

KHOẢNG CÁCH GIỚI TRONG KINH TẾ, LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM: NHỮNG PHÁT HIỆN TỪ CUỘC ĐIỀU TRA QUỐC GIA VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI^(*)

Phạm Thị Thu Phương

Tóm tắt: Bình đẳng giới trong kinh tế, lao động, việc làm là một trong những mục tiêu quan trọng cần đạt được trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia trên thế giới. Sự bình đẳng giữa nam và nữ trong tiếp cận, tham gia và thụ hưởng trên thị trường lao động không chỉ mang lại cho nữ giới cơ hội phát triển toàn diện, phát huy tiềm năng và khẳng định bản thân, đóng góp tích cực cho gia đình và xã hội mà còn là yêu cầu để mỗi nền kinh tế khai thác hết tiềm năng của toàn bộ lực lượng lao động, thúc đẩy tăng trưởng và sự hiệu quả của nền kinh tế. Bài viết sử dụng dữ liệu của cuộc điều tra quốc gia về bình đẳng giới để phân tích khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm tại Việt Nam hiện nay. Kết quả cho thấy, nam giới đang dẫn trước nữ giới ở nhiều khía cạnh như trình độ học vấn, giữ các vị trí lãnh đạo, có thời gian làm việc nhiều hơn... và thu nhập tốt hơn. Mặc dù phụ nữ đã có trình độ học vấn tốt hơn, tham gia nhiều hơn vào các ngành, nghề, khu vực kinh tế; song một số khuôn mẫu giới nhất định vẫn được duy trì tới hiện nay và rất cần được quan tâm giải quyết trong thời gian tới.

Từ khóa: Điều tra quốc gia; Kinh tế; Khoảng cách giới; Lao động; Việc làm.

Giới thiệu

Nghiên cứu về bình đẳng giới trong kinh tế, lao động, việc làm thường bắt đầu từ một số lý thuyết trong kinh tế lao động và xã hội học kinh tế. Lý thuyết phân bổ thời gian (time allocation theory) của Gary Becker (1965) thảo luận về sự phân bổ thời gian của các cá nhân cho các hoạt động khác nhau gồm: làm việc trên thị trường lao động, làm việc nhà và thời gian nhàn rỗi. Việc phân bổ thời gian cho các hoạt động này chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố đặc điểm cá nhân, đặc điểm gia đình và năng suất lao động của họ trên thị trường. Bên cạnh đó, lý thuyết về vốn con người (human capital) tập trung vào

các yếu tố quyết định mức thu nhập của cá nhân trên thị trường lao động, được khởi nguồn bởi Jacob Mincer (1958). Ban đầu, Mincer xem xét 2 yếu tố chính quyết định thu nhập gồm số năm đi học và kinh nghiệm làm việc. Sau này, nhiều nhà xã hội học kinh tế đã phát triển, bổ sung nhiều biến số quan trọng khác vào hàm thu nhập của Mincer để xem xét một cách toàn diện hơn nguyên nhân của những khác biệt trong thu nhập. Nhờ vào các tiếp cận chính này, nghiên cứu về bất bình đẳng giới xem xét sự phân bổ thời gian cho các loại công việc khác nhau cũng như các yếu tố ảnh hưởng tới thu nhập chung của cả nam lẫn nữ cũng như của nam giới và nữ giới một cách riêng biệt để xem xét tốt nhất lý do của những khác biệt giới trên thị trường lao động, trong phân bổ thời gian và trong thu nhập.

^(*)Bài viết được thực hiện trong khuôn khổ 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.

1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng kết quả định lượng của “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 thực hiện trong 3 năm 2023-2025. Cỡ mẫu của cuộc điều tra là 9.094 người dân, công nhân, sinh viên từ 12 tỉnh, thành phố trên cả 6 vùng kinh tế - xã hội của Việt Nam. Đây là cuộc điều tra đầu tiên về bình đẳng giới trên 7 lĩnh vực chính đảm bảo tính đại diện, tính bao phủ và hệ thống.

Các phân tích trong bài viết chủ yếu sử dụng kỹ thuật thống kê mô tả và tương quan đơn giản để xem xét khoảng cách giới trong các chủ đề liên quan đến kinh tế, lao động, việc làm. Mô hình hồi quy cũng được sử dụng để phân tích tương quan của các yếu tố đặc điểm vốn nhân lực, đặc điểm cá nhân và hộ gia

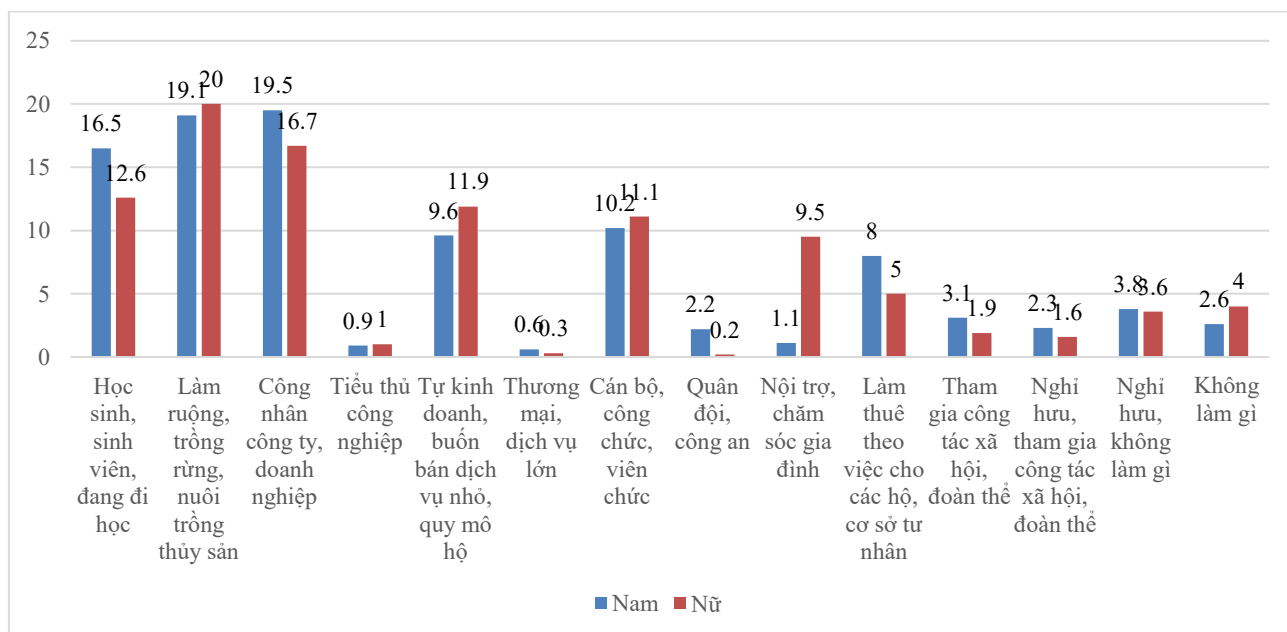
đình ảnh hưởng tới việc tham gia thị trường lao động của nam giới và nữ giới.

2. Kết quả chính

2.1. Công việc chính trong 12 tháng qua

Trong 12 tháng trước thời điểm phỏng vấn, hầu hết người trả lời đang làm việc có thu nhập với tỷ lệ 72,5%; 14% đang đi học, còn lại là làm nội trợ, nghỉ hưu và không làm gì. Các công việc có thu nhập phổ biến bao gồm làm nông nghiệp, làm công nhân, kinh doanh hay làm công ăn lương trong khu vực công... Cụ thể, khoảng 1/5 người trả lời làm nông nghiệp, chiếm tỷ lệ lớn nhất; 18% người làm công nhân của công ty hoặc doanh nghiệp; gần 11% tự kinh doanh, buôn bán nhỏ; gần 11% là cán bộ, công chức, viên chức. Tỷ lệ sinh viên, học sinh đang theo học chiếm hơn 14%; còn lại là những người làm thuê cho cơ sở tư nhân, tham gia công tác xã hội, làm tiểu thủ công nghiệp, nghỉ hưu, làm nội trợ, hoặc không làm việc gì.

HÌNH 1. CÔNG VIỆC CHÍNH TRONG 12 THÁNG QUA CỦA NGƯỜI TRẢ LỜI THEO GIỚI TÍNH (%)



Trong khi đó, với một số công việc khác, nữ giới lại chiếm tỷ lệ cao hơn như làm nông

nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, tự kinh doanh quy mô nhỏ, làm cán bộ, công chức, viên chức

và làm nội trợ. Đặc biệt, công việc nội trợ và chăm sóc gia đình có sự lệch hẳn về phía phụ nữ với tương ứng nam giới 1,1% trong khi nữ giới làm công việc này là 9,5%. Đáng chú ý, công việc nội trợ và chăm sóc gia đình theo đánh giá của người trả lời thường không mang lại thu nhập.

2.2. Lý do lựa chọn công việc chính

Người trả lời lựa chọn công việc chính vì nhiều lí do khác nhau. Lí do lớn nhất là công việc chính phù hợp với chuyên môn, năng lực, và sở thích của người trả lời (46,5%). Lý do quan trọng thứ hai là phù hợp với thời gian

chăm sóc gia đình và gần nhà (30,6%). Lý do được nêu nhiều thứ ba là thời gian làm việc linh hoạt (hơn 17%). Lý do thứ tư là chỉ cần có công việc là tốt rồi (gần 15%). Các lý do tiếp theo có tỷ lệ lựa chọn ít hơn là nghề có sẵn ở địa phương, phù hợp với giới tính, và môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, bình đẳng (từ 11 đến dưới 15%). Các lý do còn lại được lựa chọn ít nhất bao gồm thu nhập cao, có cơ hội thăng tiến và học tập, việc làm không ảnh hưởng tới môi trường và do được bầu/điều động hoặc phân công (Bảng 1).

BẢNG 1. LÝ DO LỰA CHỌN CÔNG VIỆC CHÍNH THEO GIỚI TÍNH (%)

	Nam	Nữ	Chung		Mức ý nghĩa
			%	N	
Phù hợp chuyên môn, năng lực, sở thích	51,5	41,0	46,5	3255	***
Phù hợp với giới tính của mình	12,1	11,5	11,8	815	
Phù hợp với thời gian chăm sóc gia đình, gần nhà	23,6	35,9	30,6	2117	***
Thu nhập cao	6,7	2,9	4,5	313	***
Thời gian làm việc linh hoạt	18,2	16,8	17,4	1208	
Có cơ hội thăng tiến, học tập nâng cao trình độ	6,8	3,8	5,1	353	***
Việc làm không ảnh hưởng đến môi trường sống	4,6	5,3	5,0	348	
Môi trường làm việc thân thiện, cởi mở, bình đẳng	12,0	11,3	11,6	805	
Có việc làm là tốt rồi	15,4	14,4	14,9	1030	
Do được bầu/điều động/phân công	6,1	3,0	4,3	299	***
Là nghề có sẵn của gia đình, địa phương	12,9	15,3	14,2	986	***

Thứ tự quan trọng của các lý do lựa chọn công việc chính ở nam và nữ không có sự khác biệt mà trùng với tổng mẫu. Tuy nhiên, có một số khác biệt giới có ý nghĩa thống kê trong lựa chọn các lý do. Tỷ lệ nam giới lựa chọn được công việc chính phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở thích cao hơn 10 điểm phần trăm so với nữ giới, 51,5% so với 41%. Với lý do

công việc chính phù hợp với thời gian chăm sóc gia đình và gần nhà được nữ giới chọn với tỷ lệ cao hơn hẳn nam giới, 35,9% so với 23,6%. Nam giới quan tâm tới lý do thu nhập cao cũng như công việc có cơ hội thăng tiến và học tập và do được bầu/điều động cao hơn so với nữ giới. Trong khi đó, nữ giới có xu hướng lựa chọn nghề có sẵn của gia đình và địa phương cao hơn so với nam. Ở các lý do còn

lại, sự khác biệt giới là không đáng kể và không có ý nghĩa thống kê (Bảng 1).

Như vậy, nam giới có xu hướng lựa chọn công việc chính phù hợp chuyên môn, năng lực, sở thích và các lý do liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp và bản thân cao hơn so với nữ giới. Lựa chọn công việc phù hợp với thời gian chăm sóc gia đình và gần nhà được nam giới ưu tiên thứ 2, song vẫn thấp hơn so với nữ giới. Mặc dù nữ giới cũng ưu tiên lựa chọn công việc chính phù hợp chuyên môn, năng lực, sở thích, song vẫn có xu hướng ưu tiên lựa chọn công việc phù hợp với thời gian chăm sóc gia đình và gần nhà, các công việc có sẵn của gia đình và ở địa phương hơn so với nam giới.

2. 3. Ngành kinh tế

Gần 1/3 người trả lời đang làm việc trong khu vực nông, lâm, thủy sản (29,3%). Đây là ngành kinh tế thu hút tỷ lệ người làm việc đông nhất trong tổng mẫu. Tiếp sau ngành nông nghiệp là ngành công nghiệp, chế biến chế tạo với tỷ lệ người hoạt động là 12,1%. Có

gần 11% người đang làm ở hoạt động dịch vụ khác. Có 9,6% người trả lời làm việc cho tổ chức đảng, quản lý nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội... (khu vực công). Gần 8% bán buôn, bán lẻ, sửa chữa phương tiện có động cơ. Tỷ lệ hoạt động trong các ngành còn lại dao động từ 0,5 đến 3,9%.

Xét theo giới tính, tỷ lệ nam giới và nữ giới hoạt động trong các ngành kinh tế xếp theo thứ tự giảm dần không khác biệt so với tổng mẫu. Kết quả khảo sát chỉ ra nam giới có xu hướng hoạt động trong các ngành công nghiệp chế biến chế tạo, xây dựng, vận tải kho bãi, khu vực công cao hơn nữ giới. Ngược lại, nữ giới có xu hướng hoạt động trong các ngành nông nghiệp, bán buôn bán lẻ và sửa chữa, dịch vụ lưu trú ăn uống, hoạt động tài chính, giáo dục đào tạo, y tế và hoạt động trợ giúp xã hội, các dịch vụ khác, làm thuê cao hơn so với nam giới. Khác biệt giới trong ngành kinh tế là có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$.

BẢNG 2. NGÀNH KINH TẾ CỦA CÔNG VIỆC CHÍNH THEO GIỚI TÍNH (%)

	Nam	Nữ***	Chung
Nông, lâm, thủy sản	28,4	30,0	29,3
Khai khoáng	0,7	0,2	0,5
Công nghiệp chế biến chế tạo	13,2	11,3	12,1
Sản xuất phân phối điện, khí đốt, hơi nước, điều hòa	1,7	0,9	1,2
Cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải	0,5	0,6	0,6
Xây dựng	4,7	0,8	2,5
Bán buôn bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy...	7,3	8,3	7,9
Vận tải kho bãi	3,1	0,2	1,5
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	2,1	3,6	2,9
Thông tin và truyền thông	0,8	0,5	0,7
Hoạt động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm	0,5	1,0	0,8
Hoạt động kinh doanh bất động sản	0,3	0,3	0,3
Hoạt động chuyên môn, KHCN	0,7	1,0	0,9
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	2,3	1,8	2,0
Hoạt động của ĐCS, tổ chức CTXH, QLNN, NQP	13,3	6,7	9,6
Giáo dục và đào tạo	1,9	5,4	3,9
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	0,9	2,3	1,7

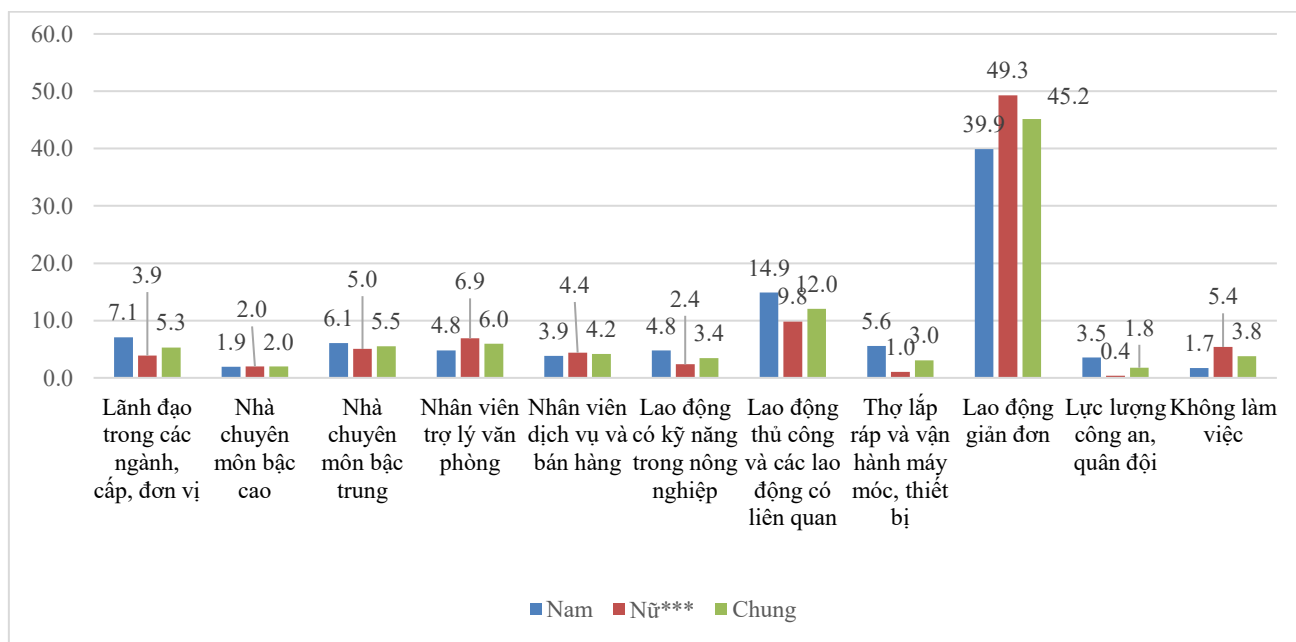
Nghệ thuật, vui chơi, giải trí	0,6	0,5	0,6
Hoạt động dịch vụ khác	10,0	11,7	10,9
Hoạt động làm thuê các công việc trong gia đình	2,3	3,9	3,2
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	0,6	0,4	0,5
N	3066	3890	6956

Gộp lại thành các ngành cấp 1, có thể thấy tỷ lệ lao động trong ngành nông nghiệp của tổng mẫu là 31,4%; công nghiệp là 18,1% và dịch vụ là 50,5%. Trong đó, nữ giới chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới trong ngành nông nghiệp, 32,9% so với 29,6% và trong ngành dịch vụ 52% so với 48,7%. Trong khi đó, nam giới lại chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới trong ngành công nghiệp, 21,7% so với 15,1%.

2.4. Vị trí công việc

Trong tổng mẫu, có tới 45,2% là lao động giản đơn (Hình 2). Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động thủ công và các lao động có liên quan khác chiếm 12%. Như vậy, có tới hơn 57% người đang làm các công việc giản đơn, thủ công. Tỷ lệ lãnh đạo trong các ngành, cấp, đơn vị là khoảng 5%, chuyên môn bậc cao 2%, chuyên môn bậc trung 5,5% và nhân viên văn phòng 6%. Tỷ lệ đảm nhận các vị trí công việc còn lại đều dưới 4%.

HÌNH 2. VỊ TRÍ CÔNG VIỆC THEO GIỚI TÍNH (%)



Xét theo giới tính, tỷ lệ nữ giới là lao động giản đơn cao hơn nam giới đáng kể, 49,3% so với 39,9%. Tỷ lệ nữ giới là nhân viên trợ lý văn phòng và nhân viên dịch vụ và bán hàng cũng cao hơn nam giới, tương ứng 6,9% so với 4,8% và 4,4% so với 3,9%. Như vậy, ba vị trí công việc đặc trưng của nữ giới bao gồm lao động giản đơn, nhân viên trợ lý văn phòng và nhân

viên dịch vụ và bán hàng. Tỷ lệ nữ là nhà chuyên môn bậc cao cũng cao hơn nam giới, tương ứng 2% và 1,9%. Tỷ lệ nam giới ở các vị trí công việc còn lại như lãnh đạo, chuyên môn bậc trung, lao động có kỹ năng, lao động thủ công, thợ lắp ráp và lực lượng vũ trang đều cao hơn so với nữ giới. Như vậy, nam giới có xu hướng đảm nhận nhiều hơn các vị trí công việc

có tay nghề, chuyên môn, lãnh đạo hoặc công việc mang tính kỹ thuật trong khi nữ giới chiếm tỷ trọng lớn hơn ở các công việc giản đơn, nhân viên, trợ lý hay công việc văn phòng hay dịch vụ. Những khác biệt theo giới này là có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$. Sự phân bố của nam giới

và nữ giới trong các vị trí công việc cho thấy khuôn mẫu giới khá rõ nét.

2.5. Thời gian làm công việc chính

Người lao động làm công việc chính trung bình trong 24,6 ngày/tháng và 7,7 giờ/ngày. Cá biệt có người làm tối đa 31 ngày trong tháng và 20 giờ trong ngày.

BẢNG 3. THỜI GIAN LÀM CÔNG VIỆC CHÍNH THEO GIỚI TÍNH (%)

	N	Trung bình	Sai số chuẩn	Độ lệch chuẩn	Khoảng tin cậy	
<i>Số ngày làm việc trong 1 tháng</i>						
Nam	3.015	24,3	0,1	5,9	24,1	24,5
Nữ	3.836	24,7	0,1	5,9	24,5	24,9
Chung	6.851	24,6	0,1	5,9	24,4	24,7
Nam - nữ		-0,4	0,1		-0,7	-0,1
Kiểm định giả thuyết khác biệt nam nữ < 0						
Df = 6.849						
p = 0,0026						
<i>Số giờ làm việc trong 1 ngày</i>						
	3.005	7,9	0,0	2,2	7,8	8,0
	3.831	7,6	0,0	2,4	7,5	7,7
	6.836	7,7	0,0	2,3	7,7	7,8
Nam - nữ		0,3	0,1		0,2	0,4
Kiểm định giả thuyết khác biệt nam nữ > 0						
Df = 6836						
p = 0,0000						

Xét theo giới tính, trung bình số ngày làm việc của nữ giới nhiều hơn nam giới, tương ứng là 24,7 ngày/tháng và 24,3 ngày/tháng, chênh lệch giữa nam và nữ là 0,4 ngày và khác biệt có ý nghĩa thống kê ($df = 6849, p = 0,0026$).

Trong một ngày làm việc, trung bình số giờ làm việc của nam giới lại cao hơn nữ giới, tương ứng 7,9 giờ/ngày so với 7,6 giờ/ngày và khác biệt này cũng có ý nghĩa thống kê ($df = 6834, p = 0,0000$).

Theo Luật lao động, trung bình người lao động làm việc 8 giờ/ngày và làm 22 ngày trong một tháng. Như vậy, một người lao động trung bình làm việc 176 giờ/tháng. Bình quân

người lao động trong mẫu làm việc 193,5 giờ trong một tháng, cao hơn mức trung bình theo luật. Kết quả điều tra cho thấy, nam giới làm việc nhiều hơn nữ giới, trung bình 195,7 giờ/tháng trong khi nữ giới làm 191,9 giờ/tháng. Khác biệt giới trong số giờ làm việc/tháng là 3,8 giờ và khác biệt này có ý nghĩa thống kê 5% ($df=6776, p=0,0209$).

2.6. Sự phù hợp của công việc với ngành nghề được đào tạo

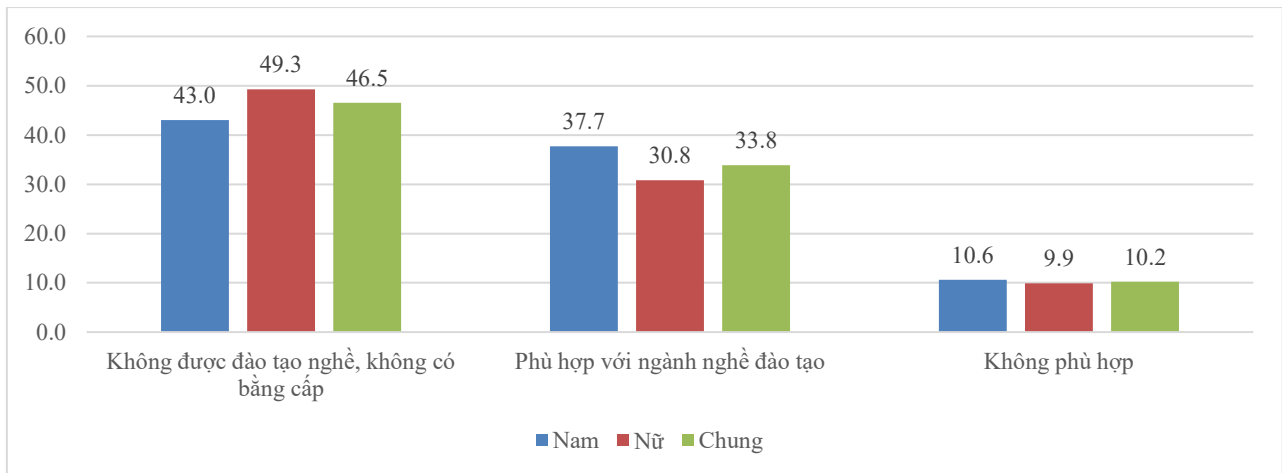
Đánh giá về sự phù hợp của công việc hiện tại với ngành nghề được đào tạo, có hơn 46% người trả lời khẳng định không được đào tạo nghề cũng như không có bằng cấp. Có khoảng 34% trả lời là công việc hiện tại phù hợp với

ngành nghề được đào tạo. Khoảng 10% còn lại đánh giá công việc không phù hợp và không liên quan tới ngành nghề được đào tạo.

Tỷ lệ nữ giới không được đào tạo nghề và không có bằng cấp cao hơn nam giới, tương ứng 49,3% so với 43%. Ngược lại, tỷ lệ nam giới khẳng định công việc phù hợp với ngành

nghề đào tạo cao hơn nữ giới, tương ứng 37,7% so với 30,8%. Sự khác biệt về giới trong nhận định của người trả lời là có ý nghĩa thống kê (p=0.000). Bên cạnh đó, tỷ lệ đánh giá công việc không phù hợp khá tương đồng giữa nam và nữ, tương ứng 10,6% và 9,9%.

HÌNH 3. SỰ PHÙ HỢP CỦA CÔNG VIỆC CHÍNH VỚI NGÀNH NGHỀ ĐƯỢC ĐÀO TẠO THEO GIỚI TÍNH (%)

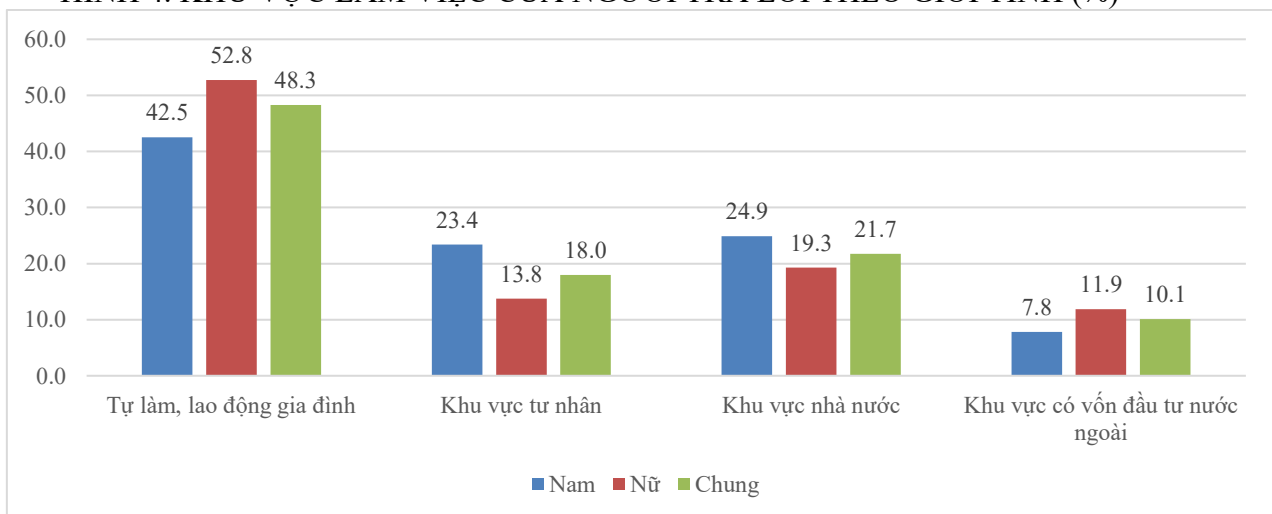


2.7. Khu vực kinh tế

Với đặc thù lao động giản đơn và thủ công là chủ yếu, người trả lời trong mẫu chủ yếu là lao động tự làm và lao động gia đình (48,3%). Tỷ lệ làm việc trong khu vực nhà nước chiếm

21,7% trong khi tỷ lệ này ở khu vực tư nhân là 18%. Có khoảng 10% người lao động còn lại đang làm việc ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

HÌNH 4. KHU VỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI TRẢ LỜI THEO GIỚI TÍNH (%)

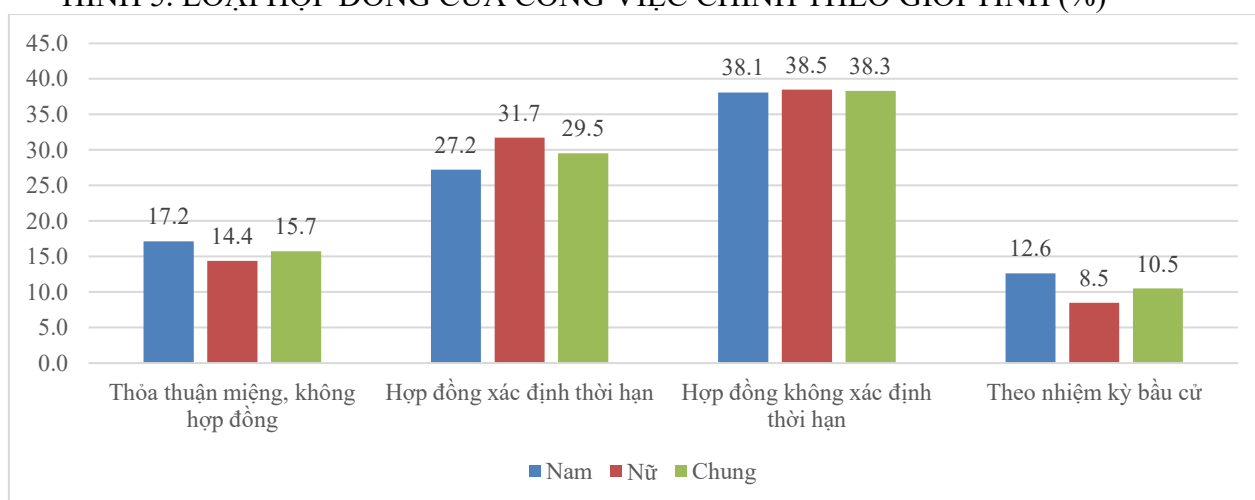


Nữ giới có tỷ lệ tự làm việc và lao động gia đình cao hơn so với nam giới, 52,8% so với 42,5%. Nữ cũng làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cao hơn nam giới, 11,9% so với 7,8%. Khác với nữ giới, tỷ lệ nam giới làm việc trong khu vực tư nhân và khu vực nhà nước cao hơn nữ giới với mức chênh lệch tương ứng là 9,6 và 5,6 điểm phần trăm.

2.8. Loại hợp đồng lao động

Người lao động đang làm việc không có hợp đồng lao động chính thức với tỷ lệ khoảng 16%. Tỷ lệ có hợp đồng xác định thời hạn là gần 30%. Tỷ lệ có hợp đồng lao động không xác định thời hạn là khoảng 38% và 10,5% có thời hạn công việc theo nhiệm kỳ bầu cử.

HÌNH 5. LOẠI HỢP ĐỒNG CỦA CÔNG VIỆC CHÍNH THEO GIỚI TÍNH (%)



Xét theo giới tính, nam giới có tỷ lệ làm việc không có hợp đồng lao động và theo nhiệm kỳ bầu cử cao hơn nữ giới. Trong khi đó, nữ giới lại có tỷ lệ làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn cao hơn nam giới. Với hợp đồng không xác định thời hạn, tỷ lệ nam giới và nữ giới ở loại hình này gần bằng nhau, hơn 38%.

Trung bình người trả lời đã có thời gian 197,7 tháng làm công việc hiện tại. Nam giới có trung bình số tháng kinh nghiệm làm việc là 189,8 tháng trong khi con số này ở nữ giới là 203,8 tháng. Kiểm định giá trị trung bình (ttest) về số tháng làm việc giữa nam và nữ cho thấy, sự khác biệt là có ý nghĩa thống kê (df=6721, p=0,0095).

2.9. Kinh nghiệm làm việc

BẢNG 4. KIỂM ĐỊNH GIÁ TRỊ TRUNG BÌNH KINH NGHIỆM LÀM VIỆC THEO GIỚI TÍNH

	N	Trung bình	Sai số chuẩn	Độ lệch chuẩn	95% khoảng tin cậy	
Nam	2,944	189,8	4,3	232,4	181,4	198,2
Nữ	3,779	203,8	4,1	250,8	195,8	211,8
Chung	6,723	197,7	3,0	243,0	191,9	203,5
Chênh lệch (nam - nữ)		-14,0	6,0	-	-25,7	-2,3

2.10. Trải nghiệm các tình huống mang tính chất phân biệt đối xử

Hầu hết người lao động (hơn 90%) khẳng định không gặp các tình huống phân biệt đối xử khi tuyển dụng vào công việc hiện tại. Một tỷ lệ nhỏ người lao động gặp phải việc bị hạn chế tuyển dụng vì giới tính 0,7%; bị hỏi về tình trạng hôn nhân 4,1%; bị hỏi về kế hoạch

sinh con 1,8%; nhà tuyển dụng yêu cầu về thời gian thai sản 0,8%.

Đáng chú ý, nữ giới gặp tình huống bị hỏi về kế hoạch sinh đẻ và nhận được yêu cầu về thời gian thai sản với tỷ lệ cao hơn nam giới. Sự khác biệt giới ở hai tình huống này là có ý nghĩa thống kê.

BẢNG 5. CÁC TÌNH HUỐNG GẶP PHẢI KHI XIN VIỆC THEO GIỚI TÍNH (%)

Các tình huống khi xin việc	Nam	Nữ	Chung
Nhà tuyển dụng hạn chế vì giới tính	0,7	0,7	0,7
Nhà tuyển dụng hỏi về tình trạng hôn nhân	4,2	4,0	4,1
Nhà tuyển dụng hỏi về kế hoạch sinh đẻ	0,9	2,6 ^{***}	1,8
Nhà tuyển dụng có yêu cầu về thời gian thai sản	0,3	1,2 ^{**}	0,8
Khác	1,6	2,3	2,0
Không gặp tình huống nào ở trên	91,2	90,7	90,9

2.11. Mức thu nhập

Trong tổng số 6.954 người đang làm việc, trung bình mỗi người có thu nhập 5,8 triệu đồng/tháng. Nam giới có mức thu nhập cao hơn nữ giới, tương ứng 6,9 triệu so với 4,9 triệu. Khoảng cách chênh lệch thu nhập giữa

nam giới và nữ giới là 2 triệu đồng/tháng, nói cách khác cứ 1 đồng thu nhập của nữ giới thì nam giới thu nhập 1,4 đồng. Kiểm định khác biệt về giá trị trung bình mức thu nhập giữa nam và nữ cho kết quả có ý nghĩa thống kê với $p < 0,001$.

BẢNG 6. MỨC THU NHẬP CỦA CÁ NHÂN (NGHÌN ĐỒNG/THÁNG)

Thu nhập trung bình 1 tháng của NTL	N	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Tối thiểu	Tối đa
Chung	6950	5808,1	6408	0	200000
Nam	3057	6907,4	7447	0	200000
Nữ	3893	4945,5	5304	0	200000

Thu nhập của người trả lời có tương quan đặc biệt chặt chẽ với trình độ học vấn của họ, mức thu nhập tăng từ 3,4 triệu đồng/tháng với trình độ tiểu học trở xuống lên mức cao nhất 8,3 triệu đồng/tháng với trình độ cao đẳng trở lên.

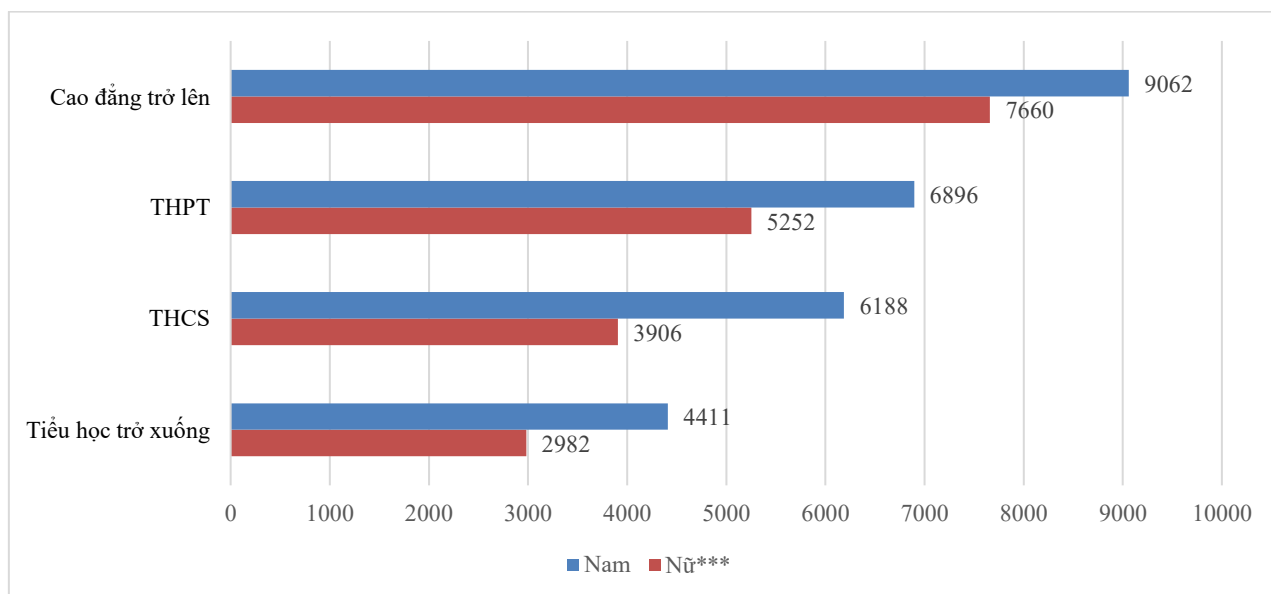
Nam giới không chỉ có thu nhập cao hơn nữ giới tính trong tổng mẫu mà họ có thu nhập cao hơn nữ giới ở tất cả các trình độ học vấn

với khoảng cách từ 1,2 đến 1,5 lần thu nhập của nữ giới. Chẳng hạn ở cấp tiểu học trở xuống, nữ có thu nhập trung bình gần 3 triệu đồng/tháng trong khi nam giới có 4,4 triệu. Ở trình độ trung học cơ sở, nữ giới thu nhập 3,9 triệu thì nam giới thu nhập gần 6,2 triệu/tháng. Ở trình độ trung học phổ thông, nữ giới thu nhập 5,2 triệu thì nam giới thu nhập gần 6,9 triệu đồng/tháng. Ở trình độ cao đẳng trở lên,

nữ giới thu nhập 7,6 triệu đồng thì nam giới thu nhập hơn 9 triệu đồng/tháng. Đáng chú ý, tất cả khoảng cách giới trong thu nhập ở các

cấp trình độ học vấn đều có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,001$.

HÌNH 6. THU NHẬP CỦA NGƯỜI TRẢ LỜI THEO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN (NGHÌN ĐỒNG/THÁNG)



2.12. Mô hình hồi quy tuyến tính về mối quan hệ giữa thu nhập và các yếu tố ảnh hưởng

Để xem xét ảnh hưởng của các yếu tố nhân khẩu học tới thu nhập của người trả lời, báo cáo đã sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính với biến phụ thuộc là logarit tự nhiên của thu nhập và biến độc lập là các đặc điểm nhân khẩu học của cá nhân và hộ theo gợi ý từ mô hình của Jacob Mincer (1958).

Có thể thấy, biến số giới tính, trình độ học vấn, ngành, dân tộc, tuổi, số con dưới 6 tuổi, mức sống của hộ và địa bàn cư trú đều có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê tới thu nhập của người trả lời khi các yếu tố còn lại không đổi. Khi các yếu tố không đổi, nam giới đang có thu nhập cao hơn nữ giới 34,1%. Người có trình độ trung học cơ sở có thu nhập cao hơn trình độ tiểu học trở xuống là 1,4%. Trong khi

đó, người có trình độ THPT có mức thu nhập cao hơn nhóm tiểu học trở xuống là hơn 10% và nhóm cao đẳng trở lên có mức thu nhập cao nhất, cao hơn nhóm tiểu học trở xuống là 34,3%.

Người đang làm việc trong ngành công nghiệp có thu nhập tốt hơn ngành nông nghiệp 73,4% và ngành dịch vụ tốt hơn ngành nông nghiệp 52,6%. Người dân tộc Kinh có thu nhập cao hơn người DTTS 8,5%. Có thêm một người con dưới 6 tuổi thì thu nhập của người trả lời lại giảm đi 5,8%.

Người trả lời ở hộ có mức sống trung bình có thu nhập cao hơn hộ có mức sống nghèo hoặc cận nghèo 23,8%, mức cao hơn đối với người trong hộ có mức sống khá là 65,5%. Trong khi đó, người lao động ở địa bàn đô thị đang có mức thu nhập cao hơn người ở địa bàn nông thôn là 11,9%.

BẢNG 7. MÔ HÌNH HỒI QUY TUYẾN TÍNH CỦA (LN) THU NHẬP

	Hệ số β	% thay đổi	Sai số chuẩn	t	P>t	Khoảng tin cậy 95%	
<i>Giới tính (nhóm đối chứng = nữ)</i>							
Nam	0,293	34,1	0,020	15,0	0,000	0,255	0,332
<i>Trình độ học vấn (nhóm đối chứng = tiểu học trở xuống)</i>							
THCS	0,014	1,4	0,032	0,5	0,656	-0,049	0,078
THPT	0,098	10,3	0,034	2,9	0,004	0,032	0,165
CĐ trở lên	0,295	34,3	0,040	7,4	0,000	0,217	0,373
<i>Ngành (nhóm đối chứng = nông nghiệp)</i>							
Công nghiệp	0,551	73,4	0,032	17,3	0,000	0,488	0,613
Dịch vụ	0,423	52,6	0,026	16,5	0,000	0,372	0,473
<i>Dân tộc (nhóm đối chứng = DTTS)</i>							
Kinh	0,1	8,5	0,028	3,0	0,003	0,027	0,136
Tuổi NTL	0,016	1,6	0,006	2,7	0,008	0,004	0,028
TuổiNTL ²	0,000	0,0	0,000	-4,9	0,000	0,000	0,000
Số con < 6 tuổi	-0,059	-5,8	0,021	-2,8	0,006	-0,102	-0,017
<i>Mức sống hộ (nhóm đối chứng = nghèo/cận nghèo)</i>							
Trung bình	0,214	23,8	0,031	7,0	0,000	0,153	0,274
Khả trở lên	0,504	65,5	0,048	10,5	0,000	0,410	0,598
<i>Địa bàn cư trú (nhóm đối chứng = nông thôn)</i>							
Đô thị	0,112	11,9	0,022	5,1	0,000	0,069	0,155
Hạng số	7,755		0,157	49,5	0,000	7,448	8,062
Biến phụ thuộc: ln(thu nhập)							
R ² hiệu chỉnh: 0,3088							

3. Bàn luận

Ở công việc chính đang đảm nhận, khuôn mẫu giới truyền thống vẫn được duy trì khi tỷ lệ nam giới và nữ giới có sự khác biệt ở các ngành mang tính đặc trưng của nam hay của nữ. Nam giới có tỷ lệ làm công nhân, làm thuê, trong lực lượng vũ trang, kinh doanh dịch vụ quy mô lớn cao hơn nữ giới. Trong khi đó, nữ giới có tỷ lệ cao hơn làm nông nghiệp, kinh doanh dịch vụ quy mô nhỏ, làm công chức viên chức và làm nội trợ.

Về lý do lựa chọn công việc chính, nam giới có tỷ lệ cao hơn trong những lý do liên quan đến công việc như công việc phù hợp năng lực và sở thích, công việc có thu nhập cao, công việc có cơ hội thăng tiến. Trong khi đó, nữ giới có tỷ lệ cao hơn ở những lý do như

phù hợp với thời gian chăm sóc gia đình hay là nghề có sẵn của gia đình và địa phương.

Với công việc chính đang làm, tỷ lệ nam giới cho biết công việc chính được trả lương hiện đang cao hơn nữ giới. Nói cách khác, nữ giới đang làm công việc chính không được trả lương với tỷ lệ cao hơn nam giới. Trong đó, công việc không được trả lương chủ yếu là nội trợ và chăm sóc gia đình, những công việc mà nữ giới đang làm nhiều hơn nam. Ngoài ra, theo chia sẻ của người trả lời, các hoạt động chăm sóc gia đình đang ảnh hưởng tới công việc và cuộc sống của nữ giới nhiều hơn nam.

Về vị trí công việc đang đảm nhận, nam giới có tỷ lệ cao hơn rõ rệt ở vị trí lãnh đạo các cấp, chuyên môn bậc trung, lao động thủ công, lao động có kỹ năng trong nông nghiệp hay lực lượng vũ trang. Nữ giới lại có tỷ lệ cao hơn ở

các vị trí chuyên môn bậc cao, nhân viên văn phòng, lao động giản đơn. Rõ ràng, các vị trí lãnh đạo đang ưu tiên nam giới hơn. Tuy vậy, nữ giới đang dẫn trước ở vị trí chuyên môn bậc cao. Điều đó cho thấy, nếu phụ nữ có trình độ học vấn tốt và theo đuổi nghề nghiệp của mình thì họ có thể đạt được vị trí chuyên môn bậc cao phù hợp năng lực.

Nhìn chung, đa số người lao động không phải đối mặt với các tình huống phân biệt đối xử. Tuy vậy, trong thực tế, nếu có sự phân biệt đối xử thì nữ giới có trải nghiệm các tình huống mang tính chất phân biệt đối xử trên thị trường lao động nhiều hơn nam giới.

Thu nhập từ công việc là khía cạnh có sự khác biệt giới đáng kể nhất. Nam giới đang có thu nhập tốt hơn nữ giới ở tất cả các trình độ học vấn dù thực tế nữ giới đang dần rút ngắn khoảng cách với nam giới về trình độ học vấn, đặc biệt ở các cấp học cao. Kết quả này phù hợp với những phát hiện đã được ghi nhận từ các cuộc điều tra quốc gia, các thống kê tại Việt Nam cũng như toàn thế giới. Không chỉ vậy, trong các gia đình, hiện tỷ lệ nữ giới có khoản vay đang cao hơn nam giới mà đa phần các khoản vay dùng cho cả hộ gia đình.

Các phân tích về khoảng cách giới trong kinh tế, lao động, việc làm trên đây đã cho thấy sự duy trì của một số khuôn mẫu giới truyền thống, những việc làm, vị trí mang tính đặc thù giới. Mặc dù vậy, có thể quan sát thấy những chuyển biến của các khuôn mẫu này: không có công việc, vị trí nào là đặc quyền của nam hay nữ mà mỗi công việc, vị trí, lĩnh vực đều có sự tham gia của cả nam và nữ. Chẳng

hạn, xét về khu vực kinh tế, sự phát triển của khu vực dịch vụ trong quá trình chuyển đổi cơ cấu kinh tế đã mang lại nhiều cơ hội việc làm cho nữ, tỷ lệ nữ giới trong lĩnh vực dịch vụ (bên cạnh nông nghiệp) đang cao hơn nam giới.

Chỉ duy nhất thu nhập của nữ giới vẫn còn ở phía sau nam giới không phân biệt trình độ học vấn. Trong khi sự khác biệt trong mức thu nhập có thể bắt nguồn từ khoảng cách về năng suất lao động giữa nam và nữ giới, từ vai trò làm cha và làm mẹ, từ các công việc và vị trí việc làm mà nam giới và nữ giới đang đảm nhiệm... Song, đây cũng là khía cạnh đã được chứng minh là có phần bắt nguồn từ sự phân biệt đối xử trên thị trường lao động.

Tại Chiến lược bình đẳng giới Việt Nam giai đoạn 2021-2030 (Chính phủ, 2021), ở lĩnh vực lao động việc làm, có 2/3 chỉ tiêu có thể so sánh với kết quả điều tra này. Thứ nhất, Chính phủ đặt chỉ tiêu tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương đạt 50% vào năm 2025. Theo kết quả điều tra, khoảng 43,5% nữ giới đang làm công hưởng lương. Chỉ tiêu thứ 2 là giảm tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm xuống dưới 30% vào năm 2025. Tỷ lệ này theo kết quả điều tra là 32,9%. Với thực trạng hiện nay, quá trình thực hiện bình đẳng giới trong kinh tế, lao động, việc làm; thực hiện Chiến lược bình đẳng giới Việt Nam giai đoạn 2021-2030 cũng như quá trình thực hiện bình đẳng giới nói chung ở Việt Nam còn nhiều thách thức cần giải quyết trong thời gian tới.

Tài liệu tham khảo

1. Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*, 75(299), 493–517. <https://doi.org/10.2307/2228949>
2. Chính phủ. (2021). *Nghị quyết số 28/NQ-CP của Chính phủ: Ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030.*

3. Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302. <http://www.jstor.org/stable/1827422>

Thông tin tác giả:

1. Phạm Thị Thu Phương, TS.

- Đơn vị công tác: Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng

- Địa chỉ email: ptp110@gmail.com

Ngày nhận bài: 15/10/2024

Ngày nhận bản sửa: 02/12/2024

Ngày duyệt đăng: 15/01/2025