

GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG NỮ TRONG THỜI KÌ HỘI NHẬP

TRƯƠNG THUY HẰNG*

1. Tổng quan về vấn đề lao động, việc làm đối với lao động nữ trong thời kì hội nhập.

Ở nước ta, lao động nữ là nguồn lực to lớn góp phần quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Vì vậy, cùng với những chính sách kinh tế đúng đắn, Đảng và Nhà nước đã thực hiện một hệ thống chính sách xã hội công bằng và tiến bộ, hướng vào mục tiêu phát triển con người, tạo điều kiện cho tất cả mọi người có thể đóng góp sức mình vào sự nghiệp chung. Thực tế cũng khẳng định, tiềm năng lao động nữ đã được phát huy và vị thế của người phụ nữ ngày càng được nâng cao trong xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh những thuận lợi, lao động nữ cũng đang gặp nhiều khó khăn, thách thức, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, việc làm ở cả khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức.

Hiện nay, hội nhập kinh tế quốc tế đang khiến cho dòng vốn nước ngoài đầu tư vào Việt Nam tăng lên, chúng ta có nhiều nhà máy, cơ sở sản xuất mới, mở ra nhiều cơ hội việc làm. Đồng thời cũng đứng trước một thực tế là nông sản phẩm, hàng tiêu dùng của ta phải cạnh tranh gay gắt với hàng nhập khẩu ngay trên thị trường nội địa, chưa nói đến việc xuất khẩu và đầu tư ra nước ngoài. Để đứng vững trong cuộc cạnh tranh này, đòi hỏi người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng phải nâng cao kiến thức, kĩ năng và sự quyết tâm.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (đầu năm 2008), dân số nước ta khoảng

86,3 triệu người; trong đó, nữ chiếm 50,9%. Tính riêng lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên, cả nước có khoảng 44,1 triệu lao động đang làm việc trong nền kinh tế quốc dân; trong đó, có gần 21,1 triệu lao động là nữ (chiếm 47,8%).

Trên thực tế, lao động nữ tham gia vào thị trường lao động sớm hơn nam giới nhưng lao động phổ thông, chưa qua đào tạo chiếm tỉ lệ khá cao. Phần lớn phụ nữ khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông, thậm chí nhiều người chỉ tốt nghiệp tiểu học, không tiếp tục học lên mà tham gia ngay vào thị trường lao động. Đa số phụ nữ làm việc trong các lĩnh vực: dệt, may, da giày (78,5%); chế biến lương thực, thực phẩm (66,8%); sành, sứ, thủy tinh (59,2%). Nhìn chung, lao động phổ thông nữ chiếm tỉ lệ cao nhất trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (62,9%), sau đó đến các doanh nghiệp tư nhân (62,6%) và doanh nghiệp nhà nước (49,1%).

Như vậy, trong bối cảnh hội nhập, Việt Nam cũng như nhiều nước khác, muốn phát triển phải quan tâm đến các ngành tạo giá trị gia tăng cao, ví dụ, các ngành dịch vụ tài chính, ngân hàng, hay các ngành công nghiệp kĩ thuật cao như viễn thông; trong khi, lao động nữ lại chủ yếu tập trung ở các ngành công nghiệp nhẹ (sản xuất giày, may, chế biến nông sản...). Đây là một thách thức lớn, đồng thời cũng là nguy cơ tiềm tàng đối với lao động nữ ở nước ta

* Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

xét từ góc độ thu hẹp việc làm và giảm thu nhập.

Hơn nữa, phần lớn phụ nữ Việt Nam làm nghề nông (cứ 100 lao động nữ thì có 46 người làm nông, con số này ở nam là 39; trong đó, tỉ lệ nữ sản xuất ở hộ gia đình cũng cao hơn so với nam (63% so với 53%)). Điều này cho thấy khi nước ta thực hiện cắt giảm thuế nhập khẩu, hạn chế các khoản chi hỗ trợ trực tiếp cho nông dân theo cam kết với WTO, đồng thời, khi thị trường mở cửa ngày càng rộng đối với nông phẩm nhập khẩu thì nguy cơ phá sản hoặc thu nhập bấp bênh đối với nữ là cao hơn hẳn so với nam.

Trong các cơ sở sản xuất - kinh doanh, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ cũng thấp hơn so với nam giới: lao động phổ thông là nữ chiếm tới 55,59%, trong khi công nhân kỹ thuật có bằng chỉ chiếm 30,1%; trình độ trung cấp chiếm 47,5%; cao đẳng, đại học chiếm 41,2%.

Tình trạng có việc làm của lao động nữ cũng kém hơn so với lao động nam, tỉ lệ lao động nữ thất nghiệp ở thành thị cao hơn so với mức chung của cả nước. Năm 2007, cả nước có trên 2,5 triệu lao động thiếu việc làm; trong đó, nữ chiếm 51%. Lao động thiếu việc làm chủ yếu tập trung ở nông thôn (88,87%) - khu vực lao động nữ chiếm số lượng lớn.

Trong khu vực có quan hệ lao động, phụ nữ chỉ chiếm 40% số việc làm được trả lương và chiếm tỉ lệ thấp trong ngành nghề bậc cao (quản lý, chuyên môn kỹ thuật), chiếm tỉ lệ cao trong nghề bậc trung và nghề bậc thấp.

Nguyên nhân dẫn đến việc lao động nữ khó tìm được việc làm và dễ mất việc làm chủ yếu là do những yêu cầu về chất lượng sức lao động nữ. Lao động nữ muốn tìm được việc làm, nhất là việc làm có thu nhập cao, phù hợp với năng lực, trình độ thì đặc biệt phải đầu tư cho sức lao động của mình, cả về thể lực và trí lực. Hơn nữa, xét về phương diện giới, phụ nữ có thiên chức mang thai, sinh con và nuôi con. Trong

điều kiện kinh tế thị trường, vấn đề này luôn được coi là "hạn chế của phụ nữ" với tư cách người đi tìm việc. Ở một số doanh nghiệp còn áp đặt quy định, trong một thời hạn nhất định, lao động nữ không được lập gia đình hoặc sinh con (thậm chí, một số doanh nghiệp tại các khu công nghiệp ở tỉnh Bắc Ninh đã buộc thôi việc đối với lao động phổ thông nữ khi họ mang thai). Như vậy, các chủ sử dụng lao động luôn cân nhắc, lựa chọn giữa lao động nam và lao động nữ, nếu không quán triệt quan điểm bình đẳng giới thì hầu hết các chủ sử dụng lao động chỉ muốn tuyển chọn lao động nam.

Mặt khác, về đặc điểm sức khỏe sinh lý, phụ nữ thường hạn chế về thể lực so với nam giới nên không thích hợp với công việc nặng nhọc, độc hại, ảnh hưởng đến sức khỏe như những công việc trên độ cao lớn, những nghề làm việc dưới nước, những công việc tiếp xúc với hóa chất hay những công việc đòi hỏi cường độ lao động cao. Như vậy, do đặc điểm sức khỏe sinh lý mà phạm vi lựa chọn công việc của phụ nữ vô hình trung đã bị thu hẹp so với nam giới.

Ngoài ra, xét về những đặc điểm xã hội, so với nam giới, điều kiện sinh hoạt của lao động nữ thường phức tạp hơn. Cũng do nhiều nguyên nhân chi phối, lao động nữ thường có trình độ học vấn, trình độ chuyên môn thấp hơn lao động nam. Bên cạnh đó, tính rụt rè, kém tự tin vào chính bản thân mình đang là những trở ngại dẫn đến khó tìm kiếm việc làm trên thị trường lao động...

Theo Báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2008, thu nhập bình quân của lao động nữ luôn thấp hơn mức thu nhập chung ở mọi cấp so sánh. Điều đó cũng có nghĩa là thu nhập của lao động nữ luôn thấp hơn lao động nam. Mức thu nhập bình quân chung của lao động nữ chỉ bằng 89% thu nhập của nam giới và lao động nữ chỉ nhận được 86% mức tiền công cơ bản so với nam giới.

Các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và phúc lợi xã hội đối với lao động nữ hiện nay cũng còn nhiều điều đáng bàn. Theo quy định, khi lao động nữ có thai đến tháng thứ 7, các doanh nghiệp không được ép buộc làm thêm giờ, làm ca đêm hoặc đi công tác xa, được tạo điều kiện chuyển sang làm các công việc khác nhẹ hơn. Tuy nhiên, việc chấp hành các quy định này ở các doanh nghiệp nói chung chưa tốt, tình trạng doanh nghiệp vi phạm còn khá phổ biến. Theo quy định của *Bộ luật Lao động*, lao động nữ có thai được phép nghỉ việc để đi khám thai, được nghỉ việc và hưởng bảo hiểm trong trường hợp sảy thai nhưng số doanh nghiệp áp dụng đầy đủ quy định này hiện nay rất ít. Nhiều lao động nữ sau khi sinh con từ 2-3 tháng đã tự nguyện đi làm trước thời hạn do sợ mất việc làm. Một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ như dệt may, giày da, lắp ráp điện tử, phần lớn là sử dụng lao động ngoài tỉnh và chủ yếu là kí các hợp đồng ngắn hạn. Đối với số lao động này, người sử dụng lao động thường không đóng bảo hiểm xã hội và bản thân người lao động cũng trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội bởi không muốn bị bớt xén vào đồng lương quá ít ỏi. Điều kiện, môi trường lao động đối với lao động nữ trong các doanh nghiệp cũng còn nhiều bất cập. *Bộ luật Lao động* đã quy định rõ, người lao động làm việc 40 giờ/tuần. Nhưng theo Báo cáo của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam năm 2008, đa số người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng phải làm việc vượt quá thời gian quy định. Khoảng 60% số lao động nữ và 48,9% số lao động nam làm việc thêm giờ với thời lượng quá 4h/ngày, trong những cơ sở sản xuất nhỏ thì con số này còn cao hơn nhiều. Tình trạng kéo dài thời gian lao động ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe của người lao động; trong đó, có sức khỏe sinh sản của lao động nữ.

Chính sách ưu tiên trong tuyển dụng lao động và đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ cũng chưa được thực hiện tốt. Điều 110 của *Bộ luật Lao động* quy định,

các doanh nghiệp phải thực hiện đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ ngoài nghề đang làm để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm tâm lý, sinh lý. Nhưng trên thực tế chỉ có khoảng 5% số doanh nghiệp thực hiện đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ, trong số đó chủ yếu là các doanh nghiệp nhà nước...

2. Một số giải pháp nhằm tạo việc làm cho phụ nữ trong thời kì hội nhập.

Để nâng cao khả năng tiếp cận việc làm hoặc chuyển đổi nghề nghiệp, đồng thời giảm rủi ro đối với lao động nữ, cần quan tâm đến một số vấn đề sau:

Thứ nhất, Nhà nước cần có sự đổi mới đối với các chính sách kinh tế vĩ mô. Bước chuyển từ nền kinh tế kế hoạch tập trung sang kinh tế thị trường định hướng XHCN, chính sách phát triển kinh tế nhiều thành phần ở nước ta đã làm thay đổi cơ cấu kinh tế. Do đó, cơ cấu lao động trong từng ngành kinh tế, từng lĩnh vực cũng như các vùng sẽ có sự thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về chất lượng lao động. Thời gian qua, quá trình chuyển đổi từ cơ chế kế hoạch tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đã và đang tạo ra những cơ sở pháp lý tương ứng cho thị trường lao động Việt Nam phát triển, tạo điều kiện cho lao động nữ tìm được việc làm. Vì vậy, cần tiếp tục phát triển mạnh mẽ nền kinh tế nhiều thành phần; trong đó, hết sức chú trọng các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh bởi chúng đã và đang thu hút một số lượng lớn lao động, chủ yếu là lao động nữ. Thực tế từ các nước khu vực cho thấy, các loại hình doanh nghiệp ngoài quốc doanh đang là "van an toàn" cho khu vực quốc doanh trong mục tiêu giảm thất nghiệp. Khu vực này có sự hỗ trợ rất lớn, tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ có việc làm, đóng góp sức lực của mình vào việc tăng thu nhập cho gia đình, cải thiện đời sống và trong chừng mực nhất định, tạo cơ hội cho lao động nữ nâng cao vị thế, vươn lên bình đẳng với nam giới.

Bên cạnh đó, phát triển mạnh các ngành nghề từ sản xuất, kinh doanh đến dịch vụ để thu hút số lượng lao động nữ lớn hơn nữa do họ bị mất việc từ các doanh nghiệp nhà nước trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý, sắp xếp lại doanh nghiệp, cổ phần hóa doanh nghiệp...

Đẩy nhanh tốc độ thực hiện Chương trình quốc gia về việc làm. Những năm qua, Chương trình này đã và đang thực sự mở ra triển vọng lớn cho lao động nữ trong tìm kiếm cơ hội việc làm, tham gia xuất khẩu lao động; vay tín dụng để sản xuất - kinh doanh. Tuy vậy, để cho các chính sách trên thực sự đi vào cuộc sống, có hiệu quả trong tạo dựng, duy trì và mở rộng việc làm cho lao động nữ, Nhà nước cần chủ động hơn nữa trong điều chỉnh, tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách của người sử dụng lao động đối với lao động nữ.

Thứ hai, thực thi mạnh mẽ và ngang tầm chính sách bình đẳng giới. Lý thuyết về bình đẳng giới đã và đang được các nhà khoa học, chính phủ các nước nghiên cứu và lồng ghép trong các chương trình phát triển. Bình đẳng giới không có nghĩa là sự chia nhau bình quân về việc làm, sự hưởng thụ, địa vị theo kiểu số học giữa nam và nữ. Vì có sự khác biệt về thể chất và thiên chức nên nam và nữ đóng vai trò khác nhau trong xã hội và có những nhu cầu khác nhau. Vấn đề là sự khác biệt này cần được xem xét để thúc đẩy việc thực hiện công bằng, có hiệu quả thế mạnh của cả hai giới, đồng thời xóa bỏ những định kiến cổ hủ về giới gây thiệt thòi cho phụ nữ.

Trên bình diện đó, bình đẳng giới trước hết là bình đẳng về cơ hội việc làm, cơ hội tiếp cận với đào tạo và phát triển, bình đẳng trong đối xử như trả công lao động, các chế độ trợ cấp, phúc lợi, vị thế trong gia đình và xã hội... Do vậy, cần tiếp tục phát triển các ngành nghề, lĩnh vực phù hợp với năng lực sở trường của lao động nữ; tạo cơ hội để phụ nữ được tham gia đào tạo; đặt phụ nữ trong quan hệ so sánh với

nam giới khi phân tích thực tiễn, tiếp tục đề ra và thực hiện hiệu quả các chính sách về việc làm, tuyển chọn, biên chế lao động, thăng cấp đối với lao động nữ. Đẩy mạnh việc thể chế hóa vấn đề bình đẳng giới trong các bộ luật, các quy định của Chính phủ theo hướng lồng ghép vấn đề giới trong chính sách kinh tế, chính sách xã hội, việc làm..., tạo hành lang pháp lý, biện pháp chế tài cho thúc đẩy bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - việc làm nói riêng và trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội nói chung.

Thứ ba, thực thi mạnh mẽ chính sách phát triển công nghiệp. Vấn đề này gồm hai mặt: thu hút các nhà đầu tư nước ngoài, các chương trình phát triển cơ sở hạ tầng, xây dựng các khu chế xuất; mặt khác, đẩy nhanh tiến độ với bước đi phù hợp của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Với phương thức này, trong những năm qua, chúng ta đã làm thay đổi căn bản cơ cấu kinh tế. Theo đó, đã thu hút và tập trung một lượng khá lớn lao động nữ trên nhiều lĩnh vực kinh tế, xã hội, nhất là ở các khu công nghiệp, các khu vực nông thôn vệ tinh, các khu chế xuất, dịch vụ...

Kinh nghiệm của các nước Đông Nam Á cho thấy, quá trình theo đuổi tích cực việc phát triển sản xuất xuất khẩu từ cuối những năm 60 của thế kỉ XX không chỉ đẩy nhanh hơn quá trình công nghiệp hóa mà còn làm tăng nhanh sự tham gia của phụ nữ trong lực lượng lao động chính thức và thay đổi cơ bản trình độ nhận thức, học vấn của phụ nữ. Tại các nước đang phát triển, sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động công nghiệp đã tăng từ 21% năm 1960 lên 26,5% năm 1980. Công nghiệp hóa tại các nước này bao hàm sự phát triển hướng vào phụ nữ và xuất khẩu như công nghiệp điện tử, giày dép, may mặc. Đây là một gợi ý tốt đối với chúng ta trong tạo việc làm cho lao động nữ ở thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay.

Thứ tư, Nhà nước chính là nhân tố quyết

định tạo ra cơ hội tham dự vào sự phát triển xã hội của phụ nữ thông qua các chủ trương, chính sách. Đồng thời, Nhà nước cũng là nhân tố kiểm tra việc thực hiện các chủ trương, chính sách, kịp thời chấn chỉnh những lệch lạc, đảm bảo thực hiện đúng định hướng trước vấn đề lao động nữ. Như đã nêu, lao động nữ thường kết thúc quá trình học tập và bước vào thị trường lao động sớm hơn nam giới, do đó, thường có tay nghề và trình độ học vấn thấp hơn nam giới. Hơn nữa, phụ nữ còn có thiên chức làm vợ, làm mẹ nên phải dành một khoảng thời gian không nhỏ cho gia đình. Vì thế, thời gian để dành cho công việc, cống hiến cho xã hội cũng như cơ hội để thăng tiến trong công việc của phụ nữ bị hạn chế hơn nam giới. Khoảng cách này có thể giảm dần khi Nhà nước có một chính sách mạnh mẽ làm triệt tiêu dần những yếu tố tạo nên khoảng cách đó, đặc biệt là chính sách giáo dục - đào tạo, chính sách thị trường lao động... đối với lao động nữ.

Hiện nay, Việt Nam đã trở thành thành viên chính thức của WTO, các rào cản về thương mại, đầu tư được xóa bỏ, sẽ có nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam nên thị trường lao động sẽ sôi động và đa dạng hơn, nhưng tính cạnh tranh cũng sẽ gay gắt hơn, cơ chế tuyển dụng sẽ ngày càng khắt khe hơn. Những lợi thế về số lượng và giá thành sản phẩm là một trong những yếu tố khiến thị trường lao động đòi hỏi chất lượng và trình độ chuyên môn cao hơn. Vì vậy, những rủi ro dẫn đến mất việc làm, thất nghiệp, giảm thu nhập cũng sẽ lớn hơn và lao động nữ nằm trong nhóm có nguy cơ thất nghiệp cao hơn lao động nam. Vì vậy, để hỗ trợ cho lao động nữ tránh khỏi nguy cơ thất nghiệp và đỡ thiệt thòi trong chế độ, chính sách lao động thì cần:

- Hoàn thiện chính sách thị trường lao động để hỗ trợ cả nam và nữ, nhưng ưu tiên hơn đối với lao động nữ để họ sớm trở lại thị trường lao động.

- Hoàn thiện hệ thống an sinh xã hội, trong đó đa dạng hóa bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Cần sớm ban hành đầy đủ các văn bản dưới luật thực thi *Luật Bảo hiểm thất nghiệp* để hỗ trợ người lao động trong trường hợp người lao động mất việc làm, thất nghiệp và sớm đưa họ trở lại với thị trường lao động. Mở rộng đối tượng thụ hưởng, nhất là đối với lao động nữ trong khu vực doanh nghiệp phi chính thức, hộ gia đình, phụ nữ nghèo ở nông thôn.

- Rà soát, sửa đổi những vấn đề bất cập trong việc giải quyết các chế độ về bảo hiểm y tế đối với lao động nữ để cải thiện dịch vụ chăm sóc sức khỏe, nhất là sức khỏe sinh sản của lao động nữ và đưa dịch vụ này vào bảo hiểm y tế. Thực hiện các chương trình hỗ trợ để phụ nữ tiếp cận các dịch vụ xã hội, đặc biệt là các dịch vụ chất lượng cao về y tế, giáo dục...

- Cần có sự hỗ trợ về thu nhập cho gia đình, bao gồm cả phụ nữ và bà mẹ mang thai, những người không thể tham gia hoạt động kinh tế vì lý do sức khỏe hoặc do chức năng sinh học và trách nhiệm chăm sóc con cái. Có chế độ phúc lợi gia đình, giúp họ trang trải các chi phí giáo dục cũng như bù đắp thiệt hại về kinh tế đối với hộ gia đình có bà mẹ không thể tham gia được vào thị trường lao động.

- Hiện nay, khả năng cạnh tranh của lao động nữ thấp hơn nam giới nên cần tạo điều kiện để nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động nữ, nhất là chính sách đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực cho phụ nữ.

- Cải thiện tiêu chuẩn an toàn và sức khỏe cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ, ưu tiên cho việc triển khai và tăng cường hiệu lực thực hiện pháp luật về lao động và bảo hiểm xã hội.

Về phía mình, bản thân lao động nữ phải chủ động vươn lên, tích cực nâng cao trình độ, năng lực, đồng thời, tổ chức công việc gia đình một cách khoa học để hoàn thành công việc ngoài xã hội □