



Toa soan : Số 2 ình Lê, Hoan Ki m, Ha Nội  
ì n tho i : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : [bantin@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn) Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

## **N IDUNG**

**T ng Biên t p:**  
**PGS.TS. NGUY N TH LANH NG**

**Phó T ng Biên t p:**  
**PGS.TS. NGUY N BÁ NG C**

**Tr ng ban Biên t p:**  
**Ths. PH M NG C TOÀN**

**U viên ban Biên t p:**  
**Ths. TR NH THU NGA**  
**TS. BÙI S TU N**

**Ch b n i n t t i**  
**Vì n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

<b>Nghiên c u và trao i</b>	<b>Trang</b>
1. Phân tích nguyên nhân kho ng cách tỉ n l ng theo gi i Vi t Nam giai o n 2004 – 2005 và m t s khuy n ngh - <b>Ths. Nguy n Bao C ng và Nhóm nghiên c u</b>	5
2. C i thi n i u ki n v n hóa - tinh th n cho phát tri n l i s ng công nhân công nghi p hi n i - <b>PGS.TS. Nguy n Bá Ng c</b>	16
3. V n gi i trong công vi c ch m sóc không c tr công - <b>Ths. Nguy n Kh c Tu n</b>	22
4. Th c tr ng i s ng c a lao ng nam và n di c t i khu công nghi p Vi t Nam- <b>Ths. Nguy n Th Bích Thúy, Hoàng Thu H ng</b>	31
5. Phân tích m t s y u t tác ng t i cung lao ng Vi t Nam n m 2014 - <b>Ths. ình Th Vân</b>	44
6. Nghiên c u s khác bi t tỉ n l ng theo gi i t i Vi t Nam - <b>Ths. Lê Th L ng</b>	53
7. xu t l ng ghép n i dung bình ng gi i trong gi ng d y v v n hóa ngh - <b>Ths. Nguy n Th Hoàng Nguyên</b>	66
8. M t s khuy n ngh t k t qu i u tra cu i k d án Hành ng ba bên nh m b o v ng i di c trong và t khu v c tỉ u vùng sông Mê Kông tránh kh i s bóc l t lao ng t i Vi t Nam n m 2015 - <b>Ths. Nguy n Th Bích Thúy, Ths. Nguy n Vân Trang</b>	72
9. C i thi n i u ki n làm vi c cho lao ng n trong ngành d t may - Gi i pháp nh m nâng cao n ng su t lao ng và phát tri n b n v ng c a doanh nghi p d t may Vi t Nam - <b>Nguy n Th H i Y n</b>	82
10. Các chính sách bình ng gi i Pháp và bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam - <b>Ths. Nguy n Vân Trang</b>	91
11. Bình ng gi i trong th tr ng lao ng Philippines (d ch) - <b>M H nh</b>	101
<b>Danh m c bài vi t n m 2015</b>	110
<b>Gi i thi u sách m i</b>	112



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi  
Telephone : 84-4-38 240601 Fax : 84-4-38 269733  
Email : bantin@ilssa.org.vn Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

**CONTENT**

**Editor in Chief:**  
Assoc.Prof.Dr.  
NGUYEN THI LAN HUONG

**Deputy Editor in Chief:**  
Assoc.Prof.Dr.  
NGUYEN BA NGOC

**Head of editorial board:**  
MA. PHAM NGOC TOAN

**Members of editorial board:**  
MA. TRINH THU NGA  
Dr. BUI SY TUAN

Desktop publishing at Institute  
of Labour Science and Social  
Affairs

**Research and exchange**

**Page**

1. Assessment on actual situation of social protection policies for ethnic minorities in Vietnam Cause analysis of gender wage gap in Vietnam in period of 2004-2014 and recommendations - **MA. Nguyen Bao Cuong and group of researchers** 5
2. Improving cultural - mental conditions for the development of modern industrial workers lifestyles - **Assoc. Prof.Dr. Nguyen Ba Ngoc** 16
3. Gender issue in unpaid care work - **MA. Nguyen Khac Tuan** 22
4. Current status of life of male and female migration workers to industrial zones in Vietnam - **MA. Nguyen Thi Bich Thuy, BA. Hoang Thu Hang** 31
5. Analyzing factors affectong labor supply in Vietnam in 2014 - **MA. Dinh Thi Van** 44
6. Research on gender wage gap in Vietnam - **MA. Le Thi Luong** 53
7. Proposals for mainstreaming gender equality into occupational culture training - **MA. Nguyen Thi Hoang Nguyen** 66
8. Some recommendations from the project end survey results of the trip artite action project to protect migrant workers within and from the greater Mekong subregion from labor exploitation in Vietnam 2015 - **MA. Nguyen Thi Bich Thuy, MA. Nguy n Vân Trang** 72
9. Improving working conditions for female workers in textile and garment sector - Solution to enhance labor productivity and sustainable development of textile and garment enterprises in Vietnam-**BA. Nguyen Thi Hai Yen** 82
10. Policies on gender equality in France and lesson learned for Vietnam - **MA. Nguyen Van Trang** 91
11. Gender equality in labor market in the Philippines (Summarily translating the document of Asian Develoment Bank 2013) - **BA. Do My Hanh** 101

**List of articles in 2015**

110

**New books introduction**

112

## **Thư Tòa soạn**

Lưu ý ghép ghi trong lĩnh vực lao động vì các làm là m t trong nh ng ưu tiên hàng đầu của các nước ASEAN nhằm hướng tới vì các làm b n v ng, thúc đẩy bình đẳng giới, thực hiện các cam kết quốc tế và sáng kiến khu vực. Cam kết ASEAN vì các làm b n v ng và bình đẳng giới đã thể hiện cam kết trong Kế hoạch tác động của quá trình V n hóa – Xã hội, Tuyên bố Phát triển kinh tế và nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế và nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế và tăng trưởng bền vững,... Vì vậy **Lưu ý ghép ghi trong lĩnh vực Lao động vì các làm** nph m Khoa học Lao động và Xã hội quý IV/2015 xin gửi tới quý b n c các bài viết về lĩnh vực này.

Chúng tôi hy vọng tiếp tục nhận được nhiều bài viết và ý kiến bình luận, đóng góp của Quý b n c nph m ngày càng hoàn thiện hơn.

Mối liên hệ xin gửi về địa chỉ: **Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Số 2 Đinh Lê, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax : 84-4-38269733

Email : [banting@ilssa.org.vn](mailto:bantin@ilssa.org.vn)

Website : [www.ilssa.org.vn](http://www.ilssa.org.vn)

Xin trân trọng cảm ơn!

**BAN BIÊN TẬP**



**PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN KHO NG CÁCH TI N L NG THEO GI I VI T NAM GIAI O N 2004 – 2014 VÀ M T S KHUY N NGH**

**Th.s. Nguyễn Bao Cường (tr ợng nhóm)**

**Th.s Nguyễn Văn Trang, CN. Hoàng Thu Hằng, CN. Nguyễn Ngọc Bình**

**Vi ện Khoa h ọc Lao ợng và Xã h ọc**

**Tóm tắt:** Tiền lương là nguồn thu nhập chính và chiếm 30% thu nhập của các hộ gia đình. Trong vòng 10 năm trở lại đây, cùng với tăng trưởng kinh tế, Việt Nam đã đạt được mức tăng lương đáng kể nhưng mức tăng vẫn thấp hơn nhiều so với mức tăng của các quốc gia có nền kinh tế phát triển và mức tăng lương thấp hơn nhiều so với mức tăng của các quốc gia đang phát triển. Bên cạnh vấn đề tiền lương thấp, Việt Nam còn phải đối mặt với vấn đề chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ. Mặc dù Chính phủ đã có nhiều nỗ lực nhằm thu hẹp khoảng cách về tiền lương giữa nam và nữ, nhưng đây vẫn là một bài toán khó. Trong bài viết này, nhóm nghiên cứu đã sử dụng mô hình hồi quy để phân tích nguyên nhân gây ra khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ ở Việt Nam trong giai đoạn 2004-2014.

**T ừ khóa:** khoảng cách tiền lương, giới tính

**Abstract:** In Vietnam, wage is the main income and accounts for 30% income of households. Over the past 10 years, along with economic development, Vietnam has achieved the significant increase of wage. However, this wage level is still much lower than that in other developing countries and some neighboring countries. Beside the low wage issue, Vietnam has been facing to gender wage gap problem. Although there is great effort of the government on narrowing down the gap between male and female wage, this is still a difficult puzzle. The article used regression models to analyze causes of gender wage gap in Vietnam in the period of 2004-2014.

**Key words:** wage gap, gender.

**I. Tổng quan luật pháp, chính sách và các quy định về tiền lương**

**1. Luật pháp quốc tế**

Việt Nam đã ký kết, phê chuẩn nhiều công ước khác nhau liên quan đến bình đẳng giới nói chung và xã hội, các lĩnh vực lao động nói riêng. Một trong những công ước quan trọng có ký chính là Công ước CEDAW 1979 – Công ước của Liên Hợp Quốc về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử về giới

..Khác với các quốc gia có quy định con người khác, trong đó vẫn bình đẳng giới các quy định chung, Công ước CEDAW đã đưa ra các chỉ dẫn về chi nhánh và phân biệt đối xử về phân biệt cách nam nữ. Vấn đề thù lao trong công việc của các thành viên nữ: “Quy định về thù lao nhau, các phúc lợi, các điều kiện công việc có giá trị ngang nhau công việc

c i x nh nhau trong ánh giá ch t l ng công vi c”. Công c chính th c có hi u l c v i Vi t Nam ngày 19/3/1982.

Công c 100 v tr l ng nh nhau c a ILO c ng có m t v trí c bi t cho s bình ng v thu nh p gi a hai gi i. úng nh tên g i c a công c: công c v tr công bình ng gi a lao ng nam và lao ng n cho m t công vi c có giá tr ngang nhau, các qu c gia thành viên c a Công c ph i b o m vi c áp d ng nguyên t c tr l ng bình ng cho ng i lao ng nam và n khi h làm nh ng vi c có giá tr t ng ng v i nhau. Công c tái kh ng nh và c th hóa nh ngh a “tr công”, “tr công bình ng gi a lao ng nam và lao ng n cho m t công vi c có giá tr ngang nhau”.

Công c qu c t v quy n kinh t , xã h i và v n hóa (ICESCR) là m t trong hai công c tr c t v nhân quy n (bên c nh Công c qu c t v các quy n dân s và chính tr ) và là m t c u ph n c a B lu t Nhân quy n qu c t (bao g m hai công c này và Tuyên ngôn toàn th gi i v nhân quy n). Bình ng trong thu nh p c nêu trong L i d n c a ICESCR nh m t nguyên t c c n b n và c nh c l i trong n i dung m t s i u kho n c a Công c, c th nh i u 7a(i): “Tì n l ng tho áng và tì n công b ng nhau cho nh ng công vi c có giá tr nh nhau, không có s phân bi t i x nào; c bi t, ph n ph i c

m b o nh ng i u ki n làm vi c không kém h n àn ông, c tr công ngang nhau i v i nh ng công vi c gi ng nhau”.

## **2. Lu t pháp, chính sách c a Vi t Nam**

Cho n nay h th ng lu t pháp, chính sách qu c gia ã t o ra hành lang pháp lý khá toàn di n và y b o v ph n và nam gi i c bình ng trong l nh v c kinh t , lao ng, vi c làm và th c hi n tr công bình ng cho ng i lao ng nh Hi n pháp n c C ng hòa Xã h i Ch ngh a Vi t Nam, B Lu t lao ng n m 2012, Lu t Bình ng gi i, Chi n l c qu c gia v bình ng gi i giai o n 2011-2020...

So v i Hi n pháp n m 1992, *Hi n pháp m i n m 2013* có nh ng s a i, b sung và phát tri n th hi n t m quan tr ng v quy n con ng i, quy n và ngh a v c b n c a công dân, trong ó có c quy n c a ph n . Theo ó, m i ng i u bình ng tr c pháp lu t và không ai b phân bi t i x trong i s ng chính tr , dân s , kinh t , v n hóa, xã h i. i u 26 ghi rõ: “1. Công dân nam, n bình ng v m i m t. Nhà n c có chính sách b o m quy n và c h i bình ng gi i; 2. Nhà n c, xã h i và gia ình t o i u ki n ph n phát tri n toàn di n, phát huy vai trò c a mình trong xã h i; 3. Nghiêm c m phân bi t i x v gi i” và i u 35: “1. Công dân có quy n làm vi c, l a ch n ngh nghi p, vi c làm và n i làm vi c; 2. Ng i làm công n l ng c b o m các i u ki n làm vi c công b ng,

an toàn; c h ng l ng, chê ô ngh ng i; 3. *Nghiêm c m phân bi t i x , c ng b c lao ng, s d ng nhân công d i tu i lao ng t i thi u*”.

*B Lu t lao ng n m 2012 ã quy nh rõ v n tr l ng ph i d a trên nguyên t c bình ng, tránh tr ng h p phân bi t gi i tính i v i lao ng nam và lao ng n làm công vi c có giá tr nh nhau. i u 90, B Lu t lao ng n m 2012 ghi rõ: “Ng i s d ng lao ng ph i b o m tr l ng bình ng, không phân bi t gi i tính i v i ng i lao ng làm công vi c có giá tr nh nhau”. Nguyên t c tr l ng bình ng c ng c làm rõ ch ng X c a B Lu t lao ng: Nh ng quy nh riêng i v i lao ng n , trong ó ng i s d ng lao ng ph i có ngh a v “b o m th c hi n bình ng gi i và các bi n pháp thúc y bình ng gi i trong tuy n d ng, s d ng, ào t o, th i gi làm vi c, th i gi ngh ng i, t i n l ng và các ch khác”.*

S ban hành *Lu t Bình ng gi i* là m t minh ch ng v quy t tâm chính tr c a ng và Nhà n c ta trong vi c ti p t c hoàn thi n h th ng pháp lu t v bình ng nam, n , xoá b s phân bi t i x v i ph n , th c hi n các cam k t qu c t v quy n con ng i nói chung, quy n bình ng c a ph n nói riêng. Vi c bình ng trong thu nh p gi a hai gi i c th hi n t i i u 13.1: *“Nam, n bình ng v tiêu chu n, tu i khi tuy n d ng, c i x bình ng t i n i làm vi c v vi c làm, t i n công, t i n th ng,*

*b o hi m xã h i, i u ki n lao ng và các i u ki n làm vi c khác”.*

*Chi n l c qu c gia v bình ng gi i giai o n 2011-2020 c ban hành nh m xác nh các v n b t bình ng gi i c n u tiên gi i quy t trong vòng 10 n m; ng th i ti p t c th hi n quy t tâm c a Vi t Nam trong vi c thúc y th c hi n Công c CEDAW và các cam k t mà Vi t Nam là thành viên. Các m c tiêu ra trong Chi n l c s c Chính ph ki m i m và báo cáo Qu c h i hàng n m theo quy nh. Trong ó, m c tiêu t ng quát là “ n n m 2020, v c b n, b o m bình ng th c ch t gi a nam và n v c h i, s tham gia và th h ng trên các l nh v c chính tr , kinh t , v n hóa và xã h i, góp ph n vào s phát tri n nhanh và b n v ng c a t n c”. t c m c tiêu ó, Chi n l c ã ra 7 m c tiêu và 22 ch tiêu c th t bình ng gi i trong các l nh v c. Trong b i c nh hi n nay, b t bình ng gi i ch y u nghiêng v phía ph n . Do ó, Chi n l c v n t p trung gi i quy t nh ng v n c p bách c a ph n , nh m t ng b c thu h p kho ng cách gi a nam và n trong các l nh v c c a i s ng xã h i, trong ó ph i k n bình ng v t i n l ng và thu nh p gi a nam và n .*

## **II. Ph ng pháp lu n và ngu n s li u**

### **1. Ph ng pháp lu n**

Nghiên c u s d ng ph ng trình t i n l ng c b n Mincerian mô t m i

quan hệ giữa tỉ lệ tăng trưởng của ngành lao động và vốn nhân lực, bao gồm trình độ giáo dục và kinh nghiệm. Biến phụ thuộc là logarit tỉ lệ tăng trưởng của ngành lao động, biến giải thích là các đặc điểm của vốn nhân lực hay còn gọi là các biến giải. Bên cạnh đó nhóm nghiên cứu cũng đã thêm các biến kiểm soát khác như yếu tố ngành nghề, đây cũng là những biến giải như các giá trị 0 và 1. Dưới đây trình bày mô hình:

$$Y_{it} = \ln W_{it} = X_{it}'\beta + \varepsilon_{it} \quad (1) \quad e \in (M, F)$$

Trong đó:

$\beta$  là vector các hệ số gồm các hệ số góc và hệ số chặn

$W$  là vector lương tháng của ngành lao động (nam (M), nữ (F))

$X$  là vector các biến giải thích (bao gồm: số năm làm việc, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, các đặc điểm ngành nghề, ...) và hằng số.

là sai số

## 2. Nguồn số liệu

$$\ln wage = \beta_0 + \beta_1 * tu i + \beta_2 * ngành + \beta_3 * ngh + \beta_4 * CMKT + \beta_5 * tình trạng hôn nhân + \beta_6 * khu vực kinh tế + \beta_7 * vùng kinh tế + \dots \quad (2)$$

Trong đó:

Biến	Giải thích
Biến phụ thuộc	
$\ln wage$	Logarit tỉ lệ tăng trưởng
Biến giải thích	
Tuổi	Nhóm biến giải thích về tuổi bao gồm các nhóm tuổi từ 14-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+. (Nhóm tuổi từ 14-24 làm cơ sở)
Chuyên môn kỹ thuật	Nhóm biến giải thích về chuyên môn kỹ thuật, bao gồm sơ cấp nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng nghề). (Nhóm cơ sở là không có CMKT)
Tình trạng hôn nhân	Nhóm biến giải thích tình trạng hôn nhân. (Nhóm cơ sở là chưa từng kết hôn)

Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này là dữ liệu bảng số liệu từ năm 2004, 2006, 2008, 2010 và 2012 của Tổng cục Thống kê. Trong mô hình cũng sử dụng số liệu của lao động làm công nhân (bao gồm công nhân chính và phụ).

## III. Mô hình và kết quả hồi quy

### 1. Mô hình hồi quy

Trong nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng các biến trong bảng số liệu trên, nhóm nghiên cứu đã sử dụng thông tin về tuổi thay cho thông tin về kinh nghiệm, thông tin về trình độ chuyên môn cao nhất thay cho biến số năm làm việc. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng sử dụng các thông tin về ngành nghề, thành phần kinh tế, hôn nhân, vùng... như là các biến kiểm soát trong mô hình.

Mô hình hồi quy (1) được trình bày riêng cho nam và nữ, có dạng như sau:



Ngành kinh t	Nhóm bi n gi v ngành kinh t bao g m 21 ngành kinh t . (Nhóm c s là ngành nông, lâm, ng nghi p)
Ng nghi p	Nhóm bi n gi v ngh nghi p bao g m 10 ngh . (Nhóm c s là lao ng gi n n)
Khu v c kinh t	Nhóm bi n gi v khu v c kinh t , bao g m kinh t nhà n c, t p th , t nhân, khu v c có v n u t n c ngoài. (Nhóm c s khu v c kinh t h gia ình)
Vùng kinh t	Nhóm bi n gi v vùng kinh t , bao g m 8 vùng kinh t . (Nhóm c s là ng b ng sông H ng).

**2. K t qu h i quy**

K t qu h i quy cho th y m c nh h ng c a các y u t n t i n l ng c a nam gi i và n gi ình sau:

**M c óng góp c a t ng y u t vào ch ênh l ch t i n l ng, 2004-2012 (%)**

		N m				
		2004	2006	2008	2010	2012
<b>Ph n tr m ch ênh l ch (nam -n )</b>	<b>20,23</b>	<b>24,50</b>	<b>20,58</b>	<b>23,10</b>	<b>21,73</b>	<b>19,92</b>
<b>Chi t i t theo t ng bi n</b>						
Tu i	-8.76	-2,49	-6,94	-5,40	-9,97	-9,10
Ngành kinh t	1.75	1,46	8,98	-5,10	7,43	6,63
Ng nghi p	3.83	-1,12	-5,44	3,97	4,18	-0,30
Trình CMKT	-0.15	-1,16	1,93	0,69	0,31	0,01
Trình h c v n	-12.14	7,14	-3,76	-5,97	-12,04	-20,60
Tình tr ng hôn nhân	5.16	10,40	7,28	8,35	3,50	8,90
Khu v c kinh t	-16.08	-15,49	-13,31	-18,86	-21,29	-14,99
Vùng kinh t	-7.63	-8,25	-5,45	-3,60	-11,81	-6,05
Const	54.25	34,01	37,28	49,04	61,41	55,42

*Ngu n: ILSSA tính toán t VHLSS 2004-2012, TCTK*

• **Trình h c v n:** Giá tr c a bi n “trình h c v n” âm h u h t các n m (t 2006-2012) cho th y khi các y u t khác không i, trình c a lao ng nam và n cùng t ng nh nhau thì kho ng cách t i n l ng gi m. Xét trong c giai o n 2004 – 2012, m c óng góp c a trình h c v n n thu h p kho ng cách t i n l ng theo gi i là 12,1 i m ph n

tr m. ây là m t tín hi u cho th y u t vào giáo d c trong giai o n v a qua là r t hi u qu , nên c duy trì và phát huy.

• **Khu v c kinh t / Hình th c s h u:** M c óng góp c a bi n “hình th c s h u” n thu h p kho ng cách t i n l ng theo gi i trong giai o n 2004 – 2012 là 16,1 i m ph n tr m (bi n có m c óng góp cao nh t trong t ng s các bi n

quan sát trong mô hình) và đây là tín hiệu tốt cho thấy vị trí chính sách phát triển đa dạng các loại hình kinh tế. Việt Nam trong những năm qua, các biệt là chính sách khuyến khích phát triển kinh tế tư nhân là một thành tựu đáng kể và có hiệu quả.

- **Vùng kinh tế:** Xét trong các giai đoạn 2004 – 2012, biệt “vùng kinh tế” là một trong ba biệt có đóng góp lớn nhất trong việc giảm chênh lệch tỉ lệ tăng trưởng theo giới là 7,6 điểm phần trăm.

Đây là một tín hiệu tốt cho thấy vị trí dịch chuyển lao động, phân bố lại lực lượng lao động giữa các vùng kinh tế trong giai đoạn qua đã làm tăng tính linh hoạt và hiệu quả của thị trường lao động quốc gia.

- **Tuổi/Kinh nghiệm làm việc:** Biệt “tuổi” đi liền cho kinh nghiệm làm việc, giá trị âm của biệt tuổi tăng lên tất cả các năm cho thấy kinh nghiệm làm việc có đóng góp làm giảm dần chênh lệch tỉ lệ tăng trưởng, trở thành yếu tố tác động lớn nhất đến giảm khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giới trong những năm qua. Đóng góp của nhóm tuổi từ 35-44 trong việc giảm chênh lệch tỉ lệ tăng trưởng là tiêu biểu, và có xu hướng tăng dần. Đóng góp của yếu tố tuổi dưới 24 và trên 55 là ít nhất, và có xu hướng giảm dần. Điều này có nghĩa là kinh nghiệm làm việc càng nhiều thì khác biệt tỉ lệ tăng trưởng giữa nam và nữ càng ít. Điều này ủng hộ cho tất cả các nhóm tuổi ngoài trừ nhóm tuổi cao hơn từ 45 trở lên thì ngược lại tác động làm giảm khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng bất lợi suy giảm.

- **Ngh nghiệp:** Biệt “ngh nghiệp” có xu hướng tác động không theo chiều hướng rõ ràng đến khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giới, giá trị âm năm 2004, 2006 và 2012, và có giá trị dương vào các năm 2008, 2010. Như vậy, biệt “ngh nghiệp” có thể tác động làm thu hẹp hoặc gia tăng khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giữa nam và nữ vào từng thời điểm nhất định. Tuy nhiên, xét trong các giai đoạn 2004 – 2012, biệt “ngh nghiệp” có đóng góp làm tăng khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng theo giới về điểm đóng góp là 3,8 điểm phần trăm. Đây là dấu hiệu cho thấy sự phân bố, phân công lao động chưa hợp lý giữa lao động nam và lao động nữ trên thị trường lao động.

- **Chuyên môn kỹ thuật:** Biệt “chuyên môn kỹ thuật” chỉ có giá trị âm năm 2004, ngược lại có giá trị dương từ năm 2006 đến năm 2012. Tuy nhiên có một điều đáng quan tâm là từ năm 2006 đến năm 2012, tác động làm gia tăng khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giới của biệt trình chuyên môn kỹ thuật đã thu hẹp rõ rệt, từ giá trị 1,93 vào năm 2006 xuống còn 0,01 vào năm 2012. Xét trong các giai đoạn 2004 – 2012, trình chuyên môn kỹ thuật có đóng góp thu hẹp khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giới, về điểm đóng góp khá khiêm tốn là 0,2 điểm phần trăm. Như vậy, rõ ràng là trình chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ đang nâng cao thì khoảng cách tỉ lệ tăng trưởng giới sẽ thu hẹp. Tuy nhiên, trong giai đoạn 2004 – 2012, đóng góp của trình chuyên môn kỹ thuật vẫn thu hẹp khoảng cách tỉ lệ tăng

theo gì i còn r t y u.

- **Ngành kinh t :** Bi n “ngành kinh t ” có m c óng góp d ãng t t c các n m (ngo i tr n m 2008 có óng góp âm 5,1 i m ph n tr m). Xét c giai o n 2004 – 2012, bi n “ngành kinh t ” óng góp 1,8 i m ph n tr m n vì c gia t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i. M c dù m c óng góp c a bi n này làm t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i không l n, nh ãng ây là d u hi u cho th y xu h ãng d ch chuy n lao ãng trong giai o n 2004 - 2012c n xem xét và có nh ãng i u ch nh phù h p h n.

- **Tình tr ãng hôn nhâ:** Bi n “tình tr ãng hôn nhâ” c a lao ãng có giá tr d ãng t t c các n m (th p nh t là 3,5 i m %, cao nh t là trên 10 i m %) giai o n 2004 – 2012. M c óng góp c a bi n này n t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i là 5,2 i m ph n tr m, ây là y u t có tác ãng làm t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i l n nh t trong s 3 y u t : ãng ãng i p, ãng ãng kinh t , hôn nhâ.

### **III. Các nguyên nhâ ch y u tác ãng ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i**

#### **1. Nguyên nhâ xu t phát t ãng chính sách, quy ãng nh liên quan ãng ti n l ãng và t ãng ch c th c hi n chính sách, quy ãng nh trong th c t i n**

Vì t Nam ã có h ãng th ãng lu t pháp, chính sách khá toàn di n và u vì t v lao ãng, vì c làm và tr ãng công lao ãng bình ãng. Tuy nhiên, trong h ãng th ãng chính sách hi n hành, v n t n t i ãng chính

sách mà b n thân chính sách tr c t i p ãng ra “kho ãng cách gì i”, có nhi u i m b t l i cho lao ãng n , h n ch kh ãng ãng tham gia th tr ãng lao ãng c a lao ãng n ; m t s ãng chính sách khác khi tr i n khai trên th c t ãng ãng ãng ra tác ãng gián t i p ãng vì c gia t ãng “kho ãng cách gì i”.

M t s ãng chính sách i n hình có tác ãng tr c t i p h o c gián t i p ãng gia t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i nh vì c **Quy ãng nh tu i ãng ngh h u c a n s m h n nam 5 tu i**, quy ãng nh này ã bu c lao ãng n ph i r i kh i th tr ãng lao ãng s m h n 5 n m so v i nam gì i cùng tu i, vô hình chung ã làm m t i c h i t i p t c có vì c làm v i m c l ãng cao và n ãng nh trong 5 n m, bên c nh ó còn nhi u tr ãng h p lao ãng n m t i các c h i khác nh t ãng l ãng, h o c c th ãng ti n ãng i v i lao ãng n làm công tác qu n lý và lao ãng n khu v c phi s n xu t d n t i làm t ãng kho ng cách ti n l ãng theo gì i i v i ãng nhóm tu i t 55 tu i tr lên trong th tr ãng lao ãng.

Vì c ban hành ãng ãng m c nh ãng công vì c không c s d ãng lao ãng n xét trên ph ãng ãng di n th tr ãng lao ãng ãng ãng nh h ãng không có l i i v i ph n , ph n có ít c h i làm vì c và t o thu nh p h n so v i nam gì i, c bi t là b t l i i v i ãng ãng lao ãng n hi n nay ãng làm các công vì c thu c ãng ãng m c ãng ãng b c m s d ãng lao ãng n , ãng ãng ãng i này có ãng ãng s m t vì c làm hi n t i, ãng nhóm này th ãng ãng là ãng ãng

lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, nhân lực chuyên môn kỹ thuật làm việc khó khăn tìm kiếm các công việc khác phù hợp.

**Vấn đề tuyển dụng và sử dụng lao động**, mặc dù pháp luật quy định thể hiện bình đẳng trong tuyển dụng và sử dụng lao động, tuy nhiên trên thực tế, quy định của pháp luật trong tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động thường bị phân biệt đối xử hình thức mang tính ngoại lệ nhằm hạn chế tuyển dụng và sử dụng lao động trong một số ngành nghề, công việc cụ thể.

**Quy định của pháp luật lao động trong chính sách bảo vệ sức khỏe** quy định tại Điều 116, Bộ Luật Lao động năm 2012 và Điều 34 Luật Bảo hiểm xã hội, 2014. Tuy nhiên trên thực tế hiện nay không có doanh nghiệp nào thực hiện. Nhiều doanh nghiệp sử dụng lao động như ít doanh nghiệp lập kế hoạch đào tạo nghề để phòng, mất số doanh nghiệp không hỗ trợ kinh phí cho phân nuôi con nết, việc tổ chức nhà trẻ, lập mua giáo dục cho con công nhân lao động không quan tâm... bị thất thu khoản chi trả chi phí sản xuất, gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Trong các ngành dệt may, da giày là những ngành sử dụng nhiều lao động, mức lương của người lao động thấp hơn so với các ngành nghề công nghiệp khác. Ngoài ra, việc bố trí cho người lao động, nhà trẻ phục vụ cho việc trông giữ con của người lao động

chưa quan tâm, hoặc việc tổ chức khám sức khỏe định kỳ và khám phòng bệnh cho lao động còn mang tính hình thức chưa thực sự hiệu quả.

## **2. Nguyên nhân tác động của lao động và lao động nam**

• **Độ tuổi, trình độ chuyên môn kỹ thuật:** Nhìn chung, lao động luôn có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn so với nam giới. Hiện tại, mặc dù lao động tham gia vào thị trường lao động với trình độ thấp, lao động chưa qua đào tạo còn phân bố nên các vị trí làm công việc cao cấp hơn, điều này góp phần làm gia tăng khoảng cách thu nhập theo giới trong hiện tại.

Giáo dục chính quy tác động tích cực đến việc tìm kiếm công việc theo giới trong khi tác động ào ào nghề còn rất hạn chế.

• **Phân công lao động và lương chi trả theo giới:** Các ngành lao động hiện nay như dệt may, da giày, ngành nghề, đặc biệt là dệt may, cán bộ, viên chức, trong các ngành kỹ thuật, khoa học công nghệ, ... có xu hướng gia tăng nhanh. Tuy nhiên, các lao động nông thôn công nhân thành thị đang làm việc trong những ngành nghề dành cho nam giới dệt may, nông - lâm nghiệp... là những ngành lao động phổ thông, năng suất thấp, đặc biệt là thu nhập thấp; điều kiện làm việc kéo dài mà tính rủi ro do môi trường cao, đặc biệt khi nền kinh tế biến động bất ổn.

nhân công thì lao động nòng cốt là “đi trước, đi tiên”.

### **3. Vai trò gia đình trong xã hội**

Mặc dù phần tham gia vào thị trường lao động khá cao, nhưng họ luôn phải gánh chịu những thiệt thòi như: bất bình đẳng giới trong giáo dục, việc làm, thu nhập và trong bất đồng giới tính. Việc tuyển dụng và sử dụng lao động trên thị trường là vấn đề cân nhắc của nhiều doanh nghiệp, khi sử dụng lao động nữ, doanh nghiệp phải cân nhắc về tuân thủ pháp luật, những khoản chi phí sử dụng lao động nữ và hiệu suất sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, nhiều kinh nghiệm phần lớn dành thời gian ưu tiên cho gia đình hơn là cho công việc; phần lớn họ thường bỏ bê việc chăm sóc sức khỏe, sinh con và nuôi dạy con cái còn khá phôi pha vì việc sử dụng lao động. Do vậy không ít doanh nghiệp, thậm chí các ngành sản xuất gia đình cũng gặp khó khăn trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động nữ. Đây là một ví dụ rõ ràng về phân biệt giới tính vì mức lương hay sự thăng tiến trong công việc không liên quan trực tiếp đến sự giỏi làm việc như có liên quan đến giới tính. Đây cũng là một quan trọng cần xem xét khi xây dựng các chính sách quy định rõ ràng thời gian làm việc và nghỉ ngơi.

### **IV. Kết luận và khuyến nghị**

### **Kết luận**

Trên cơ sở phân tích thực trạng khoa học cách tiến bộ theo giới qua số liệu điều tra, thống kê quốc gia, qua việc nghiên cứu mô hình hiệu quả có thể nhận thấy kết luận về khoa học cách tiến bộ theo giới Việt Nam:

- Việt Nam vẫn tồn tại sự khác biệt về tiến bộ giới giữa lao động nữ và lao động nam. Giai đoạn 2004 – 2014, tiến bộ bình quân của lao động nữ luôn thấp hơn đáng kể so với mức tiến bộ bình quân của lao động nam. Năm 2004, chênh lệch tiến bộ bình quân của lao động nữ và lao động nam là 24,5 điểm phần trăm; năm 2012, chênh lệch này đã giảm xuống còn 19,9 điểm phần trăm.

- Giai đoạn 2004 – 2014, khoa học cách tiến bộ theo giới có xu hướng giảm, tuy nhiên mức giảm rất chậm. Sự thu hẹp khoa học cách tiến bộ theo giới trong giai đoạn này do đóng góp đáng kể của các yếu tố liên quan đến vấn đề con người, trong đó có thể kể đến các yếu tố như trình độ giáo dục, trình độ chuyên môn kỹ thuật,... của lao động nữ đóng góp đáng kể làm giảm khoa học cách tiến bộ theo giới, tuy nhiên đóng góp của các yếu tố này chưa thể thúc đẩy phát huy tiềm năng của lao động nữ còn chậm hơn so với lao động nam, dẫn đến sự thu hẹp khoa học cách tiến bộ theo giới chậm trong giai đoạn này.

- Khoa học cách tiến bộ theo giới tồn tại các thách thức lao động thành thị

và nông thôn, trong các khu vực kinh tế, ngành kinh tế, theo từng ngành nghề nghiệp, công việc cụ thể và vị trí công việc vì mỗi ngành cách tiếp cận hoặc thu hút nguồn cách tiếp cận theo dõi có biên khác nhau. Nguồn cách tiếp cận liên quan sát thấy loại hình kinh tế “cá thể/hộ gia đình” và ngành “Nông, lâm nghiệp và thủy sản”.

- Việt Nam đã có hệ thống luật pháp, chính sách và các quy định về lao động việc làm và trợ công bình đẳng khá toàn diện và ưu việt, tuy nhiên chính sách vẫn có những tác động tiêu cực nhất thể hiện rõ ra nguồn cách tiếp cận theo dõi, bên cạnh đó, việc triển khai chính sách trên thực tế còn nhiều hạn chế, bất cập, chính sách chưa bao phủ hết trợ lao động phi chính thức,... nên hiệu quả chính sách còn hạn chế, việc thi còn gián tiếp tác động gia tăng nguồn cách tiếp cận theo dõi.

- Trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, tuổi tác ảnh hưởng lao động có tác động liên quan thu hút nguồn cách tiếp cận theo dõi. Với tuổi từ 25-54 tuổi, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động càng cao, thì nguồn cách tiếp cận theo dõi càng giảm.

- Nhận quan niệm, nhận thức tiếp cận đóng góp liên quan vào việc gia tăng nguồn cách tiếp cận theo dõi; vẫn còn những nhận thức “trung tâm khinh bỉ” đối với những hạn chế các chính sách, ào ào, tuy nhiên và sự dè dặt lao động, ...

tiếp cận việc làm có thu nhập tốt của lao động, ... có những nghiên cứu nghiêm túc nghiên cứu gia tăng nguồn cách tiếp cận theo dõi.

### **Hàm ý chính sách**

*nâng cao năng lực thể chất chính sách việc làm việc lao động, góp phần thu hút nguồn cách tiếp cận theo dõi hiện hành bằng các giải pháp sau:*

- Tiếp tục hoàn thiện các chính sách lao động việc làm nhằm thúc đẩy bình đẳng giới, trong đó cần rà soát, sửa đổi, bổ sung một số chính sách có những bất lợi cho lao động việc làm, tiếp cận của lao động nữ chính sách nghề nghiệp, danh mục công việc và nghề nghiệp, nguy hiểm, cấm sử dụng lao động.

- Tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới trong giáo dục và đào tạo, cần có các giải pháp tăng cường khuyến khích tiếp cận việc làm giáo dục và nghề nghiệp các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa và nâng cao trình độ giới tham gia giáo dục các cấp học bậc cao.

- Việc chuyển dịch kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ là cần thiết, góp phần thu hút nguồn cách tiếp cận theo dõi. Tuy nhiên cần phải có kế hoạch chuyển đổi phù hợp với ưu tiên của tăng trưởng không rơi vào tình trạng giảm các nguồn cách tiếp cận trong khu vực kinh tế nông nghiệp như là làm gia tăng nguồn cách tiếp cận theo dõi các khu vực kinh tế còn lại.

- Các cơ quan chức năng cần tăng cường công tác tuyên truyền chính sách pháp luật lao động cho các chủ doanh nghiệp nhằm nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định về lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động và tăng cường vai trò của người lao động.

- Hiện nay, Việt Nam đã có hệ thống luật pháp và quy định nhằm bảo vệ người lao động, tuy nhiên thúc đẩy việc thực thi các luật và quy định này còn hạn chế. Trong bối cảnh này, cần tăng cường công tác thanh tra phát hiện và xử phạt những vi phạm của người lao động. Bên cạnh đó, Công đoàn và các tổ chức có liên quan đóng vai trò chủ chốt trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động. Tất cả các bên liên quan cần biết cách thực hiện những cách giải quyết, những kỹ năng giải quyết là thách thức về kỹ năng và cần tăng cường cam kết nghiêm túc việc thực thi pháp luật và bình đẳng giới.

- Những kỹ năng giải quyết và thiên vị giới tính cần xóa bỏ vì đó là những yếu tố quan trọng nhất duy trì những cách tiếp cận phân biệt đối xử, mà bảo vệ thực thi Luật Bình đẳng giới, Kế hoạch và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới.

**TÀI LIU THAM KHẢO**

1. Amy Y.C.Liu (2004), “Bất bình đẳng giới trong thu nhập theo khu vực Việt Nam”.
2. Brassard (2004) “Những quy định về lao

động và tín dụng Việt Nam trong chương trình giảm nghèo”.

3. David L. Dickinson & Ronald L. Oaxaca (2012) “Wages, Employment, and Statistical Discrimination: Evidence from the Laboratory”. *Economic Inquiry*. 52 (4). p.1380-91

4. ILSSA (2013) “Báo cáo quốc gia về an sinh xã hội cho người dân và trẻ em gái Việt Nam”

5. Jingyo Suh (2005) “Decomposition of the Change in the Gender Wage Gap”, *Research in Business and Economics Journal*. 13 (1). p4-17

6. João Cerejeira, Kemal Kızılca, Miguel Portela, Carla Sá (2010) “Minimum Wage, Fringe Benefits, Overtime Payments and the Gender Wage Gap”. *Scandinavian Journal of Economics*. 112(3). p.618-639

7. Hung Pham (2007) “The gender pay gap in Vietnam, 1993-2002: a quantile regression approach”.

8. Koyo Miyoshi (2006) “Male-female wage differentials in Japan”. *Japan and the World Economy*. 20 (4). P. 479-96.

9. Le Anh Tu (2005) “Gender Dimensions of Vietnam’s Comprehensive: Macroeconomic and Structural Policies”. [United Nations Research Institute for Social Development \(UNRISD\), Geneva, Switzerland.](#)

10. Mincer, Jacob (1974) “Schooling, Experience and Earnings”. *New York: National Bureau of Economic Research.*

11. Mincer, Jacob (1997) “Changes in Wage Inequality, 1970-1990”. *Research in Labor Economics*. 16. p.1-18

12. Nguyễn Thị Nguyễn (2006) “Gender income gap of worker in Vietnam and policy implication”.

13. Oaxaca, Ronald (1973) “Male-female wage differential in urban labor markets”. *International Economic Review*. 14 (3). p.693-709.

**C I THI N I U KI N V N HÓA – TINH TH N CHO PHÁT TRI N  
L I S NG CÔNG NHÂN CÔNG NGHIỆP HI N I**

**PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc**  
**Vi n Khoa h c Lao ñng và Xã h i**

**Tóm t t:** L i s ng công nhân là t ng hòa nh ng ho t ñng c a nh ng ng i công nhân và các cá nhân ng i lao ñng công nghiệp trong i u ki n c a m t hình thái kinh t - xã h i nh t ñnh và bi u hi n trên các l nh v c c a i s ng: trong lao ñng s n xu t, trong gia ình, trong sinh ho t c ñng ñng. C i thi n i u ki n v n hóa- tinh th n s ñnh h ñng tích c c ñn l i s ng công nhân công nghiệp phi n i.

**T khóa:** i u ki n v n hóa- tinh th n; l i s ng công nhân công nghiệp phi n i.

**Abstract** *Lifestyle of worker is the synchronized combination of activities of labourers and industrial workers in the condition of specific socio-economic form which is expressed in many aspects of life, specifically, in production process, in family life and in the community. Improving cultural and mental conditions would have positive effect on the lifestyles of modern industrial workers.*

**Key words:** *cultural and mental conditions, lifestyles of modern industrial workers.*

C i thi n i u ki n v n hóa- tinh th n cho phát tri n l i s ng công nhân công nghiệp phi n i t ra yêu c u hoàn thi n th ch , chính sách và t ñng c ñng ngu n l c nâng cao i s ng v n hóa- tinh th n cho công nhân.

**1. Hoàn thi n th ch , chính sách và t ñng c ñng ngu n l c phát tri n v n hóa- tinh th n ng i lao ñng**

*- Phát huy s c m nh t ñng h p c a toàn xã h i trong s ñng nghiệp phát tri n v n hoá, xây d ñng l i s ng công nhân Vi t Nam*

Xây d ñng c ch phi h p, t ñng c ñng s phi h p gi a T ñng Liên ñàn Lao ñng Vi t Nam và B V n hoá, Th thao và Du l ch v i các b , ngành, c

quan liên quan trong v i c ch o, t ch c th c hi n Chi n l c phát tri n giai c p công nhân Vi t Nam trong i u ki n m i.

T ñng c ñng vai trò c a T ñng Liên ñàn Lao ñng Vi t Nam trong v i c v n ñng, t ch c qu n chúng sáng t o, l u gi , ph bi n và h ñng th v n hoá; t v n, ph n bi n và giám ñnh xã h i i v i các chính sách, ch ñng trình phát tri n v n hoá, xây d ñng con ñng i.

Xây d ñng và t ch c th c hi n ch ñng trình giáo d c v n hoá, th m m , n p s ñng và ñng x v n hoá trong doanh nghiệp; v n hoá doanh nghiệp và kinh doanh; v n hoá trong giao thông; trong t ch c và ho t ñng v n hoá, ñng thu t,



thao, du lịch; trong sinh hoạt công nghiệp...

Phát huy tinh thần tự nguyện, tính tự quản, năng lực làm việc của công nhân trong việc thực hiện các hoạt động và sáng tạo văn hoá; tạo điều kiện cho việc hình thành, phát triển của các tổ chức nghề nghiệp, các câu lạc bộ văn hoá, nghệ thuật.

Chú trọng phát triển và nâng cao văn hoá gia đình, ý nghĩa giáo dục gia đình, coi đó là công cụ hữu hiệu trong việc xây dựng và hoàn thiện nhân cách cho thế hệ trẻ, nhằm xây dựng con người Việt Nam thế kỷ XXI.

*-Tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về văn hóa, xây dựng con người*

Hoàn chỉnh hệ thống các văn bản pháp luật và chính sách về văn hóa, nghệ thuật một cách toàn diện, nâng bậc trên mức nền tảng xã hội xã hội chủ nghĩa, Nhà nước và pháp luật Việt Nam; khuyến khích, bổ sung những chính sách đã ban hành cho phù hợp với thực tiễn phát triển của đất nước và những cam kết quốc tế; loại bỏ những cơ chế, chính sách không còn phù hợp, cản trở sự phát triển; có chế tài mạnh mẽ, răn đe những vi phạm trong hoạt động văn hóa nhằm ngăn ngừa việc xây dựng con người và sự phát triển của đất nước.

Tổ chức tốt thông thoáng, mở rộng sự đóng góp của kinh phí của Nhà

nước, kinh phí xã hội hóa cho việc phát triển văn hóa, xây dựng con người.

Phát huy vai trò, chức năng giám sát, phản biện xã hội của các tổ chức, đoàn thể và công nhân viên chức quy định các cấp trong việc thực hiện và quản lý hoạt động văn hóa, xây dựng nhân cách.

Đi sâu nghiên cứu lý luận và thực tiễn cung cấp dịch vụ công nhân viên chức cao trách nhiệm, hiệu lực quản lý của nhà nước, phát huy tiềm năng lực xã hội nâng cao chất lượng và hiệu quả cung cấp dịch vụ công văn hóa, mở rộng công bằng xã hội và đáp ứng tốt hơn nhu cầu hưởng thụ văn hóa ngày càng cao của nhân dân.

Công tác xây dựng và hoàn thiện chính sách phát triển văn hóa theo hướng: chú trọng chính sách về việc khuyến khích và doanh nghiệp văn hóa, nghệ thuật trong hoạt động kinh tế; khuyến khích khuyến khích công lập chuyển đổi sang hoạt động theo lợi ích ngoài công lập, hoạt động theo nguyên tắc tự mở rộng kinh phí; ý nghĩa sự phát triển, đi sâu nghiên cứu nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp văn hóa theo hướng chuyển đổi mô hình doanh nghiệp sang hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn thành viên, các doanh nghiệp còn lại tiến hành cải tiến văn hóa và cơ chế thích hợp; tập trung xây dựng cơ chế, chính sách và

môi trường kinh doanh phát triển ngành công nghiệp văn hoá.

Cần thực hiện chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế, các tổ chức xã hội tham gia sáng tạo, sản xuất, phân phối và kinh doanh trên lĩnh vực văn hoá, nghệ thuật. Ban hành các quy định, giảm thuế cho các khoản đầu tư, đóng góp của các doanh nghiệp vào việc bố trí nhân lực sản xuất văn hoá dân tộc, xây dựng các công trình văn hoá; bố trí các tác phẩm văn học, nghệ thuật, các hoạt động văn hoá vùng cao, vùng sâu, vùng xa và các khoản đóng góp vào các hoạt động phát triển sản nghiệp văn hoá, xây dựng công nghiệp.

- Xây dựng mô hình “*đi tìm hạt gạo, sinh hoạt văn hóa*” phục vụ công nhân lao động gắn với các hoạt động xây dựng văn hóa công nhân tại khu công nghiệp, khu chức năng, khu kinh tế

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, sách, báo, máy tính kết nối internet cho các đội sinh hoạt văn hóa công nhân xây dựng “*đi tìm hạt gạo, sinh hoạt văn hóa*” phục vụ công nhân lao động tại các khu công nghiệp, khu chức năng;

Vận động các khu công nghiệp, khu chức năng, khu kinh tế ưu tiên bố trí diện tích nhà cho “*đi tìm hạt gạo, dinh dưỡng văn hóa*” phù hợp với quy mô công nhân và giao cho Công đoàn các khu công nghiệp quản lý phục vụ công nhân lao động hạt gạo, sinh hoạt văn hóa;

Tăng cường kết nối văn hóa

khởi đầu hiện đại và ảnh hưởng mô hình “*đi tìm hạt gạo, sinh hoạt văn hóa*”; khuyến khích các tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong triển khai khởi đầu hiện đại và công nhân lao động có thành tích xuất sắc trong hạt gạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

- Nhà nước ưu tiên và có chính sách ưu đãi, khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư (đầu tư tính vào giá trị đầu tư và hạch toán vào chi phí sản xuất) xây dựng và hoạt động của các nhà văn hóa lao động, nhà văn hóa thanh niên, câu lạc bộ công nhân, hoạt động truyền thông đội ngũ, đội sinh hoạt thể thao, tổ chức công đoàn, thanh niên, phân công các khu công nghiệp tập trung.

Đẩy mạnh xây dựng đội ngũ nghiên cứu, đào tạo, các thị trường văn hóa, đào tạo nguồn nhân lực văn hóa, nghệ thuật theo hướng hiện đại và toàn diện hệ thống các trường đào tạo văn hóa, nghệ thuật, chú ý ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao trình độ công nhân lao động hiện có của đội ngũ nhân lực trong các cơ sở đào tạo nghệ thuật, bổ sung công nhân lực văn hóa chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển văn hóa trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Xây dựng cơ chế huy động các nguồn lực trong xã hội cho phát triển

<sup>1</sup> Nghị quyết 20 về *Tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*.

<sup>2</sup> Báo Văn hóa, Thể thao và Du lịch, *Tổng kết 30 năm đổi mới*, Hà Nội 2014.

nhân lực chất lượng cao, phát triển nhân lực, khuyến khích, phát triển nhân tài, khuyến khích các tác phẩm văn học nghệ thuật, phát triển... nh...

Đa dạng hóa nguồn tài chính cho việc bảo vệ xã hội: khuyến khích doanh nghiệp, các hiệp hội phi chính phủ..., Nhà nước đóng vai trò chủ yếu, hỗ trợ tài chính.

Chính quyền trung ương và địa phương cần dành nhiều kinh phí, ưu tiên cho việc xây dựng các công trình phúc lợi xã hội, các thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ cho công nhân; chú ý đến việc xây dựng và phát triển dịch vụ công cộng như giáo dục, y tế, khu vui chơi giải trí... bên cạnh các KCN, KCX.

Doanh nghiệp chăm lo đời sống công nhân, chăm lo cho con em họ tham gia xây dựng nhà ở, tạo ra những khu ký túc cho công nhân; xây dựng nhà trẻ, và các phúc lợi xã hội khác nhằm góp phần cải thiện và nâng cao đời sống của công nhân, giảm nhẹ nguồn lao động, công nhân thêm gánh nặng, hình ảnh tốt đẹp của doanh nghiệp.

Xây dựng tiêu chuẩn và checklist cho nhân viên, bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý, tham mưu lãnh đạo văn hóa, nghệ thuật có năng lực, trình độ trên lĩnh vực văn hóa, xây dựng đội ngũ cán bộ, công nhân và chuyên gia trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thực hiện chính sách trọng dụng nhân tài, ưu

ưu đãi văn nghệ sĩ có quá trình cống hiến, nghệ thuật, nghệ thuật tích cực trong xã hội.

Xây dựng ngành và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các thiết chế văn hóa công cộng, khuyến khích thành lập các thiết chế văn hóa tư nhân, xây dựng mô hình công trình văn hóa xanh, thân thiện, sâu sắc, công nghệ hiện đại nâng cao chất lượng các sản phẩm văn hóa đáp ứng yêu cầu trong nước và xuất khẩu ra nước ngoài.

Tăng cường ưu đãi cho văn hóa, văn học, nghệ thuật; miễn giảm kinh phí cho các công trình mục tiêu văn hóa, văn học, nghệ thuật; có chính sách ưu tiên ưu đãi vào các lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật then chốt, có vai trò quan trọng trong việc hình thành chính trị, tư tưởng, đạo đức, thẩm mỹ và giá trị xã hội; ưu tiên xây dựng ngành thể thao thiết chế văn hóa công cộng; khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư xây dựng cơ sở vật chất thu hút và thực hiện kinh doanh mô hình dịch vụ văn hóa, nghệ thuật.

## **2. Nâng cao đời sống văn hóa - tinh thần cho công nhân**

*Thuyết*, Trung ương và địa phương cần dành nhiều kinh phí, ưu tiên cho việc xây dựng các công trình phúc lợi xã hội, các thiết chế văn hóa, thể thao phục vụ cho công nhân sau những ngày làm việc căng thẳng. Thực hiện công đoàn doanh nghiệp cần phi tập thể

chính quy n và các oàn th a ph ng n i có KCN, KCX, nên ch ng ng ra t ch c các bu i giao l u v n hóa v n ngh , th d c th thao. Các Ban Qu n lý KCN, KCX c n s m a vào l trình phát tri n các v n quy ho ch, nh m có m t ch nh th v n hóa hoàn ch nh, c ng nh tính pháp lý yêu c u doanh nghi p cùng chung tay xây d ng m t ch nh th v n hóa a d ng, giàu tính t ng tác, thu hút ng i lao ng<sup>3</sup>.

Ngoài các ho t ng v n hóa, th thao, nhi u doanh nghi p c n t ch c cho công nhân tham gia công tác xã h i vì l i ích c a c ng ng b ng các ho t ng t thi n, công tác xã h i, giúp ng i nghèo, t ch c các chuy n i “V ngu n”... V i m c ích nh m tôn vinh các doanh nghi p ch m lo t t i s ng v t ch t, tinh th n cho công nhân, qua ó góp ph n ng viên, bi u d ng nh ng nhân t tích c c; công oàn và doanh nghi p khác có thêm bài h c, kinh nghi m nhân r ng mô hình hay, cách làm t t.

*Th hai*, chính quy n các a ph ng c n quan tâm h n n a và có bi n pháp, c ch thúc y c quan doanh nghi p xây d ng công trình giáo d c (tr ng m u giáo, ti u h c, trung h c c s , ph

thông trung h c, d y ngh ); công trình y t (tr m y t g m phòng khám a khoa, b nh vi n a khoa, nhà h sinh); công trình th d c th thao (sân luy n t p, sân th thao c b n, sân v n ng, trung tâm th d c – th thao); công trình v n hóa (th vi n, b o tàng, tri n lãm, nhà hát...); c s phúc l i xã h i; ch , trung tâm mua s m... dành cho công nhân và con em công nhân lao ng thông qua rà soát, i u ch nh qu t công nghi p t o qu t, u t kinh phí, s d ng các ngu n l c xã h i...

*Th ba*, trong c ch th tr ng hi n nay, thi t ch v n hoá c n nh ng bi n pháp m i thích h p công nhân th c s ch ng, sáng t o, h ng th các giá tr v n hoá tinh th n trong sân ch i c a chính mình. Có nh v y thì ngu n l c u t m i c phát huy t i a, không tr nên lãng phí. Do ó, cùng v i ch m lo i s ng v t ch t thì vi c c ng c và phát tri n h th ng thi t ch v n hoá – xã h i c n ph i c quan tâm, chú tr ng, m b o phát tri n hài hoà gi a t ng tr ng kinh t và th c hi n tí n b , công b ng xã h i, góp ph n giáo d c o c, th m m , phát tri n nhân cách cho i ng công nhân trong th i kì Công nghi p hóa, hi n i hóa t n c.

*Th t*, c n t ng k t, nâng cao hi u qu ho t ng và nhân r ng mô hình sinh ho t v n hoá, xây d ng v n hoá doanh nghi p nh kênh thông tin, i m sinh ho t v n hoá công nhân, i m t v n pháp lu t công nhân, phòng gi i trí

<sup>3</sup> ThS. Ph m Th Hà Th ng, *M t s gi i pháp nâng cao i s ng v t ch t, tinh th n cho công nhân hi n nay*

Vi n Công nhân và Công oàn, H i th o Th c tr ng và gi i pháp xây d ng l i s ng công nhân trong i u ki n công nghi p hóa, i h c Tôn c Th ng, Tp.HCM, ngày 26/3/2015.

công nhân, t t qu n công nhân... T ch c Công oàn và oàn Thanh niên c n ph i h p v i chính quy n và các oàn th a ph ng ch ng t ch c các bu i giao l u v n hoá, v n ngh , th d c th thao, t o sân ch i b ích, h ng th v n hoá lành m nh phù h p cho công nhân. Xây d ng n p s ng v n minh công nghi p và v n minh ô th , phát huy vai trò nòng c t, h t nhân v n hoá, v n ngh , tuyên truy n viên pháp lu t, u tranh phòng ch ng t n n xã h i... t chính nh ng ng i lao ng.

*Th n m,* i m i hình th c, bi n pháp tuyên truy n, giáo d c chính tr t t ng cho công nhân theo h ng a d ng, phù h p v i i t ng, a bàn và th i i m. Phát huy có hi u qu l i th c a t ng lo i hình tuyên truy n, nh : tuyên truy n mi ng; tuyên truy n trên các ph ng ti n thông tin i chúng; h i ngh , t p hu n; sách, n ph m; nói chuy n th i s , giao l u - i tho i; các ho t ng v n hoá, v n ngh , câu l c b , tham quan di tích l ch s , du l ch h ng v c i ngu n...

Th ng xuyên t ch c hình th c tuyên truy n, giáo d c em l i hi u qu cao nh : T ch c các h i di n v n ngh

“công nhân hát” và “Hát cho công nhân nghe”; t ch c “Giao l u - i tho i” nhân k ni m các ngày l l n c a dân t c; t ch c tuyên truy n l ng ghép n i dung ho c theo chuyên nh chuyên hi n pháp, chuyên “bi n - o”; phát tri n các hình th c ho t ng ti p c n tr c ti p công nhân v n ng, giáo d c nh mô hình “T công nhân t qu n”; hình th c a thông tin ch tr ng, chính sách, pháp lu t c a ng, Nhà n c n công nhân.

#### **TÀI LI U THAM KH O**

1. *Ngh quy t 20 v Ti p t c xây d ng giai c p công nhân Vi t Nam th i k y m nh công nghi p hóa, hi n i hóa t n c.*
2. *B V n hóa, Th thao và Du l ch, T ng k t 30 n m i m i, Hà N i 2014.*
3. *ThS. Ph m Th Hà Th ng, M t s gi i pháp nâng cao i s ng v t ch t, tinh th n cho công nhân hi n nay, Vi n Công nhân và Công oàn, H i th o Th c tr ng và gi i pháp xây d ng l i s ng công nhân trong i u ki n công nghi p hóa, i h c Tôn c Th ng, Tp.HCM, ngày 26/3/2015.*

## VẤN ĐỀ GIỚI TRONG CÔNG VIỆC CHĂM SÓC KHÔNG TRẢ CÔNG

**Ths. Nguyễn Khắc Tuấn**  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

**Tóm tắt:** Vấn đề giới trong công việc chăm sóc không trả công là một trong những khía cạnh quan trọng trong tiến trình, hiện nay công việc này khá phụ thuộc vào phụ nữ và hầu hết do phụ nữ đảm nhiệm nhằm chăm sóc, tái tạo/phục hồi sức lao động cho các thành viên trong gia đình và cộng đồng xã hội. Tuy nhiên, hầu hết lao động công việc chăm sóc xã hội ghi nhận và nhận được ít tiền tham gia của phụ nữ vào các công việc chăm sóc không trả công/co thu nhập, làm giảm vị thế của phụ nữ trong gia đình và xã hội, ảnh hưởng không nhỏ tới mục tiêu công bằng và tiến bộ của xã hội. Bài viết tập trung làm rõ quan điểm về công việc chăm sóc không trả công và kiến nghị giải pháp thực tiễn.

**Từ khóa:** Công việc không trả công, Bất bình đẳng, An sinh xã hội (ASXH), Việt Nam.

**Abstract:** *Gender issue in unpaid care work is one of important aspect of life. Currently, this type of work has been suitable for women and seen as a female responsibility. Women spend time on unpaid care activities to care and regenerate labor power for other family members and social community. However, the unpaid care work has not been recognized by the society and had significant impact on women's ability to actively take part in paid work and women's social status. The social status of women was declined, thus the goal of social progress and equality was considerably affected. The article focuses on clarifying the perception of unpaid care work and provides recommendations in term of gender aspect.*

**Key words:** *unpaid work, inequality, social protection, Vietnam.*

### I. Đặt vấn đề

Tại các nước phát triển, công việc chăm sóc không trả công được coi là một hình thức An sinh xã hội (ASXH) có sức lan tỏa lớn bởi vì công việc chăm sóc không trả công đóng vai trò làm giảm các nguy cơ rủi ro mà các cá nhân và hộ gia đình phải gánh chịu, tạo điều kiện cho các cá nhân và hộ gia đình có thể đáp ứng các nhu cầu của họ

góp phần tăng cường năng lực cho các thành viên tham gia khu vực công việc không trả công, đóng góp vào sự phát triển của xã hội.

Như vậy, các hoạt động/công việc chăm sóc gia đình/cộng đồng là một khía cạnh quan trọng trong tiến trình con người mà hầu hết do phụ nữ đảm nhiệm nhằm chăm sóc, tái tạo/phục hồi sức lao động cho gia đình và cộng đồng xã hội;

hoạt động này cung cấp các dịch vụ nội trợ cần thiết trong các hộ gia đình và cho các thành viên trong cộng đồng xa xôi bao gồm: (1) tất cả các công việc mang tính cá nhân (như sinh hoạt cá nhân, hoạt động xã hội, sức khỏe và tình dục); (2) hoạt động chăm sóc người khác (như nấu ăn, lau dọn, giặt là quần áo và các hoạt động chăm sóc nói chung); (3) các công việc trợ giúp và cung cấp dịch vụ trông nom, chăm sóc các cá nhân không thể tự mình thực hiện các công việc này (như chăm sóc người bệnh, người khuyết tật, người già yếu, trẻ em và thanh thiếu niên...).

Điểm góc kinh tế – xã hội và phát triển, Phần lớn các hoạt động/công việc chăm sóc không được trả công nên chưa hiện nay chủ yếu là do phần lương, đãi ngộ ô giêng công việc này đang thiếu hụt khía cạnh bất lợi hơn đời sống gia đình:

- Do phần lương nhiệm công việc chăm sóc không được trả công mà chi phí chi trả không tính đến đời sống gia đình, do tham gia các công việc chăm sóc không được trả công phần lớn không có nhu cầu thời gian, số lượng tham gia công việc được trả công, hiện nay mang nghĩa vụ vì công việc như công việc được trả công bị bỏ qua đời sống gia đình do phần dành thời gian hoàn toàn theo yêu cầu của các công việc chăm sóc gia đình không được trả công.

- Công việc chăm sóc không được trả công chất lượng thấp hàng hóa dịch vụ nó cung cấp dịch vụ mang tính xã hội thiết yếu bù đắp/tạo sức lực cho người nhân lực lao động xã hội như chăm sóc xã hội nhân và anh gia đình, các bất cập tính vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP).

- Công việc chăm sóc không được trả công tạo lợi ích cho nền kinh tế thông qua công việc chăm sóc không được trả công gián tiếp cung cấp cho xã hội một nguồn lao động đầy tinh thần sáng tạo sẵn sàng tham gia các hoạt động sản xuất, tuy nhiên đời sống không được phản ánh trong chi phí sản xuất của một hàng hóa dịch vụ mà người lao động tham gia.

- Do phần lương các công việc chăm sóc không được trả công, một phần lớn người lao động (nữ giới) không thể có nhu cầu thời gian nam giới tham gia các công việc được trả công làm giảm nguồn nhân lực xã hội sẵn có.

Vì vậy, việc xem xét nghiên cứu, nhận định về công việc chăm sóc không được trả công như một ngành sản xuất là rất cần thiết bổ sung công bằng xã hội trong việc phân công lao động cùng tham gia công việc chăm sóc không được trả công, hỗ trợ tạo điều kiện phụ nữ giảm bớt thời gian dành công việc chăm sóc không được trả công để họ có thêm thời gian tham gia các công việc có thu

nhập, tiếp cận tốt hơn các cơ hội thặng dư, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới tốt hơn, đồng góp vào sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước.

**II. M t s khai niệm, thuật ngữ liên quan đến công việc xã hội không được trả công**

**Công việc là gì?** Theo ILO<sup>4</sup> thì công việc/dịch vụ được coi là việc làm khi và chỉ khi công việc/dịch vụ đó được tính vào nền kinh tế quốc dân (GDP), những công việc/dịch vụ không được tính vào GDP thì sẽ không được coi là việc làm. Như vậy, Công việc xã hội có thể là việc làm khi công việc đó được thể hiện bằng những chỉ số trên mặt tài chính xác định nào đó theo quy định, trong một khoảng thời gian nhất định và những chỉ số công việc đó được trả lương/hiền v.v.

**Chăm sóc**<sup>5</sup> nghĩa là các hoạt động chăm sóc y/m t nhóm người phục vụ cho một mục đích sinh mạng khỏe mạnh của con người và hỗ trợ phục hồi bao gồm chăm sóc sức khỏe cá nhân và tất cả các hoạt động liên quan tới chăm sóc cho mọi người trong gia đình cũng như ngoài cộng đồng như: nuôi dưỡng, quét dọn, giặt quần áo, chăm sóc các thành viên trong gia đình, nuôi dạy con cái, chăm sóc người già, người ốm đau, người không nhận được trợ cấp...

**Không được trả công** có nghĩa là những chỉ số hiện nay về công việc xã hội không được tính trên không nhận được bất kỳ khoản tiền lương nào và công việc xã hội không tính trong tổng sản phẩm quốc nội (GDP) của quốc gia.

**Công việc xã hội không được trả công là gì?**

Hiện theo nghĩa rộng, công việc xã hội không được trả công bao gồm những công việc mà phần lớn, nam giới đang làm; đó có thể là lao động cung cấp; đó cũng có thể là công việc chăm sóc không được trả lương hoặc công việc không hưởng lương trong hoặc ngoài môi trường gia đình; đó có thể là các hoạt động vì cộng đồng như công tác tình nguyện, truyền thông, gìn giữ truyền thống văn hóa xã hội, phục vụ công ích cộng đồng và vì cộng đồng. Đó có thể là công việc tình nguyện hoặc lao động chăm sóc khác trong gia đình; đó cũng có thể là hoạt động tái sản xuất con người như mang thai hoặc cho con bú...

Hiện theo nghĩa hẹp các công việc xã hội không được trả công chủ yếu được nói đến như là các hoạt động liên quan đến “phục vụ nhu cầu vật chất và phúc lợi nói chung của người chăm sóc”. Những công việc này bao gồm tất cả các hoạt động mang tính cá nhân hoặc

<sup>4</sup> UNDP. Sáng kiến quản lý Giới và chính sách kinh tế Châu Á – Thái Bình Dương. Việc làm và thị trường lao động, 2012  
<sup>5</sup> DDA, T p sách hướng dẫn danh cho nhân viên chăm sóc cá nhân c a, 2012

<sup>6</sup> A.Haroon Akam-Lodhi (2014), “Tác động của lao động chăm sóc không được trả công đối với sự tham gia và tiếng nói của phụ nữ”, *Toa am Binh ng gi i: Phu n tham chính*, Trung tâm Ph n trong chính trị và hành chính công - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, tr.5.



hoạt động chính m sóc người khác hoặc các công việc trợ giúp và cung cấp dịch vụ trông nom, chăm sóc các cá nhân không thể tự mình thực hiện các công việc này. Cách hiểu này có thể bỏ qua các yếu tố quan trọng của các hoạt động chính m sóc không được trả công như công việc nội trợ (chủ yếu là do phụ nữ làm nên) trong hộ gia đình cá nhân phức tạp như thành viên khác - như người có khả năng tật l p và có thể dành thời gian thực hiện các hoạt động chính m sóc này.

Tuy nhiên, chúng ta khai niệm này đang còn nhiều tranh cãi, và vấn đề bản thân của nó ảnh hưởng đến kinh tế. Theo Hệ thống tài khoản quốc gia (SNA) Việt Nam<sup>7</sup>, thành viên công việc có hiệu lực thực hiện hoạt động mà theo lý thuyết mà người có thể trả tiền cho người khác thực hiện công việc đó cho mình. Bao gồm các hoạt động như: Chăm sóc nông sản, sản xuất quần áo, phục vụ văn phòng, lái xe, dạy, y tá, nuôi dưỡng, chăm sóc trẻ em,... Tất cả những công việc này đều được tính trong tổng sản phẩm quốc nội (GDP).

Tuy nhiên, yêu cầu tra công trong khai niệm trên là không được cập nhật cho các công việc/dịch vụ được tạo ra cho nhu cầu sử dụng của các hộ gia đình, không được tính vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP). Kết quả là rất nhiều các hoạt

động kinh tế khác không được tính vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) như:

- Các công việc phi phức vụ cho hoạt động kinh tế (bao gồm các người thuê làm hoặc do chính chủ nhà thực hiện) không được coi là việc làm như: sửa chữa các thiết bị, công việc sản xuất; quét dọn, trang trí và bảo quản nội thất gia đình; lau chùi, bảo dưỡng và sửa chữa những dụng cụ thiết bị gia đình hoặc những vật dụng khác gồm các phụ kiện nội thất, vận chuyển và lắp đặt các thành viên trong hộ gia đình hoặc chuyên nghiệp hóa cho hộ gia đình; hoạt động kỹ thuật/chiều, lý thuyết hay chuyên nghiệp phi phức vụ các bản đồ cho gia đình;....

- Các hoạt động tái sản xuất sức lao động và dịch vụ chăm sóc sức khỏe không coi là việc làm vì thực tế không được tính vào tổng sản phẩm quốc nội như: nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục con cái; chăm sóc người ốm, suy nhược và người già; các công việc nội trợ và chăm sóc sức khỏe cho các thành viên khác trong gia đình;.....

### **III. Vấn đề gì trong công việc chăm sóc không được trả công**

Xét về khía cạnh xã hội của những khía cạnh gia đình, các công việc chăm sóc không được trả công có phần gia đình là rất quan trọng và cần thiết mà bỏ quên bỏ cho người lao động sản xuất tham gia các hoạt động tạo ra thu nhập trong cùng một ngày; nó cũng làm

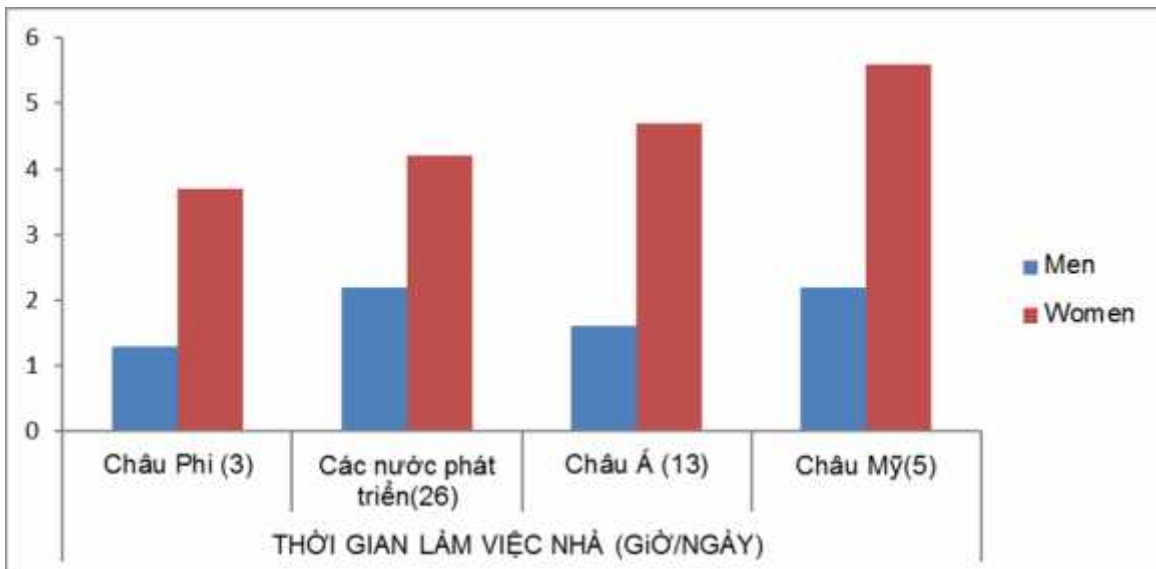
<sup>7</sup> Theo định nghĩa của Hệ thống Tài khoản Quốc gia (SNA) của Liên Hợp Quốc Việt Nam

b o phúc l i cho gia ình; hay các công vi c ch m sóc tr nh c ng là th c hi n trách nhi m nuôi d ùng, giáo d c c a gia ình và xã h i chu n b cung ng ngu n v n con ng i cho xã h i. Tuy nhiên, công vi c ch m sóc không c tr công hi n nay th ùng c th c hi n b i ph n , nói cách khác ph n th ùng óng vai trò là ng i có trách nhi m chính cho t t c các công vi c ch m sóc

không c tr công trong gia ình.

Th ùng kê d i ây cho th y, t i nhi u n i trên th gi i h u h t ph n u óng vai trò chính trong vi c gi i quy t công vi c ch m sóc không c tr công, th hi n thông qua s gi làm các công vi c ch m sóc không c tr công c a ph n luôn l n h n nhi u so v i s gi làm các công vi c không c tr công c a nam gi i.

**B ùng 1. Th i gian làm công vi c trong gia ình theo khu v c và gi i tính (2012)**



Vì t Nam, Trong nh ùng th p niên qua, m c dù có s chuy n d ch r t l n v gi i trong vi c tham gia l c l ùng lao ùng, s l ùng n gi i ngày càng gia t ùng tham gia các công vi c c tr công; kho ùng cách gi i gi a nam và n trong các ngành ngh công vi c c tr công ngày càng c thu h p do s l ùng tham gia c a n ngày càng t ùng, v

th c a ph n c ùng có nhi u thay i do t l lao ùng n tham gia và m nhi m c các công vi c có thu nh p cao ngày càng gia t ùng. Tuy nhiên, s b t bình ùng trong phân b công vi c ch m sóc không c tr công theo gi i v n ch a có nhi u c i thi n, ph n v n là l c l ùng chính tham gia quán xuy n các công vi c ch m sóc không c tr công

trong gia đình, dòng họ và cộng đồng. Nguyên nhân chính của hiện tượng này có lẽ là sự tụt lùi kéo dài của chu trình xã hội coi nghề công việc chính không được trọng trọng là công việc của phụ nữ.

không những làm giảm khả năng lựa chọn của phụ nữ trên thị trường lao động; mà còn là rào cản lớn hạn chế khả năng tham gia vào thị trường chính thức và cộng đồng.

**Bảng 2. Trách nhiệm chính của các công việc trong gia đình theo phân loại, theo nghề nghiệp của các thành viên gia đình**

*n vi: giờ*

Công việc	Ai làm	Các lĩnh vực		
		Nông nghiệp	Handicraft	Phi nông nghiệp
Mua sắm phẩm	Nam	5,6	4,3	5,3
	N	88,7	88,4	78,9
Nuôi con	Nam	4,7	5,8	5,3
	N	73,2	72,5	52,6
Rửa chén, bát	Nam	3,3	4,3	5,3
	N	66,7	65,3	52,6
Lau dọn nhà cửa	Nam	5,2	7,2	5,3
	N	65,3	69,6	63,2
Giặt quần áo	Nam	3,3	4,3	0
	N	68,4	82,6	68,4
Chăm sóc trẻ em	Nam	6,0	5,6	0
	N	70,2	80,3	70,0

Nguồn: Trình Quang Thái, Tính toán từ kết quả điều tra mức sống dân cư, TCTK 2008

Dữ liệu khảo sát mức sống gia đình 2008 cho thấy, tỷ lệ nam giới không tham gia các công việc nhà khá cao khoảng 44% trong khi tỷ lệ nữ giới tham gia các công việc nhà chiếm tỷ lệ rất cao khoảng 79%. Trong số những người có tham gia công việc gia đình, nam giới thường làm trung bình 1,5 giờ/ngày, trong khi nữ giới làm 2,2 giờ/ngày. Như vậy, cho thấy rằng có sự bất bình đẳng rất lớn trong việc tham gia các công việc nhà, nữ giới là những người thua thiệt hơn nam giới về sự

lãng và chi tiêu do phải dành nhiều thời gian hơn nam giới cho công việc nhà nên không có nhiều thời gian dành cho các công việc xã hội; cũng do phải dành thời gian cho công việc nhà mà nữ giới có ít thời gian hơn nam giới trong việc tiếp cận các hình thức giáo dục nâng cao trình độ, tìm kiếm các công việc có thu nhập cao... Điều này góp phần dẫn đến những cách giới trong tiêu dùng, thu nhập và việc công việc ngày càng nới rộng, đây cũng là một trong những nguyên nhân quan trọng gây ra

trình trạng vì thế xã hội của phụ nữ luôn thấp hơn nam giới.

Như vậy, bất bình đẳng giới trong công việc chiếm số không đáng kể trong công việc làm tự nguyện nhân công bản gây lên sự bất lợi về vị trí giới nữ hơn so với nam giới trong việc tiếp cận công việc công việc công, công việc có thu nhập cao và các chức vụ thi nhân văn thể thao phần lớn giới nữ phải dành nhiều thời gian hơn nam giới cho các công việc chiếm số không đáng kể công việc.

*Tại sao công việc chiếm số không đáng kể công việc quan trọng?*

Công việc chiếm số không đáng kể công việc đóng góp nhiều giá trị quan trọng về vị trí phát triển kinh tế và nguồn nhân lực xã hội vì:

- Thứ nhất, nếu không thể hiện sự nhạy cảm công việc chiếm số không đáng kể công việc, thì rất nhiều người sẽ không chấp nhận công việc này vì thiếu thốn và tình trạng; do vậy, nếu kinh tế sẽ biến hình do không có lực lượng lao động khỏe mạnh, hài lòng và có năng lực làm việc. Vì thế, Nhà nước sẽ phải có thêm nhiều gánh nặng vì phải cung cấp nhiều dịch vụ - mà hiện tại các hộ gia đình đang sẵn xu hướng và cung cấp miễn phí như một thị trường hóa công - ngoài ra có một số dịch vụ khác do hộ gia đình cung cấp mà chính phủ không thể cung cấp được. Chẳng hạn, có những công việc gia đình quan trọng không thể tính được (học tiếng) bằng giá trị kinh tế, ví dụ: thời gian dạy con học

hay chi phí con cái cho cha mẹ gần bó về con cái bằng tình cảm, tình yêu thương, cũng như gây nhọc nhằn của cha mẹ lên con cái, bất bình đẳng giới trở thành của con trong tương lai... sự phân biệt nhiều giá trị kinh tế phi vật chất thuê gia sư dạy con học. Do vậy, nếu chúng ta thể hiện học thi tốt trong việc thể hiện sự các công việc chiếm số không đáng kể công việc gây ra những tiêu cực rất nhiều về mặt kinh tế và các hệ lụy về xã hội to lớn.

- Một lý do lớn thời gian và sự lãng phí của người dân dành cho thể hiện các công việc chiếm số không đáng kể công việc tác động trực tiếp đến thu nhập và chất lượng thời gian trong nghiên cứu học tập. Bất bình đẳng giới là phần, hệ thống các kỹ năng làm chủ yếu các công việc chiếm số không đáng kể công việc, khi phần dành nhiều thời gian và tâm sự vào các công việc chiếm số không đáng kể công việc làm giảm thời gian tham gia công việc công việc, tạo thu nhập; khi những ít có cơ hội học lên, chất lượng nghiên cứu học tập, dẫn đến thu nhập thấp; học ít có cơ hội mở rộng quan hệ xã hội, giao lưu bản bè, nên thể hiện gặp nhiều khó khăn, rào cản trong thời gian nghiên cứu học tập.

**IV. Kiên nghị về công việc chiếm số không đáng kể công việc nhìn từ góc độ giới.**

**1. Nhận thức đúng vai trò giới và công việc chăm sóc không trả công.**

Công việc chăm sóc không trả công là một hoạt động trực tiếp góp phần cung ứng nguồn lực lao động có chất lượng cho nền kinh tế - xã hội (sức khỏe, sản phẩm trong công việc) do vậy cần phải được nhìn nhận, đánh giá đúng mức, công nhận vị trí trong hệ thống kinh tế (tổng thu nhập quốc nội GDP).

Hiện nay công việc chăm sóc không trả công chủ yếu do nữ giới đảm nhiệm và chiếm khá nhiều thời gian. Điều này ảnh hưởng không nhỏ tới khả năng sản xuất cho các công việc trả công/tiếp cận các chính sách hỗ trợ tài chính do vậy cần có các biện pháp tích cực thay đổi nhận thức xã hội về công việc chăm sóc không trả công là các công việc cần phải tôn trọng và khuyến khích cho thanh thiếu niên tham gia nhiều hơn trong các công việc trả công, công việc có thu nhập cao, chính sách hỗ trợ tài chính.

**2. Thể hiện phân phối lợi ích công việc chăm sóc không trả công**

Phân tích sự phân công lao động theo giới cho thấy hầu hết các quốc gia cho thấy có sự phân chia không đồng đều các công việc chăm sóc không trả công giữa nam và nữ giới, giữa cha mẹ và con cái. Có một số công việc trong gia đình được coi là rất quan trọng nhưng

chăm sóc con cái; một số công việc gia đình mà phụ nữ làm cho chúng ta tâm lý, tình cảm, sự bình yên, hạnh phúc; còn một số công việc gia đình khác được coi là không quan trọng, như một thợ sửa ống nước, làm vườn, rửa bát, quét nhà, ... Thói quen đáng buồn là phụ nữ mong muốn làm hầu hết công việc gia đình này dù họ có thích hay không thích, điều này không chỉ ảnh hưởng đến công việc trả công mà còn ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế xã hội, do vậy cần có chính sách khuyến khích phụ nữ tham gia vào các hoạt động tạo ra thu nhập (sức khỏe, tâm lý, năng lực, ...), đó chính là sự đầu tư vào nguồn nhân lực và sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia.

Do đó, mỗi thành viên trong gia đình cần phải hiểu rõ rằng công việc chăm sóc không trả công là rất quan trọng vì vậy mỗi người vì nó cần phải tham gia vào các hoạt động tạo ra thu nhập (sức khỏe, tâm lý, năng lực, ...), đó chính là sự đầu tư vào nguồn nhân lực và sự phát triển kinh tế - xã hội của các quốc gia.

Mặt khác, nhận thức đúng hình thức phân chia không đồng đều các công việc chăm sóc không trả công, không chỉ có tác động sâu sắc tới việc mà còn ý nghĩa rất quan trọng cho quá trình hoạch định chính sách. Bởi vì, việc phân chia không đồng đều các công việc chăm sóc không trả công sẽ ảnh hưởng và chi phối đến các chính sách về giới và

qui nh vi c lao ng n và lao ng nam tham gia vào th tr ng s n ph m và d ch v phi lao ng. Ngoài ra, vi c phân chia không bình ng các công vi c ch m sóc không c tr công gi a ph n và nam gi i, gi a bé gái và bé trai c ng tác ng t i tính hi u qu c a các gi i pháp chính sách, n u nh ng gi i pháp chính sách này không c thi t k d a trên các nguyên t c có áp ng nhu c u v gi i.

**3. T ng b c cung c p dịch vụ xã h i thay th công vi c ch m sóc không c tra công áp ng nhu cầu của t ng gi i**

Cần thiết phải nghiên c u và t ng b c cung c p d ch v xã hội thay th d n công vi c ch m sóc không c tra giúp ph n dân thoát khỏi nh ng công vi c này dành nhiều th i gian cho công vi c c tra l ng, t ng thu nhập. Các dịch v o co thể la cung c p c s h t ng và các d ch v c b n nh là cung c p n c và n ng l ng sinh ho t n t n nhà; t ch c thành l p các c s ch m sóc tr em chung cho m i nhà, bao g m c nhà tr , v i giá c ch p nh n c thông qua vi c h p tác gi a chính ph , ng i ch lao ng, th tr ng và các t ch c xã h i dân s .

M t khác khuyến khích nam gi i tham gia vào các hoạt òng không tra l ng ê giam b t ganh n ng cho phụ n . iều quan trọng la phải nh n ra trách nhiêm của nam gi i và phụ n trong các

công việc ch m sóc không c tra công va vai tro, m c ô tham gia của ho ê bao am s bình ng gi a phụ n và nam gi i./

**TÀI LI U THAM KH O**

1. A.Haroon Akam-Lodhi (2014), “*Tac òng của lao òng ch m sóc không c tr công i v i s tham gia va i s ng c a ph n*”, *T a am Binh ng gi i: Ph n tham chính, Trung tâm Phụ n trong chính tr và hanh chính công - H c vi n Chính tr qu c gia H Chí Minh, Hà Nội.*
- 2.UNDP, “*Quan lý sang ki n lao ng không c tr công Châu Á và Thai Binh D ng*”, *Khóa ào t o Cac sang ki n quan lý Chính sách về Gi i và Kinh tê, D án Nâng cao n ng l c lãnh o c a can bô n phuc vu triển khai hôi nhâp quốc tê, Hà Nội, ngày 17-21 tháng 2 n m 2014.*
- 3.Lê Th Quý (2009), *Giáo trình Xã h i h c gi i, Nxb Giáo d c Vi t Nam, Hà N i*
- 4.CIEM - *Trung tâm thông tin t li u, Phát huy vai trò của phụ n trong công cuộc phát tri n b n v ng Vi t Nam, theo Công thông tin Kinh t Vi t Nam, [www.vnep.org.vn](http://www.vnep.org.vn)*
5. *Ngân hàng th gi i. ánh giá gi i t i Vi t Nam, 2011*
6. *Tr n Th Minh c (ch biên). nh ki n gi i và phân bi t i x theo gi i – Lý thuy t và th c ti n. Nxb i h c qu c gia Hà N i, 2006.*
7. *UNDP. Gi i và B o tr xã h i, 2004*
8. *Tr n Hàn Giang (2004), “V m t s lý thuy t n quy n”, T p chí Khoa h c v Ph n , s 1*

**TH C TR NG I S NG C A LAO NG NAM VÀ N DI C T I  
KHU CÔNG NGHIỆP VI T NAM**

**ThS. Nguyễn Thị Bích Thúy, CN. Hoàng Thu Hằng  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

: nghiên cứu,

**Abstract:** *Labor migration is an inevitable issue of all nations. The labor flows to urban areas and industrial zones gradually replaced organized migration programs of the government. Currently, most provinces/cities in Vietnam have developed hundreds of Industrial zones with millions of employed workers, in which migrant workers accounted for 70% of the total. The article analyzes current status of life of migrant workers to industrial zones with case studies in Bac Giang, Dong Nai and Ho Chi Minh city.*

**Key words:** *life of workers, migration, industrial zones.*

**S c n thi t**

Di c lao ng là v n t t y u khách quan i v i t t c các qu c gia. Di c lao ng t i Vi t Nam hi n nay đi n ra d i ba hình th c di c ch y u là di c lao ng trong n c, lao ng Vi t Nam di c ra n c ngoài làm vi c và ng i n c ngoài di c n lao ng t i Vi t Nam. V n di c lao ng trong n c ngày càng ph bi n nh m áp ng nhu c u phát tri n kinh t - xã h i t i Vi t Nam. Các dòng d ch chuy n lao ng n các ô th và nh ng khu công nghiệp này ang d n óng vai trò thay th các ch ng trình di c có t ch c c a Chính ph . Ph n l n lý do di c liên quan n m c ích kinh t và i t ng di c có liên quan n nhóm ng i trong tu i lao ng.

Hi n nay, h u h t các t nh/thành ph Vi t Nam ã thành l p hàng tr m KCN v i hàng tri u công nhân ang làm vi c, trong ó lao ng di c chi m kho ng 70%. Bên c nh nh ng doanh nghiệp ch m lo t t i s ng n, cho ng i lao ng, v n còn nhi u KCN ch a quan tâm ho c ch m lo ch a y n v n i s ng cho công nhân. Trong khi l i ích kinh t - xã h i c a các KCN là không nh , l i nhu n c a các doanh nghiệp t ng thì i s ng c a ng i lao ng t i các khu công nghiệp v n thi u th n c v v t ch t và tinh th n.

Tr c tình hình trên, vi c ti n hành nghiên c u th c tr ng vi c làm, i s ng c a lao ng nam và n di c t i các khu công nghiệp Vi t Nam và xu t các gi i pháp nh m h tr ng i lao ng là

h t s c c n thi t. Nghiên c u này góp ph n cung c p thông tin, c s th c ti n và ánh giá th c tr ng vi c làm, i s ng lao ng n và nam di c ang làm vi c các khu công nghi p, trên c s ó xây d ng các khuy n ngh chính sách nh m h tr n nh vi c làm, i s ng c a ng i lao ng nói chung, thu h p kho ng cách gi i v lâu dài c ng nh tr c m t.

**Ph ng pháp nghiên c u:** Bên c nh rà soát các tài li u s n có; c bi t nhóm nghiên c u ã s d ng ngu n s li u t nghiên c u chuyên “Kh o sát thu nh p và i u ki n s ng c a lao ng n di c trong doanh nghi p có v n u t n c ngoài” c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i.

**1. M t s c i m nhân kh u h c c a lao ng di c trong m u i u tra**

**Quy mô m u i u tra**

Nhóm nghiên c u ã ti n hành ph ng v n 393 ng i lao ng làm vi c t i các KCN t i t nh B c Ninh, t nh ng Nai và TP H Chí Minh t l n m tr lên. Trong s này, có 56 lao ng nam (14.3%) và 337 lao ng n (85.7%).

Có 73.3% lao ng trong m u kh o sát là lao ng di c t các t nh/thành ph khác n làm vi c, ít nh t 12 tháng tr c th i i m kh o sát.

**Tu i i c a ng i lao ng trong m u i u tra**

Lao ng làm vi c KCN có tu i khá tr , 60.8% d i 29 tu i, g n 39%

tu i 25-29 tu i. Lao ng nhóm tu i t 45 tr lên r t ít, ch có 1.8%.Lao ng tu i t 40 tr lên ch y u là lao ng các b ph n gián ti p, phòng ban chuyên môn nghi p v /k thu t. Nhóm lao ng tr c ti p s n xu t t p trung nhóm tu i t 18-29 tu i.

T l n di c tu i t 40 tu i tr lên ch b ng m t n a so v i t l này c an a ph ng (5.5% so v i 13.4%).

**Tình tr ng hôn nhân**

G n 30% lao ng trong m u i u tra ch a k t hôn, 67.7% ã có v /ch ng và h n 2% ã ly d , ly thân ho c góa.

Theo gi i tính, n di c có xu h ng làm vi c KCN khi ch a k t hôn, n m t tu i nh t nh, h s quay v quê h ng k t hôn và sinh con. Do v y, t l “ ã k t hôn” trong nhóm lao ng di c th p h n áng k so v i nhóm lao ng a ph ng. T l n di c ã k t hôn ch là 62.7%,th p h n so v i t l này c a nam di c là 68,6% và n a ph ng là 79.8%.

**Trình c a lao ng**

Trong m u i u tra, 57.5% ã t t nghi p THPT, tuy nhiên c ng còn 1.3% ch a t t nghi p ti u h c. Có 74.3% lao ng trong m u i u tra ch a qua ào t o CMKT, trong khi ó t l này c a l c l ng lao ng c n c là 81.4%<sup>8</sup>. Nh v y, KCN v n là n i thu hút l c l ng

<sup>8</sup> T ng c c Th ng kê, Báo cáo i u tra Lao ng - Vi c làm, 2014.



lao động có CMKT nhiều hơn so với các khu vực khác.

Trình độ cao trong mức độ tra thành phần so với nam. Tỷ lệ chấp thuận vào CMKT cao hơn đáng kể so với nam (76.3% so với 62.5%). Cần lưu ý rằng, khi tuyển dụng lao động chấp thuận vào, doanh nghiệp phải thực hiện vào, kèm theo các điều kiện trong thời gian từ 3 ngày đến 3 tháng, tuy nhiên người học không cần cấp bằng hay chứng chỉ nghề.

Trình độ CMKT của lao động nữ đi kèm luôn thành phần, khi so sánh với nam đi kèm hay so sánh với nữ là phần. Tỷ lệ đi kèm chấp thuận là 79.5%, so với tỷ lệ này của nam đi kèm là 65.7% và nữ là phần 66.7%. Tỷ lệ đi kèm có trình độ “đi kèm” chỉ là 6.3%, so với tỷ lệ này của nam đi kèm là 8.6% và nữ là phần 8.3%. Tỷ lệ đi kèm “đi kèm chuyên nghiệp”, tỷ lệ đi kèm có 3.6%, thành phần nữ nhiều hơn so với tỷ lệ 14.3% của nam đi kèm và 11.9% của nữ là phần.

## **2. Thành phần chi tiêu của người lao động**

### **Các chi tiêu của người lao động**

Mức thu nhập bình quân hàng tháng khoảng 5.5 triệu đồng/tháng, người lao động phải tính toán đáp ứng các nhu cầu nuôi sống bản thân và gia đình, chi tiêu về chi phí sinh hoạt các ngành và chi phí chi tiêu cá nhân, chi tiêu cho hoạt động xã hội, chi tiêu.

Mức giá sinh hoạt tối thiểu, người lao động bắt buộc phải chi tiêu 50% thu nhập hàng tháng cho nhu cầu, sinh hoạt hàng ngày (điện, nước, xà phòng, quần áo,...). Người lao động “đèn sáng” chi tiêu cho các nhu cầu thiết yếu của bản thân như thuê nhà (3.3%), đi lại (6.1%), chi tiêu sức khỏe (2.9%). Mặc dù thu nhập không cao, nhưng người lao động vẫn phải dành khoản khá lớn trong thu nhập gia đình (15.7%) và chi tiêu tiêu phẩm (10%) phòng khi mất việc làm hoặc ốm đau,... Chi tiêu cho chi tiêu, chi tiêu chi tiêu 4.4% thu nhập hàng tháng của người lao động.

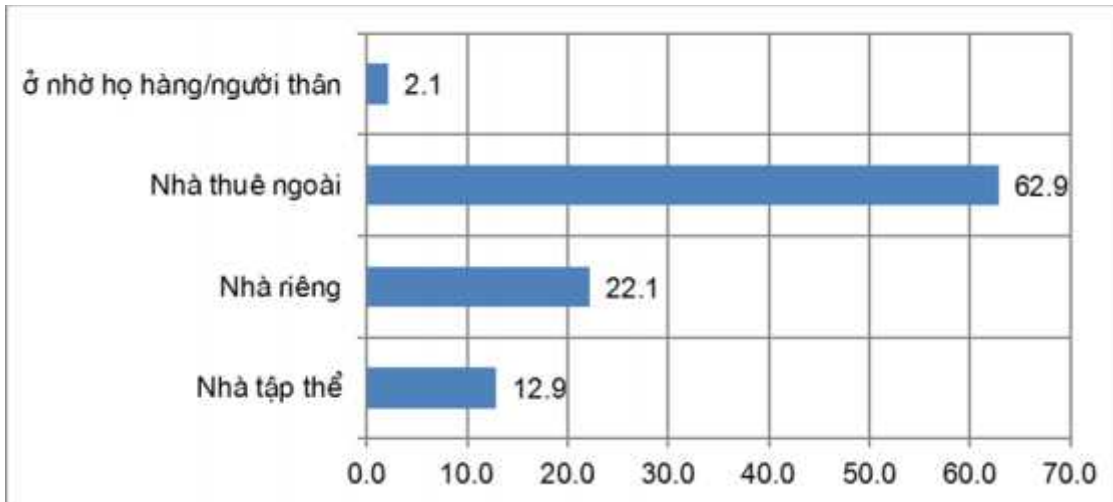
### **Nhà của người lao động**

Có 22,1% lao động đã có nhà riêng, số này chủ yếu là lao động là phần. Hình thức lao động đi kèm thuê nhà hoặc thuê. Chỉ có gần 13% có thuê nhà tạm thời/ký túc xá của doanh nghiệp/KCN với chi phí thấp hoặc miễn phí, trong khi gần 63% phải thuê nhà tự bên ngoài KCN với mức chi phí từ 150.000 đồng/người/tháng đến 500.000 đồng/người/tháng.

Chi phí thuê nhà cho người lao động, doanh nghiệp phải theo các hình thức cho thuê; cho thuê phòng trọ ký túc xá của doanh nghiệp với giá

r ; h o c h t r t i n m t n g i l a o n g n g / t h á n g . C ó 63.4% n g i l a o n g t i t h u ê n à , m c h t r t i n m t t (60.7% n a m v à 63.8% n ) c d o a n h 100.000 n g / t h á n g n 300.000 n g h i p h t r n à t h e o c á c h ì n h t h c t r ê n .

**Bi u 1. T ì n h t r n g n à c a n g i l a o n g (%)**



**Ph ã n g t i n i l i**

2/3 l a o n g t r o n g m u i u t r a s d ã n g p h ã n g t i n c á n h â n n h x e p , x e m á y r i ê n g . C ò n l i 1/3 n g i l a o n g i b ã n d o a n h n g h i p v ì k h o n g c á c h t n i n n i l à m v i c g n , c ó t h i b c . â y c n g l à c á c h t i t k i m c h í x n g x e b ù p c h o c á c k h o n c h i t i e u k á c .

C ó 75.3% l a o n g t r o n g m u i u t r a c d o a n h n g h i p h t r t i n x n g

x e i l i h o c b t r í x e b u ý t a ó n . M c h t r c h í p h í i l i t 50,000 V N D n 200,000 V N D / t h á n g .

**T i n n g h i s i n h h o t c a n g i l a o n g**

N g i l a o n g t r o n g m u i u t r a a n g s ã n g n h ã n g t i n n g h i s i n h h o t t h i t y u h à n g n à y n h i n , n c s c h h p v s i n h , n à v s i n h , t i v i , i n t h o i , x e p / x e m á y , ...

**B ã n g 1. M c s ã n g c á c t i n n g h i s i n h h o t c a n g i l a o n g (%)**

	Chung	S ã n g r i ê n g	S ã n g c h u n g	Khô n g c ó , ã n g n h	Khô n g c ó , ã n g
i n s i n h h o t	100,0	83,6	15,7	0,7	0,0
N c s c h	100,0	80,7	16,4	0,7	2,1
Nhà v s i n h	100,0	80,0	19,3	0,7	0,0

Ti vi, ài	100,0	50,0	41,4	5,0	3,6
i n tho i	100,0	99,3	0,7	0,0	0,0
Xe máy, xe p	100,0	64,3	6,4	6,4	22,9

i n tho i c s d ng ph bi n nh t,g n 100% lao ng trong m u i u tra ang s d ng i n tho i di ng riêng.

Các ph ng ti n ph c v gi i trí nh tivi, ài,... ch có 50% s d ng riêng; còn l i s d ng chung v i gia ình, nhà ch , b n tr (41,4%) ho c dùng nh (5%), th m chí không c n s d ng (3,6%).

Trên 80% ng i lao ng s d ng riêng i n sinh ho t, n c s ch và nhà v sinh. Nhóm còn l i s d ng chung/dùng nh nhà ch , hàng xóm ho c dùng nhà v sinh công c ng.

i u áng chú ý là ng i lao ng di c sinh s ng t i các khu nhà tr t nhân th ng ph i s d ng các ngu n n c s ch không m b o v sinh nh n c

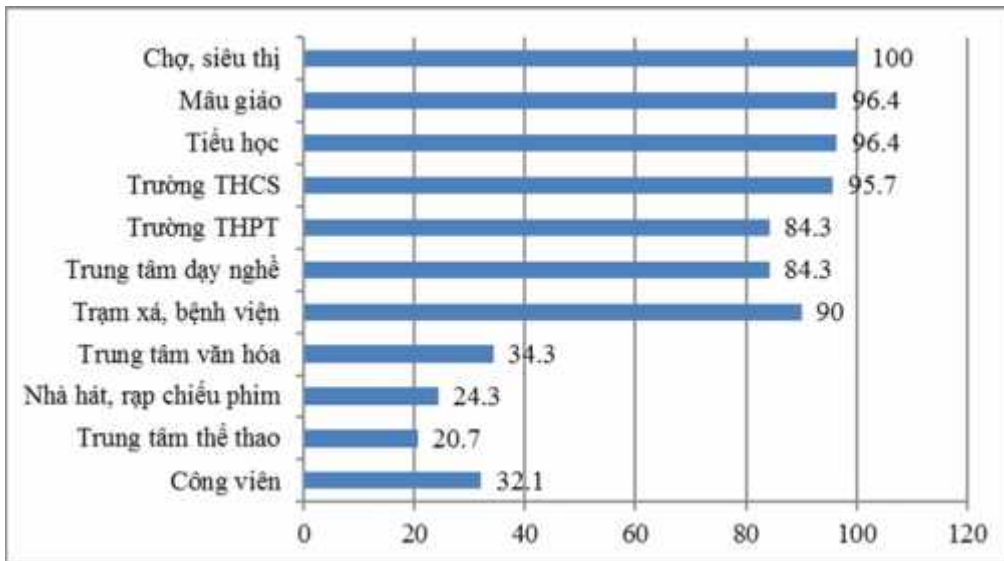
gi ng khoan, gi ng ào không qua x lý. Các gi ng n c này c ào/khoan a bàn m t dân c sinh s ng cao, r t ô nhi m, n c c, có mùi, có nhi u t p ch t, s d ng lâu dài s nh h ng n s c kh e ng i lao ng. Tuy nhiên, do n c s ch h p v sinh (n c nhà máy) không cung c p, ho c ch nhà tr òi giá cao nên ng i lao ng di c có kh n ng s d ng.

**Các d ch v xã h i t i n i ng i lao ng ang sinh s ng**

*a) Các d ch v xã h i s n có*

Các KCN kh o sát B c Ninh, ng Nai và TP H Chí Minh u không quá xa khu dân c , vì v y ng i lao ng có th s d ng chung các công trình d ch v xã h i hi n có trên a bàn.

**Biểu 2. Tình trạng cung cấp dịch vụ xã hội nhân viên lao động nông nghiệp (%)**



Có 80% và 90% nhân viên lao động nông nghiệp, trên địa bàn hàng sinh sống có đầy đủ các công trình thiết yếu như chợ, trạm y tế, bệnh viện. Vì vậy các công trình công cộng phục vụ nhu cầu vui chơi, giải trí như công viên, văn hóa, nhà văn hóa, rạp chiếu phim, v.v chỉ có 1/3 số lao động trong mẫu khảo sát cho rằng địa bàn hàng sinh sống có đầy đủ các công trình này.

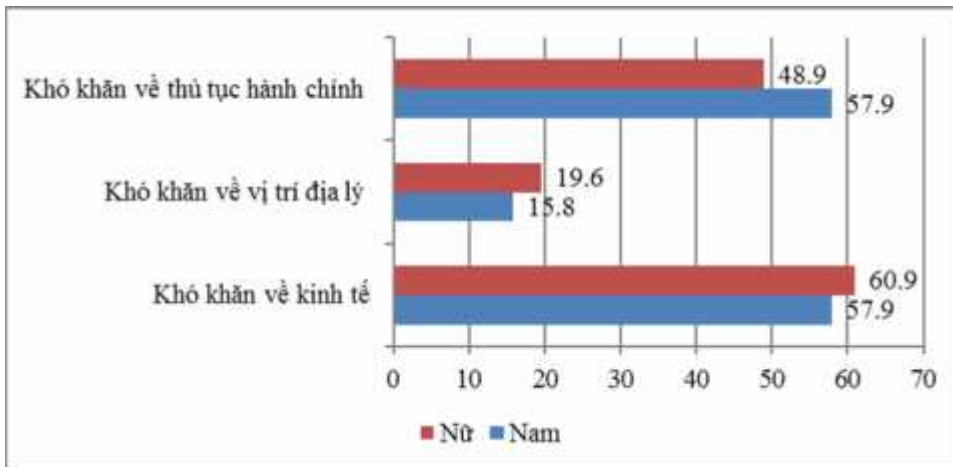
*b) Thực trạng sử dụng các dịch vụ xã hội của nhân viên lao động*

Chợ, siêu thị. Tất cả (100%) nhân viên lao động đi mua sắm hàng hóa phục vụ nhu cầu sinh hoạt hàng ngày. Các khu vực thiếu hàng hóa thiết yếu phục vụ nhu cầu sinh hoạt hàng ngày của nhân viên

lao động có hình thành rất nhanh gần khu nhà trọ. Theo đánh giá của nhân viên lao động, mặc dù hàng hóa các chợ gần khu nhà trọ rất phong phú, tuy nhiên giá cả thường rất cao, thực phẩm không đảm bảo an toàn vệ sinh thực phẩm; v.v.

*Bệnh viện, cơ sở y tế.* Có gần 49% nhân viên đi khám chữa bệnh gặp khó khăn khi khám chữa bệnh tại các bệnh viện/cơ sở y tế trên địa bàn, trong đó 1 nam là 52.8, nữ là 48%. Các khó khăn thường gặp là chi phí tốn kém, thủ tục hành chính khám chữa bệnh rất phức tạp, bệnh viện quá xa.

**Biểu 3. Lý do nhân viên lao động không đi khám, chữa bệnh tại bệnh viện/cơ sở y tế (%)**



Phụ nữ và trẻ em gái di cư là một trong những nhóm dễ bị tổn thương nhất trong thị trường lao động, đặc biệt là ở các vùng nông thôn và vùng biên giới. Do điều kiện kinh tế không có công việc và chi phí sinh hoạt cao, họ thường phải di cư tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, họ thường gặp nhiều khó khăn khi xin việc, đặc biệt là ở các khu vực nông thôn, vùng biên giới, vùng trung tâm và vùng đô thị. Nguyên nhân chính là do họ không có kỹ năng, trình độ học vấn thấp, thiếu thông tin và mối quan hệ xã hội.

Trong các cơ sở giáo dục, một số lao động di cư mang con họ đi học tại các trường mầm non (17%) và tiểu học (11.1%) ở các huyện biên giới. Tỷ lệ lao động di cư cho con họ đi học tại các trường THCS, THPT, trường dạy nghề rất thấp (2,9%).

Có 40.8% người lao động di cư cho rằng họ gặp khó khăn trong việc xin việc, đặc biệt là ở các trường mầm non, tiểu học trên địa bàn. Các khó khăn chính gồm: chi

phí học tập quá cao (74.3% nữ, 60% nam); trường học quá xa (42.9% nữ, 50% nam) và khó khăn về thủ tục hành chính xin việc cho con (21.4% nữ, 10% nam). Vì những khó khăn này, lao động di cư phải gửi con về quê học cho cha, mẹ gửi thân chăm sóc và học tập.

Lao động di cư gặp rất nhiều khó khăn khi xin việc cho con tại các trường công lập ở các huyện biên giới. Hệ thống trường công lập ở địa phương chỉ đáp ứng nhu cầu của dân cư địa phương, không thể nhận thêm con em người lao động di cư vào học. Do không có học phí tại trường công lập, con em người lao động di cư không có học phí chính sách miễn học phí bắt buộc và giảm học phí cho con em nghèo trong các bậc học khác. Người di cư cũng không có khả năng cho con em họ đi học tại các trường dân lập, bán công trên địa bàn KCN vì chi phí cao, vượt quá khả năng chi trả của họ. Nhiều người bị buộc phải gửi con em về quê học tập,

không thể theo dõi, giáo dục con trẻ ngay xuyên.

Chính sách và thực hiện chính sách về quy hoạch phát triển hệ thống trường học công lập tại các xã bản có nhu cầu đi học tại các khu công nghiệp tập trung, các đô thị lớn khác theo kế hoạch của thành phố. Kết quả là trường học công lập quá tải, con em lao động di cư khó có cơ hội học tập tại đây. Những khó khăn này thúc đẩy tác động phân hóa

hình thành và gia tăng thông qua việc chi phí thu xếp thời gian, giảm bớt công việc, thậm chí bỏ việc nhà trông con trẻ.

Tỷ lệ lao động di cư sống ở các công trình văn hóa, TĐTT thành phố, ví dụ tại các xã công viên, văn hóa có 31,1% lao động di cư sống; rạp chiếu phim, nhà hát là 20,6%, nhà văn hóa 14,6%, trung tâm TĐTT (6,9%).

**Bảng 2. Tình trạng lao động sống ở các địa điểm xã hội khác nhau (%)**

Loại địa điểm	Tổng số	Có sống	Không có nhu cầu sống	Không có phép sống	Không sống vì không có khoản chi trả	Không sống vì cách quá xa
Nhà văn hóa	100,0	14,6	83,3	0,0	2,1	0,0
Rạp phim, nhà hát	100,0	20,6	76,5	0,0	2,9	0,0
Trung tâm TĐTT	100,0	6,9	93,1	0,0	0,0	0,0
Công viên, văn hóa	100,0	31,1	68,9	0,0	0,0	0,0

Lý do lao động di cư ít hoặc không sống ở các công trình địa điểm văn hóa-thể thao: (i) họ làm việc quá vất vả, thời gian sau giờ làm việc dành cho con cháu, tắm giặt và nghỉ ngơi, chủ yếu dành cho ngày làm việc tiếp theo. Họ hầu như không còn thời gian tham gia các hoạt động văn hóa, thể thao; (ii) Họ mùn tịt kỹ thuật, không mưu sinh giỏi kém.

**3. Tham gia các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn**

Người lao động nói chung và người lao động trong KCN nói riêng cần tích cực tham gia sinh hoạt trong các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể, ... vì mục tiêu chia sẻ thông tin, chủ động quyên góp và lợi ích chính đáng trong việc làm và nghỉ ngơi. Mặt khác, tham gia sinh hoạt trong các tổ chức giúp cải thiện sống văn hóa, tinh thần phong phú, phòng tránh mất mát trên xã hội. Đặc biệt là với nhóm lao động di cư, phần lớn xa gia đình,

ng i thân thì vì c tham gia các t ch c này càng có ý ngh a h n.

*Công oàn:* T ch c có ông o ng i lao ng tham gia nh t là công oàn (82,1%), t l này cao h n áng k so v i các doanh nghi p ngoài khu công nghi p. i u này cho th y Công oàn Ban qu n lý khu công nghi p ã làm t nhi m v v n ng, thuy t ph c ng i lao ng tham gia công oàn.

*oàn thanh niên KCN* thu hút 24,3% lao ng trong m u i u tra tham gia. Vai trò quan tr ng c a oàn thanh niên là t p h p các thanh niên lao ng trong KCN, nh h ng h vào nh ng ho t ng chính tr -v n hóa-xã h i lành m nh, góp ph n làm phong phú i s ng tinh th n cho oàn viên.

*H i ph n :* T i các a bàn có ông lao ng n di c , H i ph n a ph ng (xã/ph ng) ch a quan tâm v n ng c n công nhân tr tham gia sinh ho t H i. Trong m u i u tra, ch có 19% n ang tham gia sinh ho t H i ph n , a s là ph n a ph ng. R t ít n di c tham gia sinh ho t H i ph n t i a bàn nhà tr .

Khó kh n c a các t ch c chính tr - xã h i khi v n ng ng i lao ng gia nh p t ch c KCN g m: Bìn ng lao ng th ng xuyên (lao ng vào-ra doanh nghi p), gây khó kh n cho công tác theo dõi và v n ng i t ng.

Trong th i gian qua, m t s a ph ng, Ban qu n lý các KCN ã v n

ng thành l p các lo i hình Câu l c b khác nhau t i khu ký túc xá, khu nhà tr nh Câu l c b nhà tr , Câu l c b ng h ng, Câu l c b k t b n,... Hi n t i m i có 7,1% ng i lao ng trong m u i u tra t nguy n tham gia các câu l c b này.

**ánh giá v vai trò c a các t ch c chính tr - xã h i trong vi c ch m lo, h tr vi c làm- i s ng c a ng i lao ng.**

H u h t các t ch c ch c ng i lao ng ánh giá k t qu ho t ng m c trung bình. T ch c oàn TNCS HCM c ánh giá khá nh t, tuy nhiên c ng ch c 32,4% ng i lao ng ánh giá ho t ng có hi u qu t t;

23,5% ng i lao ng ánh giá t t vai trò c a các t ch c chính tr - xã h i; t l này i v i H i Ph n ch là 13,3%.

Ng i lao ng th ng g p nh ng khó kh n khi tham ho t ng c a các t ch c chính tr - xã h i nh sau: (i) Các t ch c ch a th hi n c vai trò i di n **th c ch t** cho quy n và l i ích c a ng i lao ng trong các m i quan h v i chính quy n, v i ch s d ng lao ng,...; (ii) Các ho t ng mang tính hình th c, t ch c r m r m t vài l n trong n m, ch a phù h p v i nhu c u th ng xuyên, liên t c c a ng i lao ng, không mang l i hi u qu thi t th c và b n v ng; (iii) Có quá ít ho c không có nh ng ho t ng h tr tr c ti p t i t ng nhóm, t ng cá nhân ng i lao ng. Chính vì không sâu sát

t ít ng i t ng nên không hi u c tâm t , nguy n v ng, nh ng b c xúc c a h , ch a nh n c s chia s thông tin,... không c h tin c y trao quy n i di n th c ch t.

Xu t phát t nh ng ánh giá ch a tích c c v các t ch c chính tr -xã h i nên còn khá nhi u ng i lao ng không tham gia các t ch c này. Lý do ng i lao ng nêu ra ch y u do không th y l í ích thi t th c , không có nhu c u tham gia.

**B ng 3. Lý do không tham gia các t ch c chính tr -xã h i trên à bàn (%)**

T ch c	T ng s	Không có t ch c này	Không ph i i t ng	Không có nhu c u
T ch c ng	100,0	0,7	7,2	92,0
oàn TNCS HCM	100,0	0,9	3,8	95,3
Công oàn	100,0	0,0	0,0	100,0
H i Ph n	100,0	0,8	24,8	74,4
Câu l c b ng i L	100,0	1,5	0,8	97,7

**Khó kh n c a ng i lao ng**

Khi c h i v khó kh n trong vi c làm và i s ng, 100% ng i lao ng u cho r ng, h ang ph i i m t v i m t s khó kh n nh t nh.

Có t i 93,6% cho r ng khó kh n nh t trong cu c s ng c a h hi n nay là giá c sinh ho t t i các à bàn có nhi u khu công nghi p quá cao, trong khi t i n l ng/thu nh p c a h l i t ng không áng k . a s lao ng ph i t i t ki m chi tiêu nh ng v n không trang tr i cho cu c s ng, d n n vay n và ph i b v quê.

M t s ít lao ng nông thôn m i xa nhà còn g p khó kh n, b ng trong quan h v i ng nghi p (10%) ho c khó kh n trong k t b n (19,3%). i v i lao ng n tr , có 28,6% lo ng i khó tìm c b n trai i n hôn nhân. Các cô gái

tr còn non n t v nh n th c, hi u bi t, thi u kinh nghi m s ng, l i c quan tâm, chia s , h tr c a c quan/t ch c ho c ng i thân nên không dám “m o hi m” quy t nh tìm hi u, quan h v i b n trai.

Khi g p khó kh n, ng i lao ng th ng nh n c s giúp h tr t ng i thân (88,6%), ho c b n bè (84,3%). C ng có 34,3% nh n c s h tr v v t ch t, tinh th n c a các t ch c chính tr -xã h i trên à bàn ho c t doanh nghi p/ng i s d ng lao ng (22,1%).

**4. M t s khuy n ngh**

**Khuy n ngh 1. Các c quan ho ch nh chính sách, c quan qu n lý nhà n c các c p c n t i p t c s a i và t ng c ng tính th c thi c a các chính sách xây d ng các công trình h t ng xã h i thi t y u ph c v ng i lao**



**ng làm vi c KCN**

• B Xây d ng: Tỉ p t c c p nh t, hoàn thi n các quy nh liên quan n “Dan m c các công trình h t ng xã h i thi t y u ph c v ng i lao ng làm vi c trong KCN” và “ nh m c và tiêu chu n k thu t các công trình h t ng xã h i” c th , phù h p v i th c t hi n nay.

• B Tài chính: B sung chính sách/gi i pháp khuy n khích, h tr doanh nghi p/ng i s d ng lao ng và các i tác xã h i khác tham gia u t h t ng xã h i/cung c p d ch v xã h i cho KCN. Các hình th c h tr nh : c p t cho doanh nghi p xây d ng c s h t ng xã h i KCN, mi n gi m tỉ n s d ng t, mi n gi m thu ; cho vay v n v i lãi su t u ãi,...

• i v i B Giáo d c và ào t o: C n nghiên c u s a i quy nh v quy ho ch m ng l i c s giáo d c, m b o áp ng nhu c u h c t p- ào t o c a ng i lao ng đ i c và con em h . Nghiên c u xóa b các quy nh hành chính nh tuyền sinh theo tuyền, m b o quy n h c t p c a tr em đ i c .

• i v i B Y t : Có chính sách phát tri n m ng l i y t c s t i các a bàn có khu công nghi p. T ng c ng công tác thanh tra, ki m tra i v i công tác v sinh, an toàn th c ph m c a các khu công nghi p, khu ch xu t m b o an toàn v s c kh e cho ng i lao ng. T ng c ng các bi n pháp tuyền truy n v b o v s c kh e, tình d c an toàn cho

lao ng n và nam trong các khu công nghi p, chú ý h n t i lao ng n đ i c .

• i v i Công an: T ng c ng b máy m b o an ninh, tr t t t i các a bàn có nhi u khu công nghi p và các vùng ph c n có nhi u nhà tr . Có các bi n pháp m b o an toàn cho ph n i làm ca êm.

• UBND các t nh/TP c n ch o xây d ng các quy ho ch, k ho ch, án phát tri n h t ng xã h i a ph ng áp ng nhu c u c a c ng i dân a ph ng và ng i đ i c . C th :

o UBND các t nh/thành ph ch o Ban qu n lý các KCN t nh/thành ph t ng c ng rà soát ánh giá hi n tr ng h t ng xã h i, th c tr ng cung c p d ch v xã h i t t c các KCN ang ho t ng làm c n c xu t k ho ch, ph ng án b sung (c ch , a i m, kinh phí,...)

o UBND các t nh/thành ph ki m tra, giám sát ho t ng c a Ban qu n lý các KCN t nh/thành ph trong quá trình c p phép, phê duy t quy ho ch, thi t k , xây d ng m i các KCN nh m m b o phát tri n KCN ng b v h t ng k thu t và h t ng xã h i

o UBND các t nh/thành ph giao Ban qu n lý các KCN t nh/TP nghiên c u ánh giá và nhân r ng mô hình c a t nh B c Ninh “ án h tr phát tri n khu công nghi p” g m 6 h p ph n nh : H tr tuyền d ng ngu n lao ng đ i c , phát tri n khu nhà cho lao ng đ i c , h th ng ch m sóc s c kh e t i các khu

công nghiệp, đảm bảo an ninh cho các khu công nghiệp, đảm bảo an toàn về sinh thái phù hợp cho các khu công nghiệp, phát triển hệ thống giáo dục tại các khu công nghiệp.

### **Khuyến nghị 2. Tăng cường thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức**

UBND các tỉnh/thành phố chỉ đạo Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố thực hiện tuyên truyền, phổ biến cho các doanh nghiệp, người lao động đang làm việc trong KCN; các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể trên địa bàn:

- Thông tin về các chính sách, chính sách của Nhà nước, của địa phương về phát triển các KCN nông thôn kết hợp và hợp tác xã hội, đảm bảo cung cấp các dịch vụ xã hội cơ bản cho người lao động;

- Thông tin về tình hình, tiến bộ và kết quả thực hiện kết hợp và hợp tác xã hội tại KCN. Đây là mối quan trọng giúp các nhà đầu tư ra quyết định đầu tư vào KCN; người lao động quy tụ xin việc làm tại doanh nghiệp trong KCN.

- Thông tin về tình hình lao động, chính sách hỗ trợ lao động, đặc biệt là lao động di cư trong dịp cận việc làm an toàn tại KCN.

### **Khuyến nghị 3. Phát huy vai trò của tổ chức Công đoàn Ban quản lý các KCN tỉnh/thành phố trong chủ trì việc làm, lồng ghép các ngành người lao động KCN**

- Công đoàn Ban quản lý các KCN thực hiện rà soát, yêu cầu các doanh nghiệp phải ưu tiên thành lập tổ chức công đoàn cơ sở theo quy định của Luật công đoàn;

- Làm tốt công tác giám sát tình hình thực hiện các chính sách lao động - việc làm và việc người lao động doanh nghiệp KCN; chủ trì thúc đẩy quá trình đàm phán và ký kết thỏa ước lao động tập thể KCN, thúc đẩy quan hệ lao động hài hòa tại KCN

- Phối hợp với các cơ quan, doanh nghiệp tổ chức các hoạt động hỗ trợ sinh viên người lao động như: tổ chức bán hàng lưu động, phiên chợ bình dân giá, giảm bớt khó khăn trong sinh sống của người lao động KCN;

- Phối hợp với các tổ chức chính trị - xã hội như Đoàn thanh niên, Hội Phụ nữ, ... chủ trì lồng ghép và tinh thần cho đoàn viên công đoàn như thể thao, hội thi, hội hè, tổ chức các buổi giao lưu văn hóa, thể thao, ...

- Tổ chức thí điểm các mô hình Câu lạc bộ nhà trọ, gắn trách nhiệm và quy định của chủ nhà về việc công nhân thuê nhà, đảm bảo an ninh trật tự, khai báo tạm trú, tạm vắng.

- Phối hợp với công an nhằm đảm bảo an ninh trật tự trên địa bàn, phòng chống tệ nạn xã hội trong cộng đồng lao động trẻ và khu dân cư.

### **Khuyến nghị 4. Hội liên hiệp phụ nữ, Đoàn Thanh niên tại địa bàn có**

nhì u khu nhà tr công nhân di c y  
m nh tuyên truy n, v n ng ng i di  
c tham gia các ho t ng chính tr -xã  
h i t i a bàn

- Tuyên truy n, v n ng ng i lao  
ng/ph n di c gia nh p t ch c H i  
ph n , oàn thanh niên t i a bàn dân  
c ; tích c c tham gia các ho t ng c a  
H i ph n và oàn thanh niên t ch c  
trên a bàn;

- Th ng xuyên n m b t khó kh n,  
nguy n v ng c a ng i di c , ph n di  
c h tr , giúp h v t qua nh ng  
khó kh n trong công vi c và cu c s ng

**Khuy n ngh 5. i v i các doanh  
ngh i p trong khu công nghi p**

- C n nghiêm túc th c hi n các  
chính sách v lao ng, vi c làm, ào t o  
ngh i v i lao ng di c . Th c hi n  
nghiêm các chính sách i v i lao ng  
n nh m b o các khu thay , nhà  
v sinh riêng theo úng tiêu chu n cho  
lao ng n

- C n t ng c ng h n n a các ho t  
ng phong trào, ch m lo i s ng v t  
ch t và tinh th n cho ng i lao ng di  
c , xây d ng môi tr ng làm vi c hài  
hòa, thu hút ng i lao ng g n bo va  
lam viêc dai lâu v i doanh nghiêp.

**TÀI LI U THAM KH O**

1. Ban N công (T ng Liên oàn Lao  
ng Vi t Nam) (2010), Báo cáo nghiên c u  
“Th c tr ng và m t s gi i pháp th c hi n  
chính sách lao ng n khu v c kinh t  
ngoài nhà n c”. 2010. Hà N i.

2. Ban qu n lý các KCN t nh B c Giang,  
TP H Chí Minh và C n Th , Báo cáo tình  
hình ho t ng n m 2005-2010

3. Catherine Locke và Heather  
Xiaoquan Zhang (2010) “Di dân, tái s n xu t  
và phúc l i trong quá trình chuy n i”

4. C c Qu n lý nhà và Th tr ng B t  
ng s n - B Xây d ng. Báo cáo n m 2005-  
2010

5. ILSSA. 2008. Báo cáo “Th c tr ng  
tuy n d ng và vi c làm c a lao ng n di c  
t i KCN, KCX Vi t Nam” 2008, Hà N i.

6. ILSSA và UNIFEM. 2009. “Tác ng  
c a gia nh p T ch c th ng m i th gi i t i  
lao ng n nông thôn”. 2009.

7. May Wong (2008) “Gi i tính th hai  
và công dân h ng hai – n công nhân nh p  
c mi n Nam Trung Qu c d i nh h ng  
c a suy thoái kinh t”. Saleena Pookunju  
(2002) “ i u ki n s ng và làm vi c c a ng i  
di c Gurgaon, n ”

8. Ngh nh s 29/2008/N -CP ngày  
14/3/2008 v Quy nh v khu công nghi p,  
khu ch xu t và khu kinh t .

## PHÂN TÍCH M T S Y U T TÁC NG T I CUNG LAO NG VI T NAM N M 2014

**Ths. inh Th Vân**  
**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:**Hi u v quy t nh c a cá nhân v cung ng lao ng là c s hi u cung lao. V n nhân l c c ng nh các y u t khác thu c gia ình u có nh h ng n cung lao ng cá nhân. Nghiên c u áp d ng ph ng pháp c l ng mô hình OLS trên b s li u i u tra Lao ng – Vi c làm 2014 phân tích m t s y u t tác ng t i cung lao ng. K t qu c l ng mô hình cung lao ng cho th y: tỉ n l ng bình quân/tháng t ng lên s thúc y ng i lao ng t ng th i gian làm vi c; n gi i, c bi t là ng i ã có gia ình, có th i gian lao ng th p h n nam gi i b i h n ch v phân b th i gian; ng i lao ng có v n nhân l c cao s có th i gian lao ng ít h n so v i ng i lao ng có v n nhân l c th p.

**T khóa:** cung lao ng, mô hình cung lao ng, Vi t Nam

**Abstract:** *Understanding individual decision making on labor supply is the basis for the better understand on the concept of labor supply. Human capital and other factors of family have influence on individual labor supply. The research applied OLS (Ordinary Least Squares) estimation method on the Labor – Employment Survey data 2014 to analyze factors which have impact on the labor supply. The estimation results showed that : the rise of average monthly income would encourage workers to increase their working time; female workers, especially the married female workers, have shorter working time than male workers due to limitation of time allocation ; workers with high human capital would have less working time than those with low human capital.*

**Key words:** *labor supply, labor supply model, Vietnam.*

### 1. Gi i thi u

Theo s li u i u tra Lao ng – Vi c làm n m 2014 c a T ng c c Th ng kê, t l tham gia l c l ng lao ng (LLL ) c a Vi t Nam là 77,7%; trong ó, t l tham gia LLL nam gi i là 82,5% và n gi i là 73,3%. Tỉ n l ng bình quân tháng và th i gian làm vi c bình quân tháng c a nam gi i u cao h n n gi i. Các y u t

này u nh h ng ho c ph n ánh cung lao ng c a cá nhân trên th tr ng. Phân tích m t s y u t nh h ng n cung lao ng là r t c n thi t có c n c cho vi c ho ch nh chính sách phát tri n th tr ng lao ng. Nghiên c u k v ng k t qu c l ng c th c hi n d a trên b s li u i u tra Lao ng – Vi c làm, b s li u chính th ng nh t v thông tin th

trung lao động, sự phân ảnh tác động của môi trường và thị trường lao động.

## **2. Các lý thuyết và phương pháp nghiên cứu**

Cũng giống như các thị trường khác, thị trường lao động biểu hiện mối quan hệ giữa môi trường bên ngoài có sẵn lao động (cung) và môi trường bên ngoài sẵn sàng sử dụng lao động (cầu). Cung lao động phân ảnh sự lựa chọn lao động sẵn sàng làm việc tại thị trường với các mức thù lao khác nhau, còn cầu lao động là lựa chọn lao động mà người sẵn sàng lao động có thể thu được mức giá.

Trên khía cạnh kinh tế vi mô, cung trên thị trường là tổng hợp theo chiều ngang các cung cá nhân. Do đó, hiểu các quy tắc của cá nhân về cung lao động là điểm xuất phát chúng ta hiểu cung và lao động nói chung.

### **2.1. Môi trường lý thuyết về cung lao động**

Phần này sẽ đi qua ba lý thuyết cơ bản và các số lý luận cho rằng thị trường nghiên cứu thị trường về cung lao động. Các lý thuyết dựa trên các tiếp cận chung trong nghiên cứu về cung lao động khi xem xét những yếu tố nào tác động tới việc tham gia thị trường lao động của một cá nhân. Thứ nhất, lý thuyết về nhân lực coi trình độ giáo dục và kinh nghiệm làm việc hay vốn nhân lực của một cá nhân là những lực chính quan trọng nhất. Chính vốn nhân lực sẽ giúp cá nhân xác định

thu nhập tiềm năng của mình trong môi trường quan trọng về lao động trên thị trường. Thu nhập tiềm năng càng cao thì xác suất tham gia thị trường lao động càng lớn. Thứ hai, bên cạnh vốn nhân lực, các yếu tố khác như gia đình cũng rất quan trọng như trong những mô hình của lý thuyết phân bổ thời gian rảnh rỗi. Về lý thuyết, các cá nhân có vốn nhân lực tốt thì sẽ ưu tiên dành nhiều thời gian hơn làm việc trong khi các thành viên khác sẽ hỗ trợ làm nhiều hơn thị trường không cần trình độ học vấn. Thứ ba, lý thuyết kinh tế tâm lý cũng bổ sung rằng, cũng trong cùng hướng, nếu thu nhập phi lao động của thành viên cao và mức độ cảm nhận rủi ro thị trường xác suất làm việc của họ càng cao và cá nhân hoàn toàn có thể dành thời gian của mình làm việc nhà và giữ trí tuệ mà không tham gia thị trường lao động.

#### **a. Lý thuyết về vốn nhân lực**

Lý thuyết về vốn nhân lực được phát triển dựa trên sự giải thích của Adam Smith về chênh lệch tiền lương giữa các công việc khác nhau. Yếu tố quan trọng tạo ra sự chênh lệch tiền lương giữa các nghề phụ thuộc vào chi phí đầu tư cho việc học. Các nhà kinh tế học Gary S. Becker (1962) và Jacob Mincer (1962) khẳng định rằng, khi các yếu tố khác không đổi, thu nhập cá nhân thay đổi tùy theo số tiền đầu tư vào nguồn nhân lực; đó là, giáo dục và đào tạo của các cá nhân hoặc nhóm người lao động. Một kết quả xa hơn là việc đầu tư mạnh vào vốn nhân lực sẽ tạo ra trong

lực lao động các kiến thức bản không thể thiếu cho sự phát triển kinh tế (Gordon Marshall 1/1998). Như vậy, vốn nhân lực bao gồm kiến thức, kỹ năng, năng lực và các thuộc tính khác của mỗi cá nhân. Bên cạnh các yếu tố sẵn có, vốn nhân lực còn có thể được nâng lên nếu chúng ta đầu tư vào sức khỏe, giáo dục, và đào tạo nghề.

**Cung lao động đi góc nhìn của lý thuyết nhân lực**

Theo lý thuyết nhân lực, sự khác biệt giữa các cá nhân trên thị trường mô hình hóa dựa trên các yếu tố: (1) số năm học; (2) kinh nghiệm làm việc; (3) thời gian công tác - nghỉ ngơi công việc nhàn (Joyce P. Jacobsen 03/03/2004). Tất cả các yếu tố này được coi là có quan hệ cùng chiều với khả năng tham gia thị trường lao động của các cá nhân. Nói cách khác, càng học nhiều, kinh nghiệm làm việc càng lâu thì xác suất tham gia thị trường lao động càng cao. Điều này có lý gì là do công nghệ đã thay đổi thị trường và tiến bộ vào các thành tựu của nhân lực nên kỹ năng thu lợi ích là lợi nhuận vì những người không học ít đầu tư cho những yếu tố này. Mặt khác, trên thị trường lao động, chi phí trả cho những người sẵn sàng nhân lực tốt hơn sẽ phải tăng lên nếu khi nào cho chi phí của họ cao hơn nếu không làm việc sẽ là lợi nhuận, điều này càng thúc đẩy các cá nhân làm việc (Gary S. Becker; Wendy Olsen and Smita Mehta).

Lý thuyết nhân lực cung cấp một cái nhìn sâu sắc hơn về vai trò của giáo

dục, kinh nghiệm và các thành tựu nhân lực trong xem xét các nhân tố ảnh hưởng tới cung lao động. Do đó, trong tất cả các nghiên cứu về kinh nghiệm và cung lao động, giáo dục và kinh nghiệm luôn là hai biến số có bất quan trọng không thể thiếu và chúng ta cần phân tích sâu hơn so với các biến số khác.

**b. Lý thuyết phân bổ thời gian**

Gary Becker (1930-2014), một giáo sư kinh tế M.I.T, là người phát triển lý thuyết phân bổ thời gian. Trong phân tích về cung lao động, trình độ học vấn trong gia đình, Gary Becker tập trung lý giải tại sao một gia đình quyết định làm việc và nghỉ ngơi vì những lợi ích kinh tế không giống nhau và dựa vào những cân nhắc mà họ quyết định như vậy.

*(1) Giải thích của gia đình khi quyết định tham gia thị trường sản xuất*

Theo lý thuyết kinh tế học hành vi truyền thống, các gia đình đưa ra quyết định tiêu dùng có tính tham gia sản xuất hàng hóa thị trường hay đi mua hàng hóa là dựa trên nguyên tắc tối đa hóa lợi ích. Ngoài ra, học sinh chưa từng bước vì giải thích về nguyên nhân. Trong trường hợp gia đình quyết định tham gia sản xuất hàng hóa, quyết định đó là kết quả của sự tối đa hóa lợi ích giữa hàng hóa tiêu dùng và thời gian sản xuất hàng hóa đó. Các giải thích của gia đình khi quyết định sản xuất hàng hóa bao gồm: giải thích về ngân sách; giải thích về thời gian.

Theo quan niệm của Becker, thì thị trường có thể chuyển đổi thành hàng hóa thông qua thu nhập bằng cách dành ít thời gian cho hoạt động nghề nghiệp và thời gian là làm việc nhàn.

(2) *Yếu tố ảnh hưởng đến sự làm việc*

Becker cho rằng, việc tìm kiếm thị trường sản phẩm, khi tìm kiếm việc, quan hệ giữa tìm kiếm và thời gian là quan hệ cùng chiều, gây ra hiệu ứng thay thế (substitution effect). Hiệu ứng thay thế làm tăng sự làm việc. Tìm kiếm việc có thể gây ra hiệu ứng thu nhập (income effect) do các hộ có thể giảm sự làm việc mà vẫn duy trì mức thu nhập mức độ cần thiết.

*Tác động của việc tìm kiếm việc theo Becker là khác nhau giữa nam và nữ.* Khi thu nhập tăng, sự làm việc của nam giới giảm ít hơn so với nữ giới và ngược lại giảm ít hơn so với khi họ làm việc quá giờ. Điều này chứng tỏ rằng nam giới chủ yếu tăng mức hiệu ứng thay thế và chủ yếu giảm yếu tố hiệu ứng thu nhập.

*Năng suất của thị trường làm việc của ngành nghề nghiệp sự làm việc.* Khi năng suất của thị trường, kéo theo tìm kiếm việc tăng lên gây ra hiệu ứng thay thế và thu nhập. Do hiệu ứng thu nhập lớn át hiệu ứng thay thế nên sự làm việc của các cá nhân giảm xuống (Gary S.Becker 9/1965).

(3) *Yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia thị trường lao động của các cá nhân*

Theo Becker, các cá nhân thực hiện các hoạt động dựa trên sự phân bổ thời gian của các nhân. Becker nhận thấy rằng, cách tính toán hiệu quả của các nhân dựa trên sự phân bổ thời gian nào đó dựa trên sự thu nhập sản phẩm. Theo ông, khi thu nhập tăng thì chi phí của các hoạt động kéo theo phân bổ thu nhập sản phẩm cũng tăng lên. Điều này sẽ khiến các cá nhân thay đổi việc quy định tham gia các hoạt động và tăng sự làm việc của mình.

Khi phân tích cung lao động, mô hình phân bổ thời gian của Becker (1965) thể hiện rằng phân bổ không chỉ phân chia thời gian giữa việc và lao động, mà còn phân bổ cho quá trình tạo ra hàng hóa và dịch vụ tại nhà; trong đó bao gồm cả việc chăm sóc con cái của họ. Bên cạnh đó, chi phí tăng của thị trường tăng lên sẽ ảnh hưởng đến việc quy định tham gia thị trường lao động. Chẳng hạn, khi giá trị thời gian của người phân bổ tăng lên có thể khiến hộ gia đình lựa chọn lao động và dành ít thời gian cho công việc nhà bằng cách sử dụng các phương tiện và dành ít thời gian chăm sóc con bằng cách gửi nhà trẻ hoặc thuê người trông trẻ.

Qua trình sản xuất tại gia đình là rất quan trọng trong việc quyết định những hộ gia đình nào sẽ tham gia thị trường lao động, vì theo truyền thống, thì việc tham gia các quá trình sản xuất trong gia đình

thay vì lao động ngoài xã hội cho lao động phụ thuộc trong nền kinh tế. Liên quan đến điều này, có giả định rằng lao động nông nghiệp và thủ công nghiệp là cao hơn, đặc biệt là về mặt kỹ thuật. Vì có con làm việc ở nhà của lao động nông nghiệp và thủ công nghiệp, do đó cũng có thể thêm nhu cầu làm việc tại gia đình. Mặt khác, giáo dục công nhân nông nghiệp và các kỹ thuật nghiệp vụ và kỹ thuật chuyên môn hóa công việc gia đình gia đình và nghề nghiệp.

Như vậy, các thành viên trong gia đình cho rằng việc phân bổ thời gian khi tham gia các hoạt động trên thị trường dành thời gian ít hơn cho hoạt động nghề nghiệp/giáo dục so với các thành viên khác. Hơn nữa, nếu hiểu đúng về các hoạt động có thể tăng sinh lợi nhuận vì các tài sản phân bổ thời gian của tất cả các thành viên khác về việc hoạt động nghề nghiệp/giáo dục thì mức cho phép thành viên có dành nhiều thời gian làm việc hơn. Do đó, việc phân bổ thời gian của bất kỳ thành viên nào có thể ảnh hưởng rất lớn đến việc ra quyết định của các thành viên khác. Điều này có nghĩa rằng, nếu một thành viên làm việc nhiều giờ trong thị trường lao động thì các thành viên khác có thể sẽ phân bổ thời gian của mình cho các công việc gia đình hoặc việc học tập có dành nhiều thời gian hơn cho thị trường lao động.

### **c. Lý thuyết kinh tế tân cổ điển**

Xét riêng về cung lao động, theo lý thuyết kinh tế tân cổ điển, chỉ có hai loại

hoạt động sản xuất thị trường là lao động và nghề nghiệp, giáo dục. Như vậy, người lao động sản xuất theo cách tiếp cận thị trường lao động và thị trường nghề nghiệp, giáo dục có thể tối đa hóa lợi ích cá nhân họ. Theo lý thuyết này, yếu tố quyết định tham gia thị trường lao động của một người lao động chính là mức thu nhập của một người lao động có thể đạt được trên phân bổ thời gian cho lao động và nghề nghiệp, và những hạn chế như thời gian thị trường và thu nhập.

Do chỉ có hai loại hoạt động thị trường là lao động và nghề nghiệp, chi phí của việc học tập và nghiên cứu thêm lại giáo dục chính là thời gian và học phí không thể bỏ qua làm việc của người học nghề nghiệp và thu nhập của thị trường.

Xét về mức độ, nếu thay đổi trong mức độ của hai nguồn là tác động thay đổi và tác động thu nhập. Nếu coi thời gian nghề nghiệp, giáo dục là một hàng hóa thông thường, việc tăng lương sẽ khiến cho thời gian làm việc tăng lên như tác động thay đổi lợi nhuận tác động thu nhập và ngược lại.

Người lao động có xu hướng lựa chọn sản phẩm tiếp cận mức thu nhập và thời gian nghề nghiệp mang lại mức thu nhập cao nhất. Tuy nhiên, hạn chế về mặt thời gian và hạn chế về mặt lợi ích. Trong hai điều kiện hạn chế này, có thể rút ra các mối quan hệ giữa thu nhập thực và



s gi ngh ng i nh sau (còn g i là ng gi i h n ngân sách).

Lý thuy t kinh t t n c i n ã m r ng thêm m t b c n a ph m vi xem xét các y u t nh h ng t i quy t nh làm vi c c a m t cá nhân. Ngoài gi i h n v ngân sách và th i gian nh trên, lý thuy t này còn nhìn nh n th y vai trò c a các lo i thu nh p phi lao ng nh : ti n lãi g i ngân hàng, ti n cho thuê nhà, tài s n, ti n trúng x s ...trong quy t nh tham gia th tr ng lao ng c a m i cá nhân. Nh v y, n u coi th i gian ngh ng i là m t lo i hàng hóa thông th ng, khi m c thu nh p phi lao ng t ng lên, s làm ng i lao ng l a ch n gi m th i gian làm vi c và t ng th i gian ngh ng i.

**2.2. Mô hình h i quy và ph ng pháp c l ng**

**a. Mô hình h i quy**

S d ng mô hình cung lao ng c b n c l ng m t s y u t nh h ng n cung lao ng. Mô hình cung lao ng c b n mô t m i quan h gi a th i gian lao ng v i ti n l ng, thu nh p phi lao ng và m t s c i m cá nhân c a ng i lao ng. Bi n s bên trái vì v y là logarit c a cung gi làm vi c/tháng, bao g m c t ng ca. V bên ph i ngoài ti n l ng, thu nh p phi lao ng và các c i m cá nhân có th b sung thêm m t s c i m c a v n nhân l c nh : m t s

bi n gi o l ng các c i m c a ngành ngh , trình chuyên môn k thu t... Mô hình cung lao ng c b n có d ng:

$$\ln h = \alpha_w \ln w + \alpha_R \ln R + x\theta + \varepsilon$$

Trong ó:

H: t ng s gi làm vi c

W: ti n l ng, ti n công

R: Thu nh p phi lao ng

X: vecto (1,n) - 1 hàng, n c t mô t c i m cá nhân hay các bi n ki m soát c s d ng.

Y: vecto (n,1) – n hàng, 1 c t bao g m n các tham s ã c c tính.

: ph n d - ph n nh các y u t không ng nh t gi a các cá nhân mà không quan sát c.

Tham s w: o co gi n ti n l ng trong cung lao ng.

**b. S li u s d ng**

Mô hình cung v th i gian lao ng s c c l ng d a trên b d li u i u tra Lao ng – Vi c làm n m 2014. ây là b d li u ph n ánh các thông tin v th tr ng lao ng y và c p nh t nh t hi n nay.

**c. c l ng mô hình**

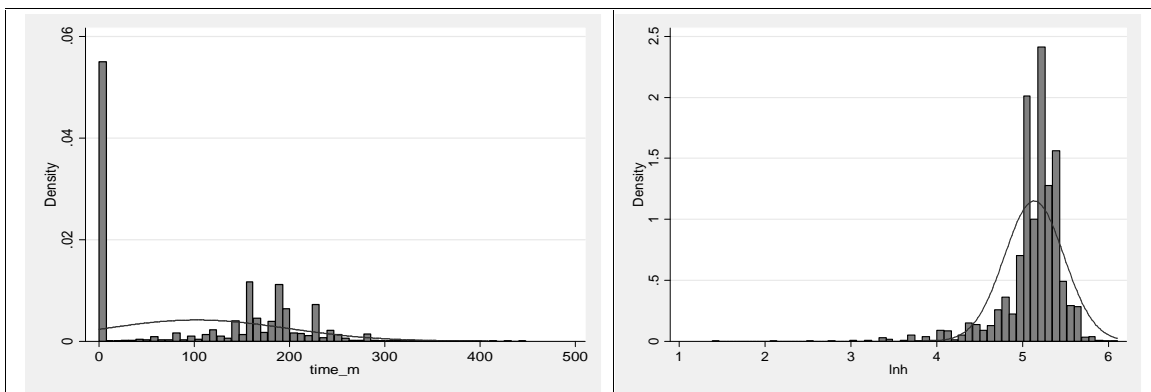
Mô hình th c nghi m trên b s li u i u tra Lao ng – Vi c làm n m 2014:

$$\ln h = \alpha_0 + \alpha_1 \ln w + \alpha_2 \ln R + \alpha_3 \ln t + \alpha_4 \ln CMKT + \varepsilon$$

Biến	Giá trị	Giá trị
<i>Biến phụ thuộc</i>		
Lnh	Logarit của thời gian làm việc bình quân tháng	
<i>Biến giải thích</i>		
Lnw	Logarit của tuổi bình quân tháng	
honnhan	Hôn nhân	1 nếu có vợ/chồng 0 nếu không
	Giới tính	1 nếu là nam 0 nếu là nữ
dt	Dân tộc	1 nếu là người dân tộc Kinh/Hoa 0 nếu là người dân tộc khác
CMKT	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	1 là không có CMKT 2 là sơ cấp 3 là trung cấp 4 là trung cấp chuyên nghiệp 5 là cao cấp 6 là cao cấp 7 là thạc sĩ, trên thạc sĩ

Thử nghiệm kiểm định Jaque-Bera cho biến Lnh cho kết quả: giá trị p-value của Skewness = 0,0621 > 0,05 và Kurtosis = 0,0846 > 0,05 do đó ta có thể chấp nhận giả thiết  $H_0$  cho rằng biến Lnh phân phối chuẩn.

**Mô tả phân phối của biến phụ thuộc**



**3. Kết quả và thảo luận**

Để kiểm tra mô hình hồi quy bằng phương pháp OLS cho kết quả như sau :

<u>lnh</u>	<u>Biến phụ thuộc</u>
<u>lnw</u>	0,103105*** 0,0010601
<u>honnhan</u>	-0,0176998*** 0,0011817
<u>gt</u>	0,040271*** 0,0010675
<u>dt</u>	0,0134077*** 0,0015925
<u>CMKT</u>	
<u>Không có CMKT</u>	<u>Biến tham chiếu</u>
<u>S c p ngh</u>	-0,0338806*** 0,0024963
<u>Trung c p ngh</u>	-0,0688004*** 0,0031084
<u>Trung h c chuyên nghi p</u>	-0,1342812*** 0,0018671
<u>Cao ng ngh</u>	-0,0663803*** 0,0057635
<u>Cao ng</u>	-0,1478547*** 0,0023345
<u>i h c</u>	-0,1913615*** 0,0014364
<u>_cons</u>	4,455792*** 0,0082881

\*\*\* p-value <0,01 ; \*\* p-value <0,05; \* p-value <0,1

Thảo luận các kết quả kiểm định và khuyến nghị về mô hình cho kết quả : mô hình không có hiện tượng đa cộng tuyến (VIF=5,24<10); hàm hồi quy phù hợp; tuy nhiên, phương sai sai số thay đổi.

Các hệ số trong phương trình hồi quy có ý nghĩa thống kê với các mức ý nghĩa =0,01. Hệ số

0,103105 của biến lnw cho thấy khi tỉ lệ tăng bình quân/tháng tăng lên 1% sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế tăng thêm 0,103105% tương đương tăng 0,1% thì tăng trưởng kinh tế tăng thêm 0,103105%. Như vậy có nghĩa là với mức tăng trưởng kinh tế bình quân là 4 triệu đồng sản xuất hàng tháng thì tăng trưởng kinh tế tăng thêm 11 phút/tháng thì tăng trưởng kinh tế tăng lên 40 ngàn đồng/tháng.

Người lao động nam có mức lương có thời gian làm việc ít hơn so với người không có mức lương 0,018% tăng 19,2 phút/tháng. Thời gian lao động của nam giới cao hơn nữ giới 0,04% tăng 4,2 phút/tháng. Kết quả cuối cùng này phù hợp với lý thuyết đã đề ra là người, đặc biệt là người đã có gia đình, ngoài thời gian tham gia thị trường lao động còn phải dành thời gian cho quá trình tạo ra hàng hóa và dịch vụ tại nhà trong đó bao gồm công việc chăm sóc con cái của họ. Vì vậy, việc tham gia vào thị trường lao động của nam giới hạn chế hơn so với nữ giới.

Người dân tộc Kinh/hoa có thời gian lao động bình quân tháng cao hơn người dân tộc khác 0,013%.

Theo chuyên môn kỹ thuật, kết quả cuối cùng cho thấy người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật có thời gian lao động bình quân tháng ít hơn so với những người lao động không có chuyên môn kỹ thuật. Cụ thể, số công nhân kỹ thuật -0,034%, trung cấp kỹ thuật -0,069%, trung cấp chuyên nghiệp kỹ thuật -0,134%, cao cấp kỹ thuật -0,066%, cao cấp kỹ thuật -0,148%, kỹ sư kỹ thuật -0,191%. Kết quả này cũng phản ánh đúng lý thuyết cung lao động và nhân lực.

### 3. Kết luận

Hiệu quả cung lao động của hiệu quả các quy tắc của cá nhân và cung lao động. Các lý thuyết cung lao động đã đề ra một cách tiếp cận chung trong nghiên cứu khi xem xét những yếu tố nào tác động

đến việc tham gia thị trường lao động của một cá nhân. Trình độ giáo dục và kinh nghiệm làm việc hay vốn nhân lực của một cá nhân là những lực chính quan trọng nhất. Bên cạnh vốn nhân lực, các yếu tố khác như gia đình cũng rất quan trọng như phân bổ thời gian rảnh rỗi, thu nhập phi lao động của thành viên.

Kết quả cuối cùng mô hình cung lao động được đưa ra trên cơ sở dữ liệu từ Lao động - Việc làm 2014 cho thấy: tỉ lệ tăng bình quân/tháng tăng lên số thúc đẩy người lao động tăng thời gian làm việc; ngược lại, đặc biệt là người đã có gia đình, có thời gian lao động thấp hơn nam giới bị hạn chế về phân bổ thời gian; người lao động có vốn nhân lực cao sẽ có thời gian lao động ít hơn so với người lao động có vốn nhân lực thấp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. David Begg (2008), *Kinh tế học*. Hà Nội, Nhà xuất bản Khoa học Kỹ thuật.
2. Trần Xuân Cư; Mai Quốc Chánh (2013), *Kinh tế người nhân lực*, Nhà xuất bản Tài chính - Kinh tế Quốc dân.
3. Phạm Thị Thu Phương (2015), *Cung lao động Việt Nam: các yếu tố tác động và sự khác biệt giữa nam và nữ*, tài liệu khoa học cấp Bộ, Bộ Khoa học và Công nghệ.

### Tiếng Anh

1. Joyce P. Jacobsen (03/03/2004). *Women as Labor Force Participants: Effects of Family and Organizational Structure. Reaching the Top: Challenges and Opportunities for Women Leaders*. Boston Federal Reserve Bank of Boston Conference.
2. Gary S. Becker. "Human Capital." from <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>.

## NGHIÊN C U S KHÁC BI T V TI N L NG THEO GI I T I VI T NAM

**Ths. Lê Th L ng**  
**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** Nghiên c u này s d ng ph ng pháp phân rã ti n l ng Blinder-Oaxaca nh m phân tích s khác bi t v ti n l ng theo gi i t i Vi t Nam n m 2014. D li u s d ng trong nghiên c u này là b s li u i u tra Lao ng-Vi c làm c a T ng c c th ng kê v i v i thông tin v hai nhóm y u t nh h ng t i s khác bi t ti n l ng theo gi i bao g m y u t quan sát c ( c i m cá nhân ng i lao ng, lao ng-vi c làm, a lý) và y u t không quan sát c (quan ni m b t bình ng gi i hay nh ki n xã h i v gi i). N i dung chính c a nghiên c u t p trung làm rõ m t s khái ni m và mô hình s d ng xem xét s khác bi t v ti n l ng theo gi i. Trên c s ó, rút ra m t s k t qu và th o lu n v các y u t nh h ng n s khác bi t ti n l ng theo gi i t i Vi t Nam. K t qu nghiên c u ch ra r ng nguyên nhân ch y u d n n s khác bi t v ti n l ng gi a lao ng nam và n xu t phát t nh ng quan ni m, nh ki n xã h i v gi i làm c n tr s phát tri n trong cu c s ng c a ng i lao ng.

**T khóa:** ti n l ng theo gi i

**Abstract:** *The research used Blinder-Oaxaca decomposition method to analyze the difference in wage by gender in Vietnam 2014. The database of survey on Labor- Employment of General Statistics Office is used for analysis. There are two groups of factors affecting the gender wage gap which include observable factors (individual characteristics of employees, labor-employment, and geography) and unobserved factors (conception of gender inequality or social prejudice on gender). The research focuses on clarifying some concepts and models used to examine the difference in wage by gender. As consequences, the main results and discussion on factors affecting gender wage gap in Vietnam will be mentioned. The main reasons of gender wage gap come from conception and social prejudice on gender which impeded the development of the workers' life.*

**Key word:** *Wage by gender.*

### 1. Gi i thi u

Bình ng gi i là vi c nam, n có v trí, vai trò ngang nhau, c t o i u ki n và c h i phát huy n ng l c c a mình cho s phát tri n c a c ng ng, c a gia ình và th h ng nh nhau v thành qu c a s phát tri n ó (Lu t bình ng gi i, 2006).

Trên c s khái ni m v bình ng gi i, b t bình ng gi i c hi u là s phân bi t trên c s gi i tính, theo ó có nh h ng n s tham gia, óng góp và th h ng các ngu n l c c a xã h i và quá trình phát tri n con ng i. Xét trên góc l nh v c lao ng, b t bình ng gi i c hi u là s phân bi t trong v i c ti p c n các c h i, công vi c, ngh

nghe và sự phân biệt trong việc thể hiện các thành quả lao động giữa lao động nam và lao động nữ. Như vậy, sự bất bình đẳng giới trong theo dõi chi phí đầu tư trung vào mối quan hệ phân phối giới tính.

Bất bình đẳng giới trong giới tính là phân biệt giới tính có hại cho lao động nam và lao động nữ mà dù có cùng các đặc tính năng lực và năng suất lao động như nhau (Rio, C. D và các đồng sự, 2006).

Nghiên cứu này xem xét bất bình đẳng giới theo dõi thông qua việc phân tích sự khác biệt giới tính theo dõi về hai nhóm yếu tố về giới tính: (i) Nhóm yếu tố quan sát được, bao gồm: chi phí cá nhân, lao động việc làm và gia lý; (ii) Nhóm yếu tố không quan sát được, bao gồm: nhận thức, nhận thức xã hội về giới tính làm cản trở phát triển trong các ngành nghề.

## **2. Tổng quan nghiên cứu**

Mục tiêu nghiên cứu trong nghiên cứu này tập trung phân tích sự khác biệt về giới tính, thu nhập và các yếu tố ảnh hưởng đến sự khác biệt về giới tính, thu nhập theo giới tính, có thể kết luận từ nghiên cứu sau:

Nghiên cứu “Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động Việt Nam và mối liên hệ pháp chính sách” (Nguyễn Thị Nguyệt, 2007) đã sử dụng phương pháp tiếp cận của Juhn, Murphy và

Pierce (1991) phân tích những nghiên cứu tìm ra các yếu tố chi phí và những bất bình đẳng về thu nhập tại Việt Nam trong các năm 2002 và 2004. Sử dụng trong nghiên cứu này là dữ liệu của cuộc điều tra Mức sống dân cư của Tổng cục thống kê về thông tin về hai nhóm yếu tố ảnh hưởng tới bất bình đẳng giới về thu nhập bao gồm yếu tố phi kinh tế (quan niệm bất bình đẳng giới hay nhận thức xã hội về giới tính) và yếu tố kinh tế (chi phí lao động, giáo dục- đào tạo, việc làm, gia lý). Kết quả nghiên cứu cho thấy, sự chênh lệch mức lương giữa lao động nam và nữ có xu hướng tăng từ 0,0942 (2002) lên 0,1103 (2004). Bên cạnh đó, chênh lệch quan sát được mang dấu dương (hệ số 0,017) và chênh lệch không quan sát được mang dấu âm (hệ số 0,0009). Như vậy, mối liên hệ yếu tố có đóng góp khác nhau về việc thay đổi bất bình đẳng giới về thu nhập từ năm 2002 đến năm 2004, sự khác biệt này sẽ gợi ý ban đầu cho các nhà hoạch định chính sách nhằm tái thiết bất bình đẳng giới và tiến bộ công nghệ.

Nghiên cứu “Khoảng cách thu nhập giới tính ở Việt Nam giai đoạn 1993-2002: Tiếp cận hệ quy phân vùng” (Phạm Thái Hùng, Barry Reilly, 2007) đã sử dụng phương pháp tiếp cận của Liu (2004) và phân tích hệ quy trung bình và phân vùng xem xét nhân tố tác động đến khoảng cách thu nhập theo giới tính ở lao động hàng loạt tại Việt Nam trong các năm 1993, 1998 và 2002. Sử dụng

trong nghiên cứu này sử dụng dữ liệu từ Mối quan hệ gia đình của Tổng cục thống kê về các thông tin về thị trường lao động, góc giới tính, tình trạng hôn nhân, tuổi, trình độ chuyên môn cao nhất, yếu tố dân tộc, vùng... Kết quả nghiên cứu cho thấy, số chênh lệch mức lương bình quân giữa lao động nam và nữ có xu hướng giảm từ 0,2897 (1993) xuống 0,1474 (1998) và còn 0,1503 (2002). Bên cạnh đó, chênh lệch quan sát có xu hướng làm giảm khoảng cách thu nhập từ +0,0273 (1993) xuống -0,0162 (1998) và -0,0241 (2002); chênh lệch không quan sát làm tăng khoảng cách thu nhập từ 0,02624 (1993) lên 0,1636 (1998) và 0,1744 (2002). Như vậy, vẫn còn tồn tại sự phân biệt dựa trên các đặc điểm lao động và xã hội.

Nghiên cứu “Sự khác biệt về giới tính trong các ngành nghề theo giới tính giai đoạn 2006-2010” (Đinh Thị Vân, Nguyễn Thành Tuấn, Nguyễn Văn Trang, 2012) đã sử dụng phương pháp phân tích Blinder-Oaxaca để phân tích sự khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ tại Việt Nam trong các năm 2006, 2008 và năm 2010. Sử dụng dữ liệu trong nghiên cứu này sử dụng dữ liệu từ Mối quan hệ gia đình của Tổng cục thống kê về các thông tin về tuổi, trình độ chuyên môn cao nhất, ngành, nghề, thành phố/n kinh tế, hôn nhân, vùng... của ngành nghề. Kết quả nghiên cứu cho thấy,

số chênh lệch tiền lương bình quân giữa có chi thu nhập gia tăng từ 16,3% (năm 2006) lên 17,3% (năm 2010). Bên cạnh đó, các yếu tố quan sát có xu hướng làm giảm mức khoảng cách tiền lương từ 3,7 điểm % (năm 2006) xuống 2,6 điểm % (năm 2010); các yếu tố không quan sát làm tăng mức khoảng cách tiền lương từ 18,2 điểm % (năm 2006) lên 18,6 điểm % (năm 2010). Như vậy, những nhân tố xã hội, phân biệt thị trường lao động, thị trường chính sách,... vẫn là các yếu tố chính tạo ra sự khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ.

Nghiên cứu này thể hiện những làm rõ hơn các yếu tố nhân tố khác biệt về giới tính theo giới tính của lao động làm công có nghề nghiệp.

### **3. Phương pháp luận và dữ liệu sử dụng**

#### **3.1 Phương pháp luận**

phân tích sự khác biệt về tiền lương theo giới tính, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích Blinder-Oaxaca (1973). Dựa trên mô hình phương pháp phân tích Blinder-Oaxaca, phân tích sự khác biệt về tiền lương theo giới tính tại Việt Nam có thể tiến hành như sau:

*Phương trình tiền lương:*

Nghiên cứu sử dụng mô hình tiền lương của Mincer để phân tích chênh lệch tiền lương theo giới tính và vẫn nhân lực bao gồm trình độ giáo dục và kinh nghiệm. Phương trình Mincer có biểu thức như sau:

$$\ln w_{it} = \beta_0 x_{it} + \epsilon_{it} \quad (1)$$

Trong đó,  $w_i$  là tỉ lệ lương giữa nông nghiệp và phi nông nghiệp;  $x_i$  là các biến giải thích (bao gồm: số năm học, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, tình trạng hôn nhân, ngành nghề, ...);  $\epsilon_{it}$  là sai số tính đến các cá nhân không quan sát được.

*Phân rã tỉ lệ lương Blinder-Oaxaca:*  
Nghiên cứu sử dụng phân rã tỉ lệ lương Blinder-Oaxaca để phân tích sự khác biệt thu nhập như sau:

$$\begin{aligned} \ln w_{it}^m - \ln w_{it}^f &= (X_{it}^m - X_{it}^f) \beta + (\beta^m - \beta^f) X_{it}^f + u_{it} \quad (2) \\ &= E + C + CE \end{aligned}$$

Trong đó:  $w^m$  và  $w^f$ : là các trung bình tỉ lệ lương nông nghiệp và phi nông nghiệp;  $X^m$  và  $X^f$ : là các vectơ biến giải thích của các trung bình của các biến cá nhân và phi cá nhân;  $\beta^m$  và  $\beta^f$  là các hệ số lương.

Như vậy, phương pháp này giải thích sự khác biệt thu nhập theo giới tính do 3 yếu tố chính: (i) Nhóm yếu tố quan sát được, bao gồm: trình độ giáo dục, kinh nghiệm, tình trạng hôn nhân, ngành nghề, ... (E); (ii) Nhóm yếu tố không quan sát được, bao gồm: năng lực cá nhân, kỹ năng xã hội và giới tính nông nghiệp (C); và (iii) Nhóm các yếu tố tương tác giữa hai thành phần trên (EC).

### 3.2 Dữ liệu

Nguồn dữ liệu sử dụng trong nghiên cứu là kết quả của cuộc điều tra Lao động-Vietnam năm 2014 của Tổng cục Thống kê.

Trong nghiên cứu này, dữ liệu nghiên cứu là tỉ lệ lương của lao động làm công có hợp lệ. Biến tỉ lệ lương được xác định là tỉ lệ lương chính thức, không bao gồm các khoản tiền thưởng, tiền thâm dụng, tiền phúc lợi khác và tiền phúc lợi khác. Nghiên cứu sử dụng thông tin về biến thu nhập bình quân kinh nghiệm, biến trình độ CMKT thay cho biến trình độ học vấn.

### 4. Phân tích sự khác biệt thu nhập theo giới tính Việt Nam

#### 4.1 Phân tích chênh lệch thu nhập theo giới tính

Theo số liệu của cuộc điều tra Lao động-Vietnam năm 2014 lao động nông thôn và phi nông thôn trong tổng dân số công nhân “làm công có hợp lệ” (tương ứng 29,4% so với 39,9%). Năm 2014, tỉ lệ bình quân tháng của lao động nông thôn có biến thu nhập bình quân của lao động nam 506 nghìn đồng/tháng (3.801 triệu đồng/tháng; năm 4.307 triệu đồng/tháng). Chỉ số khoảng cách giới tính là 0,88 cho thấy mức độ bất bình đẳng thu nhập theo cách giới tính.



**Bảng 1: Tỷ lệ bình quân tháng của lao động làm công có hợp lệ theo giới tính cá nhân ( đơn vị tính: Nghìn người)**

	N	Nam	Khoảng cách thu nhập theo giới tính (N /Nam)
<b>Chung</b>	<b>3,801</b>	<b>4,307</b>	<b>0.88</b>
<b>1. Nhóm tuổi</b>			
15-24	3,013	3,225	0.93
25-59	3,982	4,546	0.88
60+	2,194	2,887	0.76
<b>2. Tình trạng hôn nhân</b>			
Chưa lập gia đình	3,324	3,521	0.94
Từng lập gia đình	3,910	4,556	0.86
<b>3. Dân tộc</b>			
Khác	3,561	3,711	0.96
Kinh	3,830	4,389	0.87

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra Lao động-Việc làm 2014*

**Khoảng cách tỷ lệ bình quân theo giới tính dựa trên tuổi.** Nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng này là do quy mô của Bộ Lao động Việt Nam và tuổi nghề của nam sinh năm 5 năm. Điều này cũng đồng nghĩa với việc trong khi nam tiếp tục tạo ra thu nhập và sản phẩm thúc đẩy kinh tế và đời sống lao động sinh năm nam.

**Khoảng cách tỷ lệ bình quân theo giới tính của lao động từng lập gia đình cao hơn so với chưa từng lập gia đình.** Tình trạng hôn nhân ảnh hưởng đến tỷ lệ bình quân của người lao động; tuy nhiên, theo vai trò giới, lao động nữ tham gia nhiều công việc nội trợ và chăm sóc người già, trẻ nhỏ nhiều hơn nam. Do vậy, khi tạo ra thu nhập, tỷ lệ bình quân của nam nào đó vẫn cao hơn so với nam giới.

**Bảng 2: Tỷ lệ bình quân tháng của lao động làm công có hợp lệ theo trình độ chuyên môn ( đơn vị tính: Nghìn người)**

	N	Nam	Khoảng cách thu nhập theo giới tính (N /Nam)
<b>Chung</b>	<b>3,801</b>	<b>4,307</b>	<b>0.88</b>
<b>1. Trình độ CMKT</b>			
Không có CMKT	2,905	3,451	0.84
Sơ cấp nghề	3,696	4,512	0.82
Trung cấp nghề	3,955	4,627	0.85
Trung cấp chuyên nghiệp	3,994	4,565	0.87

Cao ng ngh	4,202	4,577	<b>0.92</b>
Cao ng	4,413	4,681	<b>0.94</b>
i h c	5,142	6,254	<b>0.82</b>
<b>2. Ngành kinh t</b>			
Nông nghi p, lâm nghi p và thu s n	2,377	3,197	<b>0.74</b>
Công nghi p và xây d ng	3,369	4,027	<b>0.84</b>
Th ng m i d ch v	4,239	4,807	<b>0.88</b>
<b>3. Ngh nghi p</b>			
Lãnh o	6,014	6,760	<b>0.89</b>
CMKT b c cao	5,064	5,935	<b>0.85</b>
CMKT b c trung	4,186	4,537	<b>0.92</b>
Nhân viên	3,738	3,558	<b>1.05</b>
D ch v cá nhân, b o v và bán hàng	3,079	3,638	<b>0.85</b>
Ngh trong nông, lâm và ng nghi p	2,938	3,757	<b>0.78</b>
Th th công và th khác có liên quan	2,948	3,856	<b>0.76</b>
Th l p ráp và v n hành MMTB	3,456	4,424	<b>0.78</b>
Ngh gi n n	2,539	3,040	<b>0.83</b>
<b>4. Hình th c s h u</b>			
Nhà n c	4,527	5,148	<b>0.88</b>
T p th	3,141	3,410	<b>0.92</b>
T nhân	3,760	4,480	<b>0.84</b>
H NLTS/cá nhân và SXKDCT	2,463	3,438	<b>0.72</b>
FDI	3,772	4,487	<b>0.84</b>

*Nguồn: Tính toán t s li u i u tra Lao ng-Vi c làm 2014*

Trình CMKT càng cao mang l i m c t i n l ng bình quân cao cho ng i lao ng nh ng m c óng góp làm gi m kho ng cách t i n l ng theo gi i còn h n ch . Theo s li u v nhóm lao ng ã qua ào t o, ch s kho ng cách t i n l ng theo gi i c a nhóm lao ng trình cao ng ngh và cao ng là 0,92 và 0,94. Tuy nhiên, nhóm lao ng có trình s c p ngh , trung c p ngh và c b i t là i h c, ch s kho ng này t ng i th p, t ng ng 0,82, 0,85 và 0,82. i u này cho th y, m c c i thi n t i n l ng c a lao ng n so v i nam qua ào t o ch a t t.

Kho ng cách t i n l ng theo gi i ngành NLTS cao h n so v i ngành CN&XD và d ch v . M c l ng c a ng i lao ng trong ngành NLTS th p nh t xét v giá tr tuy t i c ng nh t ng i v kho ng cách t i n l ng gi a lao ng nam và n so v i ngành CN&XD và d ch v . M c dù, ngành NLTS là ngành có t l lao ng n nhi u nh t nh ng m c t i n l ng l i th p nh t c ng nh kho ng cách t i n l ng theo gi i cao nh t. Nguyên nhân chính có th do lao ng n trong khu v c này làm các công vi c gi n n, yêu c u trình CMKT th p nhi u h n nam, d n

n tỉ n l ng bình quân nh n c c ng th p h n so v i lao ng nam.

**Kho ng cách tỉ n l ng theo gi i tùy thu c vào t l lao ng n tham gia vào các nhóm ngh .** Theo s li u cho th y, các công vi c mang tính ch t k thu t, chuyên sâu, òi h i cao h n th ng có t l lao ng nam tham gia nhi u h n nh th l p ráp và v n hành MMTB, th th công và th khác có liên quan. Do v y, t ng ng kho ng cách tỉ n l ng theo gi i i v i nhóm ngh này khá cao, t ng ng m c 0,78 và 0,76. Trong khi ó, lao ng th ng t p trung vào các công vi c nh t nh nh nhân viên v n phòng, k toán, nhân s nên m c tỉ n c a n cao h n nam gi i. Bên c nh ó, t l lao ng n tham gia vào các ngh gi n n, lao ng nông,

lâm, ng nghi p khá nhi u thì mang l i m c tỉ n l ng th p nh t và kho ng cách tỉ n l ng theo gi i m c cao.

**Kho ng cách tỉ n l ng theo gi i khu v c h gia ình cao nh t cho th y vi c phân công công vi c và tr l ng ch a th t s công b ng gi a nam và n .** D a trên quan i m xem NSL c a lao ng nam cao h n n , khu v c h gia ình, s n xu t kinh doanh cá th th ng s đ ng nhi u lao ng nam h n lao ng n . Kèm theo ó, m c l ng t ng x ng mà ng i s đ ng lao ng tr cho ng i lao ng ch a th t s công b ng. Trong khi khu v c Nhà n c, t p th , t nhân và FDI t ng i tuân th quy nh và tr l ng công b ng h n cho ng i lao ng.

**B ng 3: Tỉ n l ng bình quân tháng c a lao ng làm công có h ng l ng theo a lý ( V tính: Nghìn ng)**

	N	Nam	Kho ng cách thu nh p theo gi i (N /Nam)
<b>Chung</b>	<b>3,801</b>	<b>4,307</b>	<b>0.88</b>
<b>1. Khu v c</b>			
Nông thôn	3,317	3,770	<b>0.88</b>
Thành th	4,076	4,675	<b>0.87</b>
<b>2. Vùng a lý-kinh t</b>			
Trung du và mi n núi phía B c	4,191	4,440	<b>0.94</b>
ng b ng sông H ng	4,038	4,640	<b>0.87</b>
BTB và duyên h i mi n Trung	3,449	4,064	<b>0.85</b>
Tây Nguyên	4,035	4,523	<b>0.89</b>
ông Nam B	3,878	4,512	<b>0.86</b>
ng b ng SCL	3,080	3,695	<b>0.83</b>

*Ngu n: Tính toán t s li u i u tra Lao ng-Vi c làm 2014*

Khoảng cách tỉ lệ tăng theo giới khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn, tương ứng 0,87 và 0,88 lần. Mức lương của người lao động khu vực thành thị vẫn cao hơn so với khu vực nông thôn. Bên cạnh đó, mức lương của lao động nam cũng luôn mức cao hơn so với lao động nữ, đặc biệt là khu vực thành thị.

Khoảng cách tỉ lệ tăng tương đối cao hai khu vực vùng sông Cửu Long và vùng sông Hồng, tương ứng 0,83 và 0,87 lần; thấp nhất khu vực Trung du và miền núi phía Bắc và Tây Nguyên, tương ứng 0,94 và 0,89 lần. Điều này cho thấy, vai trò của lao động nam khu vực này khá cao, ngược lại

đối với phụ nữ chiếm phần chính trong phân phối các gia đình khu vực này.

#### 4.2 Phân tích nhân tố các yếu tố ảnh hưởng đến sự khác biệt về thu nhập theo giới

##### Kết quả của việc phân tích nhân tố

Để phân tích sự khác biệt về tỉ lệ tăng theo giới của lao động hàng năm trên thị trường lao động đặc biệt là di dân nội địa:

$$\ln m_{wage} = \beta_0 + \beta_1 * age + \beta_2 * age^2 + \beta_3 * sex + \beta_4 * HN + \beta_5 * DT + \beta_6 * CMKT + \beta_7 * ngành_kt3 + \beta_8 * nghe + \beta_9 * sohuu + \beta_{10} * urban + \beta_{11} * vùng6 + \epsilon_i$$

**Bảng 4: Các biến số sử dụng trong mô hình**

Tên biến	Di nghĩa	Kết quả
<b>Biến phụ thuộc</b>		
lnm <sub>wage</sub>	Tỉ lệ tăng bình quân tháng	
<b>Biến giải thích</b>		
<b>1. Nhóm biến theo đặc điểm cá nhân</b>		
Age	Tuổi	+
age <sup>2</sup>	Tuổi bình phương	-
Sex	Giới tính (sex=1 là nam)	+
HN	Hôn nhân (HN=1 là thành lập gia đình)	+/-
DT	Dân tộc (DT=1 là Kinh)	+/-
<b>2. Nhóm biến theo lao động-vị trí làm</b>		
CMKT	Trình độ CMKT (tham chiếu là Không có CMKT)	+
ngành_kt3	Ngành kinh tế (tham chiếu là nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản)	+
Nghe	Nghề nghiệp (tham chiếu là nghề gia đình)	+
Sohuu	Hình thức sinh hoạt (tham chiếu là H/NLTS/cá nhân và SXKDCT)	+/-
<b>3. Nhóm biến theo địa lý</b>		
Urban	Thành thị - nông thôn (urban=1 là thành thị)	+
vung6	Vùng địa lý kinh tế (tham chiếu là Trung du và miền núi phía Bắc)	+/-

**Bảng 5: Kết quả kiểm định mô hình tín dụng năm 2014**

Inmwage	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
<b>1. Nhóm biến theo cá nhân</b>						
Age	0.0472	0.0007	70.8000	0.0000	0.0459 0.0486	
age2	-0.0006	0.0000	-67.9900	0.0000	-0.0006 -0.0005	
Sex	0.1715	0.0023	75.0200	0.0000	0.1670 0.1759	
HN	0.0203	0.0033	6.1800	0.0000	0.0139 0.0268	
DT	0.0562	0.0038	14.9600	0.0000	0.0488 0.0636	
<b>2. Nhóm biến theo lao động-vị trí làm</b>						
CMKT2	0.1601	0.0055	28.9300	0.0000	0.1493 0.1710	
CMKT3	0.1868	0.0067	27.9100	0.0000	0.1737 0.1999	
CMKT4	0.2309	0.0053	43.5800	0.0000	0.2205 0.2413	
CMKT5	0.2122	0.0121	17.5500	0.0000	0.1885 0.2359	
CMKT6	0.2921	0.0061	47.5800	0.0000	0.2801 0.3041	
CMKT7	0.4058	0.0057	71.0500	0.0000	0.3946 0.4170	
nganhkt32	0.1419	0.0052	27.2800	0.0000	0.1317 0.1521	
nganhkt33	0.1019	0.0053	19.1700	0.0000	0.0915 0.1123	
nghe1	0.3447	0.0083	41.3200	0.0000	0.3284 0.3611	
nghe2	0.1939	0.0067	28.8300	0.0000	0.1807 0.2071	
nghe3	0.1407	0.0062	22.5200	0.0000	0.1285 0.1529	
nghe4	-0.0712	0.0067	-10.5900	0.0000	-0.0844 -0.0581	
nghe5	0.0285	0.0049	5.7900	0.0000	0.0188 0.0381	
nghe6	0.1931	0.0083	23.2100	0.0000	0.1768 0.2094	
nghe7	0.1223	0.0041	29.9700	0.0000	0.1143 0.1303	
nghe8	0.1644	0.0047	34.8000	0.0000	0.1551 0.1737	
nghe10	0.5346	0.0127	41.9700	0.0000	0.5096 0.5595	
sohuu1	0.0088	0.0039	2.2500	0.0240	0.0011 0.0164	
sohuu2	-0.1622	0.0151	-10.7300	0.0000	-0.1918 -0.1326	
sohuu3	0.1083	0.0035	31.0000	0.0000	0.1014 0.1151	
sohuu5	0.1345	0.0051	26.5800	0.0000	0.1246 0.1444	
<b>3. Nhóm biến theo địa lý</b>						
Urban	0.0643	0.0024	26.9600	0.0000	0.0596 0.0690	
vung62	0.0286	0.0037	7.6900	0.0000	0.0213 0.0359	
vung63	-0.0430	0.0038	-11.4100	0.0000	-0.0504 -0.0356	
vung64	0.0550	0.0051	10.8300	0.0000	0.0450 0.0649	
vung65	0.1121	0.0039	29.0800	0.0000	0.1046 0.1197	
vung66	-0.0999	0.0040	-24.8200	0.0000	-0.1078 -0.0921	
_cons	6.6651	0.0125	534.5900	0.0000	6.6407 6.6896	

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu điều tra Lao động-Vị trí làm 2014

Kết quả hồi quy cho thấy, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố nhân lực lao động làm công có hướng như sau:

Vì mức ý nghĩa 5%, các hệ số có ý nghĩa thống kê, hệ số của biến sex mang dấu dương. Điều này cho thấy, lao động nam nhân lực lao động cao hơn nữ giới. Như vậy, năm 2014 tỉ lệ nhân lực lao động nam cao hơn nữ là 17,2%. Các biến kiểm soát yếu tố cá nhân, yếu tố lao động-việc làm, yếu tố xã hội đưa vào mô hình so sánh tỉ lệ bình quân giữa lao động nam và nữ cùng các điều kiện làm việc tương đương nhau.

Về việc cá nhân, hệ số âm của biến tuổi bình phương cho biết tỉ lệ tăng theo tuổi và mức tiêu khi tuổi người lao động ngày càng cao thì có sự tăng chậm dần về tỉ lệ bình quân. Điều này cho thấy, nhu cầu người lao động làm việc lâu thì không hẳn có tác động tỉ lệ càng nhanh. Hệ số đường cong bình phương nhân cho biến tuổi người lao động đã tăng lập gia đình có tác động lên hơn so với nhu cầu người cha tăng lập gia đình là 2,0%.

Về lao động-việc làm, hệ số đường cong bình phương trình CMKT có tác động tích cực nhân tỉ lệ nhân lực lao động hai giới, trình độ CMKT càng cao thì tỉ lệ nhân lực lao động càng cao hơn.

Điều này cho thấy, việc không ngừng nâng cao trình độ CMKT, khuyến khích làm việc tốt để tìm kiếm công việc

có mức tỉ lệ cao hơn các ngành lao động. Hệ số đường cong bình phương ngành kinh tế cho biết tỉ lệ nhân lực lao động ngành CN&XD và dịch vụ cao hơn ngành NLTS là 14,2% và 10,2%. Hệ số của hộ cho biết tỉ lệ nhân lực lao động trong khu vực Nhà nước, tư nhân và FDI cao hơn so với khu vực kinh tế hộ gia đình. Điều này cho thấy, do lao động trong khu vực kinh tế hộ gia đình làm chủ yếu các công việc giản đơn, yêu cầu kỹ thuật thấp nên mức tỉ lệ nhân lực lao động không cao.

Về xã hội, hệ số đường cong bình phương thành thị-nông thôn mất lên nhà kinh tế nhân lực bình quân các ngành lao động khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn khoảng 6,4%. Bên cạnh đó, nếu coi khu vực Trung du và miền núi phía Bắc là biến tham chiếu thì tỉ lệ nhân lực lao động vùng đồng bằng sông Hồng, Tây Nguyên và Đông Nam Bộ cao hơn.

**Kết quả phân rã tỉ lệ nhân lực Blinder-Oaxaca**

Kết quả phân rã tỉ lệ nhân lực cho thấy, logarit khoảng cách tỉ lệ nhân lực giữa lao động nữ và nam là -0,1196, điều này gợi ý thích ứng tỉ lệ nhân lực bình quân tháng của lao động nữ chỉ giảm bằng 88% lao động nam. Khoảng cách chênh lệch tỉ lệ nhân lực giới thích ứng giới thích qua các yếu tố làm tăng khoảng cách tỉ lệ nhân lực (mang dấu +) và các yếu tố làm giảm khoảng cách tỉ lệ nhân lực (mang dấu -). Kết quả như sau:

**Bảng 6: Kết quả phân rã Oaxaca năm 2014**

Blinder-Oaxaca decomposition Number of obs = 145825

1: sex = 0

2: sex = 1

<b>Lnwage</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf. Interval]</b>	
<b>Differential</b>						
Prediction_1	8.1269	0.0020	4,048.70	0.0000	8.1229 8.1308	
Prediction_2	8.2464	0.0018	4,691.06	0.0000	8.2430 8.2499	
Difference	-0.1196	0.0027	-44.81	0.0000	-0.1248 -0.1143	
<b>Decomposition</b>						
Endowments	0.0328	0.0018	17.88	0.0000	0.0292 0.0364	
Coefficients	-0.2058	0.0025	-81.52	0.0000	-0.2107 -0.2008	
Interaction	0.0534	0.0018	29.54	0.0000	0.0499 0.0570	

*Nguồn: Tính toán tác giả dựa trên dữ liệu của Lao động-Vietnam năm 2014*

- Các yếu tố quan sát được (E) làm giảm 3,3 điểm % trong tổng khoảng cách tín dụng. Điều này cho thấy, những hạn chế của các yếu tố như trình độ CMKT, chênh lệch kỹ năng, kinh nghiệm làm việc,... góp phần giảm thiểu tín dụng của lao động nam. Tuy nhiên, những hạn chế của các yếu tố này trong khoảng cách tín dụng còn hạn chế có thể do tác động của NSL của ngành cao và thấp hơn nhiều so với lao động nam;

- Các yếu tố không quan sát được (C) làm tăng 20,6 điểm % trong tổng khoảng cách tín dụng. Điều này cho thấy, những quan niệm, nhận thức xã hội về giới gây bất lợi cho lao động nam ngay cả khi nam và nữ có những đặc điểm nhân lực tương đương;

- Các yếu tố tác động ngẫu nhiên của yếu tố quan sát được và không quan sát được (EC) làm tăng 5,3% trong tổng khoảng cách tín dụng.

Phân rã các yếu tố như những khác biệt về tín dụng theo giới cho thấy những kết quả như sau:

**B ng 7: Phân rã s khác bi t v tỉ n l ng**

	<b>E</b>	<b>C</b>	<b>EC</b>	<b>Total</b>
<b>1. Nhóm bi n theo c i m cá nhân</b>				
age	-0.0677	0.1012	-0.0043	0.0291
age2	0.0690	-0.0031	0.0003	0.0662
HN	0.0024	-0.0307	-0.0022	-0.0304
DT	0.0007	-0.0363	-0.0004	-0.0360
<b>2. Nhóm bi n theo lao ng-vi c làm</b>				
CMKT2	-0.0070	-0.0023	0.0016	-0.0077
CMKT3	-0.0053	-0.0019	0.0012	-0.0059
CMKT4	0.0108	-0.0076	-0.0042	-0.0010
CMKT5	-0.0009	-0.0001	0.0000	-0.0010
CMKT6	0.0146	-0.0017	-0.0027	0.0101
CMKT7	0.0247	-0.0373	-0.0092	-0.0217
nganhkt32	-0.0100	0.0203	-0.0039	0.0064
nganhkt33	0.0076	0.0275	0.0066	0.0417
nghe1	-0.0062	0.0049	-0.0024	-0.0037
nghe2	0.0131	0.0234	0.0144	0.0509
nghe3	0.0053	0.0094	0.0082	0.0229
nghe4	-0.0019	0.0092	0.0025	0.0099
nghe5	0.0000	0.0121	0.0007	0.0127
nghe6	-0.0021	-0.0021	0.0008	-0.0033
nghe7	-0.0159	-0.0201	0.0110	-0.0249
nghe8	-0.0001	-0.0098	0.0000	-0.0098
nghe10	-0.0059	0.0017	-0.0014	-0.0056
sohuu1	-0.0034	0.0668	0.0165	0.0799
sohuu2	0.0005	0.0015	-0.0006	0.0015
sohuu3	0.0000	0.0333	0.0000	0.0333
sohuu5	0.0035	0.0125	0.0187	0.0347
<b>3. Nhóm bi n theo a lý</b>				
urban	0.0027	-0.0028	-0.0002	-0.0003
vung62	0.0008	-0.0037	-0.0003	-0.0032
vung63	0.0004	-0.0124	0.0016	-0.0103
vung64	0.0002	0.0010	0.0001	0.0013
vung65	0.0012	-0.0047	-0.0002	-0.0036
vung66	0.0015	-0.0089	0.0012	-0.0063
_cons		-0.3453		-0.3453
<b>Total</b>	<b>0.0328</b>	<b>-0.2058</b>	<b>0.0534</b>	<b>-0.1196</b>

*Ngu n: Tính toán t s li u i u tra Lao ng-Vi c làm 2014*

Trong các y u t quan sát c (E), i m cá nhân, lao ng-vi c làm và a s thay i c a y u t liên quan n c lý kinh t tác ng tích c c làm gi m 3,3 i m % kho ng cách tỉ n l ng theo



gi i. Trong ó, kho ng cách trình CMKT (cao ng, i h c) gi a lao ng nam và n ã góp ph n l n nh t làm gi m 3,9 i m % kho ng cách ti n l ng. Y u t ngh nghi p (b c cao, b c trung) tác ng tích c c làm gi m 1,8 i m % kho ng cách ti n l ng. Bên c nh ó, các y u t ngành th ng m i d ch v , khu v c FDI, lao ng làm vi c khu v c thành th và m t s vùng a lý kinh t c ng óng góp m t ph n nh làm gi m kho ng cách ti n l ng theo gi i.

nh h ng tiêu c c c a các y u t không quan sát c (C) làm t ng 20,6 i m % kho ng cách ti n l ng theo gi i. Trong ó, nh h ng t y u t trình

CMKT làm t ng 5,1% kho ng cách ti n l ng, tình tr ng hôn nhân làm t ng 3,1% kho ng cách ti n l ng. i u này t ra nh ng khó kh n i v i Vi t Nam v nh ng quan i m, phân bi t i x gi a lao ng nam và n trên th tr ng lao ng trên th c t v n còn t n t i và nh h ng l n n kho ng cách ti n l ng theo gi i.

### **5. K t lu n**

Nghiên c u này xem xét các y u t nh h ng n s khác bi t ti n l ng gi a lao ng nam và lao ng n . K t qu nghiên c u có th rút ra c ba i m sau: (i) S khác bi t v ti n l ng theo gi i ch u tác ng và m c óng góp khác nhau c a nhi u y u t ; (ii) Các y u t quan sát c nh c i m cá nhân, lao ng-vi c làm, khu v c làm

vi c c a ng i lao ng tác ng tích c c làm gi m kho ng cách ti n l ng theo gi i nh ng m c óng góp còn h n ch ; và (iii) S t n t i nh ng quan ni m, nh ki n xã h i v gi i trong l nh v c lao ng-vi c làm là nguyên nhân ch y u làm t ng kho ng cách ti n l ng theo gi i. Nh ng chính sách quy nh tu i ngh h u không ng nh t gi a nam và n , quan i m v vi c s d ng lao ng nam có NSL cao h n n , n gi i ch u gánh n ng v ch m sóc gia ình, h n ch c h i h c t p nâng cao trình , ti p c n vi c làm c a n , làm nh h ng n kho ng cách ti n l ng theo gi i.

### **TÀI LI U THAM KH O**

1. *inh Th Vân, Nguy n Thành Tuân, Nguy n Vân Trang (2012), S khác bi t ti n l ng c a ng i lao ng theo gi i giai o n 2006-2010, n ph m Khoa h c Lao ng và Xã h i, S 32, Quý III/2012.*
2. *Lu t bình ng gi i, 2006.*
3. *Nguy n Th Nguy t (2007), B t bình ng gi i v thu nh p c a ng i lao ng Vi t Nam và m t s gi i pháp chính sách, T p chí Qu n lý kinh t , S 13 (3+4/2007).*
4. *Oaxaca, Ronald (1973), Male-female wage deferential in urban labor markets, International Economic Review, Volume 14, Number 3, 693-709.*
5. *Ph m Thái Hùng, Barry Reilly (2007), The gender pay gap in Vietnam, 1993-2002: A quantile regression approach.*
6. *Rio, C. D, Gradin, C. Va Canto, O. (2006), The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited, Joensuu, Finland.*

## XU T L NG GHÉP N I DUNG BÌNH NG GI I TRONG GI NG D Y V V N HÓA NGH

Th.s Nguyễn Thị Hoàng Nguyên  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

**Tóm tắt:** Nhận diện những khái niệm “Văn hóa nghề” đã được xây dựng, giới thiệu và nhận thức quan tâm của các chuyên gia xã hội học, giáo dục học, văn hóa, lịch sử, các nhà quản lý... Trong quá trình xây dựng và thí nghiệm giảng dạy văn hóa nghề, văn hóa bình đẳng giới đã được lồng ghép vào chương trình môn văn hóa nghề. Bài viết này đề cập đến sự cần thiết đưa bình đẳng giới vào bộ môn văn hóa nghề, những thí nghiệm phương pháp và nội dung văn hóa nghề giới trong giảng dạy các trường dạy nghề.

**T khóa:** Văn hóa nghề, đào tạo nghề, giáo dục nghề nghiệp, giới, bình đẳng giới

**Abstract:** *Recently, the term “occupational culture” was built, introduced and received the attention of managers and experts in various fields such as sociology, pedagogy, culture, history, etc. In the process of construction and pilot training on occupational culture, the issue of gender equality initially has been mainstreamed in syllabus of occupational culture subject. The article refers to the necessity of mainstreaming gender equality in occupational culture subject at the same time proposes training methodology and content of gender equality issue in vocational training schools.*

**Key words:** *occupational culture, vocational training, occupational education, gender, gender equality.*

### 1. Văn hóa nghề và sự cần thiết lồng ghép nội dung văn hóa bình đẳng giới trong giảng dạy Văn hóa nghề

Hoạt động nghề nghiệp là một hoạt động có ý nghĩa văn hóa được nuôi dưỡng và phát triển trên nền tảng văn hóa cái mà do con người sáng tạo ra trong lao động sản xuất. Một khác biệt của lao động sản xuất là tạo ra văn hóa và văn hóa nghề. Văn hóa nghề được phát triển không ngừng trong suốt cuộc đời hoạt động nghề nghiệp của người lao động. Theo GS.TS.Phạm Tất Dong: “Văn hóa nghề là một khái niệm không

hoàn toàn là mới, song trong những ngày, không phải ai cũng hiểu khái niệm này như nhau. Văn hóa nghề là thuật ngữ vi mô, nói một cách ngắn gọn văn hóa nghề là hành nghề một cách văn hóa hay đó là văn hóa của con người trên hành công việc nghề nghiệp của mình”. Theo TS. Nguyễn Anh Dũng, hành nghề có văn hóa, nghĩa là hành nghề có năng lực (có trình độ kiến thức, kỹ năng thực tế); có trách nhiệm, lòng tâm và óc; có cách sống, giao tiếp, quan hệ phù hợp và chấp hành pháp luật trong môi trường, kiên trì và trình độ phát triển

nhất của xã hội. Trong xã hội càng phát triển thì yêu cầu về trình độ văn hóa nghề càng cao.

Tài liệu của nhà nước "Văn hóa nghề trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hiện đại hoá" đã nghiên cứu, tổng hợp và xây dựng khái niệm: *Văn hoá nghề là toàn bộ các giá trị và chuẩn mực hành vi của người lao động trong hoạt động nghề, sáng tạo các giá trị và tinh thần*<sup>9</sup>

Văn hóa nghề là thành phần rất quan trọng trong nội dung tranh chấp nhân lực trên thị trường lao động và việc làm.

Có việc làm bền vững không thể thiếu kiến thức, kỹ năng và nhất là năng lực phẩm chất văn hóa trong nghề nghiệp.

Xuất phát từ môn học Văn hóa nghề vào giảng dạy trong chương trình đào tạo nghề công nghệ nhân công sự nghiệp, người học các cấp quản lý, các cấp sư dạy nghề, giáo viên, học viên học nghề công nghệ của các doanh nghiệp, nghiệp vụ lao động. Vì vậy hệ thống các quan hệ phát triển Quốc tế Tây Ban Nha Hiệp hội kỹ thuật và nghề công tác xã hội Việt Nam (Hiệp hội) công nghệ chất lượng nhân lực, nghiên cứu khoa học và các hoạt động thị trường nhân lực đào tạo thí nghiệm văn hóa nghề ...

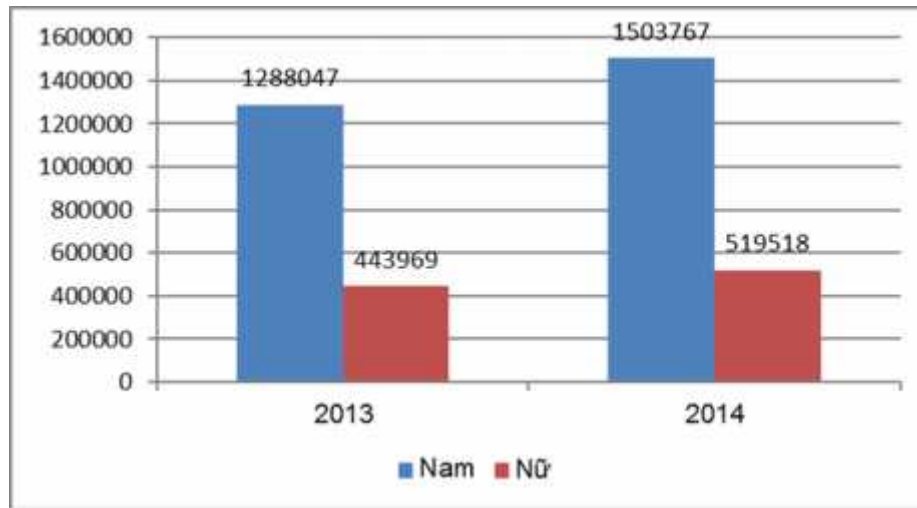
nhằm khuyến khích, phát huy văn hóa nghề văn hóa tính lý trong môi trường HSSV học nghề và người lao động Việt Nam. Trong quá trình xây dựng và thí nghiệm giảng dạy văn hóa nghề, một nội dung quan tâm và xuất sắc là lồng ghép với Bình giảng. Văn này của cấp trên xuất phát từ những tình huống sau:

**Số lượng học viên ngành còn hạn chế.** Năm 2014, tổng số lượt HV học nghề là 2,02 triệu lượt sinh viên là 519.5 nghìn người chiếm 25,67%. Các số liệu này năm 2013 lần lượt là 1,73 triệu lượt, số học viên tăng gấp 444 nghìn người (25,63%). Chỉ số học nghề trình độ cao nghề (C/N) của học viên còn thấp hơn, chỉ chiếm 15% và trung bình (TCN) là khoảng 17%.

**Chức năng ngành nghề công nghệ tự động hóa và kỹ thuật công nghệ thông tin.** Chức năng là học viên nhận tập trung trong lĩnh vực nghề nghiệp: kỹ thuật, máy - thiết bị kỹ thuật, kỹ thuật chế biến món ăn... Một số ngành đào tạo nghề hoàn toàn thiếu sự tham gia của học viên: hàn, cắt gọt kim loại, kỹ thuật xây dựng...

<sup>9</sup>Chức năng tài PGS.TS Minh Cường – Tổng cục trưởng Hiệp hội Kỹ thuật và Nghề công tác xã hội

Hình 1 Số lượng học viên qua ào t o ngh n m 2013 và 2014 phân theo gi i



Ngũ n T ng c c D y ngh

V n gi i ch a nh n c quan tâm thích áng trong ào t o ngh . M c dù bình ng gi i ã c c p trong lu t và l ng ghép vào n i dung c a các chính sách, quy nh và v n b n quy ph m pháp lu t trong l nh v c giáo d c ngh nghi p song n i dung còn khá m nh t và ch a c p n các bi n pháp c th t c các m c tiêu v bình ng gi i. G n nh không có các báo cáo phân tích v v n gi i và thi u các s li u liên quan n gi i trong ào t o ngh . Hi n nay, ch a tr ng d y ngh nào gi ng d y môn h c cung c p ki n th c v bình ng gi i trong ch ng trình ào t o ngh . Các tr ng d y ngh u không chú tr ng n vi c thu hút nhi u h c viên n tham gia h c ngh c ng nh th c hi n các bi n pháp h tr c thù cho h c viên n trong quá trình ào t o.

N m 2013, c s h tr c a c quan h p tác phát tri n Qu c t Tây Ban

Nha, Hi p h i và Vi n nghiên c u khoa h c d y ngh ã ti n hành cu c kh o sát: **Th c tr ng nh n th c v V n hóa ngh c a H c sinh – sinh viên h c ngh .** Theo k t qu kh o sát 545 HSSV t i 3 tr ng d y ngh v lý do l a ch n h c ngh , a s các em cho r ng các em l a ch n vì “s yêu thích, am mê cá nhân” chi m (47% s HSSV nam và 37% HSSV n trong t ng s c ph ng v n). i u này cho th y, có nhi u HSSV ã có nh n th c v ngh m t cách nghiêm túc, có s tìm hi u v các ngh và ý th c c t m quan tr ng trong vi c l a ch n h c ngh phù h p nh t g n bó có th lâu dài v i công vi c. Nhi u em cho r ng “H c ngh c n r t nhi u tâm huy t và am mê m i có th theo ngh ”... ây là y u t n n t ng hình thành và phát tri n VHN trong quá trình h c ngh c a HSSV. Bên c nh ó, k t qu kh o sát còn cho th y có s m t cân i v gi i, s phân hóa rõ r t v ngh ào t o gi a HSSV nam và n không ch

do các c tr ng yêu c u c a ngh mà còn n t quan i m mang tính “ nh ki n” c a ng i h c. Trong khi h u h t HSSV n cho r ng các nam gi i h c c ngh thì n gi i c ng h c c ngh ó, thì ng c l i nhi u HSSV nam l i cho r ng các ngh “k thu t” òi h i nhi u v th l c, làm vi c trong môi tr ng kh c nghi t, hay tính ch t th ng xuyên ph i i công tác thì n gi i không nên h c. Quan i m hay “ nh ki n” c a xã h i v n là rào c n l n i v i n gi i khi h c ngh mà không là các h n ch v

“th l c” hay chi phí ào t o. Các quan ni m “Con gái không phù h p v i h c ngh”, “Con gái ch có kh n ng h c ngh n gi n”, “n s c tr l ng th p h n nam” là nh ng nguyên nhân khi n HSSV n có tâm lý không c khích l khi tham gia h c ngh .

Do ó, c i thi n s hi u bi t, n ng l c c a HSSV và t o c h i t t h n h tr h c viên n tham gia h c ngh , c n thi t ch n l c các n i dung v gi i, bình ng gi i l ng ghép gi ng d y trong ch ng trình môn h c V n hóa ngh .

#### H p l

Bình ng gi i trong Lu t và các chính sách liên quan n giáo d c và ào t o ngh

► Lu t Bình ng gi i (ngày 29/11/ 2006 g m 6 ch ng, 44 i u) trong ó có 2 i u tr c ti p liên quan n giáo d c - ào t o :

► i u 14: Bình ng gi i trong l nh v c giáo d c và ào t o

- Nam, n bình ng trong vi c l a ch n ngành, ngh ào t o, trong vi c ti p c n, h ng th chính sách v giáo d c, ào t o.

- Bi n pháp thúc y bình ng gi i bao g m:

a) Quy nh t l nam, n tham gia h c t p, ào t o;

b) Lao ng n khu v c nông thôn c h tr d y ngh theo quy nh c a pháp lu t.

► i u 15: Bình ng gi i trong l nh v c khoa h c và công ngh

Nam, n bình ng trong vi c ti p c n, ng d ng khoa h c và công ngh và các khoá ào t o v khoa h c và công ngh , ph bi n k t qu nghiên c u khoa h c, công ngh và phát minh, sáng ch

► V n b n quy ph m pháp lu t v d y ngh có liên quan n bình ng gi i do B L TB&XH ban hành nh : Quy ch tuyen sinh, Quy ch thi, ki m tra và công nh n t t nghi p trong d y ngh h chính quy; Quy ch công tác h c sinh, sinh viên trong các c s d y ngh chính quy; Quy ch ánh giá k t qu rèn luy n c a h c sinh, sinh viên h chính quy trong các c s d y ngh ... u có nêu n i dung là: m b o s bình ng gi a nam và n , không phân bi t, i x trong vi c h c t p, ánh giá, phân lo i.

**2. xu t l ng ghép n i dung v  
bình ng gi i trong ch ng trình  
môn h c V n hóa ngh**

**► M c tiêu và ph ng pháp gi ng  
d y**

**M c tiêu ào t o**

- H c sinh hi u các n i dung, ki n  
th c c b n v gi i, bình ng gi i.

- C i thi n nh n th c, thái c a  
sinh viên v các v n gi i và bình ng  
gi i, giúp HSSV có n ng l c ng x  
ho c gi i quy t các v n c b n liên  
quan n bình ng gi i c bi t trong  
l nh v c Giáo d c ngh nghi p.

- H c viên có kh n ng chia s ki n  
th c và nh n th c v gi i, bình ng gi i  
v i b n bè và c ng ng

**Ph ng pháp gi ng d y**

- L ng ghép gi ng d y ki n th c v i  
vi c trao i, th o lu n cùng h c viên

- T o cho h c sinh có s h ng thú và  
n m b t ki n th c m t cách t nhiên, sau  
khi h c có kh n ng v n d ng ki n th c  
c i thi n thái , hành vi t o l p s  
bình ng gi i t môi tr ng h c ng  
và cu c s ng th c t .

- a ra các tình hu ng, v n  
các h c viên cùng th o lu n, phát hi n  
nh ng t n t i v b t bình ng gi i mà  
các em quan sát, nh n bi t c trong  
th c t . Phân tích, trao i d a trên các  
v n , tình hu ng c giáo viên chu n  
b và h c viên s u t m.

- T ch c th o lu n, trình bày theo

nhóm, các h c viên (c nam và n ) cùng  
ý ki n nh n xét và a ra các gi i pháp.

**► xu t n i dung và th i l ng  
gi ng d y**

**N i dung gi ng d y**

- Khái ni m và ki n th c c b n v  
gi i, bình ng gi i

- Gi i thi u m t s n i dung v bình  
ng gi i trong lu t, chính sách v lao  
ng, vi c làm và giáo d c ngh nghi p

- T ng quan th c tr ng lao ng-  
vi c làm v i các n i dung liên quan n  
gi i

- M t s thành t u tiêu bi u c a  
Vi t Nam trong vi c tri n khai các chính  
sách, ch ng trình v bình ng gi i.

- Th o lu n v các bi n pháp nh m  
thúc y, h tr và phát tri n h c viên n  
tham gia h c ngh

**Th i l ng:** 5 ti t h c i v i trình  
cao ng ngh , 4 ti t h c v i trình  
trung c p ngh , t 2-3 ti t i v i trình  
s c p ngh và d y ngh d i 3 tháng.

Tóm l i, l ng ghép gi ng d y v gi i  
và bình ng gi i trong ào t o V n hóa  
ngh là c n thi t, góp ph n t o d ng n n  
t ng nh n th c và c i thi n thái ng  
x m t cách tích c c cho h c sinh sinh  
viên trong môi tr ng h c t p c ng nh  
trong cu c s ng. Tuy nhiên, c n có s  
nghiên c u k càng, ch n l c v m t n i  
dung c ng nh ph ng pháp tri n khai  
vi c gi ng d y v bình ng gi i th c  
s b ích, có hi u qu và t o h ng thú  
cho ng i h c. Bên c nh vi c cung c p  
ki n th c thì n i dung ch ng trình c

mong i có th truy n c m h ng, h tr c m , hoài bảo v s phát tri n, th ng t t h n cho các h c viên n nuôi d ng ti n i v i ngh nghi p mà các em ã l a ch n và theo u i.

**H p 2**

**Bình ng gi i trong lao ng –vi c làm**

Tham gia l c l ng lao ng: N m 2014, t ng LLL n là 26,19 tri u ng i chi m 48,72% (trong t ng LLL là 53,88 tri u ng i). T l tham gia LLL n là 73,2% (th p h n so v i nam là 82,1%) nh ng so v i các trong khu v c và trên th gi i thì t l tham gia LLL n c a Vi t nam v n thu c nhóm cao.

Trình CMKT: N m 2014, t l n có CMKT là 16,1% t ng 0,3% (trong khi c a nam là 21%). áng chú ý lao ng n có trình D y ngh (bao g m 3 c p trình SCN, TCN và C N) có m c chênh l ch - th p h n nam nhi u h n c là 5,8%.

Vi c làm: S lao ng n có vi c làm là 25,7 tri u ng i, chi m 48,6%. T c t ng vi c làm c a lao ng n là 2,4%/n m th p h n nam là 2,8%/n m.

M c b t bình ng gi i v vi c làm là không l n nh ng l i th hi n nh ng khía c nh khác nhau v c c u vi c làm, khu v c làm vi c, v th vi c làm và ti n l ng, thu nh p gi a nam và n ...

**TÀI LI U THAM KH O**

1. PGS.TS Minh C ng, H i D y ngh Vi t Nam, “V n hoá ngh trong ti n trình công nghi p hoá, hi n i hoá và h i nh p qu c t ”

2. GS.TS ng C nh Khanh, “V n hóa ngh trong truy n th ng lao ng c a ng i Vi t”

3.GS.Ph m Minh H c, “V phát tri n toàn di n con ng i th i k CNH, H H-NXB Chính tr qu c gia 2001”

4. Nguy n Khánh Ng c, ‘V n giáo d c ào t o v v n hóa ngh m t s n c trên th gi i’

5. C quan h p tác phát tri n Qu c t Tây Ban Nha- AECID, Hi p h i và Th.S Ph m Xuân Thu - Vi n nghiên c u khoa h c d y ngh , “Báo cáo nghiên c u Th c tr ng nh n th c v V n hóa ngh c a H c sinh – sinh viên h c ngh ”

6. Vi n Khoa h c lao ng và Xã h i , C quan h p tác phát tri n Qu c t Tây Ban Nha AECID “Báo cáo nghiên c u Phân tích nguyên nhân kho ng cách ti n l ng theo gi i Vi t Nam giai o n 2004-2014”

**M T S KHUY NNGH T K T QU I U TRA CU I K D ÁN  
HÀNH NG BA BÊN NH M B O V NG I DI C TRONG VÀ  
T KHU V C TI U VÙNG SÔNG MÊ KÔNG TRÁNH KH I S  
BÓC L T LAO NG T I VI T NAM N M 2015**

**ThS Nguyễn Thị Bích Thúy, ThS Nguyễn Văn Trang  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Dự án Hành lang ba bên nhằm bảo vệ người di cư trong và tại khu vực Tiểu vùng sông Mê Kông (GMS) tránh khỏi sự bóc lột lao động (Dự án TAM GIÁC) tại Việt Nam do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội là cơ quan chủ trì thực hiện theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 143 ngày 28 tháng 1 năm 2011. Điều tra ban đầu đã được thực hiện từ năm 2011 nhằm mục đích xây dựng phép đo bằng 0 và năm 2015 tiến hành điều tra lần hai đánh giá tác động của những can thiệp mà dự án tiến hành hỗ trợ di cư an toàn cho lao động làm việc ở nước ngoài tại nơi đi. Trong phạm vi bài viết này, tác giả trình bày về các kết quả nghiên cứu năm 2015 và đề xuất một số khuyến nghị.

**Từ khóa:** di cư an toàn, bóc lột lao động, tiểu vùng sông Mê Kông, làm việc ở nước ngoài.

**Abstract:** *The tripartite action project to protect migrant workers within and from the greater Mekong Subregion (GMS) from Labour exploitation (GMS Triangle project) in Vietnam is led by Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs according to Decision of the government no. 143 dated 28 January, 2011. The baseline survey of the project has been implemented since 2011 to set up zero measurement and in 2015 the second survey will be conducted to evaluate the impact of project's intervention in supporting the safe migration for oversea migrated workers at the departed place. This article presents 2015 survey results and provide some recommendations.*

**Key words:** *safe migration, labor exploitation, greater Mekong Subregion (GMS), working abroad.*

**1. Giới thiệu**

Cuốn điều tra cuối cùng Dự án Hành lang ba bên nhằm bảo vệ người di cư trong và tại khu vực Tiểu vùng sông Mê Kông (GMS) tránh khỏi sự bóc lột lao động (Dự án TAM GIÁC) tại Việt Nam có triển khai trên 6 xã thuộc 3

thị trấn là Thanh Hóa, Quảng Ngãi (huyện Tam giác) và Nghệ An (huyện Nghi Xuân) trong tháng 3 năm 2015.

Mục tiêu của cuốn điều tra nhằm: (i) Thu thập thông tin về điều kiện và mong muốn của người lao động có ý định làm việc ở nước ngoài, bao gồm việc tuân thủ pháp luật, các kênh tuyển dụng, các



khoản chi phí liên quan đến di cư lao động, các thông tin về việc làm, tình hình và các loại hình cư trú; (ii) Tìm hiểu kinh tế và nhu cầu của anh chị em có ý định làm việc ở nước ngoài về đảm bảo an toàn, quy định làm việc, các dịch vụ hỗ trợ và các hình thức trợ giúp lao động; (iii) Ảnh hưởng của sự dịch chuyển và mức hài lòng về việc di chuyển chuyên nghiệp và các dịch vụ hỗ trợ cần thiết; Xác định sự khác biệt giữa các nhóm người di cư theo các đặc điểm nhân khẩu học và khu vực cư trú; (iv) Nhận biết quan điểm về chính sách di cư của các cơ quan/tổ chức tuyển dụng và các tổ chức chính trị-xã hội, đặc biệt là xác định những khó khăn gì mà quy định chính sách và việc thực hiện chính sách, các dịch vụ hỗ trợ và các hình thức trợ giúp, v.v.; (v) Ảnh hưởng của các biện pháp can thiệp của dự án TAM GIÁC sau 3 năm triển khai thực hiện trên các địa bàn.

Điểm nổi bật của nghiên cứu là (i) **Người lao động có ý định làm việc ở nước ngoài:** Từ 16-35, có mong muốn đi làm việc ở nước ngoài trong 1-2 năm tới; (ii) **Người lao động làm việc ở nước ngoài đã trở về (lao động trở về):** Từ 21-38, đã trở về Việt Nam sau khi làm việc ở nước ngoài (ưu tiên những người trở về từ Malaysia nhằm mục đích so sánh) trong vòng 03 năm qua. Về việc nhóm lao động đã trở về nên lựa chọn những người làm các công

việc yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc trung trở xuống; hoặc công việc không yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật trong các lĩnh vực khác nhau (giúp việc gia đình, ảnh hưởng cá nhân và xã hội, chấp nhận tình trạng, thực phẩm, chi tiêu và sản xuất, dịch vụ, và xây dựng, nông lâm nghiệp). Những người tham gia phỏng vấn thuộc nhóm điểm này bao gồm những người trẻ và cha mẹ có mong muốn, ngay cả khi đi làm việc ở nước ngoài; (iii) **Doanh nghiệp/tổ chức dịch vụ và cá nhân:** là các doanh nghiệp/tổ chức và cá nhân hỗ trợ hoạt động dịch vụ an cư cho người Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng trong các lĩnh vực khác nhau như giúp việc gia đình, ảnh hưởng cá nhân và xã hội, chấp nhận tình trạng, thực phẩm, chi tiêu và sản xuất, dịch vụ, xây dựng, nông lâm nghiệp...) và nhu cầu lao động cho dịch vụ này.

Các câu trả lời áp dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Quy mô nghiên cứu là 450 người lao động có ý định XKLL trong 2 năm tới, trong đó từ 18 đến 40 tuổi. Bên cạnh đó, cũng tiến hành phỏng vấn sâu các điểm nghiên cứu đi kèm quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp/tổ chức/cá nhân dịch vụ, người lao động xuất khẩu đã trở về nước và người lao động có ý định XKLL.

**2. Tình hình thực hiện xuất khẩu lao động 3 tỉnh khảo sát giai đoạn 2012-2014**

Nhìn chung, quy mô XKL Thanh Hóa tiếp tục cao hơn đáng kể so với Quy ng Ngãi trong suốt giai o n 2010-2014, Ngh An d n u c n c v s l ng ng i i XKL . Ngh An và Thanh Hóa là hai t nh có “truy n th ng” v XKL h n so v i Quy ng Ngãi: XKL phát tri n lâu n m h n, quy mô th tr ng l n h n, a d ng h n v n c ti p nh n. N m 2014 toàn t nh Thanh Hóa a c 9.025 ng i i XKL , t 100,3% k ho ch n m. Trong khi ó Quy ng Ngãi ch a c 1700 ng i i XKL , tuy nhiên ã v t k ho ch ra t i 212,4%. Quy mô XKL n m 2014 c a Ngh An l n nh t trong 3 t nh kh o sát, v i 12,366 ng i i XKL n m 2014, t 112,4% k ho ch n m. Trong giai o n 2012-2014, th tr ng XKL

c n c g p nhi u khó kh n, s ng i i XKL c a 2 Thanh Hóa và Ngh An u b gi m sút, t c t ng tr ng âm,(t ng ng là gi m -1.12%/n m và -5,02%/n m). Tuy nhiên, c ng trong th i gian khó kh n này thì t nh “non tr “ h n v XKL là Quy ng Ngãi v n ti p t c t ng tr ng v i t c 10,19%/n m, cho th y nh ng th tr ng m i v n có “ti m n ng” phát tri n, k c trong giai o n khó kh n. Hai huy n c a Ngh An c l a ch n so sánh i ch ng v i t nh Thanh Hóa và t nh Quy ng Ngãi cho th y xu h ng t ng t . Trong giai o n khó kh n 2012-2014, tình hình XKL c a huy n Nam àn (so sánh t ng ng v i t nh Thanh Hóa) có t c t ng tr ng ch m h n áng k so v i huy n “non tr ” h n v XKL là huy n Qu Phong (so sánh t ng ng v i Quy ng Ngãi) v i t c t ng tr ng t ng ng là 9,95%/n m và 59,79%/n m trong giai o n 2012-2014.

**B ng 1. S l ng lao ng i làm vi c n c ngoài theo h p ng n m 2010-2014**

*n v : Ng i*

	2010	2012	2013	2014	M c hoàn thành KH XKL n m 2014	T c t ng giai o n 2012-2014
<b>1. Thanh Hóa</b>	9970	9230	8087	9025	100,3%	-1.12%
<b>2. Quy ng Ngãi</b>	1572	1400	1400	1700	121,4%	10.19%
<b>3. Ngh An</b>	11238	13707	11671	12366	112,4%	-5.02%
- Huy n Nam àn	700	1120	1041	1354		9.95%
- Huy n Qu Phong	79	47	112	120		59.79%

*Ngu n: Báo cáo tình hình XKL c a S L TBXH t nh Thanh Hóa, Ngh An và Quy ng Ngãi*

Tình hình lao động i XKL theo Quy t nh 71/2009 3 t nh kh o sát:

Nhìn chung, a lao ng i XKL các huy n nghèo theo Quy t nh 71 v n là nhi m v khó kh n và h u h t các a ph ng khó hoàn thành ch tiêu k ho ch. Các khó kh n chính là: (i) Khó v n ng ng i dân các huy n nghèo, c bi t là ng i DTTS tham gia XKL . T p quán c a ng i DTTS không mu n i làm vi c xa quê h ng, c bi t ph n còn khó kh n h n so v i nam gi i; (ii) trình h c v n c a ng i DTTS th p, m t s không thông th o ti ng Kinh nên khó hoàn thành các khóa giáo d c nh h ng, t l b h c gi a ch ng r t cao, t 40% n 50%<sup>10</sup>; (iii) v n hóa, l i s ng c a ng i DTTS khó thích nghi v i môi tr ng làm vi c n c ngoài, t l v n c tr c th i h n cao h n so v i các nhóm lao ng khác.

Các th tr ng chính c a lao ng xu t kh u 3 t nh trong giai o n 2012-2014 là Malaysia, ài Loan, Hàn Qu c, Nh t B n, các n c Trung ông và m t s qu c gia khác. ây là các th tr ng XKL quen thu c v i a ph ng, nhi u ng i ã i tr c và cung c p thông tin cho ng ithân, ng i quen và ng i cùng a ph ng. Thanh Hóa và huy n Nam àn c a Ngh An, ng i lao ng i làm vi c a đ ng th tr ng, t i nhi u qu c gia khác nhau. Trái l i, lao

ng Qu ng Ngãi và huy n Qu Phong (mi n núi c a Ngh An), lao ng ch y u i làm vi c Malaysia và m t s ít i làm vi c ài Loan.

Lao ng Vi t Nam i làm vi c n c ngoài ch y u là lao ng ch a qua ào t o; các ngành ngh chu yếu là: nông nghi p, c khí, l p ráp iên t , san xuất chê tao, giúp vi c gia ình, v.v. So v i giai o n 2009-2011 thì giai o n 2012-2014, công tác XKL không có nhi u t phá, c v s l ng, ch t l ng lao ng, th tr ng n c n, ngành ngh làm vi c, v.v. Có m t i m thu n l i là th tr ng Hàn Qu c c m l i theo Ch ng trình lu t c p phép lao ng n c ngoài (EPS).

Lao ng h t h n h p ng ch a v n c. C ng trong n m 2014, vi c v n ng lao ng h t h n h p ng ang c trú b t h p pháp t i Hàn Qu c g p nhi u khó kh n. n cu i tháng 10/2014, s l ng lao ng Ngh An làm vi c t i Hàn Qu c h t h n h p ng lao ng là 173 ng i, trong ó có n 84 ng i ang c trú b t h p pháp t i n c b n, chi m g n 48,5%, trong khi t l này c a c n c là 39,41%. Tình tr ng này gây b t l i cho vi c t p t c a lao ng Vi t Nam sang làm vi c theo Ch ng trình EPS mà khi n các n v cung ng lao ng c ng h n khi t p c n ngu n lao ng Ngh An.

<sup>10</sup> Báo cáo tình hình XKL c a S L TBXH 3 t nh kh o sát Thanh Hóa, Ngh An và Qu ng Ngãi.

### 3. Kết quả điều tra

Kết quả điều tra cho thấy, các tranh chấp lao động XKL các địa bàn điều tra rất khác nhau, cả về quy mô và quá trình phát triển.

Ngh An và Thanh Hóa là những tỉnh chủ yếu XKL trong các tỉnh. Giai đoạn 2011-2015, Ngh An đứng thứ nhất và Thanh Hóa đứng thứ hai trong phạm vi các tỉnh quy mô tranh chấp. Trái lại, tranh chấp XKL Quảng Ngãi còn khá khiêm tốn, quy mô tranh chấp chỉ bằng 10% so với Ngh An và Thanh Hóa (giai đoạn 2011-2015). Tuy nhiên, XKL phát triển không ngừng ở các huyện trong tỉnh. Ngay những tranh chấp XKL phát triển nhất như Ngh An thì vẫn có những huyện mới phát triển XKL trong vài năm gần đây như huyện Quỳnh Phong, mức phát triển XKL huyện này chỉ đứng sau Quỳnh Ngãi. Trên khai Quyết định số 71/2009/Q- TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ<sup>11</sup> đã thúc đẩy công tác XKL tại các huyện nghèo, khu vực miền núi, khu vực có nhiều vùng DTTS sinh sống như huyện Quỳnh Phong (Ngh An) và huyện Sơn Hà (Quảng Ngãi).

So với giai đoạn 2009-2011 thì giai đoạn 2012-2014, không có nhiều phát triển trong XKL, cả về số lượng, chất

lượng lao động, tranh chấp lao động, ngành nghề làm việc.

Giai đoạn 2011-2015 là thời kỳ khó khăn cả về tranh chấp XKL, khi tình hình kinh tế thế giới khó khăn, hậu quả của cuộc khủng hoảng tài chính và thị trường lao động. Các tranh chấp chính chủ yếu liên quan đến lao động Việt Nam các mức khác nhau. Trong bối cảnh này, hai tỉnh có phong trào XKL mạnh là Thanh Hóa và Ngh An đứng đầu về số lượng, tổng tranh chấp quy mô XKL âm (tổng giảm -1.12%/năm và -5,02%/năm trong giai đoạn 2012-2014). Tuy nhiên, cũng trong thời gian khó khăn này thì tỉnh “non tranh chấp” là Quảng Ngãi vẫn tiếp tục tăng về số lượng 10,19%/năm, cho thấy những tranh chấp mới vẫn có “tiềm năng” phát triển, kể trong giai đoạn khó khăn.

Các tranh chấp chính liên quan đến lao động các địa bàn khảo sát không thay đổi nhiều, vẫn là các cuộc “truy tìm” như Malaysia, Lào, Hàn Quốc, Nhật Bản, các nước Trung Đông. Lao động các địa bàn nghèo, DTTS chủ yếu đi làm việc Malaysia và Lào; trong khi lao động các địa bàn phát triển hiện vẫn có xu hướng chọn Nhật Bản, Hàn Quốc.

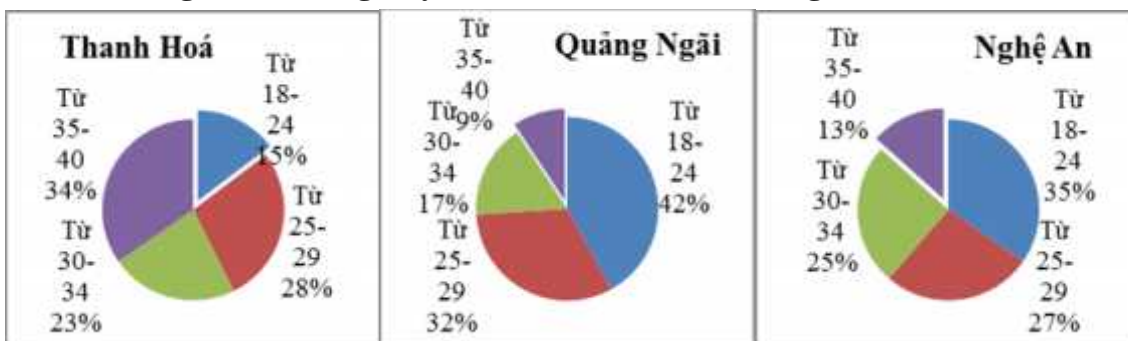
Kết quả khảo sát 450 lao động tại 3 tỉnh Thanh Hóa, Ngh An và Quảng Ngãi:

- So với năm 2011 các hình thức XKL năm 2015 có sự thay đổi cho các nhóm lao động trên 30 tuổi, lao động nữ, lao động kỹ thuật, lao động DTTS. Đây là kết quả của công tác thông tin,

<sup>11</sup>Quyết định số 71/2009/Q- TTg ngày 29/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt án đề xuất các huyện nghèo năm nay xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020

tuyên truyền và nâng cao nhận thức, hỗ trợ kỹ thuật và tư vấn, hỗ trợ tài chính “yếu tố” (nhận được trung tâm, các thành viên nhận được, đã làm thay đổi nhận thức của các thành viên nhóm lao động).

**Biểu đồ 1. Người lao động có ý định làm việc bên ngoài theo nhóm tuổi (%)**



Nguồn: Kết quả điều tra 450 lao động có ý định làm việc bên ngoài tại 2 tỉnh Thanh Hóa và Quảng Ngãi. ILSSA, tháng 3 năm 2015.

- Chất lượng lao động xuất khẩu của bà con khảo sát năm 2015 không khác nhiều so với năm 2011 khi phần lớn lao động qua đào tạo, làm việc tại các ngành nghề không yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật như nông nghiệp, công nghệ, lắp ráp điện tử, sản xuất chế tạo,

giúp việc gia đình, v.v.

- Có nhiều lý do thúc đẩy người lao động đi XKL, trong đó người lao động đi XKL là mong muốn có thu nhập cao hơn (90%); thứ hai người lao động có việc làm thu nhập thấp, bệnh tật nên mong muốn đi XKL thoát nghèo.

**Biểu đồ 2. Nguyên nhân thúc đẩy người lao động đi làm việc bên ngoài (%)**

	Chung	Thanh Hoá	Quảng Ngãi	Nghệ An	Nam Định	Quảng Phong
<b>Tổng số</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Tham gia học nghề để tìm kiếm việc làm	26.89	21.33	16.00	43.33	54.67	32.00
Muốn có thu nhập cao hơn	94.44	94.00	94.67	94.67	93.33	96.00
Nghèo đói	17.56	10.67	33.33	8.67	0.00	17.33
Có bệnh tật, người thân đi làm việc bên ngoài	4.22	6.00	4.00	2.67	4.00	1.33
Muốn thay đổi môi trường sống khác	5.33	6.00	6.00	4.00	8.00	0.00
Phi truyền	2.00	2.67	2.00	1.33	2.67	0.00
Khác	0.22	0.00	0.00	0.67	1.33	0.00

Nguồn: Kết quả điều tra 450 lao động có ý định làm việc bên ngoài tại Thanh Hóa, Quảng Ngãi và Nghệ An. ILSSA, tháng 3 năm 2015.

- Có thể nhận thấy sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức, hiểu biết của người lao động về XKL năm 2015 so với năm 2011, thể hiện như khía cạnh sau:

Quá trình chuyển biến: (i) ý nghĩa XKL về mặt chính trị, kiên quyết hơn hẳn so với năm 2011. Họ quyết tâm XKL và mong muốn thực hiện sự mạnh mẽ, giảm bớt đau đớn, trì hoãn như thời kỳ 2011; (ii) Định hướng thời gian

làm việc ngoài rõ ràng, phù hợp với mục đích XKL: 95% lao động muốn làm việc ngoài từ 1 đến 4 năm nhằm tích lũy kinh nghiệm và sinh sống cùng gia đình; (iii) Bật rõ cách thức lựa chọn tổ chức/doanh nghiệp để thực hiện XKL. Năm 2011 có gần một nửa lao động trong mục tiêu không biết XKL bằng cách nào, qua hình thức nào, thì năm 2015 2/3 số người lao động trên không còn trả lời như vậy.

**Bảng 3. Thời gian người lao động mong muốn làm việc ngoài (%)**

	Chung	Thanh Hoá	Quảng Ngãi	Nghệ An
<b>Tổng số</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>	<b>100.00</b>
Dưới 1 năm	0.20	0.00	0.00	0.70
Từ 1-2 năm	2.20	4.70	1.30	0.70
Trên 2-3 năm	69.80	69.30	84.00	56.00
Trên 3-4 năm	20.90	20.00	11.30	31.30
Trên 4 năm	4.90	6.00	1.30	7.30
Chưa xác định	2.00	0.00	2.00	4.00

*Nguồn: Kết quả điều tra 450 lao động có ý định XKL tại Thanh Hóa, Quảng Ngãi và Nghệ An. ILSSA, tháng 3 năm 2015.*

Quá trình chuyển biến ngoài: (i) Nhận thức về sự cần thiết phải xin các giấy tờ cần thiết khi chuyển việc ngoài từ trong nước sang nước ngoài tại Thanh Hóa và Quảng Ngãi năm 2011 tăng lên là 83.30% và 98.00% thì năm 2015 đã giảm mạnh xuống chỉ còn là 16.67% và 30.67%. (ii) Người lao động kỳ vọng mức lương năm 2015 cao hơn đáng kể so với điều tra năm 2011.

Năm 2015, có tới gần 60% người lao động kỳ vọng mức thu nhập cao, trên 10 triệu đồng/tháng, so với tỷ lệ này năm 2011 chỉ có 17%; (iii) Định hướng tìm kiếm việc làm ngoài nước: Việt Nam: 95,67% người lao động mong muốn đi làm việc ở nước ngoài, chủ yếu là đi làm việc tự do, chi tiêu trang trải cuộc sống cho bản thân và gia đình.

**Bảng 4. Mức thu nhập mong muốn của người lao động ở XKL (%)**

	Chung	Thanh Hoá	Quảng Ngãi	Ngh An
<b>D</b> 5 triệu	<b>0.22</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.67</b>
<b>T</b> 5 - 7 triệu	<b>5.78</b>	0.67	14.67	2.00
<b>T</b> 7 - 10 triệu	<b>31.78</b>	36.67	27.33	31.33
<b>T</b> 10 triệu trở lên	<b>59.56</b>	61.33	54.67	62.67
<b>Không biết/cha biết</b>	<b>2.67</b>	1.33	3.33	3.33

Nguồn: Kết quả khảo sát 450 lao động có ý kiến ở XKL tại Thanh Hóa, Quảng Ngãi và Nghệ An. ILSSA, tháng 3 năm 2015.

Nhấn thức về nguồn cung cấp thông tin XKL: Như năm 2011, người lao động chủ yếu dựa vào nguồn thông tin chính, thì năm 2015 họ có xu hướng sử dụng đa dạng nguồn thông tin hơn. Tuy nhiên, các nguồn thông tin quan trọng nhất vẫn là “Bên bè/gia đình”, “Cán bộ xã, thôn, công tác viên XKL”.

Nhấn biết của người lao động về hình thức quan/đối tác cá nhân có thể trợ giúp khi gặp khó khăn hoặc có tranh chấp về doanh nghiệp đã chuyển đổi hình thức kinh doanh năm 2011. Như năm 2011, hơn 1/4 người lao động trong mẫu khảo sát không biết sự liên lạc với ai để chuyển đổi năm 2015 thì lần này đã giảm xuống 7,78%.

Tại 2 địa bàn điểm Tam giác thí điểm thành lập Văn phòng hỗ trợ người lao động làm việc ở nước ngoài tại Trung tâm dịch vụ việc làm (Sở Lao động-Thương binh và Xã hội). Trong 3 năm qua, Văn phòng tập trung vào công tác tư vấn, tuyên truyền, phổ biến thông tin, đào tạo, tập huấn; hỗ trợ pháp lý.

Hiện nay Văn phòng là cung cấp các dịch vụ nóng nhất và cần thiết cho người lao động có nhu cầu. Người lao động có thể nhờ gia đình tư vấn, không phải lên huyện, lên tỉnh.

So sánh nhận thức của người lao động tại 2 địa bàn điểm Tam giác (Thanh Hóa và Quảng Ngãi) và địa bàn thí điểm (Nghệ An), kết quả khảo sát cho thấy những khác biệt đáng kể. Nhận thức ban đầu về nhận thức của người lao động về XKL, bên cạnh những nhận thức chính quy của các cấp, còn có đóng góp quan trọng của địa phương Tam giác, thông qua những hoạt động can thiệp hỗ trợ triển khai trong 3 năm qua.

- Bên cạnh những thành tựu trên đây, kết quả khảo sát cho thấy còn những khó khăn, trở ngại trong triển khai XKL. Cụ thể:

Mặc dù có những cố gắng của chính quyền địa phương/hiệu lực của người dân về XKL vẫn còn nhiều hạn chế. Ví dụ, hiệu lực của các khoản chi phí XKL: năm 2015 vẫn không có người lao động

nào trong mẫu khảo sát có thể kể tên các khoản mục chi phí. Khi khảo sát viên gợi ý thì có khoảng 1/3 số lao động nhận biết một vài khoản mục chi phí; tuy nhiên vẫn không có ai nhận biết được toàn bộ các khoản mục này.

Vẫn không có ai trong mẫu khảo sát biết quy định về “Mức tiêu thụ vật tư môi giới”, “Mức tiêu thụ vật tư dịch vụ”.

Hiệu suất của ngành lao động vẫn nội dung hợp đồng lao động hay nội dung hợp đồng dịch vụ, thì ít nhiều ký kết các hợp đồng nói trên, mặc dù có tỉ lệ chênh lệch so với năm 2011 như sau:

Đây là vấn đề quan tâm tiếp tục nâng cao hiệu suất của ngành lao động trong thời gian tới.

Hiệu suất của ngành lao động liên quan đến quá trình nhận công ngoài có vẻ chênh lệch so với hiệu suất của hợp đồng quá trình chủ nhân XK. Các thị trường tiếp tục quan tâm đến nhận thức của ngành lao động về những quy định của các cơ sở tiếp nhận trong quá trình làm việc nhận công ngoài, hiệu suất về các thị trường, giới thiệu nhân lực có khi sinh sống và làm việc nhận công ngoài.

Vẫn phòng hỗ trợ ngành lao động (đ án Tam giác), do chênh lệch nguồn lực nên phạm vi hoạt động của sâu rộng, chưa phải khắp toàn thể. Cũng vì vậy, chưa có nhu cầu ngành lao động biết và thực hiện dịch vụ từ Văn phòng này. Trong thời gian tới, ngành lao động mong muốn Văn phòng sẽ hỗ trợ những nhân lực có nhu cầu

tiếp nhận, cung cấp dịch vụ và đăng ký nhân. Ngành lao động mong muốn Văn phòng có thêm những dịch vụ sau: chào đón khách (55,15%), chào đón người nhập (29,41%), cung cấp thông tin về chi phí XK (22,79%).

#### **4. Khuyến nghị**

Chính phủ Việt Nam và các hiệp hội đang trình thúc đẩy việc làm ngoài nước và coi đây là một chỉ tiêu phát triển quốc gia. Tuy nhiên mức độ của các khảo sát này, trong khuôn khổ đ án Tam Giác của ILO, không đánh giá việc thực hiện chính sách này mà chỉ mức độ tiêu thụ vật tư cho đi an toàn và bảo vệ ngành lao động đi công. Theo đó, những khuyến nghị sau đây cần dựa trên những mức tiêu chuẩn trên.

**Khuyến nghị 1.** Chính quyền, Ban chấp hành XK, cán bộ XK và phòng, các tổ chức chính trị-xã hội và doanh nghiệp/tổ chức dịch vụ cần phải hợp tác tiếp tục triển khai hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức về đi an toàn và quy định của ngành lao động tiếp nhận làm việc.

**Khuyến nghị 2.** Đ án Tam giác cần tiếp tục, đánh giá hoạt động của Văn phòng hỗ trợ ngành lao động làm việc nhận công ngoài, tổ chức hoàn thiện mô hình và nhân lực tại các tỉnh/thành phố khác; cần yêu cầu tuyên truyền về Văn phòng nghiệp vụ ngành lao động trên bản báo và số đăng các dịch vụ do Văn phòng cung cấp và phát triển các dịch vụ của Văn phòng trong thời gian tới: (i)



Ti p t c m r ng ho t ng t v n XKL qua ng dây nóng c v quy mô và ch t l ng cung c p d ch v ; (ii) T ng c ng ch t l ng d ch v h tr pháp lý XKL ; (iii) Cung c p thông tin, ào t o, t p hu n: M các l p ào t o, t p hu n chuyên bi t cho các nhóm i t ng c thù..C n m b o m t s i u ki n c n thi t (nh trang thi t b , tài li u t p hu n biên so n riêng, giáo viên/t p hu n viên có ph ng pháp phù h p, th i gian t ch c t p hu n, ðài th i gian m t khóa t p hu n, v.v); (iv) Nghiên c u m r ng m t s d ch v m i.

**Khuy n ngh 3.** Các doanh nghi p/t ch c d ch v l n, có ti m l c m nh c n quan tâm t i các a bàn khó kh n nh ng có nhi u ti m n ng phát tri n XKL . C n xác nh u t t i các a bàn này là ph c v cho t m nh n, m c tiêu dài h n, d tr ngu n a vào khai thác trong t ng lai, khi các a bàn truy n th ng ã c n ngu n XKL . Chính quy n a ph ng c n có bi n pháp khuy n khích, u ãi các doanh nghi p/t ch c có chi n l c phát tri n lâu dài t i a ph ng nh gi m thu , ti p c n các kho n vay u ãi,....

**Khuy n ngh 4.** Các t ch c qu c t c nn ti p t c u tiên h tr Chính ph Vi t Nam phát tri n XKL , cung c p h tr v k thu t và tài chính nh m t ng c ng qu n tr ði c lao ng, và c

bi t b o v và thúc y quy n c a ng i lao ng ði c .

**Khuy n ngh 5.** Chính ph các n c thu c Ti u vùng sông Mê Kông c n ti p t c th c hi n các k ho ch hành ng chung nh m b o v ng i ði c , tránh kh i s bóc l t. Ti p t c phát tri n các h p tác song ph ng ch t ch h n gi a các qu c gia g i lao ng i và nh n lao ng có th giúp m b o g n k t cung c u lao ng (v c khía c nh ào t o tr c khi i và ào t o ngh cho ng i lao ng ði c ).

**Khuy n ngh 6.** Các c quan nghiên c u c n ti p t c tri n khai ho t ng nghiên c u, ánh giá nhu c u và kh n ng tham gia XKL c a các nhóm lao ng, phát hi n các khó kh n, v ng m c trong tri n khai th c hi n XKL , t ó xu t các khuy n ngh , gi i pháp chính sách và th c ti n h tr phát tri n XKL an toàn và b n v ng.

## TÀI LI U THAM KH O

1. Báo cáo tình hình XKL c a S L TBXH 3 t nh kh o sát Thanh Hóa, Ngh An và Qu ng Ngãi.
2. Niên giám th ng kê các t nh Thanh Hóa, Ngh An, Qu ng Ngãi các n m 2013, 2014.
3. Quy t nh s 71/2009/Q -TTg ngày 29/4/2009 c a Th t ng Chính ph phê duy t án h tr các huy n nghèo y m nh xu t kh u lao ng góp ph n gi m nghèo b n v ng giai o n 2009-2020

**C ITHI N I UKI N LÀM VI C CHO LAO NG N TRONG  
NGÀNH D T MAY – GI I PHÁP NH M NÂNG CAO N NG SU T LAO  
NG VÀ PHÁT TRI N B N V NG C A DOANH NGHI P D T MAY  
VI T NAM**

**CN. Nguy n Th H i Y n  
Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** Lao ng n chi m t l l n trong t ng l c l ng lao ng làm vi c t i các ngành thâm d ng lao ng. c bi t, trong ngành d t may, l c l ng lao ng n chi m h n 80%. Vi c y m nh, c i ti n i u ki n làm vi c cho lao ng n t i ngành thâm d ng lao ng này là yêu c u quan tr ng giúp doanh nghi p duy trì và nâng cao ch t l ng lao ng, t ó n nh s n xu t và b o m s phát tri n b n v ng cho doanh nghi p.

**T khóa:** Lao ng n , ngành d t may, n ng su t lao ng, phát tri n b n v ng.

**Abstract:** *The number of female workers accounted for great proportion of total workforce in labor-intensive sector. Especially, in textile and garment sector, female workers made up over 80%. Improving working conditions for female workers in this labor-intensive sector is an important requirement to help enterprises maintain and enhance labor quality, thus stabilize production and ensure sustainable development.*

**Key word:** *female workers, textile and garment sector, labor productivity, sustainable development.*

**I. B i c nh**

Ngành d t may Vi t Nam trong nhi u n m qua luôn là m t trong nh ng ngành xu t kh u ch l c c a Vi t Nam. C th , sau h n 20 n m phát tri n, kim ng ch xu t kh u ngành D t may Vi t Nam ã óng góp t 10%-15% GDP/n m<sup>12</sup>. Hi n nay, Vi t Nam là m t trong 5 nhà xu t kh u d t may hàng u th gi i v i các th tr ng ch y u nh Hoa K , Liên minh châu Âu, Nh t B n. V i s phát tri n c a công ngh k thu t, i ng lao ng có tay ngh ngày càng chi m t l l n và s u ãi t các chính

sách nhà n c, ngành d t may ã thu c nhi u k t qu áng kích l , v a t o ra giá tr hàng hóa, v a m b o nhu c u tiêu dùng trong n c và xu t kh u

Vi t Nam ang h i nh p sâu, r ng vào n n kinh t toàn c u. ây là c h i ngành d t may Vi t Nam t n d ng t t l i th và b t phá xa h n n a. Tuy nhiên, nâng cao kh n ng c nh tranh, m r ng th tr ng xu t kh u, ngành d t may không nh ng ph i m b o ch t l ng hàng hóa theo yêu c u c a doanh nghi p nh p kh u và ng i tiêu dùng mà còn ph i m b o nh ng yêu c u v i u ki n lao ng, môi tr ng làm vi c cho ng i lao ng. Trên th c t , lao ng trong

<sup>12</sup> Báo cáo ngành VietinbankSc – Ngành D t may Vi t Nam (2014)

ngành dệt may hiện tại là lao động phổ thông, trình độ thấp, trong đó lao động chỉ chiếm 80%. Vì vậy muốn, cần tiến hành nghiên cứu làm việc cho lao động trong ngành dệt may, đặc biệt là lao động là người thiếu quan trọng, giúp doanh nghiệp duy trì và nâng cao chất lượng lao động, góp phần nâng cao xuất khẩu và bảo vệ môi trường phát triển bền vững.

**II. Thực trạng người lao động trong ngành dệt may**

**2.1. Khái quát về ngành dệt may Việt Nam**

Toàn ngành Dệt may Việt Nam trên 6000 doanh nghiệp, đóng góp 16,4% tổng kim ngạch xuất khẩu các nước, kim ngạch xuất khẩu liên tục tăng cao, tăng 5,9 tỷ USD năm 2006, năm 2014 đạt 24,5 tỷ USD, tăng trung bình 18,4%/năm. Hiện ngành thu hút hơn 2 triệu lao động; chiếm khoảng 25% lao động của khu vực kinh tế công nghiệp Việt Nam.

**Bảng 1: Tổng quan ngành dệt may Việt Nam**

Chỉ tiêu	Đơn vị	Giá trị
Số lượng công ty	Công ty	6.000
Quy mô doanh nghiệp	Loại	SME 200-500+ chiếm tỷ lệ lớn
Loại công ty theo hình thức sở hữu		Tư nhân (84%), FDI (15%), nhà nước
Loại công ty theo hoạt động		May (70%), dệt sợi (6%), dệt/ảnh (17%),
Vùng phân bố công ty		Miền Bắc (30%), miền Trung và cao nguyên (8%), miền Nam (62%).
Số lượng lao động	Loại	2,5 triệu
Thu nhập bình quân công nhân	VND	4,5 triệu
Số ngày làm việc/tuần	Ngày	6
Số giờ làm việc/tuần	Giờ	48
Số ca/ngày	Ca	2
Giá trị xuất khẩu dệt may 2013 (không tính xuất khẩu)	USD	17,9 tỷ
Giá trị nhập khẩu dệt may 2013	USD	13,5 tỷ
Thị trường xuất khẩu chính		Hoa Kỳ, EU, Nhật Bản, Hàn Quốc
Thị trường nhập khẩu chính		Trung Quốc, Hàn Quốc, Đài Loan
Sản phẩm xuất khẩu chủ yếu		Áo jacket, áo thun, quần, áo sơ mi
Phương thức sản xuất		CMT (85%); khác (15%)
Thời gian chờ hàng (lead time)	Ngày	90 – 100

*Nguồn: Hiệp hội Dệt may Việt Nam*

Vị trí trung bình 14,5%/năm giai đoạn 2008-2013, Việt Nam là một trong những quốc gia có tốc độ tăng trưởng ngành dệt may lớn nhất thế giới. Năm 2013, dệt may là ngành xuất khẩu lớn thứ 2 của Việt Nam với giá trị 17,9 tỷ USD.

Năm 2013, sản phẩm dệt may Việt Nam xuất khẩu hơn 180 quốc gia và vùng lãnh thổ với kim ngạch xuất khẩu 17,9 tỷ USD; chiếm 13,6% tổng kim ngạch xuất khẩu Việt Nam và 10,5% GDP của Việt Nam. Tốc độ tăng trưởng dệt

may trong giai đoạn 2008-2013 tăng 14,5%/năm và Việt Nam trở thành một trong những quốc gia có tốc độ tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu dệt may nhanh nhất thế giới.

Theo số liệu của Hiệp hội dệt may Việt Nam (VITAS), mỗi 1 tỷ USD giá trị hàng dệt may xuất khẩu có thể tạo ra việc làm cho 150 - 200 nghìn lao động, trong đó có 100 nghìn lao động trong doanh nghiệp dệt may và 50 - 100 nghìn lao động tại các doanh nghiệp hỗ trợ khác.

**Bảng 2: Một số tiêu chí phát triển ngành dệt may năm 2015, năm 2020**

Chỉ tiêu	Đơn vị	Năm 2015	Năm 2020
1. Doanh thu	Tỷ USD	18-21	27-30
2. Kim ngạch xuất khẩu	Tr. USD	18.000	25.000
3. Lao động	1.000	3.500	4.500
4. Sản phẩm chủ yếu			
- Bông x	1.000 tấn	40	60
- Xỉ, sợi dệt	1.000 tấn	210	300
- Sợi các loại	1.000 tấn	500	650
- Vải các loại	Tr. m <sup>2</sup>	1.500	2.000
- Sản phẩm may	Tr. SP	2.850	4.000
5. Tỷ lệ nhàn rỗi	%	60	70

Nguồn: Theo Quyết định 36/2008/QĐ-TTg

Số liệu trên cho thấy khả năng cạnh tranh của sản phẩm dệt may đang ngày càng giảm sút và ngành dệt may Việt Nam đứng trước những thách thức rất lớn trên thị trường toàn cầu. Đây là thách thức đối với ngành công nghiệp dệt may mở rộng thị trường, mở rộng thị trường cho sản phẩm ngành dệt may trong tương lai.

**2.2. Thách thức và cơ hội của ngành dệt may Việt Nam trong ngành dệt may**

Dệt may vẫn còn là một trong những ngành thâm dụng lao động, thu hút

lớn lao động có trình độ thấp. Theo thống kê, trong quý 2/2015, dệt may làm việc trong ngành dệt may khoảng 2 triệu lao động, chiếm 25% tổng số lao động làm việc trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo của Việt Nam<sup>13</sup>. Trong đó, dệt may chiếm phần lớn, khoảng 80% trong tổng số lao động ngành dệt may.

<sup>13</sup> Tính toán của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, dựa trên kết quả Điều tra Lao động và Việc làm năm 2014 và 2015

**Bảng 3: Tổng số lao động ngành dệt may (ngành)**

Năm	2010	2011	2012	2013	2014	2015 q2
Dệt may	1629556	1651394	1793409	1827746	1998258	1985355
Nam	329049	366978	363801	406132	454687	460420
Nữ	1300507	1284415	1429608	1421613	1543571	1524935

*Nguồn: Tính toán của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, dựa trên kết quả điều tra Lao động và Việc làm năm 2014 và 2015.*

Trên thực tế, lao động trong ngành dệt may, chủ yếu là lao động nam đang phải làm việc trong điều kiện không có môi trường làm việc sạch sẽ, tiếng ồn xuyên suốt làm thêm giờ, chu kỳ làm việc không ngừng nghỉ, không có thời gian nghỉ ngơi cho gia đình,... Những yếu tố này không chỉ gây ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của lao động trong ngành dệt may.

**2.1.1. Lợi ích hình công việc**

Số vốn lao động nam trong doanh nghiệp dệt may, lao động nam tham gia nhiều các công việc ít phức tạp hơn về mặt thu nhập thấp hơn nam và phát triển trong khi lao động nam tham gia nhiều công việc kỹ thuật hoặc công nhân kỹ thuật. Nguyên nhân do tính chất công việc nên áp dụng lao động nam nhiều các khâu ít phức tạp hơn của sản

kiện trì và tạm. Ngoài ra, do trình độ tay nghề của lao động nam còn khá thấp, hiện nay chủ yếu là thợ cơ, thợ mộc theo phương thức kèm cặp trong các nhà máy xí nghiệp là chính. Chỉ có khoảng 15% lao động trong ngành dệt may có trình độ trung cấp trở lên và tình trạng thất nghiệp của lao động, mà đặc biệt là lao động nữ qua đời luôn diễn ra.

**2.1.2. Môi trường làm việc**

Hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp dệt may chú trọng tới công tác bảo vệ sinh, an toàn lao động cho người lao động. Người lao động vẫn phải chịu đựng làm việc cao theo dây chuyền sản xuất, vẫn phải chịu những áp lực về tài chính, bất kỳ không khí căng thẳng quy mô khác về nghề nghiệp trong giai đoạn sản xuất của doanh nghiệp.

**Bảng 4: Ảnh giá v an toàn, v sinh lao ng t i n i làm vi c trong ngành d t may**

STT	N i dung	% (trong t ng s 152 DN c thanh tra)
1	Không t ch c o, ki m tra môi tr ng lao ng nh k hàng n m	24,34
2	Không s d ng k t qu o, ki m tra môi tr ng th c hi n c i thi n i u ki n lao ng cho ng i lao ng	9,87
3	Không xây d ng k ho ch an toàn lao ng	42,11
4	Ng i s d ng lao ng không tham gia hu n luy n an toàn lao ng ho c tham gia không y	59,21
5	Không t ch c hu n luy n an toàn lao ng cho ng i lao ng ho c hu n luy n nh ng không y	57,24

*Ngu n: Báo cáo t ng k t Chi n d ch thanh tra lao ng trong ngành may m c n m 2015*

Ngoài ra, nhi u doanh nghi p ã không áp ng y các trang b c s v t ch t theo úng quy nh cho ng i lao ng

**Bảng 5: S các doanh nghi p không tuân th các quy nh v an toàn, s c kh e lao ng**

STT	N i dung	S DN vi ph m (trong t ng s 64 doanh nghi p tham gia ánh giá)
1	N i làm vi c không trang b y nhà v sinh c n thi t	6
2	N i làm vi c không trang b y d ng c và xà phòng r a tay	13
3	N i làm vi c không trang b y nh ng thi t b c n thi t theo quy nh	54
4	N i làm vi c không s ch s và g n gàng	30

*Ngu n: Báo cáo t ng h p Better Work Vi t Nam v tuân th quy nh lao ng trong ngành may m c (2011)*

Thêm vào ó, t l các doanh nghi p c h i ho c nh ng doanh nghi p ang không tuân th các quy nh liên quan t i có h th ng qu n lý t t nh ng l i ch a hóa ch t và ch t c h i t ng i cao. c p nh t b ng H ng d n an toàn s Th ng x y ra i v i các doanh nghi p d ng hóa ch t i v i nh ng hóa ch t không có h th ng qu n lý các hóa ch t m i.

**Bảng 6: Số các doanh nghiệp không tuân thủ quy định về an toàn khi sử dụng chất hóa học**

STT	Nội dung	Số DN vi phạm (trong tổng số 64 doanh nghiệp tham gia đánh giá)
1	Các hóa chất và chất hóa học không có dán nhãn ứng dụng	45
2	Các hóa chất và chất hóa học không có lưu trữ ứng dụng	39
3	DN không có bảng kê hóa chất và chất hóa học	44
4	DN không cung cấp các phương tiện rửa và xả bông cho công nhân tại khu vực sử dụng các chất hóa học	34
5	DN không thực hiện việc đánh giá, giám sát, nghiên cứu và huấn luyện công nhân tiếp xúc với hóa chất và các chất hóa học	53

*Nguồn: Báo cáo tình hình Better Work Việt Nam về tuân thủ quy định lao động trong ngành may mặc (2011)*

**2.1.3. Thời gian làm việc**

Theo thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trong số các doanh nghiệp đăng ký thành lập trong năm 2015, có hơn 80% doanh

nh nghiệp báo phát hiện vi phạm các quy định, chính sách về an toàn lao động, thời gian làm việc và nghỉ ngơi cho người lao động,...

**Bảng 7: Vi phạm về thời gian làm việc và nghỉ ngơi của người lao động ngành dệt may**

STT	Nội dung	% (trong tổng số 152 DN được thanh tra)
1	Thực hiện không đúng quy định về thời gian làm việc cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, Lao động nữ làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có thai từ tháng thứ 7 trở lên; Lao động trong thời gian kinh nguyệt	14,47
2	Thực hiện không đúng quy định về nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có lương	23,68
3	Thực hiện không đúng quy định về nghỉ làm thêm của người lao động.	39,47

*Nguồn: Báo cáo tình hình Chi nhánh thanh tra lao động trong ngành may mặc năm 2015*

Số giờ làm thêm của lao động nữ có nhu cầu nghỉ ngơi không đáng kể. Xu hướng giảm số giờ làm việc của lao động nam. Thứ nhất, thời gian nghỉ ngơi của lao động

n v n ít h n so v i lao ng nam b i ngoài th i gian làm vi c ti doanh nghi p, h còn ph i dành th i gian lo ch m sóc cho gia ình. Chính vì v y, v i c ng làm vi c khiên nhi u lao ng n m t m i, c ng thêm áp l c ch m sóc gia ình nên sau khi k t thúc công vi c

h không có th i gian tham gia các ho t ng th thao, gi i trí c ng nh các ho t ng nâng cao i s ng tinh th n c a mình. C ng chính vì áp l c này nên nhi u lao ng n ã không g n bó c v i doanh nghi p may m c lâu dài, khi n doanh nghi p lao ao vì thi u nhân l c.

**B ng 8: S gi làm thêm trung bình c a lao ng trong ngành d t may theo gi i**

*n v : Gi /tu n*

	2011	2012	2013	2014	Q2/2015
Nam	12.12	10.69	8.34	10.76	10.07
N	12.09	11.37	10.05	10.62	9.4
Chung	12.09	11.31	9.92	10.63	9.45

*Ngu n: Tính toán c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i, d a trên k t qu i u tra Lao ng và Vi c làm n m 2014 và 2015*

**2.1.4. Ti n l ng**

Lao ng n th ng ph i làm thêm t 2-3 gi /ngày và h ph i làm thêm c th 7, ch nh t c i thi n thu nh p.

M c dù làm vi c v i c ng cao, môi tr ng làm vi c n ào, t nh i n s c kh e, song thu nh p c a lao ng n v n th p.

**B ng 9: Ti n l ng trung bình tháng c a lao ng ngành d t, may (nghìn ng)**

*n v : 1.000 ng*

N m	2014	Q2/2015
D t, may	4068.7	4019.18
Nam	4455.2	4563.62
N	3946.08	3841.44

*Ngu n: Tính toán c a Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i, d a trên k t qu i u tra Lao ng và Vi c làm n m 2014 và 2015*

V i m c thu nh p th p, c ng v i áp l c các chi phí chi tiêu cho cu c s ng hàng ngày nh các chi phí v thuê nhà, sinh ho t, ti n nuôi con n h c,... Có th th y, trong i u ki n giá c tiêu dùng sinh ho t các ô th l n ngày m t t ng nh hi n nay thì i s ng c a n công

nhân lao ng làm vi c các doanh nghi p nh ngành d t may, các Khu công nghi p, Khu ch xu t tr nên khá khó kh n. Vì th , i u mà h u h t các công nhân c n chính là m t cu c s ng v i thu nh p n nh nuôi s ng b n thân và gia ình.



### 2.1.5. Phúc lợi xã hội

Phần lớn lao động làm trong các doanh nghiệp d t may hiện nay là lao động di cư các tỉnh thành phố làm việc. Do đó, hàng loạt khó khăn về chi phí sinh hoạt hàng ngày, ô nhiễm. Mặc dù trong thời gian qua các doanh nghiệp d t may đã tăng mức chi trả cho sinh hoạt phí lao động thuê nhà trọ, tiền điện, nước, ăn uống, khám sức khỏe... Tuy nhiên, các hoạt động này không thể xuyên suốt duy trì hoặc thậm chí các doanh nghiệp d t may, quan tâm tới người lao động thông qua các hoạt động phúc lợi này còn rất ít. Do vậy, chất lượng cuộc sống của người lao động không được đảm bảo, chất lượng lao động kém. Vì mức thu nhập thấp, trung bình từ 3,8-4 triệu đồng/tháng, họ phải thuê nhà với mức giá thấp, thậm chí thuê phòng trọ không đảm bảo nên cần phải thuê nhà ở. Ngoài ra, chỉ có một số khu công nghiệp có xây dựng nhà trọ riêng cho công nhân, còn lại do nhà quy định về thuê trọ giá rẻ (chỉ thuê từ 18 tháng thuê lên) và giá thuê trọ nên các lao động thuê phòng giá rẻ còn lại các nhà trọ thuê với mức chi phí cao hơn so với nhà trọ công lập.

**III. Giải pháp cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao chất lượng cuộc sống cho lao động trong ngành dệt may**

Việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động trong các ngành dệt may thâm dụng nói chung và ngành dệt may nói riêng đã trở thành yêu cầu quan trọng giúp doanh nghiệp duy trì và nâng cao chất lượng lao động, nhân sự sản xuất, bảo đảm phát triển bền vững.

### 3.1. Về chính sách

Hiện nay, do các văn bản pháp luật chưa rõ ràng, chưa phù hợp với thực tế nên dẫn đến việc các doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các quy định, chính sách về lao động, nhất là các chính sách chăm sóc sức khỏe. Theo các chuyên gia, trước hết cần có hành lang pháp lý rõ ràng, thực hiện các quy định của pháp luật phù hợp với nguyên tắc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động để các quy định về bình đẳng giới, chất lượng làm việc ưu tiên phù hợp với sức khỏe của lao động và các chính sách phúc lợi nhân viên thì sẽ sinh lợi cho người lao động trong các doanh nghiệp d t may.

Tăng cường việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật liên quan đến quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của lao động, nhất là nội dung thanh toán, ký kết và thực hiện thỏa thuận lao động tập thể, các chính sách về tín dụng, tín thủ, BHXH, BHYT, bảo hiểm cho lao động.

### 3.2. Về trách nhiệm của doanh nghiệp

Cần thiết thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao nhận thức về trách nhiệm xã hội cho các doanh nghiệp d t may. Có

th nói, vì c nâng cao nh n th c c a doanh nghi p trong c i thi n i u ki n làm vi c cho ng i lao ng, nh t là i v i lao ng n r t quan tr ng, góp ph n t ng n ng su t lao ng và duy trì ho t ng s n xu t kinh doanh c a doanh nghi p, c th :

- Chú tr ng các ho t ng c i thi n i u ki n lao ng, th c hi n t t quy nh v th i gi làm vi c, th i gi ngh ng i, ch m sóc s c kho , m b o các ch phúc l i xã h i i v i lao ng n .

- Do a ph n lao ng n trong các doanh nghi p d t may là lao ng di c t các t nh l lên thành ph tìm vi c nên các doanh nghi p c n xem xét có chính sách h tr v nhà c ng nh xây d ng nhà trông tr cho con em h , giúp ng i lao ng yên tâm lao ng, c ng hi n cho doanh nghi p. Ngoài ra, các doanh nghi p c ng c n quan tâm, t ch c nâng cao i s ng tinh th n cho lao ng n ; t o i u ki n cho lao ng n hoàn thành t t các công vi c c a gia ình và n i làm vi c, áp ng c các yêu c u m i trong giai o n phát tri n hi n nay.

- T ch c công oàn trong các doanh nghi p d t may c n có s liên k t v i c p công oàn a ph ng y m nh phong trào thi ua; nâng cao trình h c v n, k n ng ngh nghi p, ki n th c pháp lu t, gia ình, xã h i... cho n lao ng; ph i h p v i chuyên môn, các ngành ch c n ng t ng c ng ki m tra, giám sát vi c th c hi n ch , chính sách, b o m vi c làm,

thu nh p b n v ng, ti p thêm ni m tin, ng l c lao ng n v n lên và không ng ng lao ng sáng t o.

**K t lu n:** Nh m t c m c tiêu phát tri n b n v ng và nâng cao kh n ng c nh tranh c a các doanh nghi p d t may Vi t Nam trong b i c nh h i nh p, m t trong nh ng u tiên quan tr ng ó là vi c th c hi n và tuân th các quy nh v an toàn và v sinh lao ng c a các doanh nghi p d t may, m b o môi tr ng làm vi c thân thi n và t o c h i thu hút u t c a n c ngoài. Cùng v i Lu t An toàn lao ng s có hi u l c vào n m 2016, các doanh nghi p d t may Vi t Nam c n có k ho ch và chi n l c v c i thi n i u ki n lao ng c bi t c i thi n i u ki n lao ng cho lao ng n - l c l ng lao ng chi m a s trong ngành may m c. ây c coi là con ng ng n nh t và nhanh nh t các doanh nghi p d t may có th t c phát tri n b n v ng, n nh và óng góp vào t ng tr ng kinh t c a t n c.

#### **TÀI LI U THAM KH O**

1. Báo cáo ngành VietinbankSc (2014) – Ngành D t may Vi t Nam.
2. Báo cáo T ng k t n m 2014, T p oàn d t may Vi t Nam.
3. Bùi V n T t (2014), Báo cáo ngành d t may Vi t Nam.
4. B Lao ng – Th ng bình và Xã h i (2015), Báo cáo t ng k t Chi n d ch thanh tra lao ng trong ngành may m c n m 2015.
5. Better Work (2011), Báo cáo t ng h p Better Work Vi t Nam v tuân th quy nh lao ng trong ngành may m c.

## CÁC CHÍNH SÁCH BÌNH NG GI I PHÁP VÀ BÀI HỌC KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

**ThS. Nguyễn Văn Trang**

**Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

**Tóm tắt:** Các chính sách về bình đẳng giới ở Pháp đã phát triển kể từ thập niên 70 và hiện nay đã trở thành một khung pháp lý toàn diện và nhất quán trong hầu hết các lĩnh vực của xã hội, chính trị và kinh tế. Năm 2012, Pháp đã thể hiện cam kết của mình về bình đẳng giới bằng cách cử một Bộ trưởng phụ trách phụ nữ (thay vì cử một cán bộ cấp phó), khi bổ nhiệm một loạt các luật quan trọng liên quan đến công việc và tích hợp bình đẳng giới vào mọi mặt của chính sách công. Trong phạm vi bài viết này, tác giả phân tích góc nhìn tổng quan về chính sách bình đẳng giới ở Pháp, những tác động về việc làm của lao động nữ và những bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

**Từ khóa:** Chính sách bình đẳng giới, việc làm, lao động nữ

**Abstract:** *Policies on gender equality in France have been developed since 1970s. At present, It is a comprehensive and consistent legal framework in almost fields of society, politics and economics. In 2012, France expressed the commitment to gender equality issue by nominating a Minister in charge of women's rights (instead of nominating an official with lower level than Minister), which was the beginning of series of important law reforms with the effort of promoting gender equality and better integrating gender equality issue into all aspects of public policy. Within the scope of this article the author provides an overview of gender equality policies in France, effect on employment of female workers, and lesson learned for Vietnam.*

**Key words:** *Policies on gender equality, employment, female workers.*

### 1. Tổng quan về các chính sách bình đẳng giới ở Pháp

#### 1.1 Bình đẳng giới: Những bước phát triển gần đây

Pháp có một bộ dày pháp chế dành cho bình đẳng giới trong lĩnh vực việc làm và sinh viên ưu tiên được đưa ra từ năm 1972. Tính đến thời điểm năm 2014, Pháp đã ban hành hơn 12 luật và đã trở thành thành tựu đáng kể về bình đẳng giới sau khi ban hành các luật này.

Bước phát triển quan trọng trong chính sách về bình đẳng giới phải kể đến việc

thông qua “Luật bình đẳng giới thực sự” vào năm 2014<sup>14</sup>. Luật thúc đẩy “tích hợp bình đẳng giới theo cách tiếp cận và theo chiều ngang”, tức là kết hợp bình đẳng giới vào tất cả các mảng chính sách. Trước đây, các luật về bình đẳng giới được thông qua theo kiểu từng phần, áp dụng luật cụ thể cho từng mảng chính sách thì việc luật mới ban hành này có những điểm khác nhau. Với 77 điều luật, luật bình đẳng giới thực sự đảm bảo bao quát tất cả các khía cạnh của sinh

<sup>14</sup> Luật 2014-873, ngày 4/8/2014

xã hội và lập kế hoạch tài chính và chi tiêu ngân sách.

Một loại luật quan trọng khác là Luật bầu cử năm 2010. Khác với Luật bình đẳng giới trước, luật bầu cử mới yêu cầu xây dựng các tổ chức quy định. Mục đích chính của luật năm 2010 là lập một số lĩnh vực và xác định vị trí của phụ nữ là một phần.

Giới thiệu luật theo giới trong nhiệm vụ chính sách được thông qua năm 2010 tham gia các nghị quyết. Trong khi trước đây Pháp vẫn luôn là nước không giới thiệu luật theo giới trong việc ra quyết định chính trị khi thông qua giới thiệu luật theo giới (luật ngang bằng) vào năm 1999 và 2000 thì kể từ năm 2011, họ đã dần chuyển cách tiếp cận này sang những lĩnh vực khác, áp dụng giới thiệu luật giới thiệu lên đến 40% đối với các cơ quan công quyền, tổ chức quản lý công và một vài tổ chức xã hội.

### **1.2 B máy v bình đẳng giới**

Pháp có một bộ máy cơ quan chính sách giới (Women's Policy Agencies, gọi tắt là WPA) hình thành lâu đời với tổ chức hành chính ưu tiên phụ trách vấn đề trình bày giới trong tuyển dụng công nhân vào năm 1965. Cơ quan Quản lý Trung ương Phụ trách Nữ Quyền (Service aux droits des femmes et à l'égalité, SDFE) được thành lập năm 1984 và trở thành một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống hành chính của Pháp. Cơ quan quản lý trung ương này có văn phòng khu vực ở 22 khu vực trên toàn nước Pháp cùng với 2 cơ sở lãnh thổ

ở ngoài. Tùy vào ngân sách và nguồn lực lãnh đạo chính trị của mình, SDFE tài trợ cho nhiều tổ chức quy định, giúp họ có thẩm quyền và hoàn thành sứ mệnh của mình.

WPA quan trọng nhất là tổ chức Observatory of Parity (OP), được thành lập vào năm 1995 nhằm cung cấp chuyên môn và các phân tích trong việc ra quyết định và kể từ năm 2000 trở đi, họ có sứ mệnh chuyển đổi vị trí của phụ nữ trong lĩnh vực chính trị. Năm 2013, sau khi giới thiệu luật về bình đẳng giới, OP đã chuyển thành một tổ chức mới với tên gọi Cao ủy về Công Bằng Giới và Nhân quyền (HCEfh) với một phạm vi quy định rộng hơn so với tổ chức tiền nhiệm. HCEfh có quy định mạnh mẽ và ảnh hưởng trực tiếp đến luật có liên quan như luật bình đẳng giới, cung cấp các nghiên cứu và tác động và đưa ra xu hướng quản lý pháp. Họ có thể là nhân chứng giới thiệu luật mà họ muốn ảnh hưởng đến bình đẳng giới bằng cách theo dõi số liệu và cung cấp chuyên môn, không chỉ trong lĩnh vực chính trị mà còn trong các lĩnh vực bầu cử, sức khỏe tình dục và sinh sản, trình độ giới và các vấn đề xã hội và Châu Âu. HCEfh có một cơ sở nhân sự chính thức khoảng 4 nghìn người và một ban cố vấn gồm hơn 70 người, trong đó có nhiều người là chuyên gia hàng đầu, thành viên của các tổ chức phi lợi nhuận và những người này là những công chức cấp cao từ tất cả các ngành, là người phụ trách thực thi bình đẳng giới trong bộ của mình. Cơ sở của HCEfh phản ánh sự tăng

công v trí gi i k th p bình ng gi i vào t t c các nhánh c a c quan qu n lý trung ng và các chính sách t ng ng c a h . Cho n nay, HCEfh ã r t tích c c trong vi c cho ra i các báo cáo và nghiên c u, ánh giá tác ng c a các chính sách công.

T ch c i bi u l p pháp vì n quy n thành l p vào n m 1999 c ng c h n n a nh h ng c a quan i m bình ng gi i trong b máy hành chính nhà n c. H th ng làm vi c cùng HCEfh và SDEF khi ánh giá và xu t chính sách công và d lu t ch phê chu n.

### **1.3 T ng c ng v trí gi i và l p ngân sách gi i**

Vào n m 2010, Pháp ã b t u gi i thi u b ng ch ng th ng niên v các n l c tài chính nh m thúc y n quy n và bình ng gi i v i tài li u tên g i “Ngân sách vangs 137, Bình ng Nam N ”, m t ph l c c a b n d toán c l ng ngân sách theo c p b dành cho các ho t ng vì n quy n và bình ng gi i. Vào n m 2010, ph l c vàng này ã c i tên thành Tài Li u Chính Sách Theo Chi u Ngang (Document de politique transversal, vi t t t là DTP).

Nhìn chung, DTP bao g m ph n trình bày v chính sách, danh sách các ch ng trình, ph n trình bày vi c th c thi chính sách, chi n l c t ng th c i thi n hi u qu c a chính sách, sau ó các m c tiêu u tiên chi n l c, các ch s hi u qu c ch n và các giá tr có liên quan. Cho n n m 2012, trên th c t , tài li u này không cho phép phân tích theo chi u ngang v

quan i m gi i và B Tài Chính d ng nh không hi u rõ v quan i m l p ngân sách v gi i.

Ti p ó, chính ph ã kh ng nh l i ý chí thúc y bình ng gi i c a mình và cùng v i vi c ban hành hai thông t liên t ch v v n này vào tháng 8/2013, t ng c ng v trí c a gi i ã c l ng ghép nhi u h n vào quy trình ho ch nh chính sách công. Thông t u tiên quy nh b t bu c ph i t ng c ng v trí c a gi i khi ánh giá nh ng i u lu t m i. C ng theo h ng ó, thông t th hai thu l i ngh a v pháp lý v b nhi m ít nh t 20% i t ng thu c m i gi i vào các v trí qu n lý c p cao c a d ch v công k t n m 2013 tr i, 30% vào n m 2015 và ít nh t 40% vào n m 2018. S m nh chuy n giao các ánh giá tác ng v gi i c a d lu t ang ch phê duy t c a HCEfh c ng hình thành m t ph ng cách quan tr ng m i m b o vi c th c thi t ng c ng v trí c a gi i.

## **2. S tham gia c a n gi i vào quá trình ra quy t nh**

### **2.1 Ra quy t nh chính tr**

N m 1999, Pháp ã s a i Hi n Pháp cho phép áp d ng gi i h n s l ng theo gi i trong các t ch c chính tr c b u. Trong n m 2000, ‘lu t ngang b ng’ ã xác nh các thông s c a gi i h n này cùng m t h th ng toàn b là danh sách (h i ng t nh thành v i h n 3,500 c dân, các t b u ch n c p khu v c, ngh vi n và toàn Châu Âu) và cùng v i ph t tài chính do không tuân th trong các t b u c . Ngo i tr m t s th t lùi vào n m 2003 do hai lu t làm gi m ph m vi ngang nhau i

vì các t b u c c p th ng vi n, Châu Âu và khu v c b bác b vào n m 2003, luôn có s ti n tri n nh t quán qua m t lo t đ lu t v t ng c ng tính ngang nhau và m r ng nó vào nh ng t ch c b u c gián ti p, n i mà quy n l c chính tr ã có s đ ch chuy n (ví d , c u trúc liên vùng). N m 2007, m t lu t m i ã áp d ng tính ngang nhau vào c quan hành pháp c p t nh thành ho c khu v c. Vào n m 2013, lu t b u c ã thay i cách mà các c v n a ph ng (*conseillers départementaux*) c b u ch n (lu t a ra khái ni m ‘phi u b u h n h p’ m t nam/m t n ) và bao g m nh ng thành ph có h n 1000 dân áp d ng chung ch b u c nh các thành ph có h n 3500 dân (m t h th ng li t kê theo t l cho phép áp d ng nghiêm tính ngang nhau cho các danh sách ng viên, c i cách mà các nhà ho t ng vì s công b ng kêu g i vào u n m 1999). Hi n nay, tính ngang nhau áp d ng v i t c các cu c b u c b ng h th ng li t kê thông qua h th ng khóa kéo: m t ph ng án thay cho ch m t nam/m t n .

Vào n m 2014, m t đ lu t quan tr ng ã th t ch t i u ki n các i đi n c b u ch n n m gi nhi u quy n h n cùng lúc, qua ó c i thi n s có m t c a n gi i trong các ch c v dân c , và gia t ng ph t ti n<sup>15</sup>do không tuân th v i yêu c u b t bu c v ngang b ng cho các ng viên c a t b u c pháp ch .

**B ng 1: T l n gi i là thành viên c a ngh vi n chính tr và i u hành viên Pháp**

	N m b u c	% n gi i
<b>Th ng vi n</b>	2011	22,1
<b>Qu c h i</b>	2012	26,9
<b>H i ng khu v c</b>	2010	48
<b>Ch t ch h i ng khu v c</b>	2010	7,7
<b>i u hành viên h i ng khu v c</b>	2010	45,5
<b>H i ng nói chung (phòng ban)</b>	2010	13,9
<b>Ch t ch h i ng nói chung</b>	2011	5
<b>B u c t nh thành</b>	2008	35
<b>Thành ph trên 3500 h</b>	2008	48,5
<b>Thành ph d i 3500 h</b>	2008	32,2
<b>Th tr ng</b>	2008	13,8

*Ph n màu xanh là các t b u c mà lu t ngang b ng c áp d ng t i th i i m b u c .*

*Ngu n: Observatoire de la parité 2008 2009, 2010, 2011, 2012.*

Trên th c t , phía ng phái chính tr cánh t t ra không thi n chí trong v c tri n khai lu t ngang b ng và s n sàng b qua lu t n u có th . H không mu n ph i dành cho n gi i gh ng i trong các t b u c vào ngh vi n.

<sup>15</sup> Phe cánh t m t kho ng 20 tri u Euro do không tuân th lu t v ngang b ng s ng viên trong t b u c pháp ch n m 2012

**Bảng 2: Tỷ lệ người có tên trên danh sách của các ngành phái chính trị Pháp trong tổng số lập pháp năm 2012**

	% người là n	
	% người i c b u c h n	
ng cánh h u	44,8	36,7
ng cánh t	38,4	12,8

*Nguồn: Observatoire de la parité en 2012*

Năm 2014, mặc dù chính phủ cánh tả có xu hướng ít bị nhím n g i i, song t l n g i i v n c i thi n so v i n m 2010 khi ch có 40% là n g i i đ i th i chính ph c a t ng th ng Sarkozy. C ng trong n m 2014, ch có ng Xanh và M t Tr n Qu c Gia c c t có lãnh o ng là n .

### 2.2 Ra quy t nh kinh t

Năm 2008, Hi n Pháp ã c s a i m r ng i u kho n ngang b ng sang ‘trách nhi m xã h i và chuyên nghi p’, qua ó cho phép thông qua m t o lu t áp t gi i h n s l ng theo gi i lên các ban qu n tr c a doanh nghi p vào n m 2011. Lu t tri n khai s l ng gi i h n g m hai b c, 20% tr c n m 2014 và 40% tr c n m 2017 i v i các ban qu n tr c a doanh nghi p là doanh nghi p không c niêm y t, có h n 500 ng i lao ng và doanh thu trung bình ho c t ng tài s n h n 50 tri u euro trong ba n m liên t c g n nh t. i u này c ng áp d ng cho m t s doanh nghi p nhà n c. Ch tài i v i v i c không tuân th ó là h y b nhi m thành viên ban qu n tr và có th ình ch các l i ích dành cho h .

Trái v i i u mà phe i l p trong l nh v c kinh doanh òi h i ngay t u, t c là s không th tìm c ng i n nào có n ng l c m nh n v trí trong ban qu n tr , các doanh nghi p có h n 1 t Euro tỉ n v n (“nhóm A”) trong n m 2014 ã c 56% thành viên là n , t t ng s 30% n g i i là thành viên trong ban qu n tr (con s này cao h n so v i lu t nh) và nh ng công ty có h n 150 tri u euro tỉ n v n (“nhóm B”) vào n m 2014 ã c 68% thành viên là n , t t ng s 24,9% n g i i là thành viên trong ban qu n tr c a h .

Tuy nhiên, trên th c t có nhi u c quan ra quy t nh v n n m ngoài ph m vi c a lu t v gi i h n s l ng trong ban qu n tr c a doanh nghi p, c th là nh ng doanh nghi p nh h n. Năm 2012, n g i i chi m 44,6% s gh i u hành viên c a doanh nghi p, nh ng ch i di n cho 16,4% s ch s h u doanh nghi p có h n 10 nhân viên<sup>16</sup>, và trung bình ch chi m 8% s thành viên trong y ban i u hành c a doanh nghi p Pháp. Trong n m 2012,

<sup>16</sup> Xem chi ti t t i [www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg id=0&ref id=nattef02135](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg id=0&ref id=nattef02135)

không có thành viên nào trong y ban  
 i u hành c a 1/3 trong s 60 doanh nghi p  
 l n nh t n c Pháp. N m 2009, n gi i  
 chi m t 19 n 50%- trung bình là 36% -  
 s gh thành viên trong c quan i u hành  
 c a các công oàn Pháp. Trong khi ó, h  
 i đi n cho 9-22% - trung bình là 14,1% -  
 s thành viên trong c quan i u hành c a  
 các t ch c v phía ng i tuy n d ng. Cho  
 n nay, không có i u lu t nào áp t gi i  
 h n s l ng theo gi i cho các công oàn  
 ho c t ch c v phía ng i tuy n d ng.

**2.3 Ra quy t nh hành chính**

N m 2012, lu t m i ã c tri n khai,  
 quy nh ph i t gi i h n s l ng theo  
 gi i b ng 40% tr c n m 2018 i v i s  
 l ng c vào v trí i u hành viên d ch  
 v công. Gi i h n s l ng này áp d ng cho  
 các y ban qu n lý và giám sát thu c t  
 ch c công, các cao y, b i th m oàn và y  
 ban b u ch n trong th t c d ch v công.  
 Kho ng cách v gi i theo chi u d c c bi t  
 rõ trong l nh v c d ch v công khi n gi i  
 chi m 59,8% l c l ng lao ng trong l nh  
 v c d ch v công và ch 21% các v trí  
 qu n lý (vào n m 2009). M t l n n a nh ng  
 k t qu u tiên t r a r t tích c c và l p lu n  
 v vi c thi u s ng viên là n vào các ch c  
 v cao trong l nh v c d ch v công là trái  
 ng c v i th c t . M c dù nh ng con s này  
 ch a c thu th p m t cách có h th ng,  
 các bu i ph ng v n ng i cung c p thông tin  
 chính cho th y r ng r t có th m c tiêu này  
 s t c tr c n m 2018 trong h u h t c  
 quan qu n lý.

Khi i kèm v i ch tài trong tr ng h p

không tuân th , gi i h n s l ng theo gi i  
 th hi n ây là nh ng công c r t hi u qu  
 trong vi c kh c ph c tình tr ng thi u v ng  
 n gi i trong các c quan ra quy t nh.  
 Lu t Bình ng Gi i Th c S n m 2014 ã  
 m r ng gi i h n này sang các t ch c xã  
 h i ngh nghi p nh các liên oàn th thao.

**3. Tác ng c a các chính sách n  
 vi c làm c a lao ng n**

**3.1 Tình hình vi c làm c a lao ng n**

N m 2011, n gi i chi m 47,3% dân s  
 có vi c làm c a c n c, 83% s ph n t  
 25 n 49 tu i có vi c làm trên th tr ng  
 lao ng, trong khi ó 95% s nam gi i  
 cùng tu i có vi c làm. n n m 2013,  
 ph n t 15 n 64 tu i có t l vi c làm là  
 66,9% và nam gi i là 75,4% (trong khi  
 m c tiêu n m 2020 c a Châu Âu là 75%  
 trên t ng s dân). Tuy có t l tham gia lao  
 ng t ng ng nhau nh ng ph n và  
 nam gi i v n còn t n t i m t kho ng cách  
 v ti n l ng.

S gia t ng trong t l tuy n d ng n  
 gi i ch y u là do công vi c bán th i gian.  
 Trong n m 2012, t l tuy n d ng n gi i  
 trong công vi c t ng ng toàn th i gian  
 ch t 53,4% trong khi t l này nam gi i  
 là 66,2%. M t ph n ba s n làm công vi c  
 bán th i gian và v i nhi u ng i trong s  
 h , ó là công vi c không t nguy n: n m  
 2012, 7,9% s ph n c tuy n d ng làm  
 ít h n m c mà h mu n so v i 2,9% s nam  
 c tuy n d ng.

Trong khi s phân t ng công vi c ang  
 y u d n i v i c nam và n , n gi i v n  
 t p trung m t s ít công vi c nhi u h n so



v i nam: n m 2011, 45% lao ng n t p trung 10 công vi c (nh ch m sóc, n i tr ho c th ký/k toán), trong khi ch 31% lao ng nam t p trung 10 công vi c. S phân t ng trong công vi c c ng c th hi n rõ v trình : trên th tr ng lao ng ngày càng ph bi n s l ng công vi c có k n ng th p, tr l ng th p, bán th i gian do n gi i m nh n (n gi i chỉ m 60% s công vi c òi h i k n ng th p), trong khi ó nam và n m nh n các công vi c có k n ng. T l công vi c bán th i gian cao k t h p v i nh ng công vi c òi h i k n ng th p có ngh a r ng 2/3 s lao ng nh n m c l ng th p nh t là n .

M c dù nam và n có trình giáo d c t ng t nhau nh ng n m 2010, kho ng tỉ n l ng theo gi i là 16% gi a nam và n làm công vi c toàn th i gian và 31% gi a t t c nam và n c tuy n d ng.

Sau nhi u th p k có t l th t nghi p cao i v i n gi i, có v nh t l này ang ngày càng tỉ n g n t i t l c a nam (t ng ng là 10,2% và 10,3% trong n m 2013). Tuy nhiên, cu c kh ng ho ng kinh t ã c ng c l i xu h ng v gi i theo c c u trên th tr ng lao ng.

### **3.2 Tác ng c a các chính sách v bình ng gi i t i vi c làm c a lao ng n**

Th ng l ng t p th và Báo Cáo Bình ng Gi i Th ng Niên (Rapport de situation comparée - RSC) ã tr thành hai công c chính c a các chính sách v bình ng gi i trong m ng vi c làm k t n m 1983. Nh ng doanh nghi p có h n 50 nhân viên ph i àm phán m i n m m t l n (ho c 3

n m m t l n n u t c th a thu n) v m c l ng công b ng và v n bình ng gi i nói chung. Lu t tr l ng công b ng n m 2006 có b sung thêm ngh a v àm phán hàng n m c p khu v c nh m m c ích i u ch nh l i kho ng cách ti ng l ng theo gi i. Không có ch tài trong tr ng h p không àm phán c p chi nhánh nh ng m i th a c t p th u ph i có m t i u kho n v tr l ng công b ng c c quan ch c trách công nh n là h p l .

Tuy nhiên v n thi u s tri n khai rõ ràng, vi c thu th p d li u các doanh nghi p và àm phán v bình ng gi i v n g p khó kh n H n n a, i v i các bi n pháp tr l ng công b ng, vi c th ng l ng t p th th ng ch c p t i ngh a v pháp lý mà không ánh giá kho ng cách thu nh p trong m t doanh nghi p và không xu t c các bi n pháp thi t th c rút ng n kho ng cách ó. N m 2010, Pháp cho ra i nh ng quy nh u tiên v ph t tài chính n u không tuân th lu t (t i a 1% t ng tỉ n l ng). Quy nh này b t u thi hành t n m 2012. Tuy nhiên, n m 2011, ch có 12% s th a c t p th c p doanh nghi p là có i u kho n v bình ng gi i, trong khi ó con s này c p khu v c ch b ng 3,5%.

T n t i th c tr ng thi u thu th p d li u m t cách có h th ng v các Th a c T p Th v Bình ng Gi i trong Vi c làm (CAGEE) và n i dung c a th a thu n c p l nh v c và qu c gia, n i dung cho phép theo dõi t t h n vi c th c thi chính sách c a lu t tr l ng công b ng n m 2006. Tuy nhiên, các báo cáo theo yêu c u c a SDFE

li cho r ng các doanh nghi p l n có kh n ng ký CAGEE h n các doanh nghi p nh . N m 2009 có kho ng 70% doanh nghi p ã ký CAGEE.

khuy n khích các doanh nghi p tích c c, ch ng tri n khai bình ng gi i, Nhân Bình ng c ra i vào n m 2004 và có m t m ng l i các t ch c c g n nh n vào n m 2006. N m 2008, 46 t ch c ã nh n c nh n này, trong khi vào n m 2014, 51 t ch c ã nh n c nh n ( i di n cho g n 750 000 nhân viên). S trì tr này l n n a cho th y r ng ph n l n nh ng t ch c l n u ang thi t l p các ch ng trình bình ng và a s bên h u quan trong khu v c kinh doanh u không tham gia vào các ch ng trình bình ng gi i.

Trong xu h ng ó, v lý thuy t thì các doanh nghi p có th tham gia vào m t chính sách ràng bu c gi a ng i ch s h u lao ng và c quan nhà n c v vi c làm nh m gi m tính phân t ng công vi c theo gi i trong m t s khu v c ho t ng kinh t trên c s t nguy n nh ã t ng th làm vào n m 1983, tuy nhiên, các bên tham gia trong nh ng khu v c ó hi m khi tri n khai nh ng chính sách này. Nh m gi i quy t các rào c n này, s h tr v v n ã c a ra vào n m 2012 cho các ch ng trình ào t o và i u ch nh n i làm vi c trong các ho t ng ch y u do nam th c hi n.

H n n a, ng phó v i nh ng v n này, Lu t Bình ng Gi i Th c S n m 2014 g n ây ã a ra bi n pháp n gi n hóa th t c th ng l ng v bình ng gi i c ng nh ngh a v àm phán cách 5 n m

m t l n v phân lo i công vi c gi m kho ng cách gi a nam và n do c tr ng gi i v trình chuyên môn trong công vi c (D lu t 2 và 5). Ngh a v này thúc y hành ng nh m ch ng l i c tr ng gi i trong tuy n d ng trong b i c nh ti p t c tri n khai các chính sách v giáo d c và t o ra ngh a v ph i thông qua báo cáo th ng niên v bình ng gi i n p cho c quan ch c trách (trung ng và a ph ng). Cu i cùng, lu t c ng quy nh r ng nh ng doanh nghi p không tuân th các d lu t pháp lý v bình ng gi i s không c giao k t v i c quan ch c trách.

#### **4. Bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam**

Th c ti n ã ch ng minh: Xã h i nào có s b t bình ng gi i sâu s c và dai d ng s ph i tr giá b ng th m c nh ói nghèo, suy dinh d ng, b nh t t và b t công b ng xã h i<sup>17</sup>. Nh n th c c i u ó, Vi t Nam luôn coi tr ng và phát huy v n bình ng gi i, th hi n qua hàng lo t các v n b n pháp lu t c a Nhà n c ã c ban hành nh B lu t Dân s , B lu t Lao ng, Lu t Hôn nhân và Gia ình, Pháp l nh Dân s , Lu t Phòng ch ng b o l c gia ình, Lu t Bình ng gi i...Bên c nh ó, Vi t Nam c ng tham gia các công c qu c t v bình ng gi i và áp d ng nh ng kinh nghi m c a các qu c gia trên th gi i trong vi c ra các chính sách phù h p v v n này. Thông qua các chính sách v bình ng gi i c a Pháp, có th rút ra nh ng bài h c kinh nghi m cho Vi t Nam c th nh sau:

- (i) C n thi t l p m t c ch cho vi c

<sup>17</sup>World Bank, 2001

hình thành và thể hiện chính sách về môi trường và xã hội. Việt Nam dù đã có các pháp lý và cam kết thể hiện bình đẳng giới và công bằng trong hệ thống pháp luật. Nhưng các thách thức cho việc báo cáo, phân tích giới, thu thập dữ liệu và giám sát còn yếu, mâu thuẫn và thiếu tính hệ thống. Trách nhiệm phân tích và thẩm định lồng ghép giới các phân chia giới tính khác nhau trong hệ thống pháp luật, thẩm chí trong cùng một Bộ. Vì vậy, cần làm công tác nghiên cứu về bình đẳng giới để xem xét kỹ trong quy trình hoạch định chính sách, soạn thảo và thông qua văn bản quy phạm pháp luật.

(ii) Thúc đẩy quá trình hoạch định ngân sách giới: Việc thể chế, xây dựng và thể hiện ngân sách giới chính là làm tốt việc lập và phân bổ ngân sách, mở rộng cho phụ nữ và nam giới các hình thức tiếp cận bình đẳng tài chính ngân sách quốc gia. Ngân sách giới không chỉ góp phần thúc đẩy bình đẳng giới mà còn bổ trợ cho sự tăng trưởng kinh tế, nâng cao an sinh xã hội, phát huy tiềm năng của các nguồn lực để thúc đẩy phát triển bền vững. Xây dựng ngân sách giới là một chỉ số phát triển dài hạn mà ngày càng nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm và thể hiện. Ngân sách giới có thể thể hiện vì: toàn bộ ngân sách, chỉ tiêu của các bộ ngành hay chương trình của các địa phương và tác động, thì tác động và tính nhạy cảm giới về các chương trình và dự án, các hình thức doanh thu địa phương và thay đổi trong hệ thống thu, lưu trữ tài liệu.

(iii) Cần phải có những chính sách tích cực nhằm tăng cường tiếng nói và sự tham gia hoạt động chính trị của phụ nữ. Trong bình đẳng giới, quyền bình đẳng về chính trị là một vấn đề then chốt. Phụ nữ có những kinh nghiệm khác với nam giới xét về mặt xã hội và sinh học, vì thế phụ nữ cần nắm vững trí thức để có thể đóng góp kinh nghiệm và nêu lên những quan tâm của nam giới. Phụ nữ và nam giới có những nhu cầu khác nhau, vì thế sự hiểu biết và chính sách hướng đến mỗi nhóm đều có quy định riêng cho lợi ích hợp pháp của mình. Các nhu cầu, lợi ích và sự tham gia trong quá trình hoạch định và thể chế chính sách thông qua các cơ chế lãnh đạo của tầng lớp giới. Nam giới cũng có vai trò quan trọng trong hệ thống quản lý pháp luật các cấp là bộ phận quan trọng cho những vấn đề có vai trò quyết định trong hệ thống quản hành pháp. Do đó, sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ trong chính trị có đóng góp cho sự phát triển bền vững của các quốc gia. Có một mối quan hệ mật thiết giữa bình đẳng giới và sự trao quyền cho phụ nữ vì sự công bằng, tăng trưởng kinh tế, giảm nghèo cách và áp lực đối nghèo lên các nhóm nhân khẩu học thông qua việc trao quyền cho phụ nữ, nâng cao tính hợp pháp của các cơ quan dân cử. Quốc gia nào có nhiều phụ nữ tham gia thì nhiều chính sách, pháp luật xây dựng bảo vệ công bằng và môi trường hơn những quốc gia có ít phụ nữ lãnh đạo xã hội ra những quyết định.

sáng tạo trong môi trường cạnh tranh toàn cầu và tăng trưởng kinh tế. Tỷ lệ bình đẳng giới cao trong chính trị sẽ làm giảm khả năng sử dụng bạo lực trong các cuộc khủng hoảng quốc tế<sup>18</sup>.

(iv) Tăng cường sự tham gia của nam giới trong việc ra các quy tắc kinh tế:

ý nghĩa hơn thông qua nguyên lý tích cực quan, công sự, xây dựng chỉ tiêu đánh giá và tăng cường kiểm soát chất lượng công tác đánh giá hiệu quả công việc cá nhân. Có chính sách phù hợp cho bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế cần phải qua 5 bước thực hiện: phân tích tình hình giới và yêu cầu trong lĩnh vực kinh tế; đánh giá phạm vi chịu trách nhiệm của các chính sách kinh tế có liên quan bình đẳng giới; xác định nguồn lực và đánh giá việc phân bổ các nguồn lực thực hiện chính sách kinh tế; giám sát việc thực thi chính sách, việc phân bổ và sử dụng các nguồn lực cho thực hiện chính sách kinh tế; đánh giá tác động giới của các kết quả thực hiện trong lĩnh vực kinh tế.

(v) Cần có chính sách ràng buộc giới và giới chủ yếu lao động và các quan chức nhà nước có mặt tại thị trường chủ yếu lao động nam không tuân thủ vì yêu cầu bắt buộc về bình đẳng giới trong thị trường công nghệ như tuyển dụng các doanh nghiệp. Việc tạo ra môi trường bình đẳng cho nam giới và nữ giới trong các công việc thu c

trong khu vực chính quy sẽ trực tiếp công nhận giúp nam giới và nữ giới trở thành những người tác động bình đẳng hơn trong thị trường lao động và gia đình là những thành viên của thị trường. Ví dụ như Pháp đã có những quy định về phân bổ tài chính nam nữ không tuân thủ luật và bắt buộc thực hiện từ năm 2012.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Andro A, Lesclingand M, Cambois E, Cirbeau C. (2009), *Excision et Handicap, rapport final, Paris, Ined.*
2. Dauphin, S. (2010), *L'Etat et les droits des femmes. Des institutions au service de l'égalité? Rennes: PUR.*
3. Lieber, M. (2008), *'Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question', Paris, Presses de Sciencepo.*
4. Lovett J, Kelly L. (2011), *'Different systems, similar outcomes? Tracking attrition in reported rape cases across Europe*
5. Maruani M. and Méron M. (2012), *'Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011, Paris : La Découverte'.*
6. Milewski F. (2010), *'Chômage et emploi des femmes dans la crise en France'. La lettre de l'OFCE., n°318.*
7. Silvera R. and Méron M. (2004). *'Retraites : inégalités en tous genres', Travail, genre et société, 12/2, p.213-224.*

<sup>18</sup><http://thegioiphunu-pnvn.com.vn/Tin.aspx?varbaoid=2681&varnhomid=4&varnoid=15858>

**BÌNH NG GI I TRONG TH TR NG LAO NG PHILIPPINES**  
**(L c d ch tài li u c a Ngân hàng phát tri n Châu Á – Asian Development Bank, 2013)**

**CN M H nh**  
**Vi n Khoa h c Lao ng và Xã h i**

**Tóm t t:** T ng c ng c h i vi c làm và vi c làm b n v ng cho ph n là r t c n thi t cho s phát tri n toàn đi n, và quan tr ng i v i vi c thúc y phát tri n kinh t và xã h i trong m t qu c gia. châu Á, c ng nh các n i khác trên th gi i, h u h t ph n ti p t c g p nh ng khó kh n l n xu t phát t s b t bình ng gi i và phân bi t i x c h trong công vi c và trong cu c s ng. Theo nghiên c u c a Ngân hàng Phát tri n Châu Á (ADB), Philippine là qu c gia t bình ng gi i cao nh t châu Á và là m t trong hai n c ang phát tri n duy nh t l t vào danh sách 10 n c t trình bình ng.

**T khóa:** vi c làm b n v ng, bình ng gi i, th tr ng lao ng, Philippines

**Abstract:** *Promoting employment opportunities and decent work for women is essential for comprehensive development and for promoting socio-economic development of a country. In Asia, as well as other countries in the World, most of women have been facing difficulties which derived from gender inequality and discrimination in the workplace and life as well. According to the ADB’s research, Philippines is the most gender equality country in Asia and is one of the two developing countries in the top ten of gender equality countries.*

**Keywords:** *decent work, gender equality, labor market, Philippines*

**Gi i thi u**

châu Á, c ng nh các n i khác trên th gi i, h u h t ph n ã và ang ti p t c g p nh ng khó kh n l n xu t phát t s b t bình ng gi i và phân bi t i x c h trong công vi c và trong cu c s ng. Nh ng óng góp v kinh t và xã h i c a ph n trong gia ình, n i làm vi c, và xã h i có xu h ng b gi m giá tr . Vì v y, nhi u chi n l c ã và ang c phát tri n ch ng phân bi t i x v gi i và thúc y bình ng cho nam và n thông qua pháp lu t và các chính sách kinh t xã h i và làm vi c

o ng c u ra th tr ng lao ng b t bình ng cho ph n .

Philippines t ng d i quy n m t nhà n c liên bang t tr t n m 1935 và chính th c giành li c l p là m t n c c ng hòa vào n m 1946. t n c này bao g m 7.107 hòn o, i u này làm cho vi c qu n lý và cung c p c s h t ng, d ch v , và các ch ng trình khó khan và ph c t p, ng th i c ng góp ph n vào s b t bình ng trong khu v c và c h i vi c làm.

Philippines là m t trong nh ng n c c ng hòa u tiên châu Á c p quy n b u c cho ph n và ã phê chu n m t s hi p

nh qu c t , bao g m Công c v xóa b m i hình th c b o l c i v i ph n (CEDAW) và các tiêu chu n lao ng qu c t k t h p v i các nguyên t c c b n và quy n t i công vi c. Trong n m 1987, chính ph a ra m t b n hi n pháp v l p pháp kh ng nh s bình ng c a ph n v i nam gi i. K ho ch phát tri n Philippine dành riêng cho ph n c ng ã c l p ra vào n m 1987. Tuy Philippines có nhi u chính sách và m c tiêu ã thông qua lu t nh y c m v gi i, t n c này v n ti p t c u tranh cho ph n thông qua hành ng và m c tiêu c th t c k t qu th c s .

Philippines ã cho th y s c i thi n trong vi c tham gia chính tr c a ph n và ph n ngày càng có v trí nh các nhà lãnh o và c ra quy t nh (c th ã có hai Ch t ch và m t phó ch t ch là n ). Trong cu c b u c n m 2010, hai ph n ã c tái c c làm th ng ngh s và s l ng n trong H vi n t ng t 21 n m 1995 lên 45 trong n m 2007. a ph ng, có s gia t ng n nh v s l ng ph n c b u cho chính quy n thành ph và ô th , c bi t là th ng c, phó th tr ng, và y viên h i ng.

Trong hai n m li n 2012 và 2013, Di n àn Kinh t Th gi i (The World Economic Forum) ã cho r ng Philippines là qu c gia t bình ng gi i cao nh t châu Á và là m t trong hai n c ang phát tri n duy nh t l t vào danh sách 10 n c t m c bình ng. D a vào s li u th ng kê cho th y ph n Philippines n m gi ph n l n công

vi c trong c quan l p pháp, quan ch c cao c p và lãnh v c qu n lý.

ph n ánh b n ch t và m c b t bình ng gi i trong th tr ng lao ng, c ng nh n m b t và chia s nh ng sáng ki n y h a h n, Ngân hàng Phát tri n Châu Á (ADB) kh i x ng nghiên c u ba n c Campuchia, Kazakhstan, và Philippines xác nh làm th nào các n c này thúc y bình ng gi i trong th tr ng lao ng c a h . Ngoài ra, d i góc nhìn c a lái su t trong vi c chia s nh ng kinh nghi m hay trong các n c thành viên ang phát tri n, ADB ph i h p v i V n phòng Lao ng qu c t (ILO) t i Bangkok, h tr v pháp lu t và th t c pháp lý và trên kinh t và th t c chính sách xã h i c ng nh c p nh t t Campuchia và Philippines. Báo cáo v bình ng gi i trong th tr ng lao ng Philippines này ã c th c hi n v i s h tr c a y ban ph n Philippines .

Báo cáo c rút ra t nghiên c u c a m t nhóm các chuyên gia qu c t l a ch n b i Ngân hàng Phát tri n Châu Á (ADB) cho d án h tr k thu t v thúc y bình ng gi i trong th tr ng lao ng châu Á cho t ng tr ng toàn di n, h p tác v i V n phòng Lao ng Qu c t (ILO), Bangkok.

### **1. H n ch c a ph n trong th tr ng lao ng**

t c t ng tr ng toàn di n cho ph n òi h i ph i m r ng c h i vi c làm và u ra vi c làm b n v ng cho ph n thúc y bình ng gi i trong th tr ng lao ng. Nhìn chung ã có c i thi n chút ít

v bình ng gi i trong th tr ng lao ng, th hi n qua t l ph n làm công n l ng trong l nh v c ngoài nông nghi p. T i Philippines, c tính t l thu nh p hàng n m c a ph n so v i thu nh p hàng n m c a nam m c d i 60%. Tuy nhiên, ch t ng tr ng vi c làm v n không ánh giá li u có t ng tr ng toàn di n, c bi t là các n c có thu nh p th p và n i có tình tr ng thi u vi c nghiêm tr ng. B t bình ng gi i trong th tr ng lao ng c xác nh ch c ch n b ng cách tham chi u n b y kho ng cách gi i (hay thi u h t cho n ): tham gia l c l ng lao ng, ngu n nhân l c, gánh n ng công vi c ch m sóc và n i tr trong gia ình, vi c làm d b t n th ng, làm công n l ng, vi c làm b n v ng và an sinh xã h i.

### **1.1 Kho ng cách v công vi c n i tr không l ng**

Có s phân chia gi i tính m nh m trong công vi c n i tr cho gia ình v i ph n có trách nhi m chính cho vi c ch m sóc gia ình và gánh n ng công vi c cao h n so v i nam gi i. T i Philippines, ph n dành 84% t ng s th i gian nhà ch m sóc con cái. Chu n m c xã h i v gi i “góp ph n” làm cho ph n có trách nhi m l n h n, c ng hi n th i gian cho công vi c ch m sóc gia ình và không c tr l ng, t ó d n thay i s tham gia c a ph n trong công vi c c tr l ng. T l sinh t ng i cao t i p t c t ng công vi c không c tr l ng c a ph n , c bi t là ch m sóc con cái.

### **1.2 Gi i quy t nh ng thách th c và gi m nh ng ràng bu c lên ph n trong th tr ng lao ng**

Tóm l i, b t ch p s suy gi m kho ng cách gi i trong t l nam n tham gia l c l ng lao ng, kho ng cách gi i trong vi c s n xu t và vi c làm b n v ng v n t n t i Philippines. Ph n ph i ch u thâm h t trong công vi c ít có s n và công vi c d b t n th ng h n, thêm n a là gánh n ng công vi c n i tr không l ng, và trong nhi u ngành ngh c tr m c th p h n so v i nam gi i ngay c khi h có tìm vi c.

Philippines ph i i m t v i nhi m v t o ra t ng tr ng vi c làm, gi m vi c làm d b t n th ng, và c i thi n các c h i vi c làm b n v ng. i u này òi h i s h ng ng kinh t v mô r ng m r ng c h i vi c làm c ng nh các chính sách và pháp lu t c i thi n vi c làm b n v ng, an sinh xã h i và tích c ch tr th tr ng lao ng.

## **2. Chính sách**

Bình ng gi i không c công nh n nh m t m c tiêu kinh t v mô quy chu n trong k ho ch phát tri n qu c gia c a Philippines. Vi c s d ng các chính sách kinh t v mô tr c ti p m r ng vi c làm ã c h n ch và tác ng v gi i v n ch a c th c hi n.

C n có các phân tích qu c gia c th v tác ng c a chính sách tài khóa v gi i và t i n t , tính nh y c m v gi i, thi t k ch ng trình bi n i và cu i cùng là th c hi n. Gi m b t công vi c ch m sóc gia ình c a ph n là m t chi n l c quan tr ng

t o i u ki n cho ph n tham gia m t cách bình ng h n v i nam gi i trong th tr ng lao ng. i u này bao g m vi c phát tri n m t khung chính sách d ch v ch m sóc tr em. T ng t nh v y, vi c thúc y xu t kh u hàng hoá và d ch v ph i c liên k t v i phân tích tác ng vi c làm v gi i. Phân tích này nên c b sung phân tích v vi c làm c a chính sách nh p kh u (th ng là c t gi m thu quan).

### **2.1 H tr ho t ng th tr ng lao ng**

Philippines c n t ng c ng s s l ng ph n tham gia trong nh ng ch ng trình giáo d c và ào t o d y ngh có liên quan (TVET), liên k t v i th tr ng lao ng và m b o ph n c ti p c n v i ào t o trong các l nh v c phi truy n th ng. i u này òi h i s k t n i v i các nhóm ngành công nghi p và s d ng lao ng, s phát tri n c a m i quan h công – t nhân, bao g m c các liên k t v i các c quan tuy n d ng công và t nhân. M i giai o n nên có s tham gia c a ph n và c bi t nh m vào nhu c u c a h tr c khi h tham gia nh ng ch ng trình ào t o ngh . H n n a, ph n tr th ng c n c khuy n khích c th th c hi n các nghiê n c u v Ch ng trình gi ng d y truy n th ng, m ra c h i vi c làm trong t ng lai trên c s bình ng v i nam gi i. Ch ng trình ào t o nh v y c n ph i c i kèm v i các bi n pháp gi m phân bi t i x i v i ph n c tuy n d ng trong các ngành ngh và các ngành công nghi p truy n th ng.

Ngoài ra chính ph ph i gi i quy t

vi c thi u b o hi m an sinh xã h i khu v c phi chính th c (x y ra b t bình ng) b ng cách phát tri n chi n l c b o tr xã h i qu c gia cho ng i lao ng phi chính th c.

### **2.2 C ch và pháp lu t**

Bình ng gi i không có trong hi n pháp và lu t lao ng c a Philippines vì v y hi n pháp và lu t lao ng c n c c i thi n h n n a. Ví d , pháp lu t c n c s a i ban hành các khái ni m chính xác v "ti n l ng công b ng t ng ng v i công vi c có giá tr ngang nhau" liên quan n gi m kho ng cách ti n l ng. Các b c th c hi n và phát tri n trong quá trình thi t l p l ng t i thi u c l p ph i minh b ch, áp d ng các tiêu chí khách quan, bao g m s tham gia c a các i tác xã h i. Ngoài ra, h n ch s d ng các h p ng ng n h n s gi i quy t t th n m t khía c nh quan tr ng nào ó c a công vi c b p bênh.

Philippines nên tìm cách cung c p các c ch hi u qu , n gi n, công khai; khuy n khích ph n khi u n i và òi b i th ng cho phân bi t i x và quy r i tình d c trong môi tr ng làm vi c. Ti ng nói c a ph n c n ph i c công nh n, s tham gia c a ph n thông qua t ch c công oàn, t p th và các t ch c c a ph n c ng c n c khuy n khích. Philippines c n ph i gi i quy t các v n v c u trúc và nh ng thách th c v kinh phí nh m nâng cao hi u qu và ph m vi thanh tra lao ng. Có th phát tri n quan h i tác công – t c i thi n thanh tra lao ng và s d ng i tho i xã h i.



### 2.3 Loại hình ghép giữa tính, mục tiêu, và cơ cấu hành động

Nam và nữ giới có những điểm khác biệt đáng kể về các khía cạnh khác nhau có liên quan đến việc làm sản xuất, việc làm bán lẻ, và/hoặc các dịch vụ chính phủ. Phần lớn người chịu trách nhiệm thời và thâm hụt ngân sách nhà nước, bị suy giảm phát triển kinh tế quốc gia quy định khó khăn một cách đáng kể. Những chỉ số này bao gồm các chương trình liên kết giữa và giữa tính chất. Các cơ chế giám đốc điều hành và mục tiêu phân tích theo giới tính (ví dụ, hạn chế chi phí phân biệt trong các dịch vụ nhân sự, mục tiêu việc làm, và mục tiêu cho thị trường lao động các dịch vụ), ngân sách giới tính, và các chỉ số phân biệt trong các dịch vụ dân sự, các tổ chức phi chính phủ (NGO), và khu vực tư nhân.

Ngân sách và kế toán giới tính Philippines là những ví dụ điển hình về chính sách, những mô hình về việc thực hiện thì cần có sự giám sát chặt chẽ hơn. Philippines khuyến cáo nên giới thiệu thị trường mục tiêu trong chính sách theo ngành, như thị trường các mục tiêu rõ ràng và giám sát, đánh giá kết quả là một trong những cách quản lý nhà nước giới tính bình đẳng giới.

### 2.4 Mục tiêu và nâng cao chất lượng việc làm bán lẻ cho phần

Philippines khuyến cáo mục tiêu chất lượng việc làm và việc làm bán lẻ cho phần lớn trong khu vực các ngành nông nghiệp, công nghiệp, sản xuất, và các dịch vụ

(dịch vụ và dịch vụ công) công nghiệp trong kinh doanh.

#### Nông nghiệp

Nông nghiệp là một trong những ngành lao động mà phần lớn Philippines tham gia và là ngành ưu tiên cho phát triển và xuất khẩu, vì an ninh lương thực là mục tiêu quan trọng. Mặc dù có các rủi ro đáng kể, so với nam giới, phần lớn số ít phụ nữ có tên riêng của mình và bị thiệt thòi thông qua luật thuế và hệ thống giao dịch cho và trong khu vực mua đất. Phần lớn có xu hướng phụ thuộc trách nhiệm nhà nước hạn chế giới tính về lợi ích cây trồng cùng tác phẩm, không có tiếp cận nhà nước về cây công nghiệp và kết quả thu nhập. Hơn nữa, phần lớn các hoạt động khuyến nông và tín dụng nông nghiệp.

Chính phủ cần phát triển một chỉ số nông nghiệp tổng quát nhằm giảm bớt khó khăn cho phần lớn, tăng năng suất và thu nhập của phần lớn, mô hình hòa nhập cho họ trong quá trình chuyển đổi cùng tác phẩm cho nông nghiệp thế giới. Các thị trường thu nhập và phân tích điều kiện phân tích giới tính là một điều kiện tiên quyết cho phép xác định nhu cầu làm việc, các sản phẩm hàng sản xuất ra, và vai trò của họ trong sản xuất.

#### Kinh doanh

Khi thị trường kinh doanh, phần lớn có những yêu cầu và yêu cầu khác biệt nam giới. Ví dụ, phần lớn cần truy cập vào các chương trình tín dụng vì mô hình các chi tiêu và có thể chấp nhận lợi ích về chi tiêu tiếp cận thông tin, hoạt động và các dịch vụ

vì tiếp cận công nghệ, xây dựng nền tảng của mình dựa trên kinh doanh của mình và nâng cấp dần theo thị trường. Các biện pháp hỗ trợ và tạo điều kiện cho phần nâng cấp công việc kinh doanh và hoàn thành làm việc của họ là rất cần thiết, khuyến khích hình thức kinh tế chính thức. Báo cáo này đưa ra khuyến cáo trong lĩnh vực này, đặc biệt là về phần các vùng nông thôn, và làm nổi bật các ví dụ thực tiễn.

### **3.Thách thức lớn**

Tăng cường và cải thiện việc làm và công việc cho phần lớn, Philippines phải đi kèm với một số thách thức. Ưu tiên là nâng cao dân số nông thôn, tập trung vào làm việc trong nông nghiệp, tăng trưởng kinh tế, xuất khẩu và an ninh lương thực. Ngành nông nghiệp là một nguồn việc làm quan trọng cho phần lớn gia đình nghèo khu vực nông thôn. Nông nghiệp là ngành cung cấp việc làm lớn nhất cho phần lớn Philippines (22%). Mặc dù nông nghiệp có tầm quan trọng như vậy, rất ít nông dân nói chung và phần lớn nông dân nói riêng có quyền tiếp cận vào chất lượng cao, tín dụng, hoặc các thông tin về kỹ thuật canh tác và thị trường.

Những thách thức khác là về phần trong thị trường lao động bao gồm gánh nặng công việc gia đình và chăm sóc con cái không lương; sự hạn chế tiếp cận với các nguồn lực (tín dụng, các dịch vụ tài chính; giáo dục, các chương trình đào tạo, dịch vụ chính phủ) và phân biệt giới tính trong hộ

các khía cạnh của môi trường việc làm. Theo ILO, việc làm bán thời gian là chìa khóa cho nam giới và nữ giới có công việc làm chính và năng suất trong điều kiện tự do, bình đẳng và nhân phẩm công bằng.

Bình đẳng giới trong thị trường lao động đòi hỏi không chỉ làm công việc lương phân tích việc làm bán thời gian của nam và nữ mà còn hơn thế. Phần lớn những phụ nữ có công việc có thể bắt đầu thông qua các công việc có "thâm hụt việc làm bán thời gian." Phần lớn có khả năng tham gia trong việc làm đầy đủ thời gian (công nhân nhà là công việc tạm thời và không được trả góp công việc gia đình) cũng như bị "năng suất thấp, các công việc (giảm việc và điều kiện làm việc), và thiếu tiếp cận với an sinh xã hội và quyền của người lao động. Bất bình đẳng giới trong thị trường lao động cũng như bị không chỉ phần cao hơn của phần trong việc làm đầy đủ thời gian mà còn là kho công việc lương, nghề nghiệp và công nghiệp phân biệt theo giới tính. Mặc dù có sự gia tăng tham gia lực lượng lao động của phần lớn, sự phân biệt tham gia việc làm đầy đủ thời gian tăng lên cho thấy rằng nếu không có những chính sách tốt và các biện pháp đặc biệt thu hút kho công việc giảm, bất bình đẳng giới trong thị trường lao động sẽ vẫn tồn tại.

Bình đẳng giới cũng công nhận là một quyền con người. Bộ Phát triển Quốc tế (DFID) của Vương quốc Anh (2007, 2) lưu ý rằng "Bình đẳng giới không chỉ là một nguyên tắc mà còn là một phần của quyền nam

gi i và s phân bi t i x ph i c ng n ch n". Bình ng gi i là m t m c tiêu chính sách th c d ng giúp t ng c ng s t ng tr ng và phát tri n.

L ng ghép gi i òi h i phân tích gi i c tích h p vào t t c các chính sách và quy t nh hi n hành, trong c khu v c công và t nhân, m b o r ng các chính sách và quy t nh là bình ng. Chính sách c th v gi i, ng c l i, c thi t k gi i

quy t và o ng c b t l i c a chính các chính sách nh m n ph n .

Philippines là m t n c có thu nh p trung bình th p v i t ng thu nh p qu c dân bình quân u ng i 2,210\$ và ch s phát tri n con ng i là 0,654. i m ch s b t bình ng gi i c a Philippines, mà bao g m b t l i gi i v s c kh e sinh s n, s c p quy n, và th tr ng lao ng, là 0,418 (xem B ng 1)

**B ng 1: Ch s Phát tri n và Dân s Philippines**

<b>Ch s Phát tri n và Dân s</b>	<b>Philippines</b>
GDP tính theo thu nh p qu c dân, 2011	\$2,210
X p h ng Ch s phát tri n con ng i, 2012	0.654
Ch s B t bình ng gi i, 2012	0.418
X p h ng Ch s B t bình ng gi i, 2012	77
Dân s , 2011	94.2 tri u
Dân s t ng trung bình m i n m, 2000–2011	1.9%
T su t sinh (trên m i ph n ), 2010	3.1
Gia t ng dân s , 2000–2011	17.4 tri u
Nghèo ( ng ng qu c gia), 2012	28%
Nghèo (ng ng \$1.25), 2009	18%
Nghèo (ng ng \$2), 2009	40%
B t bình ng thu nh p (h s Gini), 2009	0.43

*Ngu n: Ngân hàng Phát tri n Châu Á, 2011*

T l th t nghi p thanh niên l nh n so v i t l th t nghi p chung, ch ra nh ng khó kh n c a nh ng ng i tr tu i ch a có kinh nghi m trong tìm vi c làm. Trong n m 2012, t l th t nghi p c a ph n Philippines t 15-24 tu i là 18,2%, và t l c a nam gi i cùng tu i là 14,9% (xem B ng 2).

Có r t ít b ng ch ng cho th y s c i thi n t i n l ng c a n gi i, trong ngành phi nông nghi p t i n l ng c a n gi i ch t ng l i m ph n tr m, t 40,9% lên 41,8% (200-2011). H n n a, thu nh p hàng n m c a ph n ch có kho ng 41.8% so v i nam gi i (xem b ng 2).

**B ng 2: Nh ng ch s vi c làm ph bì n Philippines**

	Philippines	
	N	Nam
Ph n làm công n l ng trong khu v c phi nông nghi p	41.8% (n m 2011)	
T l gi i tính l i nhu n c tính hàng n m, 2012	60%	
Kho ng cách thu nh p theo gi i c tính hàng n m, 2012	40%	
T ng tr ng GDP th c bình quân, 2000–2010	4.74%	
T ng tr ng vi c làm, trung bình hàng n m 2000–2010	2.59%	2.17%
Co giã vi c làm, 2000–2010	0.55	0.46
T l vi c làm, 2012	46.7%	72.9%
<b>T l thanh niên th t nghi p (15–24 tu i)</b>		
2008	19.4%	16.2%
2011	18.3%	15.2%
2012	18.2%	14.9%
<b>T ng t l th t nghi p</b>		
2008	7.1%	7.6%
2011	6.6%	7.3%
2012	6.7%	7.2%
<b>T l th t nghi p liên quan th i gian</b>		
2009	9.2%	11.0%
2010	8.7%	10.2%
2011	9.2%	10.8%

*Ngũ n: Ngân hàng Phát tri n Châu Á, 2011*

**Kho ng cách gi i trong th tr ng lao ng**

Phân tích cho th y b t bình ng gi i trong th tr ng lao ng phát sinh t chu n m c xã h i, tín ng, và các giá tr trong h th ng gia ình và thân t c, ph n có nhi u h n ch v ngu n l c, hình th c tài s n, giáo d c, th i gian, và quan h xã h i. Ngoài ra, trách nhi m l n h n c a ph n i v i công vi c không l ng nh h ng n kh n ng tham gia vào các công vi c c tr l ng và có các i u kho n t ng t nh nam gi i.

L ng c a m t lao ng ch c báo cáo trong m t kho ng th i gian c th , ch ng h n nh m t ngày, m t tu n, hay m t tháng, do ó th ng không ph n ánh s khác bi t v gi i trong m t th i gian dài, ch ng h n nh m t n m. Ph n có th c tr th p h n do th i gian trong công vi c h n ch , h ph i làm vi c nhà và ch m sóc gia ình. B phân bi t i x trong tuy n d ng lao ng do u tiên tuy n d ng nam gi i cho các công vi c toàn th i gian/c n m.

Philippines, kho ng cách l ng gi a hai gi i trong d ch v lao ng, c a hàng,

và th tr ng kinh doanh các ngành ngh là 34% (B ng 5).

B t bình ng gi i trong th tr ng lao ng là i u hi n nhiên Philippines, v i kho ng cách gi i áng k th hi n vi c tham gia vi c làm. Chi n l c gi m b t bình ng gi i trong th tr ng lao ng c yêu c u t ra. Nhìn chung, Philippines ph i i m t v i nhi m v ti p t c t o ra t ng tr ng vi c làm, gi m vi c làm d b t n th ng, và c i thi n vi c làm b n v ng. i u này òi h i chi n l c kinh t v mô r ng m r ng c h i vi c làm, và các chính sách và quy nh nh m c i thi n vi c làm b n v ng và an sinh xã h i. Th tr ng lao ng ph i m b o r ng c ph n và nam gi i c h tr giáo d c ào t o ng trong l nh v c phi truy n th ng. Cung c p cho ph n d ch v xã h i toàn di n, bao g m c n c, v sinh môi tr ng, giao thông v n t i, và các hình th c ch m sóc tr em khác nhau, i u này s làm gi m gánh n ng công vi c ch m sóc gia ình không l ng c a ph n . An sinh xã h i c n ph i c m r ng bao g m vi c làm phi chính th c, và các ch ng trình liên quan n vi c làm chính th c nên c s a i c i thi n bình ng gi i. Vi c m r ng các quy nh lao ng nh h p ng chính th c làm vi c, ti n l ng t i thi u, các tiêu chu n an toàn và s c kh e.

#### **4. M t s chính sách và khuy n ngh l p pháp cho m t th tr ng lao ng bình ng gi i**

Thúc y truy c p làm vi c và c h i vi c làm cho ph n ;

Th c hi n K ho ch và Chính sách qu c gia (kinh t v mô và chính sách vi c làm, l ng ghép gi i và thi t l p m c tiêu;

Trong nông nghi p phát tri n m t chi n l c bao quát h n cho ph n ;

Trong công nghi p và S n xu t c n thúc y và nâng cao c h i vi c làm cho ph n ;

Trong ngành d ch v cung c p các c h i m r ng vi c làm cho ph n , khuy n khích phát tri n trong ba l nh v c phân ngành: du l ch, d ch v gia công ph n m m - BPO, và các d ch v chính ph );

Kinh doanh cho ph n nông thôn;

C h i tuy n d ng các c quan công và t ;

H n ch gánh n ng ch m sóc gia ình cho ph n ;

C i thi n i u ki n lao ng cho lao ng n (an sinh xã h i trong khu v c phi chính th c, ch ng trình ào t o và Phát tri n k n ng).

**DANH MỤC BÀI VIẾT NĂM 2015**

<b>STT</b>	<b>Tên bài viết</b>	<b>Tên tác giả</b>	<b>S</b>	<b>Trang</b>
1	Chức năng lao động trình cao Việt Nam: Nhận diện chức năng	PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc, Ths. Nguyễn Quyên	42	8
2	Năng suất lao động Việt Nam – Hướng tới công nghiệp kinh tế Asean	Ths. Nguyễn Huyền Lê, CN. Phạm Huy Tú và nhóm nghiên cứu	42	16
3	Chức năng vị trí làm công nhân lao động trong khu vực phi chính thức Hà Nội	Ths. Chế Thị Liên	42	23
4	Một số nội dung chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo phát triển sản xuất	Ths. Nguyễn Bích Ngọc, Ths. Phạm Thị Bảo Hà	42	36
5	Thức hiện quy định tham gia của trẻ em tại Việt Nam	NCS. Quách Thị Quỳ	42	43
6	Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ của Viện Khoa học Lao động và Xã hội trong bối cảnh hiện nay	CN. Tôn Thúy Hằng	42	54
7	Hệ thống dạy nghề Việt Nam và phát triển nghề nghiệp công nhân lao động	Ths. Trần Thu Nga, CN. Nguyễn Ngọc Bình	42	60
8	Lưu ý: Giáo dục dạy nghề bậc cao Trung Quốc – Lựa chọn và triển vọng phát triển trong bối cảnh hiện nay	Ths. Võ Thị Hải Hà	42	69
9	Kinh nghiệm quốc tế về chính sách hỗ trợ lao động di cư quốc tế trẻ và bài học rút ra cho Việt Nam	Ths. Lê Thị Kim Hân	42	76
10	Ánh giá thực trạng an sinh xã hội và phúc lợi dân cư thị trấn Việt Nam	Ths. Nguyễn Bích Ngọc, Ths. Nguyễn Quyên	43	5
11	Thực trạng trẻ em lang thang Việt Nam	NCS. Quách Thị Quỳ, Ths. Thị Thanh Huyền	43	15
12	Tác động của tín dụng ưu đãi cho người nghèo và vị trí giảm nghèo của Việt Nam	CN. Nguyễn Thành Tuấn	43	24
13	Tổng kết tiếp cận doanh nghiệp xã hội cho lao động di cư trong các doanh nghiệp FDI	TS. Bùi Sĩ Tuấn, Ths. Võ Thị Hải Hà, Ths. Nguyễn Khắc Tuấn	43	30
14	Một tiêu chí quan trọng và những đóng góp của công nhân Việt Nam trong kỷ nguyên CNH-HĐH và hiện nay	PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc	43	39

15	Ti m n ng vi c làm xanh Vi t Nam	TS.Bùi Thái Quyên	43	48
16	Mô hình b o hi m ch m sóc dài h n c - Kh n ng ng d ng vào Vi t Nam	Ths. Tri u Th Ph ng	43	53
17	M t s ki n ngh trong h p tác công - t th c hi n ch ng trình vi c làm công Vi t Nam	Ths. Tri u Th Ph ng, CN. Tr nh Th Kim Liên	43	62
18	Gia nh p AEC: thách th c và c h i i v i th tr ng lao ng Vi t Nam	Ths. Nguy n Th H nh, Ths. Tr n Th Ng c Anh	43	69
19	T ng quan kinh nghi m qu c t v ph ng pháp xác nh ng i nghèo, h nghèo	Ths. Nguy n Th V nh Hà	43	74
20	Báo cáo tóm t t An sinh xã h i th gi i 2014/15 (d ch)	Ths. Nguy n Th V nh Hà, Ths. Ph m Th B o Hà	43	88
21	Tình hình vi c làm và tham gia b o hi m xã h i trong doanh nghi p nh và v a Vi t Nam	PGS.TS Nguy n Th Lan H ng, ThS. Nguy n Th H nh	44	5
22	Ph ng pháp ánh giá hi u qu công tác an toàn v sinh lao ng c p doanh nghi p: Áp d ng ph ng pháp phân tích chi phí - l i ích	ThS. Nguy n Thanh Vân, CN. L u Th Thanh Qu	44	15
23	M t s gi i pháp nâng cao ch t l ng nhân l c Vi t Nam nh m áp ng t t h n v i nhu c u c a th tr ng lao ng khi h i nh p AEC	Ths. Lê Thu Huy n, Ths. Nguy n Th H ng H nh	44	24
24	L i s ng tích c c và ph ng châm h c t p su t i c a công nhân góp ph n vào b o m vi c làm b n v ng	PGS.TS Nguy n Bá Ng c	44	31
25	Thành t u và h n ch trong công tác an toàn - v sinh lao ng t i Vi t Nam. Nguyên nhân và b t c p t góc ng i lao ng	ThS. Lê Tr ng Giang	44	35
26	Mô hình h p tác công – t trong l nh v c ào t o ngh	CN. Phùng Th Anh D ng, KS. Ninh Th Thu An	44	45
27	Tình hình th c hi n v sinh lao ng và th c tr ng b nh ngh nghi p giai o n 2006-2015	CN. Nguy n Th Ngân, CN. Ph m Thu Dung	44	54
28	Vi c làm b n v ng cho lao ng giúp vi c gia ình: kinh nghi m t Châu Âu	CN. Minh H i	44	63

29	C i thi n i u ki n an toàn máy trong s n xu t nông nghi p	ThS. ng Thìn Hùng	44	70
30	Di c an toàn và c h i vi c làm b n v ng	Ths. Ngô V n Nam	44	76



## GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Tài liệu kinh tế - xã hội 63 tỉnh thành phố trung tâm.- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2015.

2. Quy định về lãnh đạo.- Joseph S.Nye Jr. – Lê Thị Cẩm, dịch.- NXB Khoa học xã hội, 2015

Quy định sách này tìm hiểu mối quan hệ giữa quy định về công và quy định về môi trường công tác lãnh đạo. Có nhiều nghiên cứu công tác lãnh đạo. Nhưng nghiên cứu thực tiễn của nhà lãnh đạo trong thực tế ý chí của mình, còn nghiên cứu nghiên cứu thực tiễn sau thì chú ý hơn tính hợp lý lẫn nhau trong mối quan hệ giữa nhà lãnh đạo và quần chúng người mình. Riêng tác giả nghiên cứu nhà lãnh đạo là nghiên cứu giúp mở rộng phạm vi và tầm ảnh hưởng của tiêu cùng chia sẻ. Công tác lãnh đạo là mối quan hệ xã hội giữa các thành phần - người lãnh đạo, quần chúng người mình, bị ảnh hưởng bởi hai bên tác động lẫn nhau.

3. Chính sách tăng trưởng xanh mới của ASEAN trong bối cảnh tái cấu trúc nền kinh tế và ứng phó với biến đổi khí hậu.- TS. Nguyễn Huy Hoàng (chủ biên).- NXB Khoa học xã hội, 2015

Cuốn sách tập trung phân tích và đánh giá những vấn đề nổi bật trong chính sách tăng trưởng xanh của các nước ASEAN khi đang phải đối mặt với tình trạng mất cân bằng nghiêm trọng trong các ngành kinh tế theo hướng thiêu thiếu năng lượng và thách thức của phát triển thiêu thiếu năng lượng mà biến đổi khí hậu gây ra.

Trên cơ sở đó, rút ra một số gợi ý cho Việt Nam trong việc ưu tiên thực hiện những ngành chỉ dẫn để tăng trưởng xanh, mở rộng phát triển và tăng trưởng kinh tế bền vững cho Việt Nam trong tương lai.

4. Nghiên cứu công tác Á (Tập 2): Văn hóa - xã hội - môi trường.- Trần Quang Minh, Phan Cao Nhật Anh.- NXB Trẻ, 2015.

Cuốn sách chia thành 2 phần. Phần Văn hóa - xã hội - môi trường - xã hội của Hàn Quốc; những nghiên cứu về văn hóa Nhật Bản và môi trường sinh thái Việt Nam,.. Phần Xã hội môi trường các vấn đề: Những chính sách và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Nhật Bản, vấn đề môi trường sinh thái và phát triển nguồn lao động giá rẻ tại Nhật Bản; Thực trạng và triển vọng phát triển năng lượng xanh Nhật Bản.

5. Hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam.- Ban Kinh tế Trung ương.- NXB Chính trị quốc gia, 2015

Nội dung cuốn sách hướng tới văn hóa, công nghệ và kinh nghiệm quản lý, chế độ của Đảng, Nhà nước, những tiến bộ mới, sâu sắc và rõ nét hơn những vấn đề, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu, cơ sở lý luận và thực tiễn, những thành tựu trong quá trình xây dựng, hoàn thiện và hiện thực hóa nền kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong thời gian tới.