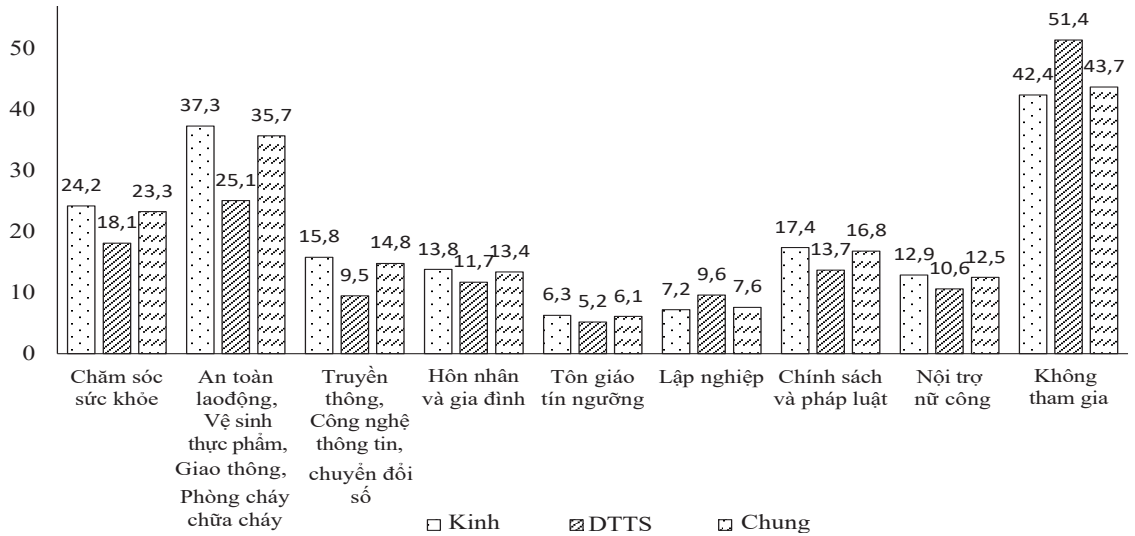
Biểu đồ 3. Tỷ lệ được đào tạo nghề theo dân tộc và giới (%) (N=8.717)



Biểu đồ 4. Tỷ lệ được tham gia các khóa đào tạo nghề theo dân tộc (%)



Biểu đồ 5. Tỷ lệ được tham gia các khóa tập huấn chuyên môn theo dân tộc (%)



đều kém hơn nhiều so với phụ nữ dân tộc Kinh, cũng như so với nam giới DTTS.

Một trong những lý do chính của tình trạng trên là do người DTTS nói chung và phụ nữ DTTS nói riêng ít được đào tạo nghề. Chỉ có gần 15% người DTTS được đào tạo nghề, và tỷ lệ của phụ nữ DTTS còn thấp hơn nữa. Nếu không có bằng cấp, không có chuyên môn kỹ thuật thì khả năng được tuyển dụng làm việc ở khu vực chính thức là bất khả thi. Hầu hết phụ nữ DTTS tham gia rất ít vào các khóa đào tạo nghề, nhất là những khóa tập huấn liên quan đến lập nghiệp, phát triển kinh tế.

Câu chuyện chính sách cần quan tâm là: Việc phân công lao động theo hướng phụ nữ chủ yếu ở nhà kết hôn, sinh con, nội trợ, chăm sóc, cùng các công việc không lương trong lĩnh vực nông nghiệp là từ tập quán được cho là hợp lý và phù

hợp văn hóa, hay là từ những hạn chế khác về nguồn lực, như học vấn thấp, ít cơ hội việc làm, rào cản ngôn ngữ, sự e ngại giao tiếp với bên ngoài, hay là từ truyền thông nâng cao nhận thức, thay đổi hành vi và nâng cao năng lực còn chưa thực sự đúng và trúng với người dân DTTS?

Thực tế có hiện tượng phụ nữ rời bỏ thị trường lao động, quay trở lại gia đình để thực hiện vai trò giới truyền thống như chăm sóc, nội trợ. Một là do thu nhập từ việc làm thấp hơn so với chi trả chi phí giúp việc nhà, chăm sóc và gửi con ở nhà trẻ. Hai là một bộ phận trung lưu có điều kiện kinh tế tốt khuyến khích người vợ quay lại gia đình thực hiện thiên chức sinh đẻ và chăm sóc con cái, gia đình. Điều này dường như chưa phải câu chuyện của phụ nữ DTTS ở Việt Nam, khi mà mức sống còn nghèo, thu nhập còn thấp, học vấn thấp, kết hôn

sớm, mức sinh cao,... Việc nhiều phụ nữ DTTS làm công việc không lương và làm ở khu vực nông nghiệp không phải câu chuyện của lựa chọn chiến lược sống của những phụ nữ đã tự chủ cuộc sống. Vấn đề chính của phụ nữ DTTS là thiếu nguồn lực như học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp; thiếu những truyền thông thay đổi nhận thức của gia đình, của cộng đồng về nguy cơ và tác hại của kết hôn sớm, sinh con sớm và sinh nhiều con khi công việc chưa vững vàng, cũng như thiếu những kết nối hiệu quả trong đào tạo nghề và tìm kiếm việc làm để có thể thay đổi và tự chủ. Ví dụ, nhiều thanh niên DTTS gặp khó khăn khi làm việc ở các dây chuyền công nghiệp đòi hỏi sự tuân thủ, liên tục, kỷ luật do một thời gian dài trước đó sống theo kiểu thiên về tự do. Một số phụ nữ DTTS mong muốn được đi làm ở các công ty, xí nghiệp nhưng cha mẹ và cộng đồng xung quanh coi việc con gái lớn lên cần lấy chồng, sinh con quan trọng hơn đi học và đi làm. Một số cộng đồng coi việc phụ nữ ở nhà làm nội trợ là điều đương nhiên từ nhiều thế hệ, do đó phụ nữ không biết đến thế giới năng động và các cơ hội tham gia xã hội bên ngoài. Do các gánh nặng chăm sóc con cái, và cả vì sức ỳ, ngại ngần trong tâm lý xuất phát từ lối sống khép kín và an phận ở vùng sâu, vùng xa, nên tính năng động xã hội của phụ nữ DTTS cũng như nhu cầu tìm việc ổn định thấp. Đầu tư phát triển kinh tế, việc làm cho khu vực miền núi vì thế cần chú ý tới đặc điểm này. Dù điều kiện kinh tế đã có những chuyển biến tích cực hơn so với trước đây, nhưng đa số phụ nữ DTTS hiện nay vẫn là người phụ thuộc trong gia đình, lại càng trở nên bị cách biệt trong xã hội và không thể chủ động tham gia công tác xã hội khi họ không có trình độ học vấn, ngôn ngữ phổ thông, nhất là nhóm có nguồn lực cá nhân hạn chế. Khi phụ nữ DTTS có nguồn lực cá nhân không thực sự tốt để có thể tìm kiếm công việc ổn định, thu nhập tốt

thì trong gia đình người chồng thường là người kiếm tiền chính.

Đồng thời, mô hình phân công lao động truyền thống theo hướng phụ nữ ưu tiên nội trợ, chăm sóc con cái và người chồng chịu trách nhiệm gánh vác công việc trụ cột kinh tế vẫn đang là một tập quán ở nhiều khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa. Với thực trạng là người chịu trách nhiệm chính trong việc chăm sóc nuôi dạy con cái và công việc gia đình, phụ nữ DTTS hầu như chỉ ở nhà trông con và làm các công việc gia đình, mọi sinh hoạt bên ngoài xã hội dành cho người chồng, vì thế họ càng khó có cơ hội tiếp cận và tham gia các hoạt động xã hội, cộng đồng và hoạt động chính trị, đoàn thể. Phụ nữ DTTS đang bị bao quanh bởi khá nhiều giới hạn, trong đó có cả chủ quan và khách quan. Tìm kiếm việc làm ở khu vực miền núi khá khó khăn, và khó khăn càng nhiều hơn với phụ nữ DTTS khi họ phải mang nhiều hơn gánh nặng chăm sóc và nội trợ cũng những công việc không lương khác.

Trong bối cảnh đất nước đang hội nhập kinh tế quốc tế và tác động của Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư, có nhiều cơ hội cũng như thách thức mới cho cả nam và nữ, đặc biệt là phụ nữ phát huy tiềm năng, sức sáng tạo, sự đóng góp và thụ hưởng các thành tựu của quá trình phát triển. Bảo vệ và hỗ trợ nhóm phụ nữ DTTS là phù hợp với các công ước quốc tế liên quan đến phụ nữ và bình đẳng giới như Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp quốc đến năm 2030 cũng như là chủ trương chỉ đạo, định hướng tại Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Thực hiện bình đẳng giới và thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ là trọng tâm trong phát triển, nhấn mạnh vai trò chủ thể của phụ nữ trong quá trình hoạch định, thực hiện, thụ hưởng và đánh giá các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Để thúc đẩy bình đẳng giới và sự phát triển của cộng đồng DTTS nói chung

và phụ nữ DTTS nói riêng, một số khuyến nghị chính sách nên quan tâm là:

Thứ nhất, truyền thông nâng cao nhận thức cho cộng đồng DTTS về hôn nhân, gia đình, bình đẳng giới để thay đổi hành vi kết hôn sớm, sinh con sớm, sinh dày;

Thứ hai, sự thụ động, ngại giao tiếp với cộng đồng bên ngoài, lối sống khép kín là một rào cản mang tính văn hóa với nhiều phụ nữ DTTS. Cần tăng cường các hoạt động giáo dục, tập huấn truyền cảm hứng, xây dựng kỹ năng, gỡ bỏ các rào cản tâm lý cho phụ nữ, từ đó tăng cường sự tham gia chính trị, đoàn thể, xã hội của phụ nữ;

Thứ ba, đảm bảo các cơ sở trường học bậc phổ thông ở các khu vực miền núi để thúc đẩy việc đi học của trẻ em DTTS cho đến hết bậc THPT;

Thứ tư, thông tin và mở các khóa đào tạo nghề theo nhu cầu của người dân, đặc điểm và chiến lược phát triển của địa phương. Tăng cường cơ hội việc làm tại chỗ, phát triển kinh tế tại địa phương gắn liền với đặc điểm văn hóa, con người địa phương, gắn liền với chuỗi giá trị. Hỗ trợ thông tin đào tạo nghề và tìm kiếm việc làm;

Thứ năm, mở rộng tiếp cận và vay vốn từ ngân hàng chính sách xã hội hướng tới nhóm phụ nữ DTTS yếu thế, dễ bị tổn thương;

Thứ sáu, bản sắc văn hóa là một lợi thế độc đáo cần giữ gìn và khai thác để phát triển kinh tế - xã hội, chứ không nên phát triển rập khuôn theo mô hình của miền xuôi, của các khu vực đô thị, do đó cần truyền thông nâng cao nhận thức về các giá trị bản sắc văn hóa trong các quá trình phát triển kinh tế, xã hội;

Thứ bảy, tiếp tục đầu tư xây dựng và nâng cao chất lượng hệ thống dịch vụ xã hội, dịch vụ công cơ bản cho khu vực miền núi, ưu tiên hệ thống cơ sở hạ tầng, dịch vụ y tế chăm sóc sức khỏe tuyến cơ sở, dịch vụ hỗ trợ việc làm và các tiện ích xã hội;

Thứ tám, xây dựng các chương trình, thông điệp truyền thông ưu tiên sử dụng mạng lưới cộng tác viên địa phương để sử

dụng ngôn ngữ và văn hóa địa phương trong truyền thông nhằm thay đổi nhận thức và hành vi của người dân DTTS □

Tài liệu tham khảo

1. Davis, Shannon & Greenstein, Theodore (2009), "Gender ideology: components, predictors, and consequences", *Annual Review of Sociology*, Vol. 35, pp. 87-105.
2. Goldscheider, Calvin (1971), *Population, modernization and social structure*, Little Brown, The University of Michigan.
3. Greenstein, Theodore N. (1996), "Gender ideology and perceptions of the fairness of the division of household labor: effects on marital quality", *Social Forces*, Vol. 74, Iss. 3, pp. 1029-42.
4. Hochschild, A. (1997), *The Time bind*, Metropolitan, New York, Google Scholar.
5. Jost J. T., Glaser J., Kruglanski A. W., Sulloway F. J. (2003), "Political conservatism as motivated social cognition", *Psychological Bulletin*, Vol. 129, pp. 339-375.
6. Leung, K., & Bond, M. H. (2004), "Social axioms: A model for social beliefs in multicultural perspective", in: M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 36, pp. 119-197, Elsevier Academic Press, [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(04\)36003-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(04)36003-X)
7. Sen, Amartya K. (1990), "Development as capability expansion", pp. 41-58, in: Keith Griffin and John Knight (eds), *Human development and the international development strategy for the 1990s*, Macmillan, London.
8. Hendra, J., FitzGerald, I. and Seymour, D. (2013), "Towards a new transformative development agenda: The role of men and boys in achieving gender equality", *Journal of International Affairs*, Fall/ Winter, Vol. 67, Iss. 1, pp. 105-122.