

Thách thức việc làm đối với lao động nữ trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế

Ngô Quỳnh An*, Yamada Kazuyo**

Ngày nhận: 10/11/2014

Ngày nhận bản sửa: 8/5/2015

Ngày duyệt đăng: 30/6/2015

Tóm tắt:

Bài viết phân tích các thách thức đối với vấn đề việc làm của lao động nữ trên thị trường lao động Việt Nam trong hơn một thập kỷ hội nhập kinh tế quốc tế bằng cách sử dụng phân tích đa biến các yếu tố ảnh hưởng đến trình độ nghề nghiệp của lao động nữ trong bối cảnh giảm cầu lao động nữ và chuyển dịch cơ cấu việc làm trong hội nhập. Kết quả cho thấy một số thách thức và rào cản về việc làm đối với lao động nữ trong quá trình hội nhập kinh tế như trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật thấp, vai trò nội trợ trong gia đình và nhu cầu mưu sinh khiến lao động nữ trở thành nhóm yếu thế trên thị trường lao động, dễ bị tổn thương khi có những biến động kinh tế xã hội trong và ngoài nước. Mặc dù mức độ thất nghiệp không tăng nhưng họ lại tập trung nhiều hơn vào các nhóm việc làm dễ bị tổn thương như lao động tự làm, lao động giản đơn trong nông nghiệp hoặc khu vực phi chính thức.

Từ khóa: cầu lao động nữ, vai trò giới, việc làm và trình độ nghề nghiệp của phụ nữ.

Employment challenges for women workers in the process of international economic integration

Abstract:

The paper analyzes the employment challenges for women workers on the Vietnam labor market for more than a past decade of international economic integration. The applied method is multivariate analysis of affecting factors of professional qualifications of the women workers in the context of reducing demand for female labor and restructuring female work in the integration process. Some of the challenges and barriers to women workers employment include low level of education and profession training, domestic role in the family and the need to earn for living. These challenges make women become vulnerable groups in the labor market.

Keywords. Demand for female labor, gender roles, female's employment and job qualifications.

1. Giới thiệu

Mục đích của bài viết là tìm hiểu những thách thức về việc làm đối với lao động nữ thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế từ năm 2000-2013 ở Việt Nam. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng như cấu trúc cơ hội việc làm đối với lao động nữ, mặc dù phụ nữ ngày càng được bình đẳng hơn, giáo dục tốt hơn, độc lập tự chủ hơn nhưng vẫn còn bị hạn chế về trình độ đào tạo và ở vị thế thấp hơn nam giới trên thị trường lao động. Tuy nhiên, những nhóm phụ nữ khác nhau lại có những kết quả việc làm khác nhau trên thị trường lao động. Trong khi một bộ phận phụ nữ tận dụng hội nhập để tiến thêm đáng kể trên bậc thang nghề nghiệp, một bộ phận không nhỏ khác vẫn tiếp tục hạn chế tham gia các lĩnh vực nghề nghiệp của nam giới, hoặc chỉ đảm nhiệm những công việc ở cấp thấp hơn trong cùng một lĩnh vực/ngành nghề, và những công việc không đòi hỏi kỹ năng. Vì vậy, với cách tiếp cận vi mô lý thuyết kinh tế về hành vi cá nhân và hộ gia đình, nghiên cứu này sẽ giúp chúng ta phát hiện nhóm lao động nữ nào sẽ gặp thách thức và nhóm nào sẽ tận dụng được cơ hội việc làm thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong bài viết, sau khi phân tích rõ bối cảnh chung về chuyển dịch cơ hội và cơ cấu việc làm của lao động nữ cũng như trình độ của họ, chúng tôi áp dụng phương pháp phân tích đa biến, sử dụng mô hình hồi quy Logistic đa thức (Multinomial Logit - MNL) để phát hiện các nhóm lao động nữ gặp thách thức cũng như tận dụng được cơ hội việc làm trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Tổng quan nghiên cứu

Hội nhập kinh tế đẩy mạnh sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại hóa, đem lại nhiều cơ hội việc làm tốt hơn nhưng cũng có thể khiến thị trường lao động chịu ảnh hưởng mạnh mẽ từ những biến động môi trường trong nước và quốc tế. Trong dài hạn, xu thế biến đổi của cấu lao động được nhận biết, người lao động sẽ thay đổi để thích nghi với tình hình mới. Tuy nhiên, quá trình thích nghi của người lao động đòi hỏi thời gian và phụ thuộc vào khả năng linh hoạt (dễ dàng dịch chuyển giữa các ngành nghề, lĩnh vực, công việc), khả năng tiếp cận thông tin và nguồn lực của họ trên thị trường lao động. Nếu cấu lao động chuyển dịch trong điều kiện khả năng linh hoạt của lao động hạn chế, diễn ra đồng thời với giai đoạn suy thoái kinh tế, rui ro thất nghiệp tăng cao, họ sẽ dễ rơi vào nguy cơ thất

nghiệp hoặc phải chuyển sang làm việc trong khu vực phi chính thức, làm việc không có kỹ năng. Vậy, những yếu tố nào sẽ trở thành rào cản khiến lao động nữ kém linh hoạt, khó thích ứng những biến đổi cấu lao động trong hội nhập và dẫn tới những bất lợi về việc làm của họ trên thị trường lao động, ngăn cản họ trong việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đối với những công việc đòi hỏi trình độ lao động cao?

Các mô hình một giai đoạn mô tả hành vi của lao động nữ quyết định làm việc thông thường có dạng cơ bản là hộ gia đình tối đa hóa lợi ích với giới hạn về thời gian và nguồn lực. Khi giải quyết bài toán này, các quy tắc ra quyết định của lao động nữ phụ thuộc vào: (1) Mức lương giới hạn của họ; (2) Mức lương tiềm năng của họ trên thị trường lao động. Họ sẽ quyết định làm việc và với số giờ làm việc nhất định nếu mức lương tiềm năng bằng hoặc lớn hơn mức lương giới hạn. Vì vậy những yếu tố làm tăng hay giảm mức lương giới hạn và mức lương tiềm năng của phụ nữ sẽ ảnh hưởng đến quyết định cung lao động của họ. Các yếu tố ảnh hưởng đến mức lương giới hạn thông thường bao gồm: các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động, mức thu nhập và nhu cầu tiêu dùng của hộ gia đình, nhu cầu về thời gian nội trợ và chăm sóc của hộ gia đình. Bên cạnh đó, các yếu tố ảnh hưởng đến mức lương tiềm năng cũng bao gồm các yếu tố thuộc về cá nhân người lao động, đặc biệt là trình độ đào tạo, các yếu tố thuộc về đặc điểm công việc và cầu trên thị trường lao động (Killingsworth và Heckman 1986). Khi thu nhập của nam giới suy giảm sẽ làm xuất hiện nhu cầu làm việc của phụ nữ để ổn định kinh tế gia đình (Myers, 1985). Số trẻ em và tuổi của trẻ em trong hộ gia đình là yếu tố quyết định chính tới sự tham gia của lực lượng lao động nữ (Felmlee, 1993).

Mô hình vòng đời của phụ nữ còn cho thấy, công việc nội trợ và vai trò chăm sóc của phụ nữ trong gia đình không chỉ ảnh hưởng trực tiếp mà còn ảnh hưởng gián tiếp tới cung lao động của họ. Những ảnh hưởng này bao gồm: ảnh hưởng đến việc tích lũy vốn con người như kinh nghiệm, được đào tạo, loại hình vốn con người. Theo Polachek (1981), vì phụ nữ có thời gian làm việc không liên tục, họ sẽ chọn tích lũy vốn con người ít bị hao mòn hơn (kỹ năng giản đơn) để giảm mức độ ảnh hưởng của thời gian nghỉ làm đến mức thu nhập cả đời của họ. Bên cạnh đó, những định kiến hay dự tính trước rằng phụ nữ sẽ có thời gian làm việc gián đoạn vì

vai trò nội trợ, chăm sóc, người sử dụng lao động sẽ hạn chế đầu tư đào tạo cũng như mức thù lao tốt hơn cho phụ nữ (Becker, 1975), phụ nữ sẽ được bố trí vào những công việc đòi hỏi cam kết và nỗ lực ít hơn vì sẽ có chi phí thấp hơn khi người lao động rời khỏi công việc (Bielby và Baron, 1986).

Như vậy, bên cạnh yếu tố trực tiếp như kinh nghiệm, trình độ đào tạo, trình độ phát triển của vùng, thì hoàn cảnh gia đình như cầu dành thời gian làm nội trợ chăm sóc gia đình, nhu cầu mưu sinh của phụ nữ là những yếu tố ảnh hưởng tới cung và cầu lao động nữ và vì vậy ảnh hưởng tới kết quả việc làm của họ. Chúng tôi đi đến kiểm định giả thuyết sau đây về các thách thức việc làm đối với lao động nữ trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế: *Hoàn cảnh gia đình, vai trò nội trợ và trình độ đào tạo thấp vẫn là các rào cản chính khiến lao động nữ không tận dụng được cơ hội hội nhập kinh tế để đạt được những vị trí cao hơn trong nghề nghiệp.*

3. Phương pháp nghiên cứu

Để kiểm định giả thuyết nghiên cứu và tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến trình độ nghề của lao động nữ, chúng tôi sử dụng số liệu Khảo sát mức sống hộ gia đình 2010 với 11.085 phụ nữ từ 15 tuổi trở lên có việc làm và mô hình hồi quy Logistic đa thức. Theo đó, xác suất phụ nữ i rơi vào một trong j nhóm nghề được tính bởi công thức:

$$P(Y = j|x) = \frac{e^{\beta_j x}}{1 + e^{\sum_{k=1}^K \beta_k x_k}} \quad (1)$$

Trong đó, Y_i là biến phụ thuộc, thể hiện khả năng rơi vào một trong 3 nhóm nghề của cá nhân i , $Y_i=0$ nếu phụ nữ làm nghề giản đơn (loại 9); $Y_i=1$ nếu phụ nữ làm lãnh đạo hoặc nghề có chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung (loại 1 đến 3), $Y_i=2$ nếu phụ nữ làm nghề có chuyên môn kỹ thuật (loại 4 đến 8). Trong đó, $Y_i=0$ với nghề giản đơn là giá trị tham chiếu.

Hàm hồi qui logit ước lượng xác suất biến phụ thuộc Y nhận giá trị j ($Y=j$) theo các biến độc lập X có dạng như sau:

$$Y_i(x) = \ln \frac{P(Y=j|x)}{P(Y=0|x)} = Z_j(x) \quad (2)$$

$$= \beta_{j0} + \beta_{j1}x_1 + \beta_{j2}x_2 + \dots + \beta_{jk}x_k$$

Trong đó, j là các lựa chọn khác nhau của biến phụ thuộc Y ; X là vector các biến độc lập đặc tính cá nhân như đặc tính nhân khẩu học, vốn con người,

vốn xã hội; hoàn cảnh gia đình, các biến phản ánh ảnh hưởng của môi trường kinh tế xã hội. β_i ($i=1,k$) là các tham số của mô hình hồi qui. Cụ thể, nhóm tác động đến mức lương giới hạn của phụ nữ gồm:

- Đặc tính phụ nữ: Độ tuổi (Dưới 30 tuổi là nhóm tham chiếu; từ 30 đến 40 tuổi; từ 41 đến 55 tuổi, và từ 55 tuổi trở lên); trình độ học vấn (tốt nghiệp phổ thông trung học trở lên=1, chưa tốt nghiệp phổ thông trung học=0 là nhóm tham chiếu); trình độ chuyên môn kỹ thuật (không chuyên môn kỹ thuật là nhóm tham chiếu, so sánh với nhóm được đào tạo nghề, nhóm tốt nghiệp cao đẳng, đại học trở lên);

- Hoàn cảnh gia đình: tình trạng hôn nhân (kết hôn/sống chung =1, tình trạng hôn nhân khác là nhóm tham chiếu); mức thu nhập của hộ gia đình (thuộc 20% hộ có thu nhập thấp nhất, hoặc 25% hộ có thu nhập cao nhất so với phụ nữ thuộc 60% hộ có thu nhập trung bình); tỷ lệ người có việc làm trong hộ, tỷ lệ nữ trên 15 tuổi trong hộ; số người 60 tuổi trở lên trong hộ; số trẻ em dưới 6 tuổi trong hộ.

Các yếu tố ảnh hưởng đến mức lương tiềm năng của phụ nữ trên thị trường lao động: kinh nghiệm (thể hiện qua các nhóm tuổi với nhóm dưới 30 tuổi là nhóm tham chiếu), trình độ (thể hiện qua trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật), cầu về lao động nữ (thể hiện qua biến vùng: thành thị=1, nông thôn =0).

Các tham số β_j của mô hình hồi qui logistic đã bậc được ước lượng nhờ hàm ước lượng hợp lý tối đa loglikelihood. Để giải thích các tham số và hệ số ước lượng trong bảng xác suất, cần lưu ý, khi biến độc lập tăng lên 1 đơn vị, và các biến khác được giữ không đổi, thì xác suất ước tính: $P(Y=j|Y=0)=e^{\beta_j}$ nếu β_j là hệ số ước lượng của biến j tương ứng trong mô hình hồi qui với nhóm phụ nữ làm lãnh đạo và chuyên môn kỹ thuật bậc cao trung, và tương tự như vậy với nhóm phụ nữ làm nghề có chuyên môn kỹ thuật.

Với các giá trị cụ thể của biến X chúng ta tính được các giá trị xác suất tương ứng là:

$$P(Y = 0|x) = \frac{1}{1 + e^{Z_1(x) + Z_2(x) + Z_3(x)}} \quad (3)$$

$$P(Y = 1|x) = \frac{1}{1 + e^{Z_1(x) + Z_2(x) + Z_3(x)}} \quad (4)$$

tương tự như thế với biến phụ thuộc khi có giá trị bằng 2.

Với tình trạng tham chiếu ban đầu sử dụng các tỷ lệ thực tế số liệu Điều tra Lao động việc làm 2012 với tỷ lệ phụ nữ làm nghề giản đơn là 43% (0.43), tỷ lệ phụ nữ làm lãnh đạo và nghề chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung là 10% (0.1), và tỷ lệ phụ nữ làm nghề có chuyên môn kỹ thuật là 47% (0.47), chúng tôi tính sự thay đổi các xác suất này khi một biến độc lập thay đổi và các biến độc lập khác giữ nguyên và trình bày kết quả trong bảng 3.

Trước khi phân tích đa biến các yếu tố ảnh hưởng đến trình độ nghề nghiệp của lao động nữ, để phân tích rõ bối cảnh lao động việc làm của phụ nữ thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, chúng tôi sử dụng số liệu từ các cuộc Điều tra lao động Việc làm ở Việt Nam từ 2000-2013 đối với xu thế biến động của tỷ lệ cầu lao động nữ, tỷ số nữ có việc làm trên dân số nữ từ 15 tuổi trở lên, xem xét xu thế biến động của khoảng cách tỷ lệ thất nghiệp, tỷ số có việc làm trên dân số giữa nam và nữ trong cùng thời kỳ. Bên cạnh các chỉ số thông thường phản ánh thị trường lao động nữ, chúng tôi sử dụng thêm một chỉ tiêu để phản ánh xu hướng giảm cầu lao động nữ. Đó là tỷ lệ cầu lao động nữ trong nền kinh tế, tỷ lệ này được đo lường dựa trên phương pháp được Oppenheimer (1970) khởi xướng và được cải tiến bởi David và cộng sự (2001, trang 435). Tỷ lệ này lấy trung bình nhân gia quyền của tỷ trọng tất cả các ngành trong nền kinh tế với các trọng số là tỷ lệ lao động nữ trong từng ngành tương ứng của một năm cơ sở. Chỉ tiêu này có ý nghĩa, thành phần thứ nhất phản ánh cơ cấu nhu cầu lao động của các ngành khác nhau trong nền kinh tế, trong đó có những ngành sử dụng nhiều lao động nữ hơn như ngành công nghiệp chế biến, y tế, giáo dục; thành phần thứ hai phản ánh mức độ sử dụng lao động nữ trong từng ngành của một năm cơ sở (năm được chọn là năm có số liệu và

gần đây nhất, năm 2013). Nền kinh tế có thể có mức độ nhu cầu cao hay thấp đối với lao động nữ, và nhu cầu này biến đổi theo chu kỳ kinh tế.

$$Ld'_t = \sum I'_{i,y} \times R_{i,t} \quad (\%) \quad (5)$$

Trong đó:

Ld'_t : là tỷ lệ cầu lao động của toàn bộ nền kinh tế đối với lao động nữ năm t (%)

$I'_{i,y}$: là tỷ lệ sử dụng lao động nữ ngành i trong năm cơ sở y (%)

$R_{i,t}$: là tỷ lệ lao động ngành i trong tổng thể nền kinh tế năm t (%)

Các kết quả phân tích bối cảnh thị trường lao động nữ thời kỳ hội nhập kinh tế được trình bày trong phần 4.1 và các phân tích đa biến các yếu tố ảnh hưởng đến trình độ nghề nghiệp của lao động nữ được trình bày trong phần 4.2.

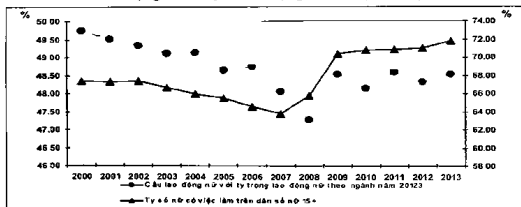
4. Thách thức việc làm đối với lao động nữ trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế

4.1. Bối cảnh lao động việc làm đối với lao động nữ thời kỳ hội nhập kinh tế

Trước khi phân tích nhằm phát hiện những thách thức, rào cản trong việc tận dụng cơ hội việc làm của từng nhóm lao động nữ thời kỳ hội nhập, chúng tôi khái quát chung về xu hướng giảm cầu lao động, trình độ lao động chậm cải thiện và chuyển đổi cơ cấu việc làm đối với lao động nữ trong thời kỳ này.

Dựa trên số liệu điều tra lao động việc làm, cơ cấu lực lượng lao động có việc làm theo các ngành kinh tế từ năm 2000 đến năm 2013 và tỷ trọng lao động nữ trong từng ngành của năm cơ sở 2013 được tổng kết. Dựa trên công thức (3) chúng tôi tính chỉ số cầu lao động nữ. Biểu diễn chỉ số này và tỷ lệ lao động nữ có việc làm theo thời gian trên cùng trục tọa độ (hình 1).

Hình 1: Cầu về lao động nữ và tỷ số lao động nữ có việc làm, giai đoạn 2000-2013



Nguồn: Tác giả tính toán dựa trên số liệu tổng hợp từ Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2000-2012

Quan sát xu thế biến động cầu lao động nữ 2000-2013 (trục trái) và tỷ số lao động nữ có việc làm giai đoạn 2000-2013 (trục phải), chúng ta thấy sự thay đổi cầu lao động nữ khá tương đồng với sự biến động của mức độ lao động nữ có việc làm. Trong bối cảnh thay đổi cơ cấu kinh tế, cầu lao động nữ có xu thế giảm. Điều này là do tỷ trọng những ngành sử dụng nhiều lao động nữ lại giảm đi trong hơn một thập kỷ qua. Những ngành như nông lâm thủy sản có tỷ trọng giảm trong nền kinh tế (từ 65,3% năm 2000 xuống 46,8% năm 2013) thì lại có xu hướng sử dụng nhiều lao động nữ hơn trước đây (từ 35,5% lên 50,7% cùng thời kỳ). Ngược lại, một số ngành công nghiệp, xây dựng có xu hướng chiếm tỷ trọng tăng trong nền kinh tế (tăng từ 13,1% lên tới 21,2% giai đoạn 2000-2013) lại ít sử dụng lao động nữ hơn trước đây. Chẳng hạn, ngành xây dựng có tỷ trọng từ 2,5% năm 2000 lên 6,2% năm 2013 và tỷ trọng lao động nữ từ 15,4% xuống còn 10%. Tương tự như vậy với ngành công nghiệp khai khoáng và ngành công nghiệp chế biến, ngày càng ít sử dụng lao động nữ hơn. Tuy nhiên, gần đây một số ngành dịch vụ cũng gia tăng tỷ trọng trong nền kinh tế (tăng từ 24,3% tới 32% trong cùng thời kỳ) và xu hướng sử dụng nhiều lao động nữ (như ngành thương nghiệp và dịch vụ sửa chữa, ngành khách sạn nhà hàng và giáo dục, y tế) khiến cầu lao động nữ hồi phục dần từ năm 2009 đến nay. Sự thay đổi mạnh mẽ về nhu cầu và cơ cấu lao động giữa các ngành nhất là giai đoạn sau khi gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới đến suy thoái kinh tế khiến cho cầu lao động nữ giảm xuống mức thấp nhất vào năm 2008 (47,3%) và hồi phục lại trong giai đoạn 2009-2013. Theo dự

báo trong những năm tiếp theo, nối tiếp xu thế của chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cầu lao động nữ trong toàn bộ nền kinh tế vẫn giảm nhẹ cho tới năm 2015 và 2020 với chỉ số cầu tương ứng là 46% và 45,3%. Tuy nhiên, nếu lao động nữ có thể tận dụng cơ hội tham gia vào lĩnh vực dịch vụ, cầu lao động của họ hoàn toàn có thể sẽ được cải thiện.

Cùng với xu hướng giảm cầu lao động nữ, trình độ lao động nữ vẫn chậm được cải thiện. Trong tổng số 53,2 triệu người thuộc lực lượng lao động của cả nước năm 2013, có hơn 43 triệu lao động chưa được đào tạo, trong đó 52,3% là nữ. Tỷ lệ lực lượng lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật không có sự gia tăng đáng kể trong giai đoạn 2006-2013 (Bảng 1), chỉ tăng gần 4 điểm phần trăm sau 7 năm, mức gia tăng này của nam giới vẫn cao gấp 1,5 lần so với nữ khiến cho khoảng cách về tỷ lệ lực lượng lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật giữa nam và nữ cho đến năm 2013 vẫn chưa giảm đáng kể.

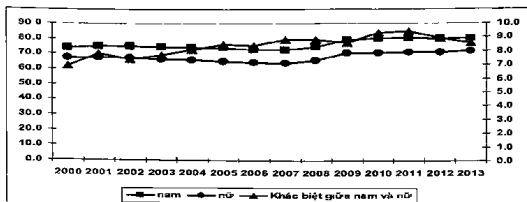
Nhìn chung, tỷ số có việc làm của nữ luôn thấp hơn của nam giới với khoảng cách dao động từ gần 7% đến trên 9% và có xu hướng gia tăng trong vài năm gần đây cho thấy tốc độ tăng mức độ có việc làm của nam cao hơn của nữ trong 5 năm qua (hình 2). Thất nghiệp ở Việt Nam ở mức thấp trong giai đoạn từ 2000-2013, trong đó tỷ lệ thất nghiệp của nữ tuy cao hơn nhưng cũng chỉ biến động từ mức 2,1% lên cao nhất là 3,3%. Khi quan sát đường xu thế trung bình của mức độ khác biệt về tỷ lệ thất nghiệp giữa nữ và nam cho thấy có những chu kỳ tăng giảm trong những khác biệt này, sự khác biệt giảm trong

Bảng 1. Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo, năm 2006-2013 (%)

	Tổng số	Dạy nghề	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học trở lên
2006					
Cả nước	14.3	4.1	4.6	1.7	4.1
Nam	16.0	5.7	4.3	1.3	4.7
Nữ	12.6	2.4	4.8	2.1	3.4
2010					
Cả nước	14.7	3.8	3.5	1.7	5.7
Nam	16.3	5.7	3.1	1.3	6.2
Nữ	13.0	1.9	3.9	2.1	5.1
2013					
Cả nước	18.2	5.4	3.7	2.0	7.1
Nam	20.6	8.2	3.5	1.5	7.5
Nữ	15.7	2.4	4.0	2.6	6.7

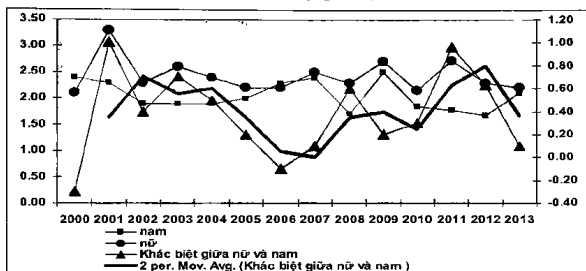
Nguồn: Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam năm 2013, Tổng cục Thống kê (2014) và tác giả tính từ số liệu Điều tra Lao động việc làm 2006, 2010.

Hình 2. Tỷ số có việc làm trong dân số 15+ giai đoạn 2000-2013 (%)



Nguồn: Sử dụng số liệu từ Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm năm 2000-2013.

Hình 3: Tỷ lệ thất nghiệp, giai đoạn 2000-2013 (%)



Nguồn: Sử dụng số liệu từ Báo cáo Điều tra Lao động Việc làm năm 2000-2013.

thời kỳ trước và trong suy thoái kinh tế nhưng cũng đang có xu hướng gia tăng trong thời gian gần đây (hình 3).

Vị thế việc làm của nữ trên thị trường lao động cũng phản ánh nhiều bất lợi và hầu như chưa được cải thiện. Cơ cấu lao động có việc làm chia theo vị thế việc làm qua các cuộc Điều tra lao động và việc làm từ năm 2006 đến 2013 cho thấy nữ tập trung vào loại hình công việc như lao động gia đình (chiếm 63,2% và 64,2% tương ứng), nhóm “tự làm” thậm chí còn gia tăng sau 7 năm (chiếm 38,3% và 50% tương ứng), đây là những nhóm lao động yếu thế, công việc không ổn định và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào.

Về trình độ nghề nghiệp, so hai thời điểm năm 2000 và 2013, cơ cấu nghề nghiệp chung đã có nhiều cải thiện với xu hướng giảm tỷ trọng những công việc giản đơn (từ mức 64% với 25 triệu lao động xuống mức 41% với gần 21 triệu lao động) và

tăng tỷ trọng những loại hình công việc có chuyên môn kỹ thuật. Nhưng so với nam giới, phụ nữ vẫn chiếm tỷ trọng thấp hơn trong các vị trí lãnh đạo và các công việc đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật. Tuy nhiên, thời gian gần đây, lao động nữ đã có những tiến bộ vượt bậc khi tận dụng được những cơ hội do hội nhập kinh tế đem lại, họ đã chiếm tỷ trọng cao hơn đáng kể so với 13 năm trước đây trong nhóm có chuyên môn kỹ thuật bậc cao và thợ có trình độ lành nghề, và chiếm tỷ trọng cao hơn nam giới ở những nghề nghiệp có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung (Bảng 2). Rõ ràng hội nhập không tác động như nhau đến mọi lao động nữ. Nhóm lao động nữ nào có thể tận dụng cơ hội của hội nhập kinh tế, và ngược lại, nhóm nào đang phải chịu những ảnh hưởng tiêu cực sẽ được tìm hiểu kỹ hơn trong các phân tích ở phần tiếp theo.

4.2. Cơ hội và thách thức để đạt tới với trình độ nghề nghiệp cao hơn đối với lao động nữ

Bảng 2. Tỷ trọng lao động nữ theo nghề nghiệp trong số lao động có việc làm, 2000-

Nghề nghiệp	Tỷ trọng nữ năm 2000 (%)	Tỷ trọng nữ năm 2013 (%)
Tổng số	49,72	48,6
1. Nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	16,57	24,4
2. Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	49,72	52,6
3. Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	56,57	54,8
4. Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng)	49,72	45,5
5. Dịch vụ cá nhân, bảo vệ và bán hàng có kỹ thuật	68,29	63,1
6. Nghề có kỹ thuật trong nông, lâm và ngư nghiệp	40,61	43,0
7. Thị trường công có kỹ thuật và các thị trường có liên quan	38,32	29,8
8. Thị trường rập và vận hành máy móc thiết bị có kỹ thuật	19,25	36,5
9. Nghề giản đơn	51,43	52,0

Nguồn: Tổng hợp từ Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam, Viện Khoa học lao động Việt Nam 2000-2013

Các yếu tố làm tăng xác suất lao động nữ đạt được vị trí cao hơn trong các ngành nghề nghiệp được coi như là yếu tố tạo cơ hội, và ngược lại, những yếu tố làm giảm các xác suất này được coi là các yếu tố rào cản đối với phụ nữ trong việc tận dụng những lợi ích việc làm do hội nhập đem lại. Các yếu tố làm tăng đáng kể xác suất lao động nữ "Làm lãnh đạo và công việc có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung" và "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" trong mô hình hồi qui bao gồm:

Thứ nhất, ở nhóm yếu tố thuộc về cá nhân phụ nữ, trình độ học vấn từ tốt nghiệp phổ thông trung học trở lên mặc dù không thấy có ảnh hưởng tới khả năng lao động nữ "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" nhưng đã giúp làm tăng xác suất lao động nữ "Làm lãnh đạo và công việc có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung" từ mức 10% lên 19% với mức ý nghĩa 1%.

Tương tự như vậy, được đào tạo chuyên môn kỹ thuật rất có ý nghĩa đối với lao động nữ, việc học nghề cũng giúp phụ nữ tăng xác suất có được việc làm ở trình độ cao nhất (từ 10% lên 13% với mức ý nghĩa 5%). Đặc biệt có từ trình độ cao đẳng đại học trở lên giúp họ tăng đáng kể xác suất "Làm lãnh đạo và công việc có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung" từ mức 10% lên 29% với mức ý nghĩa 1%, và do vậy làm giảm xác suất "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" từ mức 47% xuống còn 28% cùng mức ý nghĩa 1%. Như vậy, trình độ học vấn cao, được đào tạo nghề sẽ hỗ trợ lao động nữ đạt được những nấc cao nhất trong nghề nghiệp nhưng chưa đảm bảo làm giảm tỷ lệ nữ phải làm những công việc không có kỹ năng.

Tiếp đến, nhóm yếu tố thuộc về hoàn cảnh gia đình thường tác động tới kết quả việc làm của phụ nữ (thông qua mức lương giới hạn (tăng hoặc giảm nhu cầu mưu sinh của phụ nữ) và hỗ trợ họ kết hợp tốt vai trò chăm sóc gia đình với sự nghiệp. Kết quả cho thấy, những yếu tố làm tăng mức lương giới hạn của phụ nữ (giảm nhu cầu mưu sinh), khiến họ, khi đủ trình độ sẽ chỉ chấp nhận làm những công việc có chất lượng, vì vậy làm tăng xác suất họ làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật bao gồm: tỷ lệ số người có việc làm trong hộ (nếu tỷ lệ này tăng 10% sẽ làm tăng xác suất phụ nữ "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" từ mức 47% lên tới 84%, mức ý nghĩa 1%). Hay nếu hộ gia đình thuộc 20% hộ giàu nhất cũng làm tăng xác suất phụ nữ "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" lên 52%, hoặc nếu chủ hộ đã tốt nghiệp phổ thông trung học trở lên và chủ hộ gia đình có công việc làm công cùng đều làm tăng xác suất phụ nữ "Làm lãnh đạo và công việc có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung" từ mức 10% lên 27% và 20% tương ứng với cùng mức ý nghĩa 1%.

Mức độ hỗ trợ của hộ gia đình đối với phụ nữ trong vai trò chăm sóc, tạo điều kiện cho họ có việc làm tốt hơn được phản ánh qua biến "số thành viên nữ từ 15 tuổi trở lên trong hộ", với ý nghĩa, thêm một thành viên nữ trên 15 tuổi tức là thêm một người chăm sóc gia đình. Nếu số này tăng thêm 1 người sẽ giúp làm tăng xác suất phụ nữ "Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật" từ 47% lên 50% với mức ý nghĩa 1%.

Với yếu tố phản ánh cấu trúc lao động thông qua trình độ phát triển của vùng cũng cho thấy, ở khu vực thành thị, phụ nữ sẽ có nhiều cơ hội hơn để có được

Bảng 3. Ước tính thay đổi trong xác suất phụ nữ làm một trong ba nhóm nghề khi một biến độc lập thay đổi và các biến khác không đổi, Khảo sát mức sống hộ gia đình 2010

Các biến độc lập	Ước tính thay đổi xác suất phụ nữ làm một trong ba nhóm nghề khi một biến độc lập thay đổi và các biến khác không đổi		
	Làm lãnh đạo và công việc có chuyên môn kỹ thuật bậc cao, bậc trung	Làm những công việc có chuyên môn kỹ thuật	Làm công việc giản đơn
Tình trạng tham chiếu	0,10	0,47	0,43
Thành thị (nông thôn)	0,14***	0,52***	0,34
Số người từ 60 tuổi trở lên trong hộ	0,10	0,45**	0,45
Số nữ từ 15 tuổi trở lên trong hộ	0,11*	0,50***	0,39
Số trẻ em dưới 6 tuổi trong hộ	0,09**	0,46**	0,45
Tỷ lệ số người có việc làm trong hộ	0,04*	0,84***	0,12
Tốt nghiệp PTTH trở lên (chưa tốt nghiệp PTTH)	0,19***	0,44	0,37
Dân tộc Kinh/Hoa (Dân tộc khác)	0,04	0,81***	0,15
Là người di dân (không di dân)	0,13	0,41	0,46
Kết hôn/sống chung (nhóm khác)	0,11	0,49**	0,40
Nhóm 30 đến 40 tuổi (nhóm dưới 30 tuổi)	0,09	0,47	0,44
Nhóm 40 đến 55 tuổi (nhóm dưới 30 tuổi)	0,08**	0,45*	0,47
Nhóm trên 55 (nhóm dưới 30 tuổi)	0,07***	0,41***	0,52
Học nghề (không có chuyên môn kỹ thuật)	0,13**	0,47	0,40
Caio đẳng đại học trở lên (không có chuyên môn kỹ thuật)	0,29***	0,28***	0,43
Thuộc 20% hộ giàu nhất (60% hộ trung bình)	0,17***	0,52***	0,31
Thuộc 20% hộ nghèo nhất (60% hộ trung bình)	0,02***	0,36***	0,62
Chủ hộ là nam (nữ)	0,09	0,49	0,42
Chủ hộ tốt nghiệp PTTH trở lên (chưa tốt nghiệp PTTH)	0,27***	0,40	0,33
Chủ hộ làm công (tình trạng khác)	0,20***	0,43	0,37

Nguồn: Tác giả tính dựa trên các hệ số ước lượng mô hình hồi qui Logistic đa thức.

Ghi chú: Các nhóm tham chiếu trong dấu ngoặc đơn, (*), (**), (***) biểu thị mức ý nghĩa thống kê ít nhất là 10%, 5% và 1% tương ứng (* $p < 0,1$; ** $p < 0,05$, (***) $p < 0,01$.

PTTH: Phổ thông trung học

việc làm có chất lượng, khiến cho xác suất ở cả hai nhóm việc làm có trình độ chuyên môn kỹ thuật của phụ nữ đều tăng lên mức tương ứng 14% và 52% với mức ý nghĩa thống kê là 1%. Phụ nữ dân tộc Kinh cũng có cơ hội việc làm tốt hơn so với phụ nữ người dân tộc thiểu số.

Ngược lại với những nhóm phụ nữ có được cơ hội việc làm tốt hơn trên đây, nhóm được coi là không tận dụng được cơ hội việc làm trong hộ nhập khi mà các xác suất có được việc làm với trình độ chuyên môn kỹ thuật của họ bị giảm trong thời kỳ này. Nhóm này bao gồm: những phụ nữ từ 30 tuổi trở lên, đặc biệt là những phụ nữ đã trên 55 tuổi, phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ có trình độ thấp và chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật, phụ nữ thuộc hộ gia đình nghèo và phụ nữ trong những hộ gia đình

có nhiều hơn số trẻ em dưới 6 tuổi và người già trên 60 tuổi, phụ nữ trong hộ gia đình có ít người có việc làm hơn.

5. Kết luận

Bài viết này tập trung vào phân tích các thách thức việc làm đối với lao động nữ Việt Nam thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2000-2013, từ đó phát hiện các cơ hội và rào cản để phát triển nghề nghiệp đối với lao động nữ trong thời kỳ này.

Mặc dù mức độ thất nghiệp của lao động nữ trong thời kỳ hội nhập không gia tăng nhưng trình độ nghề nghiệp của họ không phát triển đồng đều và ở vị thế thấp hơn so với nam giới.

Các kết quả phân tích cho thấy trình độ học vấn và trình độ đào tạo cao giúp phụ nữ có cơ hội đạt được những mức cao nhất trong nghề nghiệp.

Các yếu tố hoàn cảnh gia đình là những yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu mưu sinh của phụ nữ và hỗ trợ họ kết hợp giữa sự nghiệp với vai trò chăm sóc. Các yếu tố này cũng đóng vai trò quan trọng trong việc trợ giúp phụ nữ nâng cao vị thế trên thị trường lao động, tăng cơ hội để họ có được công việc sử dụng trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Cơ hội việc làm có chuyên môn kỹ thuật thường phổ biến ở những nơi phát triển hơn như khu vực thành thị, vùng đồng bằng vì vậy phụ nữ ở khu vực

thành thị và phụ nữ dân tộc Kinh sẽ có lợi thế hơn trong vị trí nghề nghiệp. Cần có chính sách hỗ trợ phụ nữ nông thôn và phụ nữ là người dân tộc thiểu số.

Các kết quả nghiên cứu trên khẳng định xu hướng phụ nữ cần được đào tạo và cần được hỗ trợ bởi các dịch vụ gia đình để kết hợp tốt giữa công việc gia đình và phát triển sự nghiệp, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng□.

Tài liệu tham khảo

- Becker, G.S. (1975), 'The allocation of time over the life cycle', trong Ghez, G.R. và Becker, G.S. (eds.), *The allocation of time and goods over the life cycle*. Columbia University Press. New York. Trang 83-132.
- Bielby, William và Baron, J.N. (1986), 'Men and Women at Work: Sex Segregation, and Statistical Discrimination', *American Journal of Sociology*, Số 91, trang 759 - 799.
- Cotter, David A. Hermsen, Joan M. và Vanneman, Reeve (2001), 'Women's Work and Working Women: The Demand for Female Labor', *Gender and Society*, số 3, tập 15, trang 429-452.
- Felmlee, Diane H. (1993), 'The dynamic interdependence of women's employment and fertility', *Social Science Research*, tập 22 số 4, trang 333 - 360.
- Killingsworth, Mark R. và Heckman, James J. (1986), 'Female labor supply. A survey. In Handbook of labor economics', vol. 1, edited by Orley Ashenfelter and Richard Layard
- Oppenheimer, Valerie K. (1970), *The female labor force in the United States*, University of California Press, Berkeley.
- Myers, Dowell (1985). 'Wives' earnings and rising costs of homeownership', *Social Science Quarterly*, số 66, trang 319 - 329.
- Polachek, S. (1981), 'Occupational self-selection. a human capital approach to sex differences in occupational structure', *Review of Economics and Statistics*, số 58, trang 60 - 69.

Thông tin tác giả:

*Ngô Quỳnh An, Tiến sĩ Kinh tế

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân.
- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Dân số và Phát triển, Kinh tế dân số, Kinh tế lao động, Quản lý nguồn nhân lực, vấn đề Giới.
- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Kinh tế và Phát triển, Lao động và Xã hội, Khoa học Giáo dục*.
- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ E-mail: ngoquynhan2002@yahoo.com

** Yamada Kazuyo, Tiến sĩ Kinh tế.

- Tổ chức tác giả công tác: Khoa Kinh tế trường Đại học Shiga, Nhật Bản.
- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Lịch sử lao động Nhật Bản, thị trường lao động, các phong trào lao động và hệ thống tiền lương từ góc độ giới. Chủ đề nghiên cứu hiện tại bao gồm thị trường lao động và đào tạo nghề tại Việt Nam.
- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Social Science Japan Journal (Institute of Social Science, University of Tokyo), Occasional Translations in Japanese Studies (The School of Oriental and African Studies -SOAS, University of London)*.
- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ E-mail: yamada@bhwako.shiga-u.ac.jp