



ĐÁNH GIÁ GIỚI TẠI VIỆT NAM

NGÂN HÀNG THẾ GIỚI

Từ viết tắt

ADB: Ngân hàng Phát triển Châu Á	NGO: Tổ chức phi chính phủ
AusAID: Cơ quan phát triển Quốc tế Úc	NSGE: Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới
CDB: Ban Phát triển Cộng đồng	SAVY: Điều tra về thanh niên và vị thành niên Việt Nam
DHS: Khảo sát Sức khỏe và Nhân khẩu học	SEDP: Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội
DFID: Bộ Phát triển quốc tế của Anh	SME: Doanh nghiệp vừa và nhỏ
DHS: Điều tra Y tế và nhân khẩu	SOCBs: Ngân hàng Thương mại nhà nước
ĐTLĐ: Điều tra lao động	SRB: Tỷ lệ giới tính khi sinh
EL: Luật Doanh nghiệp	STD: Bệnh lây lan qua đường tình dục
FDI: Đầu tư trực tiếp từ nước ngoài	UNAIDS: Chương trình của Liên hiệp quốc về HIV/AIDS
FSW: Gái mại dâm	UNDP: Chương trình Phát triển Liên hiệp quốc
GDP: Tổng sản phẩm quốc nội	UNESCAP: Ủy ban Xã hội và Kinh tế khu vực Châu Á và Thái Bình Dương của Liên hiệp quốc
GED: Vụ Bình đẳng giới	UNESCO: Tổ chức Văn hóa, Khoa học và Giáo dục Liên hiệp quốc
GNP: Tổng sản phẩm quốc gia	UNFPA: Quỹ dân số Liên hiệp quốc
GSO: Tổng cục Thống kê	UNODC: Cơ quan Phòng chống Ma túy và Tội phạm của Liên Hiệp quốc
IBBS: Giám sát hành vi kết hợp với các chỉ số sinh học	UN Women: Tổ chức Phụ nữ Liên hiệp quốc
IDU: Người tiêm chích ma túy	VDR: Báo cáo Phát triển Việt Nam
IFGS: Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới	VGA: Đánh giá giới tại Việt Nam
IHBs: Kinh tế hộ gia đình phi chính thức	KSMShGD: Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam
ILO: Tổ chức Lao động quốc tế	VWU: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam
IOM: Tổ chức Di dân quốc tế	WB: Ngân hàng Thế giới
LFS: Khảo sát lực lượng lao động	WHO: Tổ chức Y tế thế giới
LGE: Luật Bình đẳng giới	WTO: Tổ chức Thương mại Thế giới
LTC: Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất	
MoLISA: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội	
MPI: Bộ Kế hoạch và Đầu tư	
MDG: Mục tiêu thiên niên kỷ	
MSM: Nam có quan hệ đồng tính	

Lời cảm ơn

Đánh giá Giới tại Việt Nam là sản phẩm cuối cùng của một loạt hoạt động hợp tác với một số đối tác phát triển nhằm phân tích các vấn đề giới, tạo cơ sở để đối thoại chính sách với Chính phủ.

Chúng tôi xin đặc biệt cảm ơn các thành viên trong nhóm Đối tác Hành động về Giới, Nhóm Điều phối Chương trình Giới của Liên hiệp quốc, và các thành viên trong chính phủ, các tổ chức nghiên cứu, tổ chức xã hội dân sự và các đối tác phát triển đã tham gia các hội thảo được tổ chức cho các bên liên quan nhằm lấy ý kiến, đề xuất và tìm kiếm nguồn tư liệu. Chúng tôi đặc biệt cảm ơn tổ chức Phụ nữ Liên hiệp quốc đã đăng cai tổ chức hội thảo chính sách, và là một đối tác tích cực đóng góp vào quá trình thiết kế và xây dựng báo cáo, cũng như tổ chức AusAID đã giúp tài trợ cho các hội thảo công bố báo cáo.

Phần chính của báo cáo do Naila Kabeer soạn thảo, một phần dựa trên một nghiên cứu phân tích mới do Ngân hàng Thế giới tổ chức, và được thực hiện bởi Yana Rogers, Nidhiya Menon, và Gaelle Pierre. DFID đóng vai trò quan trọng trong việc bố trí tiến sĩ Kabeer tham gia vào nghiên cứu.

Nhóm cán bộ nghiên cứu Ngân hàng Thế giới nhận được sự hỗ trợ và cố vấn của Giám đốc Quốc gia NHTG tại Việt Nam, bà Victoria Kwakwa. Trưởng nhóm nghiên cứu là Daniel Mont. Ngoài ra, nghiên cứu còn nhận các thông tin, đánh giá và ý kiến tư vấn khác từ Reena Badianii, Nina Bhatt, Jeffrey Lecksell, Andrew Mason, Deepak Mishra, Vikram Nehru, Nguyễn Vân Trang, và Phạm Thị Mộng Hoa từ Ngân hàng Thế giới; Suzette Mitchell, Hà Quỳnh Anh, Trần Thị Vân Anh, Vũ Ngọc Bình, và Stephanie O'Keeffe từ UN Women; Phạm Ngọc Tiến, Nguyễn Thế Hà và Đào Công Hải từ Bộ LĐ, TB & XH; Aya Matsuura và Khamravath Chanthavysouk từ UNFPA; Ingrid FitzGerald và Eammon Murphy từ UN; Vladonka Andreeva và Chris Fontaine từ UNAIDS; Thân Thị Thiên Hương từ DFID, và Mags Gaynor từ Irish Aid. Nguyễn Thị Phương Loan đã đóng góp sự hỗ trợ quý báu trong tổ chức hậu cần và xây dựng báo cáo.

Mục lục

Hình	7
Bảng	7
Hộp	8
Tóm tắt tổng quan	9

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN VÀ PHƯƠNG THỨC ĐÁNH GIÁ GIỚI TẠI VIỆT NAM 16

1.1 Chuyển đổi kinh tế xã hội tại Việt Nam: tổng quan.....	16
1.2 Tiến bộ về Bình đẳng Giới.....	18
1.3 Mục tiêu và phương pháp	20
1.4 Bối cảnh thay đổi	22
1.5 Cấu trúc báo cáo.....	23

CHƯƠNG 2

GIỚI, NGHÈO VÀ AN SINH: TIẾN BỘ, ĐẢO NGƯỢC VÀ RÀO CẢN..... 24

2.1 Tỷ lệ thu nhập ở mức nghèo đang giảm dần nhưng không đồng đều giữa các nhóm.....	25
2.2 Quyền sử dụng đất đã được cải thiện nhưng khoảng cách giới vẫn tồn tại.....	27
2.3 Những người có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất dễ vay vốn và tiếp cận với các cơ hội đầu tư hơn.....	28
2.4 Khoảng cách giới về giáo dục không còn nhưng vẫn còn nhiều thách thức.....	29
2.5 Kết quả về y tế được cải thiện.....	32
2.6 Tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế.....	32
2.7 Kết quả y tế: Tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh và tỷ lệ giới tính khi sinh tăng cao.....	33
2.8 Tử vong mẹ.....	35

2.9	Bệnh tật do lây nhiễm HIV và AIDS là một vấn đề ngày càng nghiêm trọng	36
2.10	Bạo lực trên cơ sở giới vẫn là vấn đề nổi cộm.	40
2.11	Vấn đề sức khỏe của nam giới: thuốc lá và rượu	43
2.12	Giới và tuổi: Phụ nữ có tuổi góa chồng chiếm tỉ lệ cao trong số người nghèo	44

CHƯƠNG 3

VẤN ĐỀ GIỚI VÀ VIỆC LÀM: THOÁT NGHÈO, ĐÓNG GÓP VÀO TĂNG TRƯỞNG 46

3.1	Giới thiệu	46
3.2	Theo dõi các tác động về giới của cuộc khủng hoảng đối với các thị trường lao động	47
3.2.1	Tỷ lệ tham gia thị trường lao động tăng nhưng lại tăng tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm	47
3.2.2	Nữ giới ra khỏi khu vực nông nghiệp chậm hơn nam giới	48
3.2.3	Tăng tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương, chất lượng việc làm giảm sút	49
3.2.4	Mức độ giảm khoảng cách thù lao theo giới đang chững lại	53
3.2.5	Tiếp tục mất cân đối trong phân bổ công việc không được trả lương xét theo giới	57
3.3	Thách thức của thành phần kinh tế không chính thức trong quá trình chuyển đổi sang vị thế thu nhập trung bình	58
3.3.1	Lao động được trả công trả từ khu vực phi chính thức đến chính thức	59
3.3.2	Lao động làm công trong lĩnh vực định hướng xuất khẩu: ảnh hưởng bởi biến động của nền kinh tế toàn cầu	59
3.3.3	Những người được trả công thấp: đói nghèo và thiếu việc làm	62
3.3.4	Tự doanh: chính thức và phi chính thức	65
3.3.5	Phụ nữ thua thiệt trong khu vực phi chính thức	66
3.3.6	Bình đẳng giới cao hơn trong doanh nghiệp thuộc khu vực chính thức	69
3.3.7	Trải nghiệm của các nhóm dễ bị tổn thương	71
3.3.8	Lao động nhập cư	71

3.3.9	Các nhóm dễ bị tổn thương: dân tộc thiểu số	77
3.3.10	Các nhóm dễ bị tổn thương: nông dân bị ảnh hưởng bởi sự biến đổi khí hậu	79

CHƯƠNG 4

GIỚI VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRỊ..... 82

4.1	Giới thiệu.....	82
4.2	Vai trò của phụ nữ trong Đảng Cộng sản.....	82
4.3	Các yếu tố cản trở sự tham gia.....	85
4.3.1	Gánh nặng không công bằng của công việc không được trả lương.....	85
4.3.2	Những giá trị và thái độ kìm hãm phụ nữ.....	86
4.3.3	Tuổi về hưu khác nhau.....	88
4.4	Chương trình Quốc gia về Bình đẳng giới tại Việt Nam.....	90
4.4.1	Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ/ Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các bộ ngành.....	91
4.4.2	Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam.....	91
4.4.3	Các tổ chức phi chính phủ.....	92
4.5	Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào dân chủ ở cấp cơ sở.....	93
4.6	Vai trò của Hội phụ nữ và xã hội dân sự.....	95

CHƯƠNG 5

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ..... 97

5.1	Kết luận.....	97
5.2	Nghèo đói và an sinh theo giới.....	100
5.3	Giới, Việc làm và Sinh kế.....	102
5.4	Giới và Tham gia hoạt động chính trị.....	103

TÀI LIỆU THAM KHẢO..... 105

Hình

Hình 1.1 -- Tỷ lệ tử vong trẻ dưới 5 tuổi theo quốc gia.....	18
Hình 1.2 -- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ, theo quốc gia.....	19
Hình 2.1 -- Tỷ lệ theo học trung học cơ sở tại Việt Nam, theo giới tính và nhóm dân tộc.....	30
Hình 2.2 -- Tỷ lệ tử vong mẹ tại Việt Nam (số người mẹ tử vong trên 100.000 ca sinh sống).....	36
Hình 2.3 -- Phân bố các trường hợp nhiễm HIV được báo cáo theo Giới và theo Năm, giai đoạn 1993 - 2009.....	37
Hình 3.1 -- Chỉ số Duncan về Phân biệt ngành nghề, Việt Nam.....	49
Hình 3.2 -- Tỷ lệ việc làm ở Phụ nữ.....	51
Hình 3.3 -- Tỷ lệ việc làm được trả lương ở phụ nữ.....	52
Hình 3.4 -- Các Xu hướng việc làm Việt Nam năm 2010.....	54
Hình 3.5 -- Chỉ số Duncan về Phân biệt Nghề nghiệp, Việt Nam.....	55
Hình 4.1 -- So sánh tỷ lệ đại diện của phụ nữ trong bộ máy chính trị ở cấp địa phương tính đến tháng 10/2010.....	96

Bảng

Bảng 1.1 -- Bảng xếp hạng các chỉ số quốc tế về giới của Việt Nam và các quốc gia Đông Á khác năm 2008.....	20
Bảng 2.1 -- Xu hướng thay đổi tỷ lệ thu nhập nghèo từ 1993 đến 2008 theo khu vực, giới và nhóm dân tộc.....	25
Bảng 2.2 -- Phân bố lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và giới (%).....	32
Bảng 3.1 -- Việc làm trong khu vực phi chính thức.....	50
Bảng 3.2 -- Thù lao theo giờ theo tình trạng lao động (2009).....	53
Bảng 3.3 -- Khoảng cách giới trong lĩnh vực nghề nghiệp (2007 và 2009).....	57
Bảng 3.4 -- Tỷ trọng giới trong việc làm theo ngành.....	61

Bảng 3.5 -- Tiền lương trong 12 tháng tính đến tháng 4/2009 (VND).....	64
Bảng 3.6 -- Đặc điểm của Doanh nghiệp Hộ Gia đình Phi nông nghiệp do Nam giới và Nữ giới điều hành.....	68
Bảng 4.1 -- Tỷ lệ ủy viên nữ trong Ban chấp hành Trung ương Đảng.....	83
Bảng 4.2 -- Tỷ lệ đại biểu nữ trong Quốc hội trong các nhiệm kỳ 2002 – 2007, 2007 - 2011 and 2011-2016.....	83
Bảng 4.3 -- Tỷ lệ đại biểu nữ trong Hội đồng Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004, 2004 - 2011 và 2011-2016.....	84
Bảng 4.4 -- Tỷ lệ nữ làm Chủ tịch và phó chủ tịch Hội đồng Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004, 2004 - 2011.....	84
Bảng 4.5 -- Tỷ lệ nữ làm chủ tịch và phó chủ tịch Ủy ban Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004 và 2004 - 2011.....	84

Hộp

Hộp 1: Tài liệu giáo dục	30
Hộp 2: Đi học tuổi nào mới là phù hợp?	89

Tóm tắt tổng quan

Trong vòng một phần tư thế kỷ qua Việt Nam đã trải qua một quá trình chuyển đổi kinh tế xã hội ngoạn mục, phát triển từ một trong những nước nghèo nhất thế giới trở thành một nước có thu nhập trung bình. Ngày nay, Việt Nam đang tiếp tục phát triển nhanh chóng, ngày càng hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu và đang trải qua những thay đổi quan trọng về pháp luật và cơ cấu.

Việt Nam đã có bước chuyển biến to lớn về bình đẳng giới, nhưng vẫn còn tồn tại những chênh lệch quan trọng về giới. Về phương diện tích cực, Việt Nam đã đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới trong giáo dục, lao động và y tế. Chênh lệch thu nhập xét theo giới tính ở Việt Nam thấp hơn nhiều nước Đông Á khác. Thực tế, xét theo nhiều thước đo, thu nhập của phụ nữ đã tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, khi tìm hiểu các dữ liệu một cách kỹ lưỡng hơn, chúng tôi thấy rằng vẫn còn tồn tại nhiều thách thức.

Ví dụ như sự chênh lệch giới trong tình trạng nghèo là nhỏ, nhưng phụ nữ lớn tuổi – đặc biệt là tại các vùng nông thôn – lại chiếm đa số trong số người nghèo. Chênh lệch về giới trong diện nghèo đói cũng được dự kiến là sẽ ở mức thấp, vì tỉ lệ nghèo được xác định trên cơ sở hộ gia đình (tỉ lệ hộ nghèo). Vì vậy, bất kỳ chênh lệch nào về giới trong tình trạng nghèo cũng thường đi kèm với chênh lệch cơ cấu hộ gia đình, và thực chất, sự chênh lệch giới trong đối tượng thuộc diện nghèo chủ yếu liên quan đến những phụ nữ góa chồng, những người này nghèo hơn và số lượng cũng đông hơn người góa vợ. Điều này thể hiện sự chênh lệch cơ bản giữa nam giới và nữ giới, chính là quyền đối với tài sản. Ví dụ, mặc dù Luật Đất đai năm 2003 đã khởi đầu một nỗ lực thành công trong việc đưa tên người phụ nữ vào giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, song cho đến năm 2008 đa số giấy chứng nhận quyền sử dụng đất vẫn chưa có tên của người phụ nữ. Và mặc dù phụ nữ có thể đi vay vốn tín dụng, nhưng để vay được các khoản tiền lớn thường phải có tài sản thế chấp. Nhìn chung, đặc điểm dân tộc thường ảnh hưởng nhiều hơn đến nghèo đói, so với đặc điểm giới.

Phụ nữ đã đạt nhiều thành quả trong giáo dục nhưng vẫn tách biệt rõ ở một số lĩnh vực. Khoảng cách về giới tại cấp giáo dục tiểu học đã được xóa bỏ và nữ giới đã bắt kịp và thậm chí còn vượt qua nam giới trong việc đạt được văn bằng đại học/cao đẳng. Khoảng cách duy nhất về giới trong giáo dục hiện vẫn tồn tại là ở một số nhóm dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, vẫn còn sự phân biệt lớn giữa nam giới và phụ nữ về các ngành học, và điều này liên hệ chặt chẽ với sự phân biệt đáng kể về nghề nghiệp và ngành nghề làm việc. Một vấn đề khác là tài liệu giáo dục vẫn theo những khuôn mẫu áp đặt về giới tính.

Các chỉ số sức khỏe của phụ nữ đã được cải thiện đáng kể, nhưng những vấn đề về HIV và AIDS và bạo lực trên cơ sở giới vẫn ở mức cao. Tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh và trẻ dưới năm tuổi đã giảm một cách đáng kể, và tỷ lệ tử vong của sản phụ cũng giảm đáng kể, từ 233 xuống còn 85 ca tử vong trên 100.000 ca sinh đẻ thành công từ năm 1990 đến năm 2004. Sau đó, tiến bộ này lại đi

chậm lại, và đạt con số 69 vào năm 2009. Từ năm 2006, tỉ lệ tiếp cận dịch vụ y tế của phụ nữ tiếp tục thấp hơn, trong đó tỷ lệ nữ có bảo hiểm y tế cũng thấp hơn. Tỷ lệ người nhiễm HIV trong nhóm tuổi từ 15 đến 49 ở mức cao là 0,43%, nhưng điều quan trọng cần chú ý là gần ba phần tư các ca nhiễm HIV/AIDS là nam giới. Điều này, ít nhất một phần, là do thay đổi các quan niệm chuẩn mực về nam tính và việc nói lỏng các hạn chế về hành vi tình dục trước đó. Phụ nữ tại Việt Nam tiếp tục là nạn nhân của nạn bạo lực trên cơ sở giới. Tỷ lệ phụ nữ đã từng chịu bạo lực thân thể do chồng mình gây ra trong năm 2010 là 31,5%, và thực tế là thấp hơn tỷ lệ trung bình tại các quốc gia khác sử dụng cùng một biện pháp thống kê. Tuy nhiên, tỷ lệ về bạo lực tinh thần thì cao hơn nhiều mức trung bình đó là hơn một nửa người vợ đã phải chịu bạo lực tinh thần tại một thời điểm nào đó trong cuộc hôn nhân của họ. Tình trạng bạo lực này có thể dẫn tới thương tích và có thể dẫn tới các vấn đề về hành vi của trẻ. Rất tiếc là vấn đề này vẫn thường bị che khuất, và cũng rất đáng tiếc là ngày càng có nhiều bằng chứng cho thấy bạo lực tinh thần có mối liên hệ tới việc lây nhiễm HIV.

Một vấn đề lớn đó là việc tỷ lệ chênh lệch giới tính khi sinh đã tăng từ 106 bé trai so với 100 bé gái trong năm 1999 (xấp xỉ mức cân bằng sinh học) lên đến 111 bé trai trên 100 bé gái trong năm 2006. Tỷ lệ chênh lệch giới tính khi sinh cao nhất trong nhóm có thu nhập cao hơn, những người có thể tiếp cận các biện pháp siêu âm và phá thai để lựa chọn giới tính. Ví dụ như, tỷ lệ giới tính khi sinh tính trong nhóm có thu nhập cao nhất là 133,1. Với tỷ lệ giới tính khi sinh như hiện nay, UNFPA dự đoán là đến năm 2035 sẽ dư thừa 10% nam giới. Điều này rõ ràng có liên hệ với văn hóa thích có con trai.

Chênh lệch giới về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động và thu nhập đã được cải thiện đáng kể, nhưng vẫn tồn tại những khác biệt giới và điều này có thể gây rủi ro cho phụ nữ. Thù lao của phụ nữ hiện bằng khoảng 75% thù lao của nam giới theo số liệu Điều tra Lao động Năm 2009 (ĐTLĐ), không tính đến chênh lệch về học vấn hoặc kinh nghiệm làm việc. Tuy nhiên, vẫn còn những khác biệt cho thấy phụ nữ dễ bị tổn thương hơn so với nam giới. Phân bổ việc làm trong các ngành theo giới tính là một chỉ báo chung về khả năng của nam giới và phụ nữ trong việc nắm bắt các cơ hội phát sinh trong nền kinh tế nói chung, và số liệu từ KSM SHGD 2008 cho thấy rằng ngành nông nghiệp đang sử dụng 64% phụ nữ trong lực lượng lao động ở các khu vực nông thôn, trong khi chỉ chiếm 53% lao động nam giới. 24% công nhân là nam giới tại các khu vực nông thôn làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, so với nữ giới là 14%. Ở thành thị cũng có các hình thức phân biệt về giới tương tự như vậy.

Phụ nữ thường làm các công việc dễ bị tổn thương hơn, ví dụ như những công việc tự do và các công việc gia đình không được trả lương, hai loại công việc được xem là không phải việc làm tử tế. Từ năm 2007 đến 2009, các công việc nội trợ không được trả lương vẫn ở mức 11,7% đối với nam giới nhưng tăng từ 13,9% lên đến 22,2% đối với phụ nữ. Theo ước lượng tại ĐTLĐ, 69% phụ nữ làm các công việc dễ bị tổn thương trong năm 2009 so với con số 54,4% đối với nam giới (ILO 2010). Hơn nữa, số liệu từ ĐTLĐ 2009 cũng nêu rằng 36,2% nam giới và 42,9% nữ giới được coi là lao động giản đơn. Và các số liệu cũng cho thấy rằng có sự gia tăng trong phân biệt nghề nghiệp từ năm 2006.

Sự tồn tại phổ biến và dai dẳng của loại hình lao động không chính thức là một thử thách đối với Việt Nam trong việc củng cố vị thế thu nhập trung bình của mình. Lao động không chính thức chiếm khoảng 17% lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài, 53% các doanh nghiệp trong nước và 48% trong các doanh nghiệp hộ gia đình. Lao động không chính thức có những đóng góp rất riêng vào sự phát triển kinh tế trong tương lai tại Việt Nam và cần có nhiều loại hình hỗ trợ chính sách riêng biệt. Vấn đề giới rõ ràng là một yếu tố rất quan trọng trong kết quả thị trường lao động trong tình hình khủng hoảng kinh tế toàn cầu như hiện nay, và có lẽ sẽ ảnh hưởng đến việc các nhóm người lao động khác nhau sẽ xoay sở thế nào trong quá trình chuyển đổi sang vị thế nước có thu nhập trung bình.

Ví dụ, lao động là phụ nữ trong các nhà máy xuất khẩu thâm dụng lao động thường có mức thu nhập thấp hơn lao động trong khu vực chính thức vì các nhà máy đó được xây dựng trên cơ sở lao động rẻ tiền và thay đổi thường xuyên. Các nữ công nhân trong lĩnh vực xuất khẩu dễ bị ảnh hưởng trước các biến động của thị trường toàn cầu vì các biến động này có ảnh hưởng trực tiếp tới lực lượng lao động này và còn vì lực lượng lao động này được thuê mướn trên cơ sở không chính thức.

Thù lao thấp và các điều kiện lao động tồi tệ là tình trạng phổ biến trong các doanh nghiệp hộ gia đình nhỏ và các lao động phổ thông. Những người phải chịu bất lợi nhiều nhất là lao động nữ di cư, góa phụ, phụ nữ cao tuổi, đồng bào dân tộc thiểu số và phụ nữ khuyết tật. Rất nhiều người phụ nữ trong số này không có đất hoặc đã bị mất đất cho các khu công nghiệp và quá trình đô thị hóa. Đây là những người phụ nữ ít có khả năng tiếp cận được các cơ hội được tạo ra trong quá trình hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu của Việt Nam. Rất nhiều người không thể tiếp nhận được lợi ích của các chương trình đào tạo hay chương trình tạo việc làm dành cho người nghèo.

Các doanh nghiệp hộ gia đình phi chính thức hoạt động trong các điều kiện không ổn định, ít khi có hợp đồng bằng văn bản và rất ít cơ hội tiếp cận các dịch vụ công. Không hội nhập với nền kinh tế chính thức, thị trường của các doanh nghiệp hộ gia đình này chủ yếu là trong khu vực phi chính thức, và chủ yếu là cạnh tranh với nhau. Các điều kiện tại các doanh nghiệp chính thức tốt hơn, và hiện nay cứ trong ba doanh nghiệp như vậy thì có một doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu, so với tỉ lệ doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu những năm 1990 là 20%.

Một vấn đề nữa chưa thay đổi là việc phân bổ công việc không được trả lương giữa nam và nữ. Dữ liệu từ KSMHGD 2008 cho thấy tình trạng nam giới ít tham gia vào công việc gia đình hơn nhiều so với phụ nữ vẫn tiếp tục duy trì. Đây cũng là một rào cản ngăn không cho phụ nữ tham gia nhiều hơn vào thị trường lao động.

Việc tham gia vào lĩnh vực chính trị là một phương diện quan trọng khác có sự phân biệt giới. Mặc dù tỷ lệ đại diện của nữ giới trong Quốc hội là khá cao so với chuẩn khu vực và có một ủy viên nữ trong Bộ Chính trị, nhưng có những dấu hiệu cho thấy phụ nữ không có tiếng nói ngang bằng trong các diễn đàn xã hội. Trên thực tế, có một số dấu hiệu cho thấy tỉ lệ phụ nữ tham gia vào một số lĩnh vực đã hơi sụt giảm, ví dụ như tỉ lệ nữ tham gia Quốc hội giảm từ 27,3% trong nhiệm kỳ 2002-2007 xuống còn 24,4% trong Quốc hội nhiệm kỳ 2011-2016.

Việt Nam đã ban hành một số luật và chính sách quan trọng liên quan đến bình đẳng giới nhưng việc thực hiện các luật và chính sách này chưa đạt yêu cầu, do còn thiếu sự hiểu biết về pháp luật, thiếu khả năng thực hiện, sự tham gia hạn chế của phụ nữ trên các diễn đàn ra quyết định của Nhà nước và trong lĩnh vực chính trị nói chung. Điều này đã được Chính phủ Việt Nam công nhận trong Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới. Chính phủ và trung ương Đảng đã đặt mục tiêu cụ thể về sự tham gia của phụ nữ vào đội ngũ lãnh đạo và quản lý.

Mặc dù vậy, phụ nữ vẫn còn gặp nhiều trở ngại trong đời sống xã hội, bao gồm cả gánh nặng không công bằng của các công việc không được trả thù lao đã hạn chế sự tham gia của phụ nữ tại nơi làm việc và trong xã hội. Một trở ngại lớn thứ hai là thái độ mà họ gặp phải trong đời sống cộng đồng. Không chỉ nhiều nam giới có thái độ phân biệt khi phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo, mà ngay cả nữ giới cũng có thái độ này. Một nghiên cứu của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam cho thấy rằng một lượng lớn số người được điều tra đều chọn nam giới vào các vị trí cao nhất.

Ngoài ra còn có các rào cản khác đối với việc lãnh đạo của phụ nữ, ví dụ như cam kết chính sách bình đẳng giới chỉ được thể hiện trên lời nói nhưng không được thực hiện bằng các biện pháp cụ thể, chính sách về chỉ tiêu lãnh đạo nữ của Chính phủ thực hiện không triệt để, thiếu sự giám sát và đánh giá. Ngoài ra, quy định về tuổi nghỉ hưu là một ví dụ về sự phân biệt đối xử rõ rệt, khi quy định tuổi nghỉ hưu của nữ giới là 55 trong khi nam giới là 60. Điều này không những buộc phụ nữ phải chấp dứt sự nghiệp sớm hơn nam giới, mà còn có các tác động dây chuyền đến các phương diện khác của nghề nghiệp của họ, ví dụ như liệu họ có được chọn để được đào tạo nâng cao ở giai đoạn muộn hơn trong sự nghiệp của họ hay không.

Khả năng tham gia vào các quá trình ra quyết định của nữ giới không chỉ giới hạn trong lĩnh vực chính trị chính thống và chính sách. Nghị định về Dân chủ Cơ sở (Nghị định 79) do Quốc hội thông qua vào năm 2007 nhằm mục đích tạo ra một khuôn khổ chính sách để khuyến khích sự tham gia một cách dân chủ ở cấp địa phương, cho phép dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra trong quá trình phát triển kinh tế xã hội. Chính sách còn nhấn mạnh đến việc phân cấp ra quyết định về các chương trình và dự án phát triển cho cấp quận/huyện và cấp xã nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa nhu cầu và thiết kế. Thực tế, việc đưa phụ nữ tham gia và các dự án và chương trình phát triển đã và đang là một phương thức được sử dụng rộng rãi để tăng cường sự tham gia của họ vào cuộc sống cộng đồng. Tuy nhiên, giám sát nghèo đói có sự tham gia của người dân đã chỉ ra rằng rất nhiều rào cản mà phụ nữ phải đối mặt ở các cơ quan cấp cao hơn trong nhà nước cũng hiện diện ở cấp cơ sở. Nghiên cứu chỉ ra rằng Hội Phụ nữ nhìn chung là tổ chức đoàn thể năng động nhất trong các chương trình phát triển liên quan đến các vấn đề gia đình và kinh tế, mặc dù năng lực của tổ chức này ở mỗi địa phương cũng rất khác nhau.

Khuyến nghị

Báo cáo này đưa ra một loạt khuyến nghị nhằm giúp Việt Nam tiếp tục hướng tới bình đẳng giới. Các khuyến nghị tập trung vào các lĩnh vực có tính chất xuyên suốt, cũng như nhắm vào các lĩnh vực được nhấn mạnh trong báo cáo. Báo cáo này cũng đưa ra các khuyến nghị giúp thực hiện các chiến lược quốc gia nhằm giải quyết các vấn đề còn tồn tại.

Bản dự thảo trước của Báo cáo này có một danh sách khuyến nghị dài, song một cuộc hội thảo tham vấn đã được tổ chức tại Hà Nội vào tháng 8/2011 nhằm lựa chọn một số vấn đề ưu tiên có tính chất xuyên suốt, và một số ưu tiên tương ứng với các chương chính của Báo cáo. Các đại biểu tham gia hội thảo được yêu cầu đọc báo cáo và sau đó cùng thảo luận để đưa ra các khuyến nghị có ưu tiên cao nhất, có ý nghĩa thực tiễn, và có thể làm cơ sở cho quan hệ đối tác giữa các bên liên quan.

Các Khuyến nghị mang tính xuyên suốt:

Khuyến nghị 1.1: Tăng cường thực hiện Luật Bình đẳng Giới và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới.

Có thể thực hiện khuyến nghị này bằng cách nâng cao nhận thức về giới và năng lực của các bộ ngành liên quan, và bằng cách tăng cường các hệ thống theo dõi, đánh giá và nâng cao trách nhiệm giải trình.

Khuyến nghị 1.2: Tăng cường sự tham gia của nam giới khi giải quyết các vấn đề về giới.

Hiện nay đã có sự công nhận rộng rãi rằng nam giới đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Nhiều rào cản đối với bình đẳng giới bắt nguồn từ các quan niệm về chuẩn mực xã hội và thái độ đối với giới, ví dụ như thái độ đối với phụ nữ làm lãnh đạo và trách nhiệm gánh vác việc nhà. Ngoài ra, đôi khi trong một số vấn đề liên quan đến sức khỏe, nam giới cũng có nguy cơ có kết quả tiêu cực cao hơn.

Khuyến nghị 1.3: Tăng cường cả số lượng lẫn chất lượng nghiên cứu dữ liệu phục vụ cho công tác theo dõi và phân tích các vấn đề giới.

Mặc dù lĩnh vực chính sách đã chú ý nhiều hơn đến các vấn đề giới, song số liệu về các vấn đề giới chính yếu vẫn còn chưa bắt kịp. Ngoài ra, cần có nghiên cứu về văn hóa và chuẩn mực xã hội, để xem những yếu tố này tác động thế nào đến các quyết định trong gia đình và trong công việc.

Nghèo đói và An sinh theo giới

Khuyến nghị 2.1: Sửa lại chương trình giáo dục, tài liệu, sách giáo khoa để thúc đẩy bình đẳng giới.

Cần tiếp tục có nỗ lực chuyển đổi nội dung tài liệu giáo dục và sách giáo khoa để phá vỡ những định

kiến về giới, khuyến khích trẻ em gái tham gia học tập các lĩnh vực khác nhau, đề cập đến các khía cạnh về tình dục và đặc trưng về giới đang góp phần gây ra bạo lực trên cơ sở giới, các hình thức vi phạm nhân quyền của phụ nữ, phá thai lựa chọn giới tính.

Khuyến nghị 2.2: Thúc đẩy sự đáp ứng toàn diện, đa ngành để giải quyết vấn đề bạo lực trên cơ sở giới.

Cần nỗ lực nhiều hơn nữa để đảm bảo thực hiện được Luật Phòng chống bạo lực gia đình. Giải quyết tình trạng bạo lực gia đình cần phải có một cách tiếp cận đa ngành trong một chương trình phối hợp trên quy mô toàn quốc. Các hành động bao gồm: đáp ứng toàn diện của ngành y tế; tăng cường năng lực cho cơ quan công an và bộ máy tư pháp để thực hiện các chính sách và pháp luật về bạo lực trên cơ sở giới, tăng cường sự cam kết chính trị và hành động, thúc đẩy phòng ngừa ngay từ đầu.

Giới, việc làm và sinh kế

Khuyến nghị 3.1: Tăng cường hoạt động đào tạo và các cơ chế khuyến khích phụ nữ tham gia vào nhiều ngành nghề khác nhau.

Cần nỗ lực hơn trong đào tạo hướng nghiệp để nâng cao năng suất cho cả nam giới và phụ nữ trước những nhu cầu đang thay đổi của thị trường lao động. Cần có các biện pháp chủ động để khuyến khích phụ nữ tham gia vào nhiều ngành nghề, lĩnh vực hơn nữa. Hợp tác nhà nước – tư nhân trong hoạt động đào tạo cho nam nữ thanh niên, kết nối các cơ sở đào tạo với các đối tác là doanh nghiệp tư nhân đã chứng minh được thành công ở các nước khác trong việc đưa nữ thanh niên vào thị trường lao động.

Khuyến nghị 3.2: Giải quyết vấn đề gánh nặng công việc gấp đôi đối với phụ nữ thông qua cải thiện cơ sở hạ tầng và hỗ trợ chính sách.

Bên cạnh các chính sách nghỉ chăm con (cho cả người bố) và chăm sóc trẻ em, cần đầu tư vào cơ sở hạ tầng và các dịch vụ giúp làm nhẹ bớt gánh nặng việc gia đình và chăm sóc con cái của phụ nữ. Đầu tư vào hạ tầng như nước sạch, vệ sinh và điện, và cung cấp các dịch vụ cơ bản như dịch vụ y tế và giáo dục có thể làm giảm đáng kể nhu cầu thời gian của phụ nữ. Những khoản đầu tư này – đặc biệt là các dịch vụ chăm sóc trẻ dễ tiếp cận và chi phí hợp lý – không những sẽ mở rộng khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ mà còn giúp họ tham gia nhiều hơn vào đời sống công cộng ở cộng đồng mình nói chung.

Giới và Tham gia hoạt động chính trị

Khuyến nghị 4.1: Quy định tuổi nghỉ hưu bắt buộc cho nam giới và nữ giới như nhau.

Phải về hưu ở tuổi 55 là một rào cản đáng kể cho việc tăng tỉ lệ nữ làm lãnh đạo ở các vị trí của Chính phủ, vì nó buộc phụ nữ phải rời khỏi lực lượng lao động và đồng thời làm giảm bớt cơ hội đào tạo đối với họ, vì tính đến việc họ sẽ về hưu sớm.

Khuyến nghị 4.2: Xây dựng năng lực để phụ nữ được trao quyền và tham gia vào đời sống xã hội

Có thể thực hiện việc này thông qua nhiều cơ chế khác nhau, như tăng cường các hoạt động đào tạo và phát triển cho phụ nữ trong Chính phủ. Thông qua chương trình giáo dục nhạy cảm hơn về giới. Ngoài ra, một trong những cách thức hiệu quả nhất để trao quyền cho phụ nữ kiểm soát cuộc sống của mình nhiều hơn, đóng vai trò lớn hơn trong việc kiến tạo xã hội mà họ đang sống chính là xây dựng năng lực tập thể cho phụ nữ.

TỔNG QUAN VÀ PHƯƠNG THỨC ĐÁNH GIÁ GIỚI TẠI VIỆT NAM**1.1 Chuyển đổi kinh tế xã hội tại Việt Nam: tổng quan**

Việt Nam đã trải qua một quá trình chuyển đổi kinh tế xã hội to lớn từ khi bắt đầu chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa sang nền kinh tế thị trường từ cuối những năm 1980. Đời sống người dân đã đổi khác, và không chỉ vì thu nhập của họ tăng lên và tỷ lệ người nghèo giảm đi. Họ có xu hướng sống tại thành phố nhiều hơn, có nhiều lựa chọn công việc hơn - đặc biệt là ngoài lĩnh vực nông nghiệp - có khả năng di chuyển nhiều hơn và giao tiếp với người khác cả trong và ngoài nước. Đúng là vẫn còn nhiều thách thức lớn đối với quá trình phát triển và nhiều bộ phận dân cư đang trải qua những thay đổi này ở mức độ cao hơn rất nhiều nhóm khác, nhưng sự năng động của nền kinh tế và xã hội Việt Nam là không thể chối cãi.

Việt Nam đã đạt được tỷ lệ tăng trưởng kinh tế đáng ghi nhận: GDP bình quân đầu người đã tăng từ dưới 200 USD vào năm 1989 lên đến hơn 1000 USD vào năm 2009, vượt qua mức GDP bình quân đầu người 1000 USD của nước có thu nhập trung bình vào năm 2008. Tỷ lệ tăng trưởng bình quân đạt 7,5% một năm trong giai đoạn năm từ 2000 đến 2007, một mức tăng trưởng ấn tượng xét theo cả tiêu chuẩn khu vực và thế giới. Nền kinh tế đã trải qua quá trình dịch chuyển cơ cấu mạnh mẽ, từ một nước chủ yếu dựa vào nông nghiệp thành một nước dựa vào công nghiệp và dịch vụ. Tỷ lệ nông nghiệp đóng góp vào GDP giảm từ 23,3% năm 2000 xuống còn 17,7% năm 2008. Thu nhập từ xuất khẩu tăng trung bình 18% một năm trong giai đoạn từ năm 1991 đến 2009.

Đồng thời, Việt Nam cũng đang trải qua quá trình chuyển đổi xã hội. Tỷ lệ biết chữ tăng và hệ thống thông tin được cải thiện, bao gồm điện thoại di động và internet, cùng với hệ thống giao thông phát triển nhanh chóng, đã cho phép việc trao đổi ý tưởng diễn ra nhanh hơn. Tỷ lệ học đại học và mức độ di dân ra thành thị ngày càng tăng đã có những ảnh hưởng đáng kể đến thanh niên - đặc biệt là nữ thanh niên - về cuộc sống và địa vị của họ trong xã hội (Belanger và Barbieri, 2009). Sự mở cửa này đã tạo ra nhiều cơ hội nhưng đồng thời cũng gây ra nhiều bất ổn cho đời sống của những người đang giúp biến đổi trật tự xã hội (Xenos, et. al 2009).

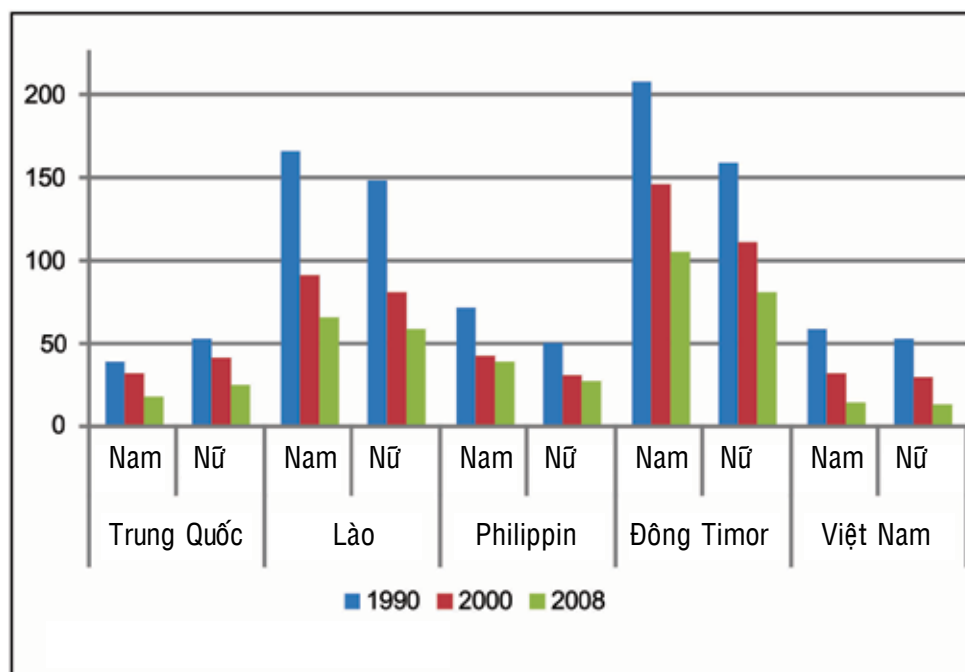
Việt Nam ngày càng trở nên gắn bó chặt chẽ hơn với cộng đồng quốc tế. Việc gia nhập WTO năm 2007 đã giúp Việt Nam hội nhập sâu rộng hơn vào nền kinh tế toàn cầu, mở ra các cơ hội mới. Tuy nhiên, điều này cũng có nghĩa là Việt Nam sẽ bị tác động nhiều hơn bởi những biến động trên thị trường toàn cầu. Giá thực phẩm cùng với giá xăng dầu đều tăng năm 2007, tiếp theo đó là khủng hoảng tài chính toàn cầu, đã tạo ra những cú sốc cho nền kinh tế toàn thế giới và Việt Nam không tránh khỏi việc bị ảnh hưởng. Tỷ lệ tăng trưởng của Việt Nam đã bị chậm lại và giảm xuống còn 6,2% vào năm 2008 và 5,3% năm 2009. Khu vực sản xuất, động lực tăng trưởng chính trong giai

đoạn 1997-2007 bị ảnh hưởng trầm trọng nhất, với mức tăng trưởng chỉ đạt 2,8% năm 2009 so với mức 13,4% năm 2006. Tỷ lệ tăng trưởng trong lĩnh vực nông nghiệp cũng giảm đáng kể, và mức thấp nhất trong thập kỷ là vào năm 2009 (1,9%). Tỷ lệ tăng trưởng trong lĩnh vực dịch vụ tăng từ khoảng 2,3% năm 1999 đến 8,9% năm 2007 nhưng cũng giảm vào năm 2008 và 2009. Tuy nhiên, so với hầu hết các nền kinh tế khác, Việt Nam đã thể hiện khả năng phục hồi tương đối tốt. Tỷ lệ tăng trưởng trong năm 2010 giảm xuống còn 5,3% nhưng tỷ lệ tăng trưởng cho năm 2011 ước tính sẽ đạt 6,8%. Và mặc dù một số chỉ số kinh tế vĩ mô vẫn còn gây nhiều quan ngại, nhưng sự năng động của nền kinh tế vẫn hiển hiện rõ ràng.

Mặc dù Việt Nam đạt tốc độ tăng trưởng nhanh chóng từ những năm 1990 song mức chênh lệch thu nhập chỉ gia tăng một cách khiêm tốn, đặc biệt khi so sánh với các quốc gia khác trong khu vực (UN-ESCAP). Hệ số Gini của Việt Nam chỉ tăng từ 0,33 năm 1993 lên 0,37 vào năm 2008 (Báo cáo MDG, 2010), mặc dù vẫn có nhiều băn khoăn về sự chính xác của hệ số Gini trong việc phản ánh được khoảng cách thu nhập đang giãn rộng giữa nhóm ngũ phân vị cao nhất và thấp nhất ở Việt Nam. Một thống kê của Bộ KH&ĐT cho thấy chênh lệch thu nhập đang gia tăng (2006: tr. 42) báo cáo rằng tỷ lệ chênh lệch thu nhập giữa người nghèo và người giàu đã gần như tăng gấp đôi từ mức 4,43 lần trong năm 1993 đến 8,14 lần năm 2002. VDR 2008 cũng đưa ra các bằng chứng không chính thức về mức độ gia tăng tài sản nhanh chóng của những người ở nhóm giàu nhất.

Một vấn đề ít bị bàn cãi hơn là Việt Nam đã thực hiện rất tốt việc giảm nghèo và phát triển con người. Việt Nam đã đạt được, hoặc đang trên đà đạt được, hầu hết các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDG). Tỷ lệ hộ nghèo ở Việt Nam giảm từ 37,4% năm 1998 xuống còn 14% năm 2008, một trong những mức giảm nghèo nhanh nhất trong khu vực châu Á (ILO/BLĐT BXH 2010). Tỷ lệ hộ đói giảm từ 24,9 năm 1993 xuống còn 7% năm 2008 (MDG 2010). Việt Nam đạt phổ cập giáo dục tiểu học năm 2000 và đang trong quá trình phổ cập giáo dục trung học cơ sở. Việt Nam đã giảm tỷ lệ trẻ tử vong dưới năm tuổi từ 58% trong năm 1990 xuống còn 24% trong năm 2010 trong khi tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh giảm từ 44,4% xuống còn 16% trong giai đoạn này. Trên thực tế, so với các nước khác thì tỉ lệ tử vong trẻ em ở Việt Nam ở mức thấp (Hình 1.1).

Hình 1.1 -- Tỷ lệ tử vong trẻ dưới 5 tuổi theo quốc gia



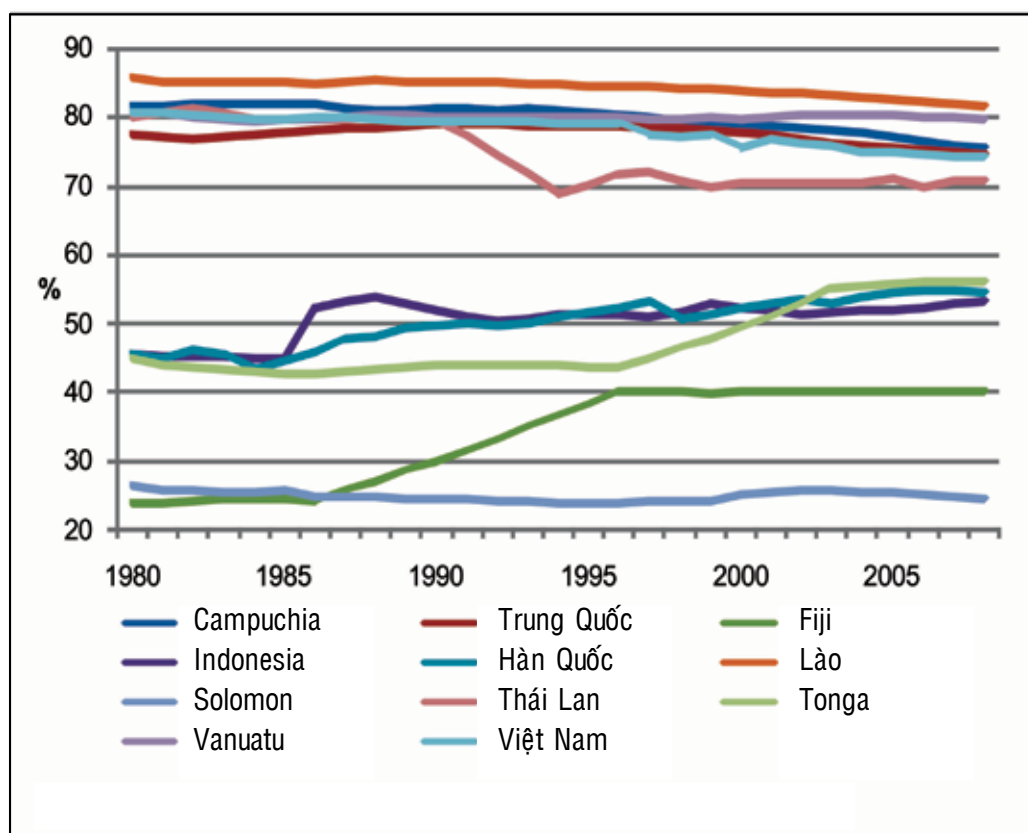
Nguồn: Tổ chức Y tế Thế giới

Tác động của thay đổi xã hội vẫn chưa được nghiên cứu một cách sâu sắc, và khó đo đếm hơn. Nhưng khi bớt nghèo, người dân có khả năng tốt hơn trong việc ra quyết định trong công việc và gia đình. Một nghiên cứu định tính đã chỉ ra rằng người trẻ tuổi cảm thấy tự do hơn trong việc ra quyết định, và nhiều phụ nữ trẻ ngày càng có tiếng nói hơn trong gia đình, điều này sẽ làm thay đổi các động lực lựa chọn công việc/cuộc sống, góp phần xây dựng xã hội (Belanger and Pendakis 2009).

1.2 Tiến bộ về Bình đẳng Giới

Việt Nam đã đạt kết quả tương đối tốt về bình đẳng giới. Theo báo cáo Đánh giá về Giới tại Việt Nam (VGA) 2006, xét trên một số chỉ số bình đẳng giới quan trọng, Việt Nam đạt mức cao hơn so với các quốc gia khác trong khu vực. Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể trong việc giải quyết bất bình đẳng giới trong giáo dục và y tế và đã giảm đáng kể tỷ lệ tử vong của sản phụ. Như được thể hiện tại Hình 1.1, Việt Nam cũng đã đạt được tiến bộ vượt bậc trong việc giảm tỷ lệ tử vong trẻ em, ngay cả khi so sánh trong một khu vực đã và đang tiến bộ rất nhiều. Việc mở rộng các cơ hội kinh tế mang lại lợi ích cho cả nam giới và nữ giới. Tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động của nữ giới thuộc vào hàng cao nhất trong khu vực (Hình 1.2), và khoảng cách thu nhập theo giới tại Việt Nam thấp hơn nhiều quốc gia Đông Á khác.

Hình 1.2 -- Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ, theo quốc gia



Nguồn: Chỉ số Phát triển Thế giới, Số liệu giới, Ngân hàng Thế giới

Với mục đích so sánh đối chuẩn, chương này so sánh các chỉ số về giới với các nước khác trong khu vực hoặc các nước có mức phát triển kinh tế tương tự, và tập trung chú ý tới những biện pháp can thiệp trên cơ sở giới đáng quan tâm tại các quốc gia này mà Việt Nam có thể tham khảo học hỏi.

Nhìn chung, theo chỉ số mất cân bằng giới tính do UNDP đưa ra, Việt Nam đã tăng từ nhóm xếp hạng trung bình thấp đến nhóm hạng trung bình cao vào năm 2008 (xem Bảng 1.1). Thuộc đo này dựa vào một số chỉ số về tỷ lệ tử vong và sức khỏe bà mẹ, khả năng sinh sản của thanh thiếu niên, tỉ lệ nữ trong Quốc hội, học vấn và mức độ tham gia vào lực lượng lao động. Các thứ tự xếp hạng đại diện cho cơ hội của nữ giới.

Một chỉ số khác, chỉ số khoảng cách giới của Diễn đàn kinh tế Thế giới, đánh giá quốc gia dựa trên một loạt các chỉ số khác, nhưng có liên quan. Ví dụ, ngoài con số về mức độ tham gia trong lực lượng lao động, chỉ số này cũng bao gồm cả mức độ khác biệt về lương và tỷ lệ lao động kỹ năng cao là phụ nữ. Về giáo dục, chỉ số này bao gồm tỷ lệ biết chữ, còn trong lĩnh vực y tế thì tập trung vào tỷ lệ giới tính khi sinh và tuổi thọ. Sự trao quyền cho nữ giới không chỉ thể hiện bằng tỷ lệ nữ tại Quốc hội mà còn thể hiện qua tỷ lệ các bộ trưởng là phụ nữ và phụ nữ là người đứng đầu quốc gia.

Mặc dù áp dụng cùng một cách tiếp cận song các chỉ số này có thể dẫn đến các mức xếp hạng rất khác nhau (ví dụ Nhật Bản đứng thứ 12 theo thước đo thứ nhất và đứng thứ 94 theo thước đo thứ hai) nhưng cả hai chỉ số Việt Nam đều đứng ở mức trung bình, với Chỉ số bất bình đẳng giới cao hơn một chút (xem Bảng 1.1)

Bảng 1.1 -- Bảng xếp hạng các chỉ số quốc tế về giới của Việt Nam và các quốc gia Đông Á khác năm 2008

	Chỉ số bất bình đẳng giới (169 nước)	Chỉ số khoảng cách giới (134 nước)	Chỉ số quyền năng giới (155 nước)
VIỆT NAM	58	72	52
Cam-pu-chia	95	97	83
Trung Quốc	38	61	57
Indonesia	100	87	Không có
Nhật Bản	12	94	54
Malaysia	50	98	65
Mông Cổ	57	27	77
Philippin	78	9	45
Singapore	10	56	16
Thái Lan	69	57	73

Thước đo Quyền năng giới, cũng do UNDP đưa ra, tập trung vào mức độ tham gia vào chính trị và kinh tế và ra quyết định, và quyền hạn đối với các nguồn lực kinh tế. Thứ tự xếp hạng của Việt Nam cũng tương tự như hai chỉ số kia.

1.3 Mục tiêu và phương pháp

Báo cáo đánh giá giới tại Việt Nam 2006 đã ghi nhận các bằng chứng về sự tiến bộ nhiều mặt về bình đẳng giới, đặc biệt là tỷ lệ biết chữ của người lớn, tỷ lệ đến trường và tỉ lệ đại biểu nữ trong quốc hội. Tuy nhiên, báo cáo này cũng chỉ ra những mặt ít tiến bộ hoặc không hề được cải thiện, đó là cơ cấu phân biệt giới rất cao đối với các cơ hội kinh tế. Tỷ lệ nữ giới làm công ăn lương ít hơn nam giới và thu nhập ít hơn nếu có việc làm. Một số bằng chứng cũng cho thấy mức độ bạo lực trên cơ sở giới còn ở mức cao và phụ nữ vẫn ít được tham gia vào các quá trình ra quyết định chính trị. Báo cáo này cũng chỉ ra một số vấn đề mới đang nổi lên như tình hình lây lan HIV-AIDS và tỷ lệ chênh lệch giới tính khi sinh đang gia tăng.

Từ khi công bố VGA 2006, Chính phủ Việt Nam đã tiến hành một số hành động để đẩy nhanh tiến trình bình đẳng giới.

- Luật Bình đẳng giới (Luật BĐG) năm 2006 bảo đảm quyền công bằng của nữ giới và kêu gọi các bộ ngành phải có chiến lược về giới. Vụ Bình đẳng Giới của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã được thành lập để hỗ trợ thực hiện Luật BĐG.
- Luật Phòng chống Bạo lực Gia đình đã được ban hành năm 2007, đi cùng với việc ban hành Luật này là một chiến dịch nâng cao nhận thức cộng đồng chủ yếu nhằm vào nam giới để giảm bạo lực trên cơ sở giới.
- Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới được thông qua vào năm 2011.

Tuy nhiên, việc thực hiện các luật và chính sách này còn rất chậm. Như đã nêu rõ trong Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới, “Các chính sách và luật về bình đẳng giới vẫn chưa được thực hiện một cách nghiêm túc... (Phần 1, Mục 1b.)” Vụ Bình đẳng giới cho rằng điều này một phần là do tình trạng thiếu năng lực ở các bộ ngành.

Các nhà tài trợ và Chính phủ Việt Nam đã hợp tác để xây dựng Chương trình Chung về Bình đẳng giới tại Việt Nam, do Chính phủ Việt Nam và 12 cơ quan của Liên hợp quốc đồng thực hiện. Cùng với Chính phủ Việt Nam, Chương trình đã phối hợp hỗ trợ thực hiện Luật BĐG và Luật Phòng, Chống Bạo lực Gia đình.

Đây được xem là thời điểm thích hợp để tiến hành một cuộc đánh giá về giới khác và xây dựng một cơ sở phân tích để lập chiến lược về giới cập nhật tập trung vào các ưu tiên mà chính phủ đã nêu.

Quá trình đánh giá về giới tại Việt Nam do Ngân hàng Thế giới chủ trì và phối hợp với các đối tác phát triển khác. Một loạt các cuộc tham vấn với Chính phủ Việt Nam và các bên liên quan khác đã được thực hiện nhằm làm rõ các chủ đề sẽ được đề cập trong Đánh giá giới tại Việt Nam. Các hoạt động này bao gồm các cuộc họp với Vụ Bình đẳng giới của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, và hội thảo với các bên liên quan trong đó có Chương trình Chung về Bình đẳng giới và một đại diện từ ban soạn thảo Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới, để thảo luận về việc soạn thảo dự thảo Chương trình hành động quốc gia về giới do Ngân hàng Thế giới thực hiện. Các chủ đề chính được xác định là việc làm, sinh kế, bạo lực giới, quyền lãnh đạo của nữ giới và tỷ lệ giới tính khi sinh tăng cao. Quyết định đưa ra là tập trung vào các chủ đề tạo việc làm và sinh kế, trong đó nghiên cứu định lượng ban đầu đã tập trung phân tích KSMHGD 2008, và ĐTLĐ 2007 và 2009, bên cạnh các nguồn số liệu khác.

Mục tiêu chung của VGA năm 2011 là cung cấp cơ sở xác định các lĩnh vực ưu tiên liên quan đến vấn đề giới cho Ngân hàng Thế giới, các đối tác phát triển, Chính phủ và xã hội dân sự, và mở rộng sang các chủ đề về cơ hội công bằng và tác động từ những thay đổi xã hội được nêu trong CGA 2006 nhưng sử dụng nhiều nguồn dữ liệu mới. Theo kết quả tham vấn ý kiến, Việt Nam tiếp tục có

những tiến bộ đáng kể về bình đẳng giới trên một số lĩnh vực nhưng đồng thời cũng gặp nhiều rào cản, khó khăn và thử thách trong những lĩnh vực khác. Một số vấn đề là những vấn đề dai dẳng đã được đưa ra trong báo cáo trước đây, ví dụ như bạo lực giới, và tỷ lệ nữ giới đại diện trong bộ máy chính trị còn thấp. Các vấn đề khác là vấn đề mới hoặc đã và đang ngày càng trở nên quan trọng trong giai đoạn này, ví dụ như tỷ lệ giới tính khi sinh ngày càng tăng.

1.4 Bối cảnh thay đổi

Sự thay đổi các quy định pháp luật, phát triển công nghiệp và hội nhập toàn cầu tiềm ẩn những ảnh hưởng đến giới, như được giải thích dưới đây, là vì cơ cấu và bản chất các công việc của nữ giới có thể khác biệt với nam giới. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến các tác động về giới do những thay đổi trong thị trường lao động mà còn ảnh hưởng đến phạm vi bao phủ của chính sách bảo trợ xã hội gắn với việc làm ở khu vực chính thức.

Kể từ khi thực hiện CGA lần trước vào năm 2006, đã có một số thay đổi diễn ra, gây ra những thách thức mới và được đề cập trong các cuộc thảo luận chính sách tại Việt Nam. Việc gia nhập WTO đã mở ra những cơ hội mới nhưng đồng thời cũng đem lại những thách thức mới trong nền kinh tế toàn cầu. Một chủ đề đặc biệt phù hợp với mối quan tâm của báo cáo này là kêu gọi sự chú ý đến các quy định pháp lý điều chỉnh các chuẩn mực lao động tại các nước thành viên của WTO. Cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu là một lời cảnh tỉnh về mặt trái của sự hội nhập sâu hơn của Việt Nam vào nền kinh tế toàn cầu. Đầu tư trực tiếp nước ngoài tăng mạnh ngay sau khi Việt Nam gia nhập WTO, song lại giảm vào năm 2009 do khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Như chúng tôi đã nêu, tỷ lệ tăng trưởng chung và tỷ lệ tăng trưởng xuất khẩu cũng giảm xuống là hậu quả của khủng hoảng. Cùng với các nước khác trong khu vực, Việt Nam đã đưa ra gói kích thích kinh tế nhằm đối phó với tình hình khủng hoảng, bao gồm hỗ trợ lãi suất cho các khoản vay ngắn hạn để giúp doanh nghiệp tiếp cận được với nguồn tín dụng, thực hiện đầu tư công vào cơ sở hạ tầng và dịch vụ xã hội, tạm thời giảm thuế cho các công ty và cá nhân và gói hỗ trợ an sinh xã hội nhằm giúp các hộ gia đình nghèo, trong đó có chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động có hợp đồng ít nhất một năm tại các công ty nước ngoài, cơ quan Chính phủ hoặc doanh nghiệp tư nhân trong nước.

Biện pháp an sinh xã hội gắn liền với quá trình cải tổ và phát triển một hệ thống bảo trợ xã hội quốc gia đã được triển khai trước khi khủng hoảng. Các hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người bệnh, người già, người khuyết tật, tai nạn lao động và tử vong đã được đưa ra áp dụng cho người lao động trong cả khu vực nhà nước và tư nhân. Ngoài ra còn có chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện cho những lao động tự doanh, nông dân, học sinh và công nhân làm việc theo hợp đồng ngắn hạn hoặc không có hợp đồng. Còn có chính sách trợ cấp xã hội dựa trên thu nhập dành cho các nhóm dễ bị tổn thương bao gồm trợ cấp tiền mặt, tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế và các dịch vụ cơ bản khác. Tuy nhiên, mức độ bảo trợ xã hội tại Việt Nam vẫn còn thấp so với tiêu chuẩn của Châu Á.

Một thách thức khác của Việt Nam trong quá trình chuyển đổi thành nước có mức thu nhập trung bình năm 2008 là triển vọng của vấn đề thường được gọi là bẫy thu nhập trung bình. Báo cáo Đánh

giá chung về quốc gia đã nêu ra vấn đề này đối với Việt Nam, trong đó chỉ ra rằng quá trình chuyển đổi của Việt Nam lên mức nước có thu nhập trung bình chủ yếu là nhờ sự phát triển mạnh mẽ của khu vực xuất khẩu. Tuy nhiên, khả năng hấp dẫn đầu tư trực tiếp nước ngoài và những lợi thế so sánh để phát triển xuất khẩu là nhờ có một lực lượng lao động nông thôn dồi dào và rẻ, chấp nhận làm việc ổn định lâu dài với mức tiền công thực tế thấp. Hơn nữa, chính thành công của chiến lược xuất khẩu dựa trên tiền lương rẻ lại làm ảnh hưởng đến khả năng tiếp tục chiến lược này: tăng trưởng nhanh chóng dẫn đến thu nhập hộ gia đình tăng lên, tăng mức độ khan hiếm lao động ở mức thu nhập hiện tại, dẫn đến việc thiếu lao động và tạo ra áp lực phải tăng mức lương hiện tại. Chỉ có thể tiếp tục tăng trưởng nếu chuyển đổi sang các hoạt động giá trị có gia tăng cao hơn: thay vì chuyển lao động từ chỗ không làm gì hoặc đi lấy củi sang may quần áo, nền kinh tế phải chuyển đổi từ việc may quần áo sang sản xuất đồ điện tử (tr. 63). Điều này có nghĩa là cạnh tranh với nước khác tại những bậc thang cao của chuỗi giá trị và trong những ngành mà lao động rẻ không còn là một lợi thế lớn nữa. Các hoạt động giá trị gia tăng cao hơn cần cơ cấu hạ tầng tốt hơn, hệ thống luật pháp, quy định phát triển hơn, áp dụng các công nghệ mới và, hẳn nhiên là một trong những thách thức phát triển lớn nhất và cấp bách nhất - đó chính là phát triển một lực lượng lao động có tay nghề và năng suất lao động cao hơn.

1.5 Cấu trúc báo cáo

Báo cáo được tổ chức thành năm chương. Chương này trình bày về cơ sở lập báo cáo và quá trình lập báo cáo. Ba chương tiếp theo sẽ lần lượt đề cập đến những vấn đề chính, chủ yếu tập trung vào giới song cũng đề cập đến khía cạnh dân tộc và các hình thức bất bình đẳng xã hội khác khi thấy phù hợp. Chương 2 phân tích tình hình và xu hướng bình đẳng giới liên quan đến các phương diện nghèo khác nhau, một số phương diện này đã được nêu trong các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDG). Chương 3 đi sâu vào phân tích giới xét về sinh kế và việc làm, có tính đến khả năng ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng hiện tại cũng như các thách thức của quá trình chuyển đổi thành nước có thu nhập trung bình. Chương 4 đề cập đến vấn đề tỷ lệ tham gia của nữ giới vào các vị trí lãnh đạo và trong xã hội nói chung. Chương cuối cùng sẽ tổng hợp các phát hiện chính của báo cáo và đưa ra thứ tự ưu tiên những khuyến nghị then chốt nhất.

GIỚI, NGHÈO VÀ AN SINH: TIẾN BỘ, ĐẢO NGƯỢC VÀ RÀO CẢN

Tính chất mâu thuẫn trong những kết quả bình đẳng giới ở Việt Nam biểu lộ một xã hội có sự đan xen giữa những tập quán lâu đời và những xu hướng hiện đại. Một mặt, Việt Nam đã có những thành tựu về bình đẳng giới tốt hơn so với các nước khác có mức phát triển kinh tế tương tự hoặc thậm chí cao hơn mình. Chính phủ Việt Nam đã đi xa hơn các quốc gia khác trong việc thực hiện các thay đổi pháp luật và chương trình xã hội nhanh chóng để thể chế hóa vấn đề bình đẳng giới. Mặt khác, không những ở Việt Nam vẫn còn tồn tại những hình thức bất bình đẳng giới trước đây như mức độ bạo lực trên cơ sở giới cao, mà còn xuất hiện các hình thức bất bình đẳng giới mới, như tỷ lệ giới tính khi sinh tăng cao, dấu hiệu cho thấy tình trạng lựa chọn giới tính phá bỏ các bào thai nữ.

Một số nghiên cứu có xu hướng xem nguyên nhân các chênh lệch về giới phần lớn là do ảnh hưởng của các giá trị nho giáo đến văn hóa Việt Nam. Vì vậy, tỷ lệ giới tính khi sinh tăng cao như hiện nay chủ yếu được giải thích bằng cách quy cho đặc điểm gia trưởng và tính chất phụ hệ trong quan hệ về giới và quan hệ gia đình tại Việt Nam, đó là một đặc điểm mà Việt Nam giống với các nước Đông Á khác, mà theo báo cáo là có tỷ lệ giới tính khi sinh cao bất thường (Belanger et al, 2003). Tuy nhiên, các tác giả khác đã chỉ rằng văn hóa Việt Nam có sự bình đẳng hơn nhiều, phụ nữ tham gia nhiều vào nền kinh tế, trách nhiệm của phụ nữ trong việc quản lý ngân sách gia đình cũng cao và không có phân biệt giới đáng kể trong các chỉ số về y tế và dinh dưỡng cơ bản.

Có lẽ sẽ chính xác hơn khi mô tả Việt Nam vừa có cơ cấu gia đình theo chế độ gia trưởng điển hình tại Đông Á vừa có quan hệ về giới quân bình hơn vốn phổ biến ở các nước Đông Nam Á, nơi không thấy có hiện tượng chênh lệch giới tính khi sinh (Hirschman và Minh, 2002). Một điểm chung rõ ràng của Việt Nam với các nước Đông Á là hệ thống tín ngưỡng nho giáo và văn hóa trọng nam, không chỉ đánh giá cao giá trị con trai trong sự đóng góp vào kinh tế và phụng dưỡng bố mẹ lúc tuổi già, mà còn là biểu tượng về duy trì nòi giống. Trong vài thập kỷ gần đây chính phủ xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam đã và đang phát triển một hành lang pháp lý và chính sách công bằng, nhưng những quan điểm nho giáo về giới bao gồm những giải thích về bản chất của nữ giới vẫn chưa biến mất khỏi các cuộc thảo luận chính thức (Schuler et al 2006). Quá trình chuyển đổi lên nền kinh tế thị trường và hội nhập ngày càng tăng vào nền kinh tế toàn cầu đã mang lại những thay đổi khác trong quan hệ về giới, cả trên phương diện mức độ tham gia của nữ giới vào các công việc được trả lương và luật pháp thúc đẩy bình đẳng giới, lẫn những hình thức phân biệt đối xử mới liên quan đến giới.

Chương này đề cập đến việc theo dõi quá trình tiến bộ và sự đảo ngược về tình hình bình đẳng giới liên quan đến nhiều khía cạnh về an sinh và năng lực con người. Mức thu nhập rõ ràng là một nhân tố quyết định quan trọng trên phương diện này nhưng sự bất bình đẳng giới không chỉ đơn thuần là vấn đề nghèo đói. Nó thể hiện các quan điểm và thái độ phân biệt đối xử ở mọi tầng lớp mặc

dù mức độ thể hiện có thể khác nhau theo từng tầng lớp cũng như theo nhóm dân tộc và địa điểm. Những biểu hiện khác nhau này có thể được phản ánh rõ hơn thông qua cách tiếp cận đa chiều về nghèo và an sinh, ví dụ những bình diện đã được thể hiện trong các MDG, đặc biệt khi giải thích rộng những mục tiêu này trong bối cảnh của Việt Nam.

2.1 Tỷ lệ thu nhập ở mức nghèo đang giảm dần nhưng không đồng đều giữa các nhóm

Như đã nêu tại chương trước, tỷ lệ người nghèo tại Việt Nam đang giảm xuống: 58% người dân sống dưới mức nghèo năm 1993 so với mức 14,5% năm 2008 (Báo cáo MDG 2011). Tỷ lệ nghèo cùng cực, đo lường bằng mức độ thiếu lương thực, hiện tại là 7%, gần như bằng mức năm 2006. Tỷ lệ nghèo đã giảm trên toàn quốc, tại các vùng nông thôn cũng như vùng thành thị, giữa các nhóm dân tộc và các vùng khác nhau.

Tuy nhiên, như thể hiện tại Bảng 2.1, tốc độ giảm nghèo không đồng đều. Thực chất, xét trên phương diện bất bình đẳng trên toàn quốc, cho dù là về thu nhập, mức nghèo, tỷ lệ biết chữ, hoặc bất kỳ thước đo xã hội nào khác, sự cách biệt về nhóm dân tộc luôn lớn hơn nhiều cách biệt về giới. Ví dụ, vào năm 2008 tỷ lệ nghèo của dân tộc Kinh/Hoa là 9,0% so với mức 50,3% của các dân tộc thiểu số, nhóm người chiếm khoảng 15% dân số. Con số này so với mức nghèo năm 2002 tương ứng là 23,1% và 69,3%. Tỷ lệ nghèo tại các khu vực nông thôn vẫn còn cao (18,7%) so với thành thị (3,3%). Tỷ lệ này tại các khu vực khác nhau cũng khác nhau: vùng Tây Bắc có tỷ lệ nghèo cao gấp khoảng ba lần tỷ lệ nghèo trung bình toàn quốc trong khi vùng Đồng bằng Sông Hồng, Đông Nam và Đồng bằng Sông Cửu Long là những khu vực trù phú nhất.

Bảng 2.1 -- Xu hướng thay đổi tỷ lệ thu nhập nghèo từ 1993 đến 2008 theo khu vực, giới và nhóm dân tộc

Đơn vị tính: %

Cả nước	1993	1998	2002	2004	2006	2008
Đô thị - Nông thôn:						
Khu vực đô thị	25.1	9.2	6.6	3.6	3.9	3.3
Khu vực nông thôn	66.4	45.5	35.6	25.0	20.4	18.7
Nhóm dân tộc						
Người Kinh	53.9	31.1	23.1	13.5	10.3	8.9
Các dân tộc khác	86.4	75.2	69.3	60.7	52.3	50.3
Chủ sở hữu hộ gia đình theo giới						
Nam	60.8	39.9	31.1	21.2	17.2	15.5
Nữ	47.9	28.2	19.9	13.2	11.8	10.8

Theo khu vực địa lý						
Đồng bằng sông Hồng	62.7	29.3	22.4	12.1	8.8	8.1
Đông Nam	81.6	62.0	38.4	29.4	25.0	24.3
Tây Nam	81.0	73.4	68.0	58.6	49.0	45.7
Duyên hải miền Trung phía Bắc	74.5	48.1	43.9	31.9	29.1	22.6
Duyên hải miền Trung phía Nam	47.2	34.5	25.2	19.0	12.6	13.7
Khu vực cao nguyên miền Trung	70.0	52.4	51.8	33.1	28.6	24.1
Đông Bắc	37.0	12.2	10.6	5.4	5.8	3.5
Đồng bằng Sông Cửu Long	47.1	36.9	23.4	19.5	10.3	12.3

(Nguồn: Tổng cục thống kê ĐTMSHGĐ 1193, 1998, 2002, 2006 và 2008)

Tất nhiên, tỉ lệ nghèo đo lường ở cấp hộ gia đình không chỉ ra việc phân bổ nguồn lực trong gia đình, có nghĩa là nam giới và nữ giới được hưởng lợi như thế nào từ các nguồn lực mà gia đình có thể sử dụng. Ví dụ, ở phần sau chúng tôi sẽ bàn luận, phụ nữ dường như ít có sự kiểm soát hơn đối với tài sản. Mặt khác, không có sự khác biệt đáng kể ở các chỉ số khác như sức khỏe hoặc đầu tư vào việc học hành của con cái.

Một vấn đề khác là sự khác biệt giữa đo lường đói nghèo dựa trên tiêu dùng, so với một chỉ số đa chiều (Alkire, 2010, Ravallion 2011). Báo cáo này chọn phương pháp trình bày đói nghèo theo tiêu dùng, song sau đó cũng đề cập đến các chỉ số xã hội khác – như y tế, giáo dục, bạo lực gia đình, những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống.

Tỉ lệ nghèo lương thực trong số các hộ dân tộc thiểu số là gần 30%, gấp mười lần tỉ lệ nghèo lương thực của nhóm dân tộc đa số. Tuy nhiên, các nhóm dân tộc thiểu số tại Việt Nam cũng không nghèo đồng đều. Nhóm dân tộc Mường và Thái có mức sống tương tự như mức sống của người Kinh. Những nhóm khác như Hmong và Khmer tiếp tục có mức nghèo cao hơn.

Bản thân yếu tố giới không liên hệ chặt chẽ với tỷ lệ hộ nghèo tại Việt Nam, tuy nhiên do tỷ lệ nghèo được đo ở mức hộ gia đình, nên mọi chênh lệch về giới khi xét về mức nghèo chắc hẳn sẽ gắn với các cơ cấu hộ gia đình khác nhau. Mặc dù các con số ước tính trên toàn quốc chỉ ra rằng phụ nữ trong các hộ nghèo thường nhiều hơn nam giới (Rodgers and Menon 2010), song các hộ gia đình có phụ nữ làm chủ hộ, đã và đang tiếp tục bớt nghèo hơn các hộ gia đình có chủ hộ là nam giới: 10,8% so với 15,5%, theo KSM SHGD (2008). Trên thực tế, 18,4% số hộ gia đình mà chủ hộ là nam giới nằm trong nhóm ngũ phân vị nghèo nhất về chi tiêu, trong khi con số đó đối với số hộ mà nữ giới là chủ hộ chỉ có 13,2%.

Tuy nhiên, sự giao cắt về giới với một số đặc điểm cá nhân và đặc điểm nhóm thực sự có mối liên hệ với tỷ lệ nghèo. Ví dụ như việc phân tách chủ hộ theo tình trạng hôn nhân trong điều tra của

ĐTMSHGĐ đã cho thấy rằng 15,5% trong số 193 hộ gia đình do nam giới góa vợ làm chủ hộ nằm trong ngũ phân vị nghèo nhất (trong tổng số 6939 số hộ do nam giới làm chủ hộ) so với tỷ lệ 17,8% trong tổng số 1073 hộ gia đình do phụ nữ góa chồng làm chủ hộ (trong tổng số 2250 hộ gia đình do phụ nữ làm chủ hộ). Nói cách khác, không những số hộ đứng đầu là phụ nữ góa chồng nhiều hơn, mà tỷ lệ hộ có phụ nữ góa chồng làm chủ hộ nằm trong diện nghèo cũng cao hơn một chút.

Kết hợp vấn đề giới với tuổi tác cũng ảnh hưởng đến sự phân bố tỷ lệ nghèo xét theo thu nhập tại Việt Nam. Trẻ em và người già thường sống tại những hộ gia đình nghèo hơn so với những người lớn trong độ tuổi lao động. Điều này liên quan rõ rệt với tỷ lệ phụ thuộc. Đây cũng là nhóm thể hiện sự bất lợi lớn của nữ giới xét về phương diện nghèo. Vấn đề nhóm dân tộc cũng có liên hệ với vấn đề giới, trong đó khoảng cách về giới trong nhóm các dân tộc thiểu số lớn hơn. Có một nghịch lý là khoảng cách nghèo xét theo giới lớn nhất là giữa những nhóm dân tộc thiểu số Khmer/Chăm có điều kiện kinh tế khá hơn, tái khẳng định luận điểm là mặc dù bất bình đẳng giới có mối liên hệ với tỷ lệ nghèo, song mối quan hệ này có thể rất phức tạp và được thể hiện ở nhiều mức độ khác nhau trong các nền văn hóa và hoàn cảnh khác nhau.

2.2 Quyền sử dụng đất đã được cải thiện nhưng khoảng cách giới vẫn tồn tại

Đất vẫn là một trong những tài sản giá trị nhất của người dân Việt Nam (Ravallion and Van de Walle 2008). Theo một cuộc khảo sát của Ngân hàng Thế giới, không người nào được phỏng vấn sở hữu tài sản nào có giá trị tương đương hoặc lớn hơn đất.

Đất chỉ được cấp cho các cá nhân sau thời kỳ xóa bỏ hợp tác xã gắn liền với quá trình Đổi Mới. Luật Đất đai năm 1993 bắt đầu cho phép chuyển nhượng quyền sử dụng đất dài hạn, trước đây thuộc quyền quản lý của các hợp tác xã, cho các hộ gia đình, chuyển đổi đất thành một tài sản gần như cá nhân có thể sinh lời. Tuy nhiên, chỉ có khoảng 10-12% giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp cho phụ nữ trong vòng mười năm đầu tiên sau cải cách vì chỉ có chỗ trống để điền tên một người vào giấy chứng nhận và thường thì giấy chứng nhận được cấp cho chủ hộ, và người này thường là nam giới.

Những phê phán về các hậu quả liên quan đến giới đã dẫn tới việc đổi mới trong Luật Đất đai 2003 trong đó cho phép ghi tên cả vợ và chồng trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Bộ Tài nguyên và Môi trường đã ban hành hướng dẫn trong đó chỉ rõ rằng phải thay thế các giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp trước năm 2004 bằng giấy chứng nhận mới ghi rõ tên của cả vợ và chồng. Kết quả là, đã có sự gia tăng từ từ số lượng các giấy chứng nhận quyền sử dụng đất do phụ nữ đứng tên và đồng sở hữu đối với đất nông nghiệp và đất thổ cư ở tất cả các vùng và các loại hộ gia đình từ năm 2004. So với năm 2004, tỷ lệ giấy chứng nhận quyền sử dụng đất chỉ đứng tên nam giới đã giảm từ 66 phần trăm xuống còn 62 phần trăm, trong đó tỷ lệ giấy CNQSDĐ do phụ nữ đứng tên đã tăng nhẹ từ 19% lên 20% và phụ nữ đồng sở hữu tăng từ 15% lên 18%.

Nhìn chung, theo KSMHGD 2008, khoảng một phần tư phụ nữ trong độ tuổi từ 31-45 sống trong hộ gia đình có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tên trong giấy. Đối với phụ nữ từ 46 đến 60 và trên 60 tuổi, tỷ lệ này vào khoảng 39%. Mặc dù không có sự chênh lệch nông thôn/thành thị đối với phụ nữ trẻ tuổi, song những phụ nữ thành thị lớn tuổi có lợi thế hơn. 41% phụ nữ thành thị trong độ tuổi từ 46 đến 60 được nêu tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất so 36% những người phụ nữ trong độ tuổi tương tự tại nông thôn. Đối với những người trên 60 tuổi, mức độ chênh lệch cao hơn: 49% so với 38%. Tuy nhiên cần chú ý một điều là số hộ gia đình tại khu vực thành thị có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất ít hơn rất nhiều: 18% so với 76%.

Tỷ lệ người nắm quyền sử dụng đất là phụ nữ trong khu vực đô thị giảm từ năm 2004, trong khi đó tỷ lệ đồng sở hữu tăng tại các khu vực nông thôn và giữ mức tương đối ổn định tại các khu vực thành thị. Phân tách theo nhóm dân tộc cho thấy tỷ lệ quyền sử dụng đất do phụ nữ đứng tên và đồng sở hữu tăng nhẹ trong nhóm người Kinh/Hoa nhưng tỷ lệ đồng sở hữu đã tăng đáng kể, từ 12% lên đến 19% năm 2008. Hiện nay do việc đồng sở hữu cho phép người vợ và người chồng có quyền ngang bằng đối với đất, sự tiến bộ này đã xảy ra ở cả những nhóm bất lợi nhất (Rodgers và Menon 2010).

2.3 Những người có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất dễ vay vốn và tiếp cận với các cơ hội đầu tư hơn

Có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tác động lớn đến việc tiếp cận nguồn vốn vay. Việc tiếp cận các tổ chức tín dụng đã được đa dạng hóa đáng kể tại Việt Nam và hiện nay đã có các loại hình tín dụng cho những hộ có thu nhập cao và hộ có thu nhập thấp. Trong khi người nghèo và dân tộc thiểu số có thể tiếp cận nguồn vốn vay hỗ trợ từ Ngân hàng Chính sách xã hội với sự bảo lãnh tập thể của các tổ chức đoàn thể, ví dụ như Hội phụ nữ, Hội Nông dân và Đoàn Thanh niên, những đối tượng khác tiếp cận nguồn vốn vay từ các ngân hàng thương mại, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, Ngân hàng Công thương... Tài sản liên quan đến đất là những tài sản có giá trị nhất của hầu hết những nhóm người này và các ngân hàng thường yêu cầu thế chấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất làm tài sản bảo đảm.

Nghiên cứu trước đó của Ngân hàng Thế giới chỉ ra rằng các quy trình vay vốn sử dụng giấy chứng nhận quyền sử dụng đất với tên vợ và chồng cần ít thời gian hơn so với thủ tục chỉ có tên của người chủ hộ. Nghiên cứu cũng cho thấy cả vợ và chồng đều có quyền giao dịch với ngân hàng và mỗi người đều có quyền vay tiền từ ngân hàng khi không có giấy ủy quyền của người còn lại. Trong trường hợp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất chỉ có tên một người, sẽ cần phải có giấy ủy quyền của người kia. Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tên cả hai nhờ vậy đã mở rộng đường tiếp cận ngân hàng cho những phụ nữ không phải là chủ hộ.

Việc sở hữu quyền sử dụng đất cho phép tiếp cận các cơ hội đầu tư mới. Thực chất, cả nam giới và nữ giới trong nghiên cứu đó đều đồng ý rằng có quyền sở hữu đất đã tăng hoạt động kinh doanh của phụ nữ. Có khoảng 42% người tham gia cuộc khảo sát của Ngân hàng Thế giới đã sử dụng giấy chứng nhận quyền sử dụng đất cho mục đích đầu tư thông qua việc vay vốn, mua cổ phần, cho thuê

đất hoặc góp vốn kinh doanh. Khoảng 56% người tham gia khảo sát đã sử dụng giấy chứng nhận quyền sử dụng đất để đầu tư vào kinh doanh phi nông nghiệp, cả thủ công và kinh doanh, trong khi khoảng 32% đến 35% dùng tiền đầu tư vào nông nghiệp và các lĩnh vực khác. Phụ nữ có xu hướng đầu tư vào tiểu thủ công nghiệp và kinh doanh hơn là nam giới (64% so với 51%) trong khi nam giới có xu hướng đầu tư nhiều vào nông nghiệp (81% so với 61%).

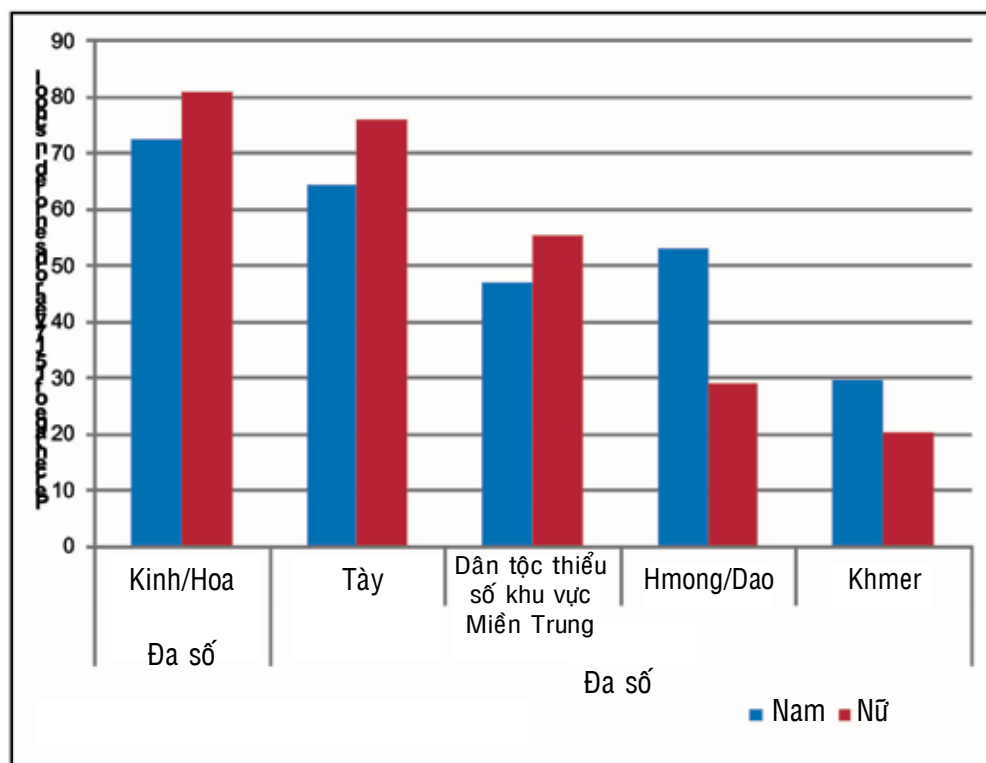
2.4 Khoảng cách giới về giáo dục không còn nhưng vẫn còn nhiều thách thức

Tầm quan trọng của giáo dục đã được liên tục nhấn mạnh trong các chương trình quốc gia và tuyên bố về chính sách và Việt Nam đã đạt được những thành tựu đáng kể trên phương diện này. KSMSHGĐ 2008 thể hiện mức độ gia tăng liên tục về trình độ học vấn trong nhóm thanh niên cả nam và nữ (18-21 tuổi), điều này cũng đã được ghi nhận trong các khảo sát năm 2004 và 2006. Phụ nữ đã bắt kịp và thậm chí vượt qua nam giới xét trên phương diện đạt được bằng cao đẳng và đại học. Những trẻ đến trường thường có xu hướng theo học đến khi hoàn tất bậc giáo dục trung học cơ sở. Kết quả là, trong số trẻ hiện đang trong độ tuổi đến trường, Việt Nam đã xóa bỏ thậm chí đảo ngược khoảng cách về giới ở bậc tiểu học, trung học và đại học.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều điều cần phải quan tâm. Những vấn đề này liên quan đến những chênh lệch giới xét về tuổi, nhóm dân tộc và địa bàn cũng như nội dung giáo dục. Xét về địa lý, khu vực Tây Bắc, nơi có mức nghèo cao nhất, cũng là khu vực duy nhất ghi nhận sự bất bình đẳng giới đáng kể trong giáo dục. Trong số những người tuổi từ 15-17, chỉ có 53% thiếu nữ được theo học trong khi con số này ở thanh niên là 68%, lặp lại xu hướng thiệt thòi về giới đã được đề cập trong KSMSHGĐ 2004 và 2006. Xét về nhóm dân tộc, nhóm dân tộc Khmer/Chăm và các dân tộc ít người miền núi phía Bắc đều cho thấy nữ giới gặp bất lợi hơn nam giới xét về tỉ lệ đi học (xem Hình 2.1). Đây là một sự thay đổi khi xem xét nhóm dân tộc Khmer/Chăm, có thể do tỷ lệ làm công ăn lương cao hơn ở nhóm này năm 2008. Trong số những trẻ em Hmong thuộc độ tuổi mẫu giáo, bé gái thường ít được đến trường hơn bé trai (72% so với 81%). Đối với dân tộc thiểu số H'Roi, khoảng cách giới là 25 điểm phần trăm. Khoảng cách giới cũng thể hiện trong tỷ lệ bỏ học của các nhóm dân tộc thiểu số, ví dụ như dưới 1/5 số nam sinh người H'Roi bỏ học, trong khi tỷ lệ bỏ học của nữ sinh người H'Roi là trên 40% (Chi 2009).

Các chênh lệch về giới được minh chứng khi xem xét việc học thêm, một hoạt động mà các bậc phụ huynh tin rằng sẽ cải thiện điểm số cho con mình và hiện đã trở thành một hoạt động giáo dục chính, đặc biệt là đối với các học sinh trung học phổ thông. Trong số ba trên bốn nhóm dân tộc thiểu số được nghiên cứu, rõ ràng có nhiều học sinh nam được tham gia các lớp học thêm hơn, những lớp này được thực hiện ngoài giờ học thông thường để nâng cao cơ hội được học trung học có chất lượng cao hơn và tham gia vào giáo dục sau trung học.

Hình 2.1 -- Tỷ lệ theo học trung học cơ sở tại Việt Nam, theo giới tính và nhóm dân tộc



Nguồn: Điều tra mức sống hộ gia đình 2008

Có nhiều băn khoăn về nội dung liên quan đến giới của chương trình học và phạm vi mà chương trình học trang bị cho thanh thiếu niên khả năng nắm bắt các cơ hội mới và khát khao đạt được các thành quả ngoài những gì bấy lâu đã được định sẵn cho từng giới (xem Hộp 1). Tầm quan trọng của việc học gì ở trường có ảnh hưởng đến việc sau này các nam sinh và nữ sinh sẽ trở thành người thế nào được thể hiện bằng số liệu từ SAVY 2, trong đó chỉ ra rằng 66% người tham gia khảo sát là phụ nữ đã đến trường so với 57% người tham gia phỏng vấn là nam giới đã được giáo dục về sức khỏe sinh sản và HIV/AIDS ở lớp học chính khóa hoặc lớp học thêm, và thứ hai là những gì họ đã học về các vấn đề này tại trường dường như gắn liền với kiến thức hiện tại của họ về các vấn đề đó.

Hộp 1: Tài liệu giáo dục

Phân tích của UNESCO về sách giáo khoa cho thấy nhiều rào cản về giới, được thể hiện vừa rõ ràng, vừa ẩn giấu trong các phần nội dung bằng chữ, các phần minh họa và các hoạt động học tập của sách giáo khoa cấp 1 hiện đang được sử dụng tại Việt Nam – bên cạnh việc thực hiện tốt tuyên truyền về bình đẳng giới. Hầu hết các rào cản được xác định có thể xếp vào loại định kiến rập khuôn, và các trường hợp về sự không nhận thấy hoặc mất cân bằng giới. Ví dụ, con trai được thể hiện trong sách giáo khoa toán, đặc biệt là trong các hình minh họa, như là những người khỏe mạnh, nam tính, là lãnh đạo, có thể sử dụng các công nghệ hiện đại, có thể làm việc nặng, thích thử thách và các môn thể thao đối kháng, trong khi con gái

được thể hiện trong các hình ảnh ca hát, nhảy múa, gấp giấy, có thể sử dụng các thiết bị gia đình và làm việc nhà. Trong sách giáo khoa từ lớp 1 đến lớp 5, nam giới và các bé trai thường là những người hùng/người can đảm, khỏe mạnh/có thể làm những công việc phức tạp và các công việc đòi hỏi sức khỏe, hiểu biết/thông minh, sáng tạo nghịch ngợm, những người lãnh đạo trong khi bé gái/phụ nữ thường được thể hiện là những người yếu đuối, dễ thương và đáng yêu, đang chăm sóc cho ai đó (ví dụ như giáo viên, y tá), sạch sẽ và ngăn nắp, yếu đuối/đa cảm. Những sự thiên vị “làm trang điểm” cũng có mặt trong sách giáo khoa, nghĩa là mặc dù nội dung sách giáo khoa có vẻ bình đẳng giới, song vẫn còn những định kiến tinh vi tiếp tục tồn tại mặc dù đã có sửa đổi, chỉnh lý qua nhiều lần song khá hình thức, nông cạn. Đồng thời, cũng có một số ví dụ về việc thực tiễn tốt thể hiện trong sách giáo khoa như việc cả nam và nữ cùng làm việc với nhau, chia sẻ nhiệm vụ một cách công bằng, cũng như một số tình huống về công việc và cuộc sống trong đó bé trai và bé gái đều được tin tưởng ngang nhau trong việc đạt được thành tích và phát huy hết tiềm năng của mình.

Các phân biệt về giới vẫn còn dai dẳng trong các ngành học. Ở cấp giáo dục đại học và cao đẳng, nam giới thường chọn các chuyên ngành như kỹ thuật, sản xuất, xây dựng, và dịch vụ trong khi nữ giới thường chọn các ngành khoa học xã hội, nhân văn và nghệ thuật. 29% nam giới so với 11% nữ giới theo học cao đẳng và đại học chuyên ngành kỹ thuật, sản xuất và xây dựng trong khi có 41% nữ giới so với 26% nam giới theo học chuyên ngành khoa học xã hội, kinh doanh và luật. Dữ liệu năm 2006 thể hiện con số nam giới theo học chuyên ngành kỹ thuật còn cao hơn. Tỷ lệ tương đối ngang bằng chỉ xuất hiện trong các chương trình đại cương và ngành y. Hơn nữa, mặc dù cấp giáo dục đại học cao đẳng đã đạt được cân bằng giới, song chỉ có 30,5 phần trăm bằng thạc sĩ và 17,1 phần trăm bằng tiến sĩ được trao cho phụ nữ vào năm 2007 (BLĐT BXH 2010).

Cuối cùng, bất lợi về giáo dục của những người trong độ tuổi lao động đã dẫn tới những bất cân đối về cơ cấu công việc. Theo ILO (2010), năm 2007 có 2,7% lực lượng lao động là nam giới và 4,5% lực lượng lao động là nữ giới không biết chữ. Khoảng cách trong đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn lớn hơn. Trong khi các mức tổng thể tăng đều từ năm 2006 đến 2007, vẫn có 70,9% lực lượng lao động nữ không được đào tạo kỹ thuật vào năm 2007 so với nam giới là 60%. Các khoảng cách về giới này trong giáo dục cơ bản và việc thiếu trình độ kỹ thuật và không được đào tạo nghề đồng nghĩa với việc lao động nữ gặp bất lợi lớn so với lao động nam trong thị trường lao động hiện nay.

Bảng 2.2 -- Phân bố lực lượng lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật và giới (%)

	Không có trình độ kỹ thuật	Công nhân kỹ thuật không có chứng chỉ	Chứng chỉ nghề ngắn hạn	Chứng chỉ nghề dài hạn	Trung học chuyên nghiệp	Cao đẳng/Đại học
2006						
Nam	63,6	20,4	2,7	3,0	4,3	6,0
Nữ	73,6	13,8	1,6	0,8	4,8	5,5
2007						
Nam	59,9	21,5	3,5	3,2	5,4	6,5
Nữ	70,9	14,9	1,7	1,0	5,2	6,3

Trích từ ILO (2010) Bảng A1.2

2.5 Kết quả về y tế được cải thiện

Việt Nam đã và đang thực hiện rất tốt trên lĩnh vực y tế, bao gồm những thành tựu đáng kể trong hai MDG khó đạt nhất, đó là tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh và bà mẹ. Báo cáo MDG cho rằng kết quả này là nhờ sự phát triển mạnh mẽ của toàn bộ hệ thống y tế từ trung ương đến từng địa phương, từng làng xóm, bao gồm cả các khoản đầu tư ngày càng tăng về cơ sở y tế, nâng cao chất lượng cơ sở y tế, trang thiết bị cũng như tăng cường đào tạo nhân viên. Chính phủ đã đưa ra chương trình bảo hiểm y tế vào năm 1992, bốn năm sau khi áp dụng chế độ thu phí người sử dụng theo chương trình Đổi mới, bao gồm chính sách bảo hiểm bắt buộc cho công nhân trong khu vực chính thức và bảo hiểm tự nguyện cho phần dân số còn lại. Chương trình nhận được nguồn động lực mới kể từ năm 2004 nhờ có nỗ lực từ phía Chính phủ nhằm tăng phạm vi và mức độ cho cả hai chế độ bảo hiểm. Điều quan trọng là, chính phủ đã lựa chọn trực tiếp tài trợ cho việc tham gia vào chương trình của bộ phận dân số ngày càng tăng lên. Phạm vi bảo hiểm y tế đã mở rộng từ khoảng 25% dân số năm 2004 lên đến 40% dân số năm 2006. Các tiến bộ này cũng đã có tác dụng tích cực đối với việc tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế và các kết quả về y tế.

2.6 Tiếp cận dịch vụ chăm sóc y tế

Xét mức độ cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế, dữ liệu từ KSMHGD 2008 cho thấy hầu hết những người khai báo bị bệnh đều có khả năng đến một trung tâm y tế hoặc gặp một nhân viên chăm sóc y tế, điều này thể hiện việc cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế đã đáp ứng được nhu cầu của người dân. Tuy nhiên, số người tiếp cận các dịch vụ chăm sóc y tế này đã giảm rõ rệt từ năm 2006. Trong số những người thông báo bị bệnh, phần trăm nam giới và nữ giới đến các cơ sở y tế giảm từ 77% và 78% xuống còn 61% và 65%.

Phụ nữ ở tất cả các độ tuổi thường đến các cơ sở y tế nhiều hơn nam giới, trừ trường hợp đối với nữ thanh niên và phụ nữ có tuổi ở khu vực nông thôn. Báo cáo cho năm 2004 và 2006 cũng cho thấy tình hình tương tự (Nguyễn, 2010). Điều này có thể liên quan đến khác biệt về giới xét theo nhu cầu chăm sóc y tế. Nhìn chung, phụ nữ có tỷ lệ sử dụng dịch vụ y tế cao hơn trong độ tuổi mang thai, nhưng đối với nam giới khi còn rất trẻ và khi già thường sử dụng dịch vụ y tế nhiều hơn. Khi nam giới sử dụng dịch vụ, họ thường đến để chữa bệnh; trong khi phụ nữ thường đến để phòng bệnh (Rodgers và Menon, 2010)

Khoảng 58% phụ nữ có bảo hiểm y tế, so với nam giới là 62%, thể hiện sự bất lợi của nữ giới, tương tự như tình hình đã ghi nhận trong năm 2004 và 2006 (Nguyễn 2010). Bảo hiểm y tế thường được xem là một nhân tố quan trọng để xác định mức độ người dân tìm đến dịch vụ chăm sóc y tế. Tỷ lệ tiếp cận dịch vụ y tế cao nhất là đối với những người có bảo hiểm y tế theo diện thụ hưởng chính sách hoặc những người mua bảo hiểm y tế tự nguyện. Những người được bảo hiểm theo các hình thức bảo hiểm này thường cao tuổi hơn so với những người có các loại bảo hiểm y tế khác (Lee 2008). Tỷ lệ sử dụng dịch vụ y tế thấp nhất thuộc về những người không có bảo hiểm y tế và những người có bảo hiểm y tế sinh viên, đặc biệt là tại khu vực thành thị. Tỷ lệ phụ nữ sử dụng các dịch vụ y tế cao hơn trong hầu hết các loại bảo hiểm y tế tại cả khu vực thành thị và nông thôn (tương tự như trong 2006 KSMHGD), và nhiều nhất là những người trú tại vùng nông thôn có bảo hiểm y tế phi nhà nước.

Một điểm khác cần lưu ý đó là đã có nhiều nỗ lực nghiêm túc trong việc mở rộng bảo hiểm y tế đến các dân tộc ít người trong những năm qua. Tỷ lệ có bảo hiểm y tế và thẻ khám chữa bệnh miễn phí tăng từ 55% trong năm 2004 lên 78% trong năm 2006. Con số tương tự đối với nhóm dân tộc đa số là 35% và 49%. Ngoài ra, như trong phần sau của báo cáo sẽ đề cập, lao động nhập cư phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc tiếp cận dịch vụ y tế và các dịch vụ xã hội khác do không có hộ khẩu thường trú.

2.7 Kết quả y tế: Tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh và tỷ lệ giới tính khi sinh tăng cao

Theo Báo cáo Châu Á Thái Bình Dương về MDG, Việt Nam được mô tả là câu chuyện thành công nhất trong khu vực trong lĩnh vực giảm tỷ lệ tử vong trẻ em. Trong giai đoạn từ 1990 đến 2009, tỷ lệ tử vong trẻ sơ sinh đã giảm từ 44,4 trên 1000 xuống còn 16. Điều này giúp giảm tỷ lệ tử vong trẻ dưới năm tuổi từ 58,0 trên 1000 năm 1999 xuống còn 24,4 năm 2009 (Báo cáo MDG). Việt Nam đang trên đường đạt được mục tiêu MDG 4, đó là giảm 2/3 tỷ lệ tử vong trẻ dưới năm tuổi trong giai đoạn từ năm 1990 đến 2015.

Hơn nữa, Việt Nam dường như đã đạt được mục tiêu này theo cách thức vẫn bảo đảm bình đẳng giới. Như được thể hiện trong biểu đồ dưới đây, với lợi thế sinh học của bé gái có tỉ lệ sống sót cao hơn bé trai trong những những năm tháng đầu đời, sự chênh lệch về giới tại Việt Nam xét theo tỷ lệ tử vong trẻ dưới năm tuổi nghiêng về xu hướng cân bằng hơn trong thang tiêu chuẩn Châu Á Thái Bình Dương – trái ngược với báo cáo bất lợi cho nữ giới của Trung Quốc và một số nước Nam Á khác. Thực tế, có rất ít bằng chứng về sự phân biệt đối xử giới tính chống lại nữ giới trong các nghiên cứu về y tế và

dinh dưỡng gần đây. Điều tra Nhân khẩu học và Sức khỏe (DHS) 2002 đã nhận thấy một số chênh lệch về giới không nghiêm trọng về tử vong trẻ dưới năm tuổi trong khi cuộc khảo sát năm 2006 dựa trên một loạt các tiêu chí đã cho thấy không có sự khác biệt về tỷ lệ tử vong của bé gái so với bé trai cũng như không có sự chênh lệch về tỷ lệ suy dinh dưỡng hoặc tiêm phòng (UNFPA, 2010).

Với những bằng chứng như vậy, việc gia tăng tỷ lệ giới tính khi sinh do phá thai lựa chọn giới tính thai nhi để bảo đảm sinh được con trai, là một xu hướng mới gây lo ngại. Mặc dù những phân tích định lượng từ đầu những năm 1990 nhận thấy có tâm lý trọng nam trong các hành vi sinh sản được quan sát, nhưng tâm lý này có thể được thỏa mãn khi chỉ cần có ít nhất một con trai chứ không nhất thiết phải có nhiều con trai như ở một số nước Nam Á (Haughton và Haughton, 1995). Thực chất, Haughton và Haughton lại thấy bằng chứng về sự suy yếu của tâm lý trọng nam trong số những người được quan sát.

Điều này đã đảo ngược theo báo cáo của Belanger et al (2003) sử dụng các dữ liệu điều tra dân số năm 1999 và VLSS 1998. Từ đó, một cuộc điều tra do Tổng cục Thống kê thực hiện năm 2007 riêng về vấn đề này đã giúp làm rõ bức tranh hơn nhiều. Khảo sát đã thu thập dữ liệu trên 1,1 triệu ca sinh đẻ, chiếm khoảng 76% tổng ca sinh đẻ trong năm 2006. Phân tích dữ liệu cho thấy tỷ số giới tính khi sinh bắt đầu tăng từ 106 trẻ sơ sinh nam trên 100 trẻ sơ sinh nữ trong năm 1999 với tỷ lệ tăng 1% mỗi năm và chạm mức 111 trẻ sơ sinh nam năm 2006 (UNFPA). Tỷ số giới tính khi sinh tăng cao này không hẳn chứng minh rằng mức độ thích có con trai tăng lên, mà là thể hiện của nhu cầu có ít con, trong điều kiện xã hội có văn hóa trọng nam, và đồng thời sản phụ có cơ hội tiếp cận với kỹ thuật siêu âm và có thể xác định giới tính thai nhi khi chưa sinh ra. Chính sách chỉ nên có hai con của chính phủ đã được thực hiện lâu dài đã gây ra áp lực giảm bớt số con. Phá thai, vốn luôn được thực hiện rộng rãi tại Việt Nam, hiện đang được dùng như là một cơ sở để lựa chọn giới tính thai nhi của các bậc cha mẹ để bảo đảm họ có ít nhất một con trai.

Nghiên cứu gần đây tại bốn tỉnh có tỷ số giới tính khi sinh tăng cao cho thấy áp lực mạnh mẽ của việc phải có ít nhất một con trai. Con trai rất quan trọng đối với bố mẹ vì con trai sẽ tiếp nối dòng giống và tên tuổi gia đình; thực hiện thờ cúng tổ tiên, và chăm sóc cha mẹ khi về già. Mọi người cũng trọng con trai hơn con gái vì có con trai sẽ làm tăng địa vị của người phụ nữ trong gia đình và khẳng định uy tín của người nam giới trong cộng đồng, trong đó có cả bản lĩnh đàn ông của người đó. Các cặp vợ chồng không có con trai thường chịu nhiều áp lực trong gia đình nhà chồng. Những áp lực về mặt đạo đức đó đặc biệt mạnh mẽ tại miền Bắc và trong những gia đình giàu có. Để có được một gia đình như họ mong muốn, rất nhiều cặp vợ chồng đã sử dụng biện pháp siêu âm để phát hiện giới tính thai nhi và thực hiện phá thai để loại bỏ thai nhi nữ mà họ không mong muốn (UNFPA 2010).

Các nghiên cứu đã cố gắng thiết lập các chỉ số cơ bản gắn với tỷ số giới tính khi sinh cao. Guilimoto et al (2009) cho thấy tỷ số giới tính thấp hơn trong số bộ phận dân số không khá giả: những người ít được giáo dục (đi học ít hơn 5 năm), những người làm việc tại nhà, những người không được tiếp cận với chăm sóc tiền sản hoặc chăm sóc y tế khi sinh và thường sinh con tại nhà. Ngược lại, những

phụ nữ trẻ được giáo dục tốt hơn, những người đi khám tiền sản nhiều hơn bốn lần, có sử dụng biện pháp tránh thai, biết trước giới tính thai nhi và làm việc cho Chính phủ hoặc công ty nước ngoài theo báo cáo có tỷ lệ 110 đến 114 bé trai trên mỗi 100 bé gái được sinh ra. (Điểm cuối cùng này là sự thể hiện cụ thể của áp lực gắn với chính sách mỗi gia đình chỉ có hai con của Chính phủ).

Mối quan hệ với thu nhập cũng được minh chứng rõ hơn bằng những bằng chứng nêu trong báo cáo của UNFPA (2010). Báo cáo này chỉ ra rằng trong nhóm những người giàu nhất - những người có nhiều cơ hội tiếp cận với kỹ thuật siêu âm - có tỷ lệ giới tính khi sinh là 110,9 đối với lần sinh thứ nhất và 133,1 cho các lần sinh tiếp theo, thể hiện rằng các cặp vợ chồng có số lần sinh cao hơn đặc biệt khi họ nỗ lực có được một đứa con trai. Người thuộc nhóm thu nhập thấp nhất có tỷ số giới tính khi sinh là 105,4 và 104,8, rất gần với tỷ lệ cân bằng sinh học là khoảng 105.

Cuối cùng, báo cáo này cũng chứng minh rằng tỷ số giới tính khi sinh cao thay đổi theo từng khu vực, trong đó tỉ số giới tính khi sinh cao tập trung tại các tỉnh phát triển hơn thuộc Đồng bằng Sông Hồng và khu vực xung quanh thành phố Hồ Chí Minh. Cũng có một số nơi có tỷ số giới tính khi sinh cao bao gồm cả các tỉnh kém phát triển hơn tại miền Tây Bắc nơi có mức sinh đẻ cao và có lực lượng dân số đáng kể thuộc dân tộc thiểu số, những người này không phải là những người chịu ảnh hưởng của quan điểm trọng nam của nho giáo. Điều này cho thấy việc mất cân bằng tỷ số giới tính khi sinh có thể lan rộng trong tương lai gần đến các tỉnh mà hiện nay vẫn chưa bị ảnh hưởng bởi hành vi này.

Với đà tăng tỷ lệ giới tính khi sinh như hiện tại, UNFPA dự kiến là sẽ có khoảng 10% nam giới bị thừa vào năm 2035 và kéo theo là một loạt các ảnh hưởng bất lợi, bao gồm cả khả năng một số nam giới không kết hôn, tăng áp lực cho phụ nữ phải kết hôn, tăng nhu cầu về mại dâm và sự phát triển của hệ thống buôn người. Như chúng tôi lưu ý trong chương tiếp theo, nạn buôn người ở Việt Nam đang gia tăng, một phần là do sự thiếu hụt nữ giới trong các thị trường hôn nhân của các nước láng giềng.

2.8 Tử vong mẹ

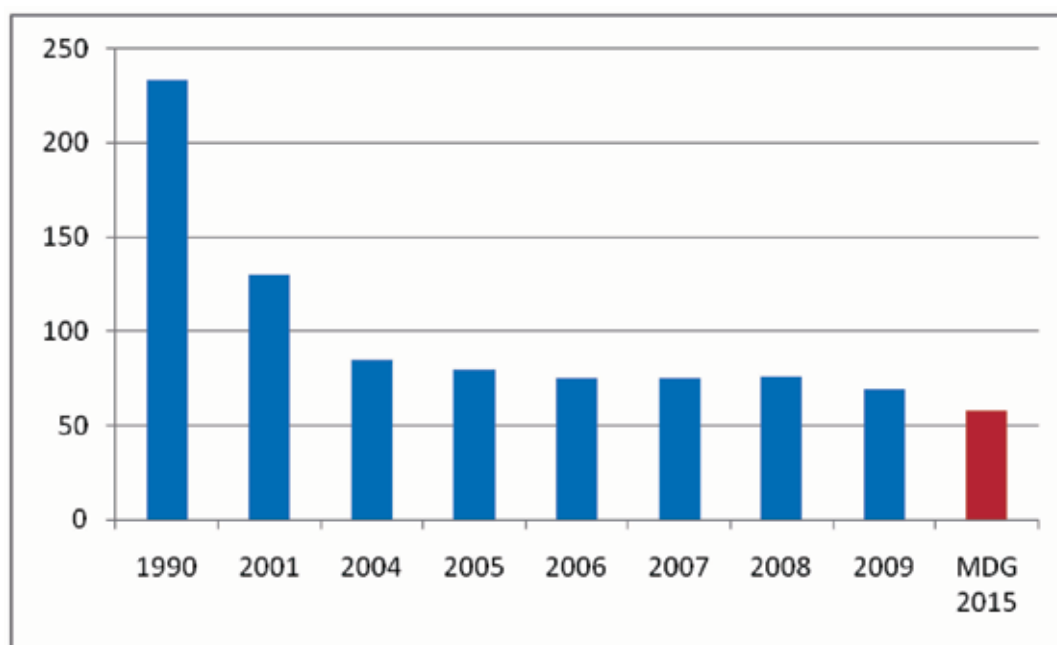
Việt Nam cũng đạt được nhiều tiến bộ xét về phương diện tỷ lệ tử vong mẹ. Tỷ lệ tử vong mẹ giảm từ 233 trên 100.000 ca sinh sống năm 1990 xuống còn 69 trong năm 2009. Điều này dường như thể hiện sự tiến bộ trong các dịch vụ sức khỏe sinh sản. Tỷ lệ phụ nữ có thai được khám thai nhiều hơn 3 lần đã đạt 86% trong năm 2008, tỷ lệ phụ nữ có thai được tiêm phòng uốn ván đạt 95% và tỷ lệ người sử dụng biện pháp tránh thai đạt 80%. Tỷ lệ tương ứng là 85%, 93% và 77% cho năm 2005.

Tuy nhiên, mức độ giảm tỷ lệ tử vong mẹ đã chững lại trong giai đoạn 2006 -2009, có thể là do hậu quả của tình trạng suy thoái. Điều này cho thấy Chính phủ cần phải có nỗ lực mới. Hơn nữa, kết quả vẫn còn rất khác nhau tùy thuộc vào nhóm dân tộc và địa điểm. Báo cáo MDG lưu ý các khoảng cách tương đối lớn giữa các khu vực thành thị và nông thôn: 79 (ca tử vong trên 100.000 ca sinh sống) và 145 theo KSMHGD 2008. Mặc dù chênh lệch về nhóm dân tộc/khu vực về tỷ lệ tử vong mẹ không được nêu trong báo cáo MDG, song các chênh lệch về nhóm dân tộc/khu vực trong mức độ tiếp cận các dịch vụ y tế liên quan lại khá rõ ràng:

- 86% phụ nữ có thai được khám thai ít nhất ba lần trên toàn quốc, nhưng con số này ở các tỉnh khu vực Tây Bắc và Tây nguyên chỉ đạt dưới 70%.
- 95% ca sinh đẻ có sự trợ giúp của nhân viên y tế được đào tạo ở cấp độ quốc gia, trong khi con số này ở khu vực Tây Bắc chỉ đạt 79%.
- 95% phụ nữ có thai trên toàn quốc được tiêm phòng uốn ván, nhưng con số này tại khu vực Tây Bắc chỉ đạt 80%.

Nhìn chung, kết quả tại các khu vực hẻo lánh và vùng dân tộc thiểu số tương đối tốt so với các nhóm dân tương tự ở các quốc gia khác. Nhưng những cách biệt này thể hiện rằng các thách thức về y tế mà Việt Nam hiện đang gặp phải phân bố một cách không cân đối tại các cộng đồng này.

Hình 2.2 -- Tỷ lệ tử vong mẹ tại Việt Nam (số người mẹ tử vong trên 100.000 ca sinh sống)



Nguồn: Báo cáo MDG 2011

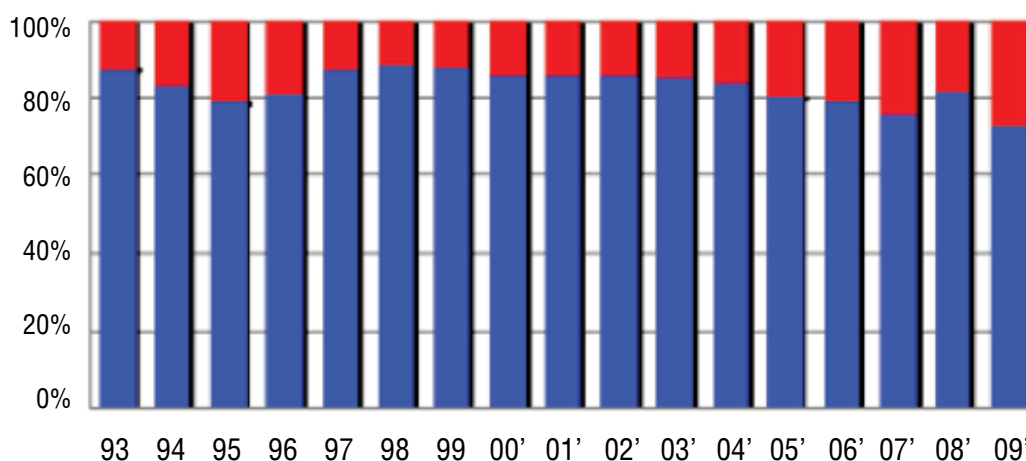
2.9 Bệnh tật do lây nhiễm HIV và AIDS là một vấn đề ngày càng nghiêm trọng

Các bệnh liên quan đến HIV là những nguyên nhân chủ yếu gây ra chết trẻ tại Việt Nam. Kể từ trường hợp nhiễm HIV đầu tiên được phát hiện năm 1990 (McNally, 2002, tr.1), HIV đã lan rộng ra 63 tỉnh thành. Vào cuối năm 2009, Việt Nam có 160.019 ca nhiễm HIV và 44.050 người chết vì các bệnh liên quan đến AIDS. Năm 2009, có 15.713 ca nhiễm mới HIV và 2.010 người chết do AIDS. Tỷ lệ hiện nhiễm HIV hiện tại ước tính là 0,28% ở tất cả các độ tuổi vào năm 2010 (Báo cáo MDG), nhưng tỷ lệ nhiễm HIV trong độ tuổi từ 15 - 49 là 0,43% (Báo cáo UNGASS 2010). Phạm vi bao phủ của

chương trình điều trị bằng thuốc ARV đã tăng dần từ 30% năm 2007 đến 53,7% năm 2009, nhưng như đã nêu trong báo cáo MDG, việc giảm số người chết vì nhiễm HIV trong hai năm qua không thể coi là một chỉ số thể hiện việc giảm tỷ lệ nhiễm HIV một cách bền vững.

Lây nhiễm HIV chủ yếu là ở nam giới (73,2% năm 2009) nhưng số lượng nữ giới bị nhiễm HIV cũng tăng lên nhanh chóng đến gần 100.000 trường hợp năm 2005 (Hien et al. 2004). Hình 2.3 thể hiện sự tăng nhẹ của tỷ lệ phần trăm phụ nữ nhiễm HIV trong tổng số người nhiễm virus này. Trong khi một số phụ nữ bị nhiễm HIV do tiêm chích ma túy và qua người khác do hành nghề mại dâm, ngày càng nhiều phụ nữ nhiễm HIV bị lây bệnh do quan hệ tình dục với bạn trai hoặc chồng mình, những người đã bị nhiễm HIV do chính hành vi nguy cơ cao của họ. Việc lây nhiễm HIV qua mối quan hệ thân tình là một nhân tố chính dẫn tới việc giảm tỷ lệ lây nhiễm của nam giới so với nữ giới trong số người bị nhiễm HIV xuống còn 2,5:1 đến năm 2012 (Báo cáo MDG). Báo cáo MDG cũng nhấn mạnh xu hướng đáng lo ngại về số lượng người nhiễm HIV thông qua tình dục không an toàn ngày càng tăng, từ 12% năm 2004 lên 29% năm 2009. Hành vi này bao gồm cả tình dục khác giới lẫn tình dục đồng giới nam (MSM).

Hình 2.3 -- Phân bố các trường hợp nhiễm HIV được báo cáo theo Giới và theo Năm, giai đoạn 1993-2009



Nguồn: Báo cáo tình hình bệnh dịch HIV/AIDS quý 4, 2009. Bộ Y tế, 2010.

Hành vi tình dục đồng giới bị kỳ thị rất cao ở Việt Nam nên ít có thông tin hơn về nhóm đối tượng này cũng như tỷ lệ nhiễm HIV của họ. Điều tra IBBS 2006 trên đối tượng MSM tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh cho biết tỷ lệ hiện nhiễm ở hai thành phố tương ứng là 5% và 9%. Tỷ lệ này đã tăng lên 16,7% năm 2009. Khảo sát 2006 phát hiện thấy 90% MSM có HIV dương tính không biết mình bị nhiễm, chỉ có 16% đã đi xét nghiệm HIV tự nguyện trong năm trước, chỉ có 29% ở Hà Nội và 37% ở thành phố Hồ Chí Minh cho biết có thường xuyên sử dụng bao cao su với bạn tình không thuộc diện mua dâm trong tháng trước – mặc dù số liệu 2009 cho thấy tỷ lệ này khá cao: 66,5%. Khoảng 40% MSM có quan hệ tình dục với bạn tình nữ trong vòng 12 tháng trước, và một phần ba

số người được khảo sát nói rằng họ có xu hướng tình dục dị tính chứ không phải là gay. (Báo cáo UNGASS 2010)

Bạn tình của những người tiêm chích ma túy (IDUs) có nguy cơ lây nhiễm HIV cao hơn. Xét về khía cạnh tích cực, khoảng 87%-98% người tiêm chích ma túy ở Quảng Ninh cho biết họ sử dụng kim tiêm sạch lần cuối cùng tiêm chích. Ở Sơn La và Vĩnh Long, tỉ lệ này tương ứng là 74,5% và 87%. Tuy nhiên, theo số liệu IBBS 2009, tỉ lệ sử dụng bao cao su trong số những người tiêm chích thấp hơn nhiều, trung bình khoảng 52%. Mặc dù vậy, khác biệt giữa các tỉnh khá lớn, từ 26% đến 94% (Báo cáo UNGASS 2010).

Mặc dù các bệnh do lây nhiễm HIV và AIDS rõ ràng không phải chỉ riêng Việt Nam có, cũng như không phải của riêng nhóm rủi ro cao và con đường lây lan đi kèm với nhóm này, song có những ý kiến cho rằng tốc độ lây lan HIV/AIDS từ những năm đầu 1990 có mối liên hệ với một số biến đổi xã hội đi kèm với chương trình Đổi Mới (Huy et al., 2008; Wegelin-Schuringa và Giang, 2010). Những nhân tố này bao gồm việc chuyển đổi từ hình thức hợp tác xã sang hình thức sản xuất hộ gia đình, bãi bỏ các hình thức trợ cấp phúc lợi, đóng cửa các nhà máy quốc doanh và chuyển hướng sang doanh nghiệp tư nhân, khuyến khích đầu tư nước ngoài trực tiếp, tìm kiếm thị trường xuất khẩu.

Những thay đổi này đi đôi với tốc độ tăng trưởng kinh tế cao của Việt Nam và tăng mức thu nhập khả dụng, kèm theo đó là những bất bình đẳng về kinh tế xã hội và thương mại hóa nhiều khía cạnh đời sống hàng ngày. Những rào cản dai dẳng đối với sự tham gia của nữ giới vào thị trường lao động kết hợp với việc không tạo ra đủ công ăn việc làm để đáp ứng mức độ gia tăng của lực lượng lao động có nghĩa là nhiều phụ nữ đã rời bỏ ruộng đồng để tìm kiếm công việc và kết thúc bằng việc hành nghề mại dâm. Điều này đã dẫn tới việc số người hành nghề mại dâm tăng mạnh, mặc dù mại dâm là một hoạt động bất hợp pháp tại Việt Nam và được chính thức coi là một tệ nạn xã hội theo quy định của Luật phòng chống mại dâm (Phinney, 2006; Anh et al, 2007; Lây nhiễm HIV tại Việt Nam, 2010).

Điều tra quốc gia về thanh niên và vị thành niên Việt Nam gần đây nhất (SAVY 2008-09) nhấn mạnh các thay đổi nhanh chóng về thái độ và hành động của giới trẻ tại Việt Nam. “So với thế hệ bố mẹ của họ, giới trẻ ngày nay năng động hơn nhiều. Rất nhiều người đi đến các nơi khác để học tập hoặc làm việc trong thời gian dài... Hệ thống kết nối điện tử hiện đại cho phép giới trẻ tiếp cận với một thế giới ý tưởng và hình ảnh mới, bao gồm cả các hình ảnh và thông tin về tình dục, và lý tưởng hóa về rất nhiều loại hành vi nguy cơ cao đặc biệt là liên quan đến việc lạm dụng thuốc và hành vi tình dục (tr. 18).”

Những chuẩn mực thay đổi xung quanh vấn đề nam tính và bản lĩnh đàn ông, việc nói lỏng những hạn chế trước đây về hành vi tình dục, việc biến tình dục thành hàng hóa, việc mở rộng bản dạng tình dục dù còn hạn chế nhưng ngày càng tăng là một phần của những thay đổi văn hóa đi kèm với việc mở cửa nền kinh tế và sự tự do ngày càng cao trong đời sống con người. Ví dụ, so sánh SAVY 2003 và 2008 cho thấy sự gia tăng tỷ lệ cả nam và nữ thanh niên có nhận thức rằng sử dụng bao

cao su giúp tránh thai, phòng ngừa bệnh lây nhiễm qua đường tình dục (STD) và HIV/AIDS; và số người cho rằng một người nam giới hay phụ nữ mang theo bao cao su là điều không bình thường đã giảm xuống. Một khía cạnh thay đổi văn hóa khác là sự gia tăng số lượng nam giới mua dâm cũng như có quan hệ tình dục với nam giới (Phinney, 2006).

Tương tự như đối với các nước khác, bệnh dịch HIV kéo theo những bệnh dịch khác, và mỗi loại bệnh khác đó lại có sự phát triển riêng. Con đường lây nhiễm HIV thay đổi theo độ tuổi, theo giới, nhóm nghề và địa điểm. Tỷ lệ hiện nhiễm HIV trong nhóm tuổi 15-49 là 0,44% trong năm 2010 và dự kiến tăng lên 0,47% vào năm 2012. Thực tế, nhóm người từ 20 đến 39 tuổi chiếm tới 80% tổng số ca nhiễm HIV đã ghi nhận. Tỷ lệ này cũng tập trung nhiều vào các nhóm “nguy cơ cao”, bao gồm những người tiêm chích ma túy, người hành nghề mại dâm, và nam giới quan hệ tình dục với nam giới. Ví dụ, tỷ lệ lây nhiễm trong số những người hành nghề mại dâm đã tăng từ 0,6% năm 1994 đến 6,6% năm 2002 (Anh et al, 2007). Phụ nữ chiếm đa số trong nhóm người hành nghề mại dâm và nam giới chiếm đa số trong hai nhóm còn lại.

Một nhóm khác được xếp vào nhóm nguy cơ cao là những lao động nhập cư là nam giới, cả trong nước và quốc tế. Đi xa nhà một thời gian dài, rất nhiều người đã sa vào tình dục không an toàn với nhiều hơn một người và tiêm chích ma túy. Một khảo sát tiến hành đối với 2.500 công nhân di cư tại Việt Nam cho thấy 60% trong số người được điều tra đã có gia đình, và vì thế họ đã đặt vợ mình vào rủi ro khi bản thân họ có các hành vi nguy cơ. Tại Hải Phòng, 20% số người được hỏi cho biết đã có ít nhất một lần mua dâm trong thời gian 12 tháng gần nhất. Tại Cần Thơ, tỷ lệ này là 7%.

Hầu hết nghiên cứu về lây nhiễm HIV và các chương trình phòng chống HIV chủ yếu tập trung vào một số nhóm người đã được xác định rõ ràng là có hành vi nguy cơ nhưng lại có xu hướng bỏ qua hậu quả hành vi của nhóm này đối với bạn tình thân mật của họ. Vì vậy, các nghiên cứu về những người nam giới mua dâm thường tập trung vào hành vi tình dục của họ với tư cách như một khách hàng nhưng không nghiên cứu về hành vi tình dục với vợ họ (UNAIDS/UNWOMEN, 2010). Một nghiên cứu (năm 2002) tại Hà Nội cho thấy một phần ba nam giới độ tuổi từ 18-55 có quan hệ tình dục với người hành nghề mại dâm ít nhất một lần trong đời, 45% đã có quan hệ với người hành nghề mại dâm ít nhất năm lần nhưng chỉ có 36% nói rằng họ “luôn” sử dụng bao cao su. Một nghiên cứu khác cho thấy rằng 30% hoặc ít hơn người hành nghề mại dâm tại hầu hết các tỉnh luôn sử dụng bao cao su với những đối tác thường xuyên của mình.

Anh et al (2010) cho thấy rằng cả nam giới và nữ giới đều không đánh giá đúng mức hoặc coi nhẹ nguy cơ của phụ nữ về khả năng lây nhiễm HIV từ bạn tình của họ, chủ yếu là vì thiếu hiểu biết về con đường và cách thức lây nhiễm. Vì vậy, ngoài việc tập trung vào nhóm nguy cơ cao, vấn đề lây nhiễm HIV qua bạn tình thân thiết cũng cần được nghiên cứu.

Các biện pháp can thiệp y tế và can thiệp hành vi nhằm ngăn chặn sự lây lan HIV/AIDS đã được biết đến một cách tương đối rộng rãi. Khó khăn chính của Việt Nam là vấn đề thái độ, thành kiến và nhận thức về những yếu tố khác nhau có thể tạo ra sự khác biệt. Nhóm người có hành vi nguy cơ

cao thường không dùng bao cao su một cách thường xuyên hoặc không làm xét nghiệm HIV thường xuyên do thiếu hiểu biết hoặc do bị phân biệt đối xử. Hơn nữa, giam giữ bắt buộc đối với người hành nghề mại dâm và người tiêm chích ma túy làm cho việc tiếp cận dịch vụ điều trị HIV càng thêm khó khăn. Sự bất bình đẳng về quyền cũng vẫn tồn tại khiến phụ nữ, dù là quan hệ tình dục có tính chất mại dâm hay tình dục trong hôn nhân, cũng khó yêu cầu bạn tình sử dụng bao cao su, thậm chí ngay cả khi họ biết về các nguy cơ lây nhiễm. Ví dụ, khi xem xét các báo cáo lập trên cơ sở 137 cuộc gọi đến đường dây nóng về chống bạo lực gia đình cho thấy rằng hơn một nửa phụ nữ biết chồng họ có quan hệ tình dục ngoài hôn nhân, nhưng cảm thấy nếu yêu cầu chồng sử dụng bao cao su sẽ dẫn đến gia tăng bạo lực.

Có những chuẩn mực văn hóa về giới tính và tình dục làm gia tăng sự kỳ thị và phân biệt đối xử đối với những người có nguy cơ cao trong cộng đồng, và điều này khiến họ khó có thể có được thông tin hoặc dịch vụ phòng tránh hoặc chăm sóc và điều trị khi họ biết rằng mình đã nhiễm HIV; và cũng làm cho họ khó thú nhận điều này với bạn tình của mình. Cũng theo các chuẩn mực gắn với giới này thì phụ nữ luôn phải tha thứ và chấp nhận tội lỗi của chồng mình trong khi người chồng nếu biết vợ mình nhiễm HIV thì phải từ bỏ vợ.

Và cuối cùng, có một thuật ngữ dùng trong nghiên cứu của Huy et al. là “nghịch lý” thể chế, nhằm mô tả các chính sách đối với các đối tượng có nguy cơ cao nhất. Những người tiêm chích ma túy và người hành nghề mại dâm được coi là “tệ nạn xã hội” và những nỗ lực được thực hiện để đưa ra các quy định trừng phạt đối với các loại hành vi này nhiều hơn nhiều so với nỗ lực cung cấp dịch vụ dự phòng và điều trị cần thiết để kiểm soát nạn dịch HIV/AIDS. Các điều kiện trong các trung tâm cai nghiện ma túy và nhà tù dành cho những người hành nghề mại dâm và người nghiện ma túy thường làm tăng mức độ dễ bị tổn thương của họ, bao gồm lây nhiễm HIV (UN ODC/UNAIDS, 2008). Như Anh et al đã chỉ rõ, mức độ tái phạm của những người hành nghề mại dâm rất cao: thiếu sự hỗ trợ của cộng đồng khi họ rời các trung tâm này có nghĩa là khoảng 80% trong số họ sẽ kết thúc bằng việc tiếp tục bị bắt quay trở lại các trung tâm đó.

2.10 Bạo lực trên cơ sở giới vẫn là vấn đề nổi cộm.

Bạo lực trên cơ sở giới được đưa ra thành một vấn đề để thảo luận trong VGA gần nhất và VGA hiện tại. Đây cũng được xem là một vấn đề trong báo cáo MDG của Việt Nam. Cho đến nay, các thông tin về bạo lực gia đình vẫn còn rất hạn chế, chỉ có một số nghiên cứu định lượng trên quy mô nhỏ và nghiên cứu định tính nhưng cũng đủ để chỉ ra rằng vấn đề này có tồn tại. Một số các cuộc khảo sát tầm quốc gia cũng đã đưa ra câu hỏi về bạo lực gia đình. Nghiên cứu Quốc gia về Gia đình được tiến hành năm 2006 cho thấy rằng 21% cặp vợ chồng đã trải qua ít nhất một loại hình bạo lực gia đình trong vòng 12 tháng trước đó (bao gồm bạo lực qua lời nói, tinh thần, tình dục và thân thể). Điều tra đa chỉ số theo cụm (MICS) của Việt Nam 2006 cho thấy 64% phụ nữ tuổi từ 15-49 chấp nhận bị chồng đối xử thô bạo như một điều bình thường. Một khảo sát tại tám tỉnh và thành phố do Ủy ban các Vấn đề xã hội của Quốc hội Việt Nam cho thấy 30 nữ giới được hỏi bị ép quan hệ tình dục không mong muốn với chồng mình (Nguyễn et al. 2008).

Một nghiên cứu quốc gia về vấn đề bạo lực gia đình đã được TCTK tiến hành vào năm 2010 và giúp cung cấp một bức tranh đầy đủ hơn về vấn đề này. Tỷ lệ gánh chịu bạo lực thân thể trong cuộc đời của phụ nữ do bạn trai hoặc chồng mình gây nên là 31,5%, ở khu vực nông thôn cao hơn thành thị và vùng Đông Nam bộ cao hơn vùng Duyên hải Bắc và Nam Trung bộ. Tỷ lệ bạo lực hiện hành (trong khoảng thời gian 12 tháng gần đây) trong nhóm người trẻ tuổi cao hơn, và giảm dần theo độ tuổi. Tình trạng bạo lực này cũng xảy ra nhiều hơn với phụ nữ ít hoặc không được đi học. Bạo hành trong thời gian mang thai ở nhóm người này cũng cao hơn. Bạo lực tình dục trong cuộc đời người phụ nữ chiếm tỷ lệ ít hơn (10%) nhưng không giảm cho đến tầm tuổi 50. Kết hợp hai loại hình bạo lực như nêu trên thì tỷ lệ vào khoảng 34,4%, cho thấy có sự trùng lặp 2 loại hình bạo lực đó ở trên một đối tượng. Lạm dụng tinh thần cao hơn hai tỷ lệ trước rất nhiều, tổng cộng vào khoảng 53,6%. Chỉ có 2,8% phụ nữ gây bạo lực thân thể đối với đối tác của mình trong khi 87% những người bị xâm phạm thân thể mà không phản kháng. Khoảng 10% phụ nữ được phỏng vấn nói họ đã chịu bạo lực thân thể do một người khác không phải là bạn trai hay chồng của họ gây ra, chủ yếu là các thành viên nam khác trong gia đình. 3% phụ nữ nói họ bị người lạ lạm dụng tình dục trước tuổi 15. Điều đặc biệt là, so với các nước khác sử dụng cùng một phương pháp khảo sát, Việt Nam có tỷ lệ bạo lực thân thể thấp hơn mức trung bình nhưng bạo lực tinh thần lại cao hơn.

Khảo sát cũng thu thập các thông tin về quan điểm chung về nguyên nhân bạo lực. Theo những thông tin thu thập được thì quan điểm và tư tưởng văn hóa đã dung túng, thậm chí khuyến khích bạo lực đối với phụ nữ. Có một tư tưởng chung phổ biến đó là nam giới và nữ giới có sự thể hiện tức giận khác nhau, rằng nam giới thấy khó kiểm soát được sự tức giận vì bản chất sinh học của họ và rằng bản chất của phụ nữ là nhẫn nhịn.

Trong các cuộc phỏng vấn định tính, những phụ nữ đã từng phải chịu tình trạng bạo lực cho biết họ thường giữ kín mọi chuyện, thậm chí không kể cho cả những người thân thiết trong gia đình. Khi họ báo cáo sự việc lên công an hoặc cơ quan có thẩm quyền khác, tố cáo của họ thường bị bỏ qua và họ được trả lời rằng đây là chuyện gia đình. Thông thường họ thấy mình có trách nhiệm đối với những gì xảy ra, vì phụ nữ thường cảm thấy họ có vai trò tạo ra một gia đình tốt.

Ảnh hưởng của tình trạng bạo lực là rất lớn. Nó có thể dẫn tới thương tích (đối với 26% số người bị lạm dụng về thân thể hoặc tình dục) và các nạn nhân thường rơi vào tình trạng sức khỏe kém hoặc suy sụp tâm lý. Trên 30% trong số họ đã từng nạo hút thai, so với khoảng trên 20% người không phải chịu bạo lực. Và khả năng bị sảy thai của họ cũng cao hơn khoảng ba lần. Phụ nữ phải chịu bạo lực thường gặp phải những vấn đề khó khăn trong hoạt động hàng ngày, trí nhớ kém, và đi lại khó khăn. Những phụ nữ như vậy có tỷ lệ con cái có vấn đề về hành vi (27%) nhiều hơn những phụ nữ khác (16%). Trong nhiều trường hợp, con cái của họ cũng phải gánh chịu tình trạng bạo lực. Một hậu quả nghiêm trọng khác của tình trạng bạo lực gia đình là sự chuyển giao giữa các thế hệ. Những người phụ nữ đã từng gánh chịu tình trạng bạo lực có khả năng có mẹ cũng bị đánh đập cao gấp hai lần, và có khả năng có người yêu/chồng cũng từng chịu bạo hành khi còn nhỏ hoặc anh ta có người mẹ cũng từng chịu bạo hành cao gấp ba lần.

Cuối cùng, một số nghiên cứu gần đây đã tìm hiểu mối liên hệ giữa tình trạng bạo lực giới, tình dục không an toàn và lây nhiễm HIV (UN 2010). Nghiên cứu này cho biết tình trạng bạo lực tình dục đối với phụ nữ, bao gồm cả trong hôn nhân, đã khiến người phụ nữ có nguy cơ bị lây nhiễm HIV cao hơn nếu như người gây ra tình trạng bạo lực đó bị nhiễm HIV, không chỉ vì tình dục bắt buộc thường là loại hình tình dục không an toàn mà còn vì tình dục bạo hành có thể gây ra các vết trầy xước làm dễ bị lây nhiễm HIV hơn. Hơn nữa, việc lạm dụng thân thể và tinh thần, hoặc nỗi sợ hãi bị lạm dụng như vậy, làm giảm khả năng của phụ nữ trong việc thương lượng về tình dục an toàn với đối tác của mình. Có ít nghiên cứu về mối liên hệ này tại Việt Nam nhưng những bằng chứng được nêu ở đây cho thấy cần phải xem xét sự việc này một cách nghiêm túc.

Nghiên cứu này cho biết 63% phụ nữ bị bạo hành thân thể hoặc tình dục biết về Luật phòng chống bạo lực gia đình. Các cuộc phỏng vấn chi tiết đã cho thấy rất nhiều phụ nữ thấy pháp luật rất hữu ích vì nó giúp phụ nữ tự tin hơn trong việc bảo vệ bản thân và báo cáo sự việc bị bạo hành. Một số thấy rằng luật này đã gửi tới một thông điệp cho nam giới về hành động của họ. Tuy nhiên, rất ít người được phỏng vấn, cả bản thân người phụ nữ, bên cung cấp dịch vụ y tế và lãnh đạo cấp xã, biết quy định chi tiết của luật. Điều này giải thích vì sao các trường hợp bạo hành không được đối phó một cách hiệu quả.

Các cuộc phỏng vấn với các chuyên gia y tế cho thấy bản thân các chuyên gia y tế đó cũng thiếu thông tin về việc mức độ của vấn đề bạo lực giữa các bạn tình thân mật trong khu vực của họ (Krantz et al. 2005). Ở cấp xã và đôi khi cấp thôn có các nhóm hòa giải, với thành phần là những cá nhân có uy tín chịu trách nhiệm làm trung gian hòa giải, nhưng không rõ mức độ thành công của những nhóm này đến đâu. Thành viên của những nhóm hòa giải đó không cần phải học qua bất kỳ khóa đào tạo nào, và việc hiện nay các chuyên gia y tế không biết gì hoặc miễn cưỡng can thiệp không phải là điều ngạc nhiên. Các dịch vụ tư vấn cần được tăng cường và các chương trình đào tạo cần được tổ chức cho các nhân viên chăm sóc y tế, hội viên Hội phụ nữ địa phương và các nhóm hòa giải. Ngành y tế cần chủ trì phối hợp hoạt động này.

Một con đường để giảm bạo lực gia đình đáng để nghiên cứu đó là tăng cường quyền sử dụng đất của phụ nữ. Quyền sở hữu của phụ nữ đối với đất và/hoặc nhà được nhận thấy là đi đôi với việc giảm tình trạng bạo lực gia đình trong nhiều bối cảnh. Mối quan hệ này vẫn chưa được nghiên cứu tại Việt Nam nhưng có những bằng chứng cho thấy việc có được quyền sử dụng đất đã giúp nâng cao quyền thương lượng của phụ nữ trong gia đình cũng như là chỗ dựa cho họ trong trường hợp phát sinh tranh chấp. Theo khảo sát của Ngân hàng Thế giới đã trích dẫn ở trên, khoảng 85% nam giới và nữ giới đồng ý rằng việc đồng sở hữu đối với giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã củng cố địa vị của người phụ nữ trong gia đình và cộng đồng. Ngược lại, quyền đồng sở hữu cũng giúp ngăn chặn hành vi độc đoán của người chồng. Mặc dù giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tên một người không có nghĩa là không thể coi đất là tài sản chung, giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đồng sở hữu cho phép có sự bảo đảm chắc chắn hơn nhiều trong trường hợp xảy ra xung đột. Dữ liệu cũng thể hiện mức

độ đồng quyết định cao hơn trong các hộ gia đình có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đồng sở hữu so với những hộ chỉ có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đơn sở hữu (88% so với mức 64%).

Có một điểm nữa cần phải lưu ý, tuy nhiên vẫn chưa được nghiên cứu kỹ, đó là bạo lực giới đối với những người có quan hệ đồng tính nam hoặc nữ. Một nghiên cứu định tính mới đây cho biết bạo lực dạng này có thể có tác động hủy hoại rất lớn, dẫn đến hậu quả là nạn nhân bỏ học hoặc thậm chí tự tử. Và mặc dù bạo lực dạng này thường diễn ra trong gia đình, nhưng cũng có thể diễn ra ở những nơi công cộng như trường học hoặc đồn công an (Anh, et al. 2011).

2.11 Vấn đề sức khỏe của nam giới: thuốc lá và rượu

Trên thế giới, nam giới thường chịu nhiều vấn đề về sức khỏe liên quan đến những hành vi rủi ro, và ở Việt Nam cũng vậy, đặc biệt là liên quan đến việc sử dụng thuốc lá và rượu. Theo Khảo sát Hành vi hút thuốc lá trên người trưởng thành toàn cầu 2010 (WHO), 47,4% nam giới trên 15 tuổi có hút thuốc, trong khi con số đó đối với nữ giới là 1,4%.

Cách biệt lớn về tỷ lệ hút thuốc xét theo giới không phải là điều bất thường tại các nước Đông Á và khu vực Thái Bình Dương. Ví dụ, dữ liệu của Trung Quốc năm 2006 cho thấy 59,5% nam giới hút thuốc so với con số nữ giới là 3,7%. Khoảng cách tương tự cũng tồn tại trong cả khu vực: Indonesia (61,7% so với 5,2%), Lào (64% so với 15,3%), Hàn Quốc (53,3% so với 5,7%) và Tonga (62,3 so với 15%).

Hành vi này khiến nam giới gặp rất nhiều rủi ro về sức khỏe, tính trên toàn cầu, WHO ước tính khoảng một nửa số người hút thuốc sẽ chết vì những nguyên nhân liên quan đến thuốc lá. Khoảng cách giới tương tự cũng tồn tại liên quan đến việc sử dụng rượu, có khoảng 5,7% nam giới Việt Nam bị xem là nghiện rượu nặng trong khi nữ giới chỉ là 0,6% (WHO).

Những hành vi này bị ảnh hưởng bởi các quan niệm xã hội nói chung, niềm tin mang tính đặc thù văn hóa về sức khỏe, và môi trường xung quanh. Đối với đàn ông, hút thuốc và uống rượu được xem là những hành động thể hiện nam tính, và các nghiên cứu cho thấy nam giới thường thấy áp lực lớn khi phải đối mặt với quan điểm xã hội là đàn ông phải mạnh mẽ và cứng rắn. Điều ngược lại cũng đúng với nữ giới. Một nghiên cứu gần đây tại Việt Nam cho thấy lý do cơ bản khiến phụ nữ không hút thuốc là vì họ tin rằng “phụ nữ không nên hút thuốc”. Trên ba phần tư phụ nữ trẻ Việt Nam tại thành thị cho biết tỷ lệ nữ giới hút thuốc thấp là do chuẩn mực xã hội về giới (tức là xã hội khó chấp nhận những phụ nữ hút thuốc). Chỉ 20% nói rằng tỷ lệ phụ nữ hút thuốc thấp là vì quan ngại đến vấn đề sức khỏe (http://www.who.int/gender/documents/Gender_Tobacco_2.pdf)

Ngoài ra, số năm sống điều chỉnh theo bệnh tật (DALY) bị mất đi do thương tích ở nam giới Việt Nam cao gấp 2,5 lần so với nữ giới (Nhưng, et al. 2008), một phần là do vai trò giới khác nhau, song cũng vì một nguyên nhân nữa là mức độ có hành vi nguy cơ của nam giới cao hơn, ví dụ như khi lái xe.

2.12 Giới và tuổi: Phụ nữ có tuổi góa chồng chiếm tỉ lệ cao trong số người nghèo

Cuối cùng, có bằng chứng nổi lên cho thấy yếu tố giới là một khía cạnh phù hợp để đề cập đến vấn đề người cao tuổi. Cơ cấu dân số của Việt Nam đang cho thấy các thay đổi cơ cấu dân số hiện tại mà Việt Nam đang trải qua. Trong khi ở độ tuổi trẻ nam nhiều hơn nữ, thì ở độ tuổi già, nữ giới nhiều hơn nam giới. Sự giao thoa giữa độ tuổi và giới dường như có mối liên hệ ngày càng chặt chẽ hơn với tình trạng nghèo. Hiện tại, chỉ khoảng 26% người già nhận được chính sách hỗ trợ của Chính phủ và có lương hưu. Tuy nhiên, tỉ lệ này đối với các cụ ông là 33% trong khi đối với các cụ bà chỉ có 19%.

Khi tiến hành khảo sát mức nghèo của những người cao tuổi, khác biệt về giới không cao lắm khi các biến về tình trạng hôn nhân và cách tổ chức cuộc sống được kiểm soát (Friedman et al, 2003). Nguồn thu nhập chủ yếu của hầu hết người cao tuổi - con cái gửi tiền cho bố mẹ - ít có khác biệt về giới, mặc dù đôi khi có những khác biệt có tính hệ thống về xu hướng sống chung giữa các thế hệ và cách thức chuyển tiền. Vấn đề thường gặp hơn là quyền kiểm soát đối với tài sản, vì phụ nữ lớn tuổi thường ít được ghi tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất.

Một điều quan trọng cần lưu ý là việc không đưa vấn đề ảnh hưởng về giới trong các nghiên cứu về phụ nữ có tuổi là kết quả của việc kiểm soát các biến hôn nhân và tuổi tác. Những phụ nữ cao tuổi thường có mức sống thấp nhất trong thế hệ của họ. Nhưng khi phụ nữ sống ở mức thấp, nguyên nhân chủ yếu là vì họ thường cao tuổi hơn so với mức trung bình, và thường sống một mình và/hoặc đã mất hết của cải - bao gồm cả việc lương hưu của người chồng sẽ không còn khi người chồng đó mất đi. Tuy nhiên, điều này có thể giảm nhẹ phần nào vì thực tế những người già neo đơn thường có con cháu chăm sóc.

Nhiều phụ nữ sống một mình hơn là nam giới - 67% hộ gia đình độc thân là phụ nữ - và điều này dường như tăng lên theo tuổi tác, đặc biệt là sau tuổi 65 (Khảo sát nhà ở 2009). Rất nhiều phụ nữ là góa phụ, và như đã nêu, những hộ gia đình có chủ hộ là những góa phụ thường nằm trong nhóm nghèo nhất.

Tình huống này không chỉ xảy ra ở riêng Việt Nam mà xảy ra tại nhiều quốc gia trong khu vực, nơi những người phụ nữ cao tuổi ở khu vực nông thôn thường là những người nghèo nhất so với thế hệ của họ (Long và Pfau 2008, Khan 2001) trong điều kiện họ đã nhiều tuổi, và thường sống đơn thân và/hoặc hết tài sản. Ví dụ ở Cam-pu-chia, tỷ lệ phụ nữ góa chồng cao gấp đôi tỷ lệ đàn ông góa vợ (Knodel và Zimmer 2009). Tại Indonesia, chênh lệch cũng rất lớn. 58% phụ nữ cao tuổi góa chồng so với chỉ có 12% nam giới cao tuổi góa vợ (Kreager và Schroder-Butterfull, 2009)

Ngoài ra, dữ liệu 2009 cũng thể hiện rằng mặc dù số lượng người tàn tật ở Việt Nam tăng lên theo độ tuổi cho cả nam giới và nữ giới (tương tự như những nước khác, WHO và Ngân hàng Thế giới 2011), tỷ lệ phụ nữ trong nhóm người tàn tật trên 60 tuổi là cao hơn nam giới. Những rào cản đối với người già trong việc tham gia vào các hoạt động xã hội ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng cuộc sống của họ, đồng thời áp đặt thêm chi phí cho gia đình họ (Braithwaite và Mont 2009). Thực tế,

tại Việt Nam một nghiên cứu đã chỉ ra rằng việc có một thành viên khuyết tật trong gia đình làm chi phí sinh hoạt tăng thêm 11%. Điều chỉnh này sẽ khiến tỷ lệ hộ nghèo có thành viên khuyết tật tăng lên đáng kể. Và đây là một vấn đề mà phụ nữ thường gặp phải hơn, do tỷ lệ người khuyết tật tại Việt Nam là 8,5% đối với nữ giới và 6,6% đối với nam giới, và chênh lệch này có thể được giải thích bằng tuổi thọ (Mont và Cuong 2011).

Vấn đề về quyền sử dụng đất cũng có những tác động quan trọng về giới. Đối với nhiều phụ nữ, tên của họ có trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất là một nhân tố bảo toàn cho tuổi già của họ - hoặc làm nguồn sinh kế cho con cái, những người chăm nuôi họ hoặc làm tài sản cho thuê để kiếm thu nhập. Vì vậy, mặc dù những phụ nữ này được con cháu chăm sóc vẫn không cảm thấy mình là một gánh nặng cho con cái. Như đã nêu ở trên, dưới một phần hai số phụ nữ cao tuổi sống trong các hộ gia đình có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có tên trên giấy đó.

VẤN ĐỀ GIỚI VÀ VIỆC LÀM: THOÁT NGHÈO, ĐÓNG GÓP VÀO TĂNG TRƯỞNG**3.1 Giới thiệu**

“Kinh nghiệm quốc tế cho thấy việc tiếp cận với việc làm ổn định và mang lại thu nhập là một và có lẽ là mối liên hệ chính giữa tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo. Vì vậy, tạo ra thêm nhiều cơ hội việc làm tốt hơn được coi là đặc biệt quan trọng đối với việc tạo ra con đường thoát nghèo và giảm bớt mức độ dễ tổn thương” (Theo Báo cáo Đánh giá chung Quốc gia)

Nếu muốn củng cố vị trí là nước có thu nhập trung bình trong những năm tới, Việt Nam sẽ cần phải duy trì được thành tích giảm nghèo và tăng trưởng kinh tế bền vững. Như đã chỉ ra trong phần đầu của bản Đánh giá Chung Quốc gia, công ăn việc làm tạo nên mối liên kết quan trọng giữa các nỗ lực này. Mặc dù tỷ lệ sinh thô của cả nước giảm đã dẫn tới tỷ lệ phụ thuộc giảm: từ 70 vào năm 2000 xuống 54 vào năm 2008, dân số vẫn tiếp tục tăng trưởng khoảng 1,3% một năm. Như vậy trung bình mỗi năm từ 2000 đến 2007 có thêm 1,06 triệu người được bổ sung vào lực lượng lao động, đưa tổng số lao động cả nước lên 46,7 triệu người (Bộ LĐTB&XH/ILO 2007).

Nền kinh tế phải tạo ra việc làm cho tất cả những người này để duy trì tỷ lệ có việc làm hiện tại, nhưng tỷ lệ mà mức độ tăng trưởng GDP tạo ra việc làm tại Việt Nam - độ co giãn của việc làm theo tổng GDP - chỉ là 0,28 trong giai đoạn 2004 và 2008. Điều này có nghĩa là cứ tăng 1% GDP sẽ khiến việc làm tăng lên 0,28% (ILO/BLĐTBXH 2010). Trong khi con số này là 0,58% tại Singapore và Philippines là từ 0,32% đến 0,47% tại Cam-pu-chia, Lào, Indonesia và Malaysia. Nếu không có chiến lược tăng trưởng hướng vào tạo thêm công ăn việc làm, với sự hỗ trợ của các hình thức đầu tư và phát triển nguồn nhân lực phù hợp, việc mở rộng lực lượng lao động như vậy có thể sẽ dẫn đến việc tăng tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm.

Tạo đủ công ăn việc làm không phải là thách thức duy nhất. Như BLĐTBXH đã chỉ ra (2011), Việt Nam dành ưu tiên cao cho việc phát triển thị trường lao động công bằng và hội nhập như là yếu tố quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế xã hội 10 năm (2011-2020). Như đã nhấn mạnh trong phần đầu của chương này, tạo ra thêm nhiều cơ hội việc làm tốt hơn được coi là đặc biệt quan trọng đối với việc tạo ra con đường thoát nghèo và giảm mức độ dễ bị tổn thương”.

Như hầu hết các quốc gia có thu nhập thấp và nhiều quốc gia có thu nhập trung bình, thách thức chính đối với việc cải thiện chất lượng việc làm ở Việt Nam nằm ở việc giải quyết mức độ việc làm phi chính thức trong nền kinh tế. Mặc dù số liệu về khu vực này cho đến gần đây vẫn mang tính chắp vá và không đáng tin cậy, nhưng rõ ràng việc làm không chính thức chiếm tỷ lệ lớn trong tổng số việc làm. Một bức tranh rõ ràng hơn đã hình thành sau những nỗ lực gần đây của TCTK nhằm thiết kế lại ĐTLĐ để giúp cho việc đánh giá khu vực việc làm phi chính thức. ĐTLĐ phân chia nền

kinh tế ra làm 3 khu vực: chính thức, phi chính thức và khu vực nông nghiệp. Khu vực chính thức chủ yếu bao gồm việc làm trong khối nhà nước cùng với công việc ở các doanh nghiệp tư nhân lớn có vốn đầu tư trong nước và nước ngoài, chiếm khoảng 18% tổng việc làm. Khu vực kinh tế phi chính thức bao gồm “tất cả các doanh nghiệp không có tính chất pháp nhân, tạo ra ít nhất một số hàng hóa và dịch vụ để bán hoặc trao đổi, không có đăng ký và tham gia vào các hoạt động phi nông nghiệp (Cling et al. 2010: p. 6). Mặt khác, việc làm phi chính thức được định nghĩa là toàn bộ việc làm không có bảo hiểm xã hội, bao gồm hầu hết những người lao động trong các khu vực nông nghiệp và phi chính thức, và bao gồm cả những người lao động trong các doanh nghiệp chính thức nhưng có quan hệ lao động phi chính thức. Vì vậy, việc làm phi chính thức có ở trong cả 3 khu vực này của nền kinh tế. Theo số liệu ước tính hiện tại, việc làm không chính thức chiếm trên 70% tổng số việc làm và vì vậy phải được xem là động lực chính chưa được công nhận của nền kinh tế.

Như chúng tôi đã chỉ ra trong Chương 1, giai đoạn kể từ khi thực hiện VGA lần trước là một trong những giai đoạn có thay đổi lớn về kinh tế vĩ mô, bao gồm việc gia nhập WTO, một thời kỳ giá cả hàng hóa gia tăng, khủng hoảng kinh tế toàn cầu cũng như sự dịch chuyển sang nước có thu nhập trung bình. Mức độ tham gia vào lực lượng lao động của nam giới và nữ giới ở Việt Nam đồng nghĩa với việc cả hai nhóm này đã trực tiếp bị ảnh hưởng bởi tác động của các thay đổi này đối với các cơ hội thị trường lao động, nhưng không nhất thiết ở mức độ như nhau. Trong chương này, chúng tôi dựa trên các số liệu quốc gia để theo dõi các xu hướng chung về kinh nghiệm thị trường lao động của nam giới và nữ giới kể từ lần thực hiện VGA trước đây. Sau đó, chúng tôi xem xét các ví dụ về các nhóm người lao động cụ thể trong cả lĩnh vực lao động chính thức và không chính thức, mà kinh nghiệm của họ trong những năm gần đây rất phù hợp để xây dựng các chính sách trong tương lai về tăng trưởng kinh tế và giảm nghèo.

3.2 Theo dõi các tác động về giới của cuộc khủng hoảng đối với các thị trường lao động

3.2.1 Tỷ lệ tham gia thị trường lao động tăng nhưng lại tăng tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm

Theo các cuộc Điều tra Lực lượng Lao động, tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động đã giảm đều trong giai đoạn 1997- 2007. Điều này phản ánh thực tế là các nhóm người có tuổi đời trẻ hơn có thời gian đi học lâu hơn và nhóm người có tuổi đời cao hơn rời lực lượng lao động sớm hơn. Xu hướng này đã bị phá vỡ trong giai đoạn 2007 và 2009 với bằng chứng là tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động tăng: từ 78,4% lên 81% đối với nam giới và từ 70,5% lên 72,3% đối với nữ giới (ILO, 2010; Pierre, 2011). Mức tăng cao nhất thuộc các nhóm tuổi có tỷ lệ giảm nhiều nhất trong kỳ trước. Mức tăng cao thuộc về nhóm người độ tuổi 15 - 19, và tỷ lệ nữ giới trong nhóm tuổi này tham gia vào thị trường lao động tăng từ 36,4% lên 43,6% so với mức tăng của nam giới là 38,1% lên 43,8%. Nhóm tuổi trên 50 cũng tăng nhưng ở mức tương đối thấp từ 55,6% lên 58,9% (Pierre, 2011).

Đĩ nhiên là không phải tất cả những người tham gia lực lượng lao động đều tìm được việc làm hay ở mức độ mà họ mong muốn, và phải phân biệt giữa người có việc làm, không có việc làm và thiếu việc làm trong lực lượng lao động. Nhìn chung, khủng hoảng kinh tế đã khiến nhóm người trẻ tuổi và người già quay trở lại lực lượng lao động. Mặc dù tỉ lệ tham gia thị trường lao động phụ nữ tăng cao hơn nam giới, hiện tượng này cũng đi đôi với việc tăng tỷ lệ người không có việc làm và thiếu việc làm. Tỷ lệ thất nghiệp tăng trong thời gian từ năm 2007 đến 2009 từ 1,9% lên 2,5% đối với nam giới và từ 2,0% lên 2,7% đối với nữ giới (ILO 2010). Ngoài ra tỉ lệ thiếu việc làm cũng tăng¹ từ 4.8% lên 6.8%. Khoảng 25% công nhân làm trên một công việc trong năm 2009, so với con số 17,6% trong năm 2007.

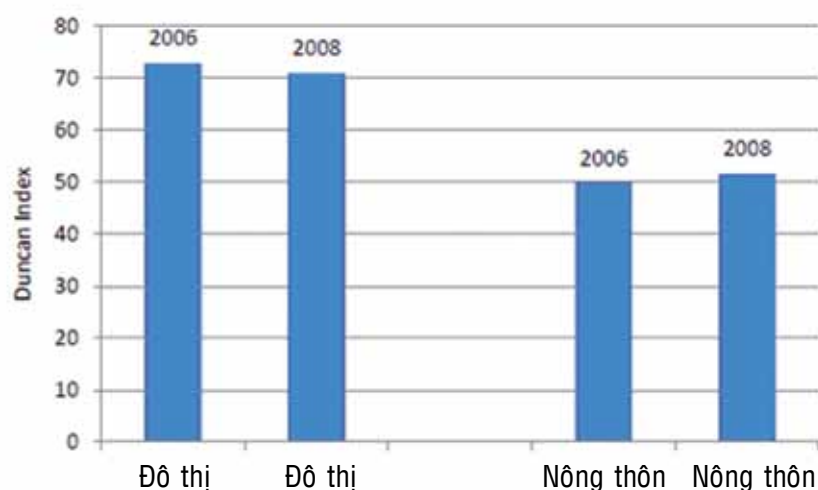
3.2.2 Nữ giới ra khỏi khu vực nông nghiệp chậm hơn nam giới

Khủng hoảng kinh tế không làm đảo ngược xu hướng dịch chuyển lao động ra khỏi khu vực nông nghiệp cũng như cũng không làm thay đổi bản chất phân biệt giới trong sự dịch chuyển này. Phụ nữ ra khỏi khu vực nông nghiệp chậm hơn nam giới: tỷ lệ nam giới làm việc trong khu vực nông nghiệp giảm từ 47,2% năm 2007 xuống còn 45,2% năm 2009 trong khi tỷ lệ nữ giới giảm từ 51,5% xuống còn 50%. Điều này dẫn tới việc tăng tỷ lệ lao động trong khu vực công nghiệp của nam giới từ 24,5% lên 26,4% và con số này đối với nữ giới là 16,1% đến 17,0%. Tỷ lệ nam giới làm việc trong khu vực dịch vụ vẫn không thay đổi (28,2%) nhưng tăng nhẹ từ 32,4% lên 33,1% đối với nữ giới. Như vậy, tỷ lệ lao động nam giới trong khu vực nông nghiệp vẫn cao và tỷ lệ này đối với nữ giới còn cao hơn.

Ước tính chỉ số Duncan, một thước đo thường được dùng để đo lường mức độ phân biệt việc làm, cho thấy hầu như không có thay đổi trong mức độ tập trung việc làm theo khu vực xét về giới trong giai đoạn từ 2006 đến 2008 (Rodgers and Menon, 2010). Chỉ số Duncan chỉ ra tỷ lệ phần trăm của tất cả các lao động nữ phải chuyển đổi công việc để cân bằng mức phân bổ việc làm giữa nam giới và nữ giới. Theo số liệu dưới đây, tỷ lệ này đã gần như không thay đổi và duy trì ở mức trên 70 đối với khu vực thành thị và tăng nhẹ từ 49,9% đến 51,7% tại các khu vực nông thôn. Các ước tính này cũng cho thấy khoảng 70% phụ nữ sẽ phải chuyển việc làm từ khu vực này sang khu vực khác để cân bằng mức phân bổ việc làm với nam giới tại các khu vực thành thị trong khi tại các khu vực nông thôn, khoảng một nửa số nữ giới sẽ phải thực hiện chuyển đổi. Mức độ phân biệt giới tại các khu vực nông thôn thấp hơn thể hiện mức độ tập trung cao hơn của cả nam giới và nữ giới vào khu vực nông nghiệp.

¹ Tỷ lệ phần trăm số người có việc làm nhưng làm việc dưới 35 giờ một tuần và sẵn sàng làm việc nhiều giờ hơn.

Hình 3.1-- Chỉ số Duncan về Phân biệt ngành nghề, Việt Nam



Bóc tách chi tiết hơn tình hình tham gia lao động cho thấy sự phân biệt về giới theo các tiểu ngành ngoài nông nghiệp. Tại các vùng nông thôn, nam giới thường làm việc trong lĩnh vực vận chuyển và truyền thông và phân bổ tương đối đồng đều trong lĩnh vực bán lẻ, vận tải và truyền thông, kinh doanh và dịch vụ tài chính trong khi nữ giới chủ yếu tập trung trong lĩnh vực sản xuất (dệt/may, gỗ/giấy và thực phẩm/nước giải khát), bán lẻ/bán sỉ và giáo dục/dịch vụ văn hóa. Tại các vùng đô thị, nam giới tập trung trong lĩnh vực vận tải và viễn thông, kinh doanh và dịch vụ tài chính, giáo dục, dịch vụ y tế và văn hóa. Nữ giới thường có xu hướng làm các công việc buôn bán, chủ yếu là bán lẻ, khách sạn/nhà hàng, giáo dục, y tế và dịch vụ văn hóa, kinh doanh và dịch vụ tài chính.

3.2.3 Tăng tỷ lệ việc làm dễ bị tổn thương, chất lượng việc làm giảm sút

Mặc dù xu hướng chất lượng việc làm trong giai đoạn đang xem xét dường như có sự pha trộn, bức tranh toàn cảnh vẫn là sự suy giảm chất lượng việc làm, và nữ giới gánh chịu nhiều hơn nam giới. Một số thước đo chất lượng khác nhau đã được sử dụng. Một thước đo liên quan đến tính chất chính thức của việc làm. Thước đo thứ hai tập trung vào tình trạng việc làm, phân biệt giữa việc làm được trả công/lương, lao động tự doanh và công việc gia đình không được trả công. Công việc tự doanh có thể được chia nhỏ thành tự làm chủ và việc làm tự do². Công việc tự do và công việc gia đình không được trả lương được ILO coi là “công việc dễ bị tổn thương”. Mặc dù một số hình thức việc làm được trả công, đặc biệt là việc làm công nhật, cũng được xếp vào nhóm này, song đây là một nhóm có thành phần phức tạp hơn nhiều. Ngược lại, có thể đánh giá một cách khái quát rằng hầu hết các loại hình công việc tự do và các công việc gia đình không được trả lương được đánh giá là năng suất lao động thấp và thu nhập thấp, đối với phụ nữ làm các công việc nội trợ thường ít có quyền kiểm soát đối với thu nhập. Các thước đo chất lượng khác liên quan đến thu nhập từ việc làm và mức độ đảm bảo việc làm, kỹ năng và tình trạng công việc.

² Xã viên hợp tác xã sản xuất cũng được tính vào diện này, nhưng chỉ chiếm một tỉ lệ rất nhỏ ở Việt Nam.

Bảng 3.1-- Việc làm trong khu vực phi chính thức

	2007			2009		
	Tất cả	Nam	Nữ	Tất cả	Nam	Nữ
Việc làm trong nông nghiệp	50,1	47,9	52,4	47,6	45,4	50,0
Việc làm trong khu vực phi chính thức	27,7	28,2	27,1	24,4	25,1	23,7
Việc làm trong khu vực chính thức	22,2	23,9	20,5	27,9	29,5	26,3

(Nguồn: Pierre. 2011).

Dữ liệu quốc gia cho thấy tỷ trọng việc làm chính thức tăng đối với cả nam giới và nữ giới trong giai đoạn 2007 và 2009 (Pierre, Bảng 9). Điều này chủ yếu là do tỷ trọng việc làm trong nông nghiệp tiếp tục sụt giảm. Tuy nhiên, các chỉ số khác cho thấy rằng việc giảm một hình thức việc làm dễ bị tổn thương đối với phụ nữ, công việc tự do, đã được bù trừ bằng sự gia tăng của một loại hình công việc thậm chí còn dễ bị tổn thương hơn, công việc gia đình không được trả lương³. Theo ước tính của LFS, 69% phụ nữ có việc làm dễ bị tổn thương trong năm 2009 so với nam giới là 54,4% (ILO 2010).

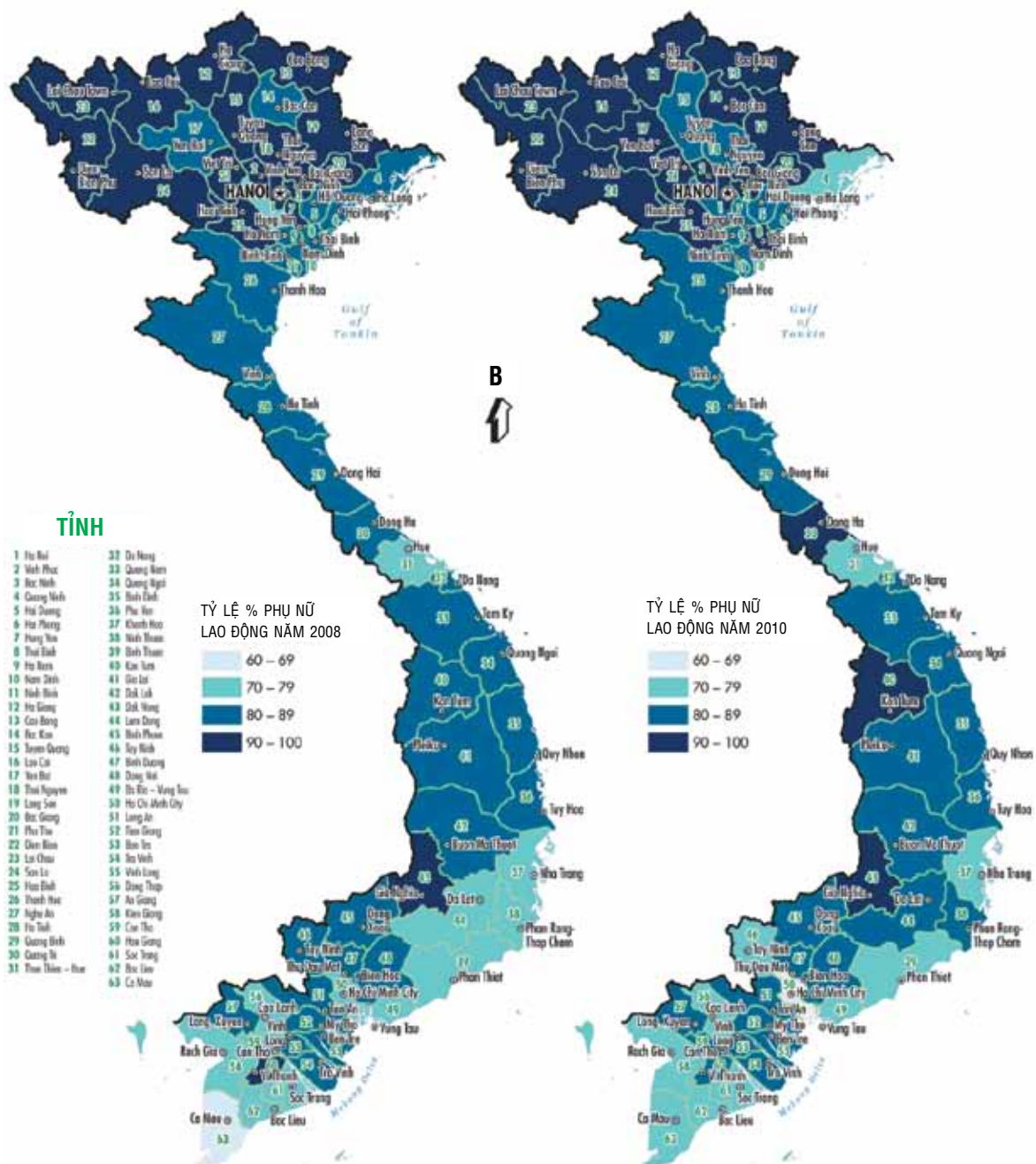
Theo Hình 3.2 và 3.3, có thể có những dịch chuyển quan trọng giữa các loại hình việc làm, và một số xu hướng dịch chuyển này có tính chất vùng miền. Ví dụ, tỉ lệ việc làm của phụ nữ ở miền Bắc cao hơn (Hình 3.2) cả trước và sau cuộc khủng hoảng kinh tế. Nhưng tác động đối với việc làm được trả công ở miền Bắc lại rõ rệt hơn. Phụ nữ ở miền Bắc vẫn làm việc nhiều hơn sau cuộc khủng hoảng kinh tế, nhưng lại giảm sút trong việc làm có trả công. Trong khi đó phụ nữ ở miền Nam ở chừng mực nào đó lại tăng tỉ lệ việc làm có lương.

³ Nguyễn et al (2010) cho rằng sự chuyển đổi giữa việc làm tự do và công việc gia đình không được trả lương có thể là do nhầm lẫn trong quá trình xác định phụ nữ vào hai nhóm việc làm tương đối giống nhau này..

Hình 3.2 -- Tỷ lệ việc làm ở Phụ nữ

Việt Nam
TỶ LỆ VIỆC LÀM CỦA PHỤ NỮ TỪ 18-55 TUỔI, THEO VÙNG NĂM 2008 VÀ 2010

- ⊙ Thành phố thuộc tỉnh
- ★ Thủ đô
- Ranh giới tỉnh
- Ranh giới quốc gia



This map was prepared by the Map Design Unit of The World Bank. The boundaries, colors, illustrations and any other information shown on this map do not imply, on the part of The World Bank Group, any judgment on the legal status of any territory, or any endorsement or acceptance of such boundaries.

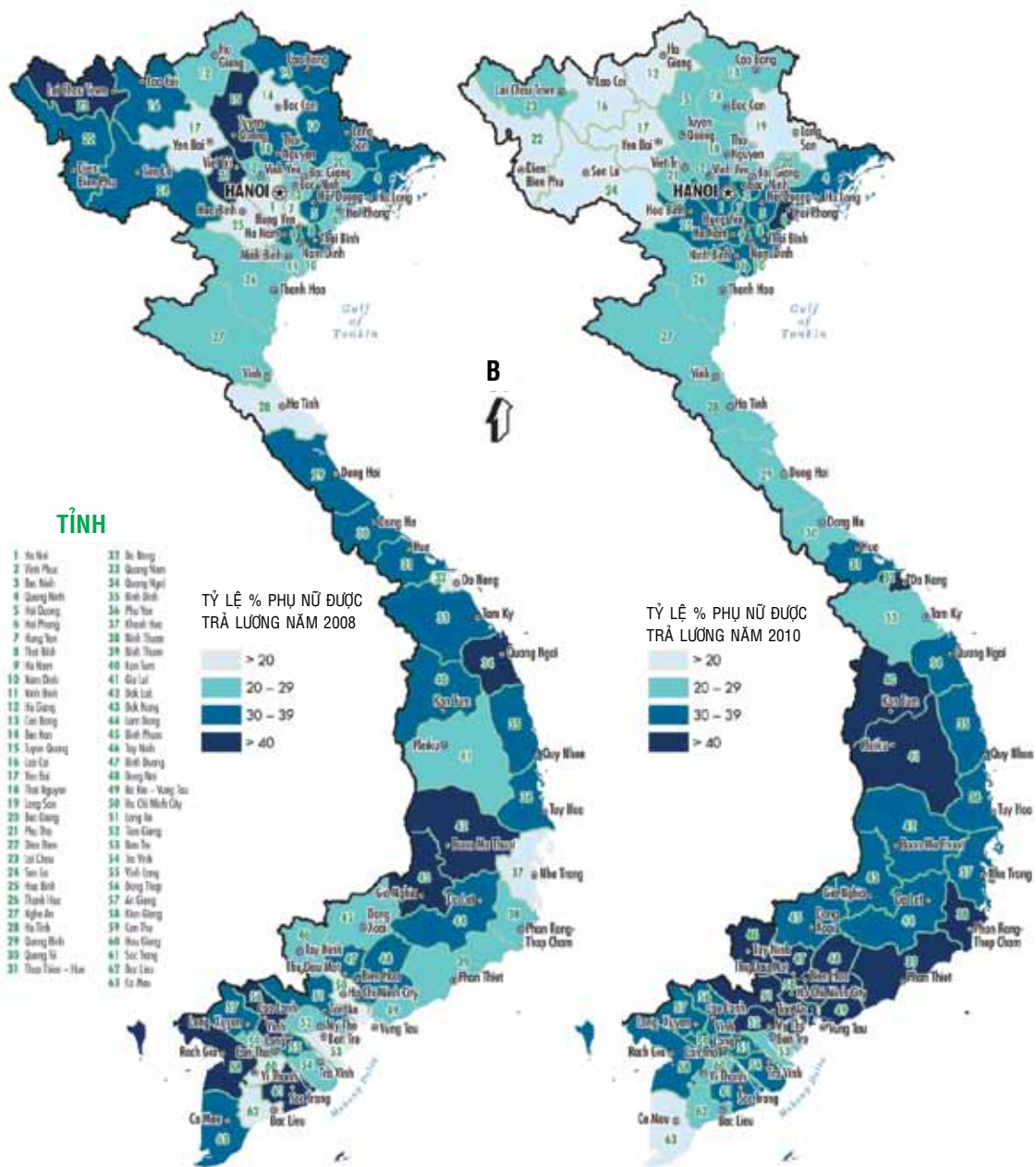
IBRD 38752
AUGUST 2011

Hình 3.3 -- Tỷ lệ việc làm được trả lương ở phụ nữ

Việt Nam

TỶ LỆ VIỆC LÀM ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG Ở PHỤ NỮ TỪ 18-55 TUỔI, THEO VÙNG NĂM 2008 VÀ 2010

- ⊙ Thành phố thuộc tỉnh
- ★ Thủ đô
- Ranh giới tỉnh
- Ranh giới quốc gia



The map was prepared by the Map Design Unit of the World Bank. The boundaries, colors, denominations and any other information shown on this map do not imply, on the part of the World Bank Group, any judgment on the legitimacy of any territory, or any endorsement or acceptance of such boundaries.

Xem xét kỹ hơn các số liệu chúng ta sẽ thấy rằng các công việc tự doanh tiếp tục chiếm phần lớn nhất trong lực lượng lao động đối với cả nam giới và nữ giới nhưng đã giảm trong giai đoạn từ 2007 đến 2009 từ mức 52,2% xuống còn 49% đối với nam giới và từ 60,9% xuống còn 50,2% đối với nữ giới. Đối với nữ giới, điều này đi kèm với sự suy giảm tỷ lệ công việc tự do từ 58% xuống 46,9% và tăng công việc được trả công/lương từ 25% lên 27,5% và có sự gia tăng đáng kể các công việc gia đình không được trả lương từ 13,9% lên 22,2%. Mặt khác, ở nam giới, việc suy giảm tỷ lệ lao động tự doanh nhìn chung đi kèm với sự gia tăng nhẹ về tỷ lệ làm chủ (từ 3,8% lên 6,3%), giảm tỷ lệ công việc tự do từ 48,1% xuống 42,6% và tăng tỷ lệ lao động được trả lương từ 35,8% lên 38,9%.

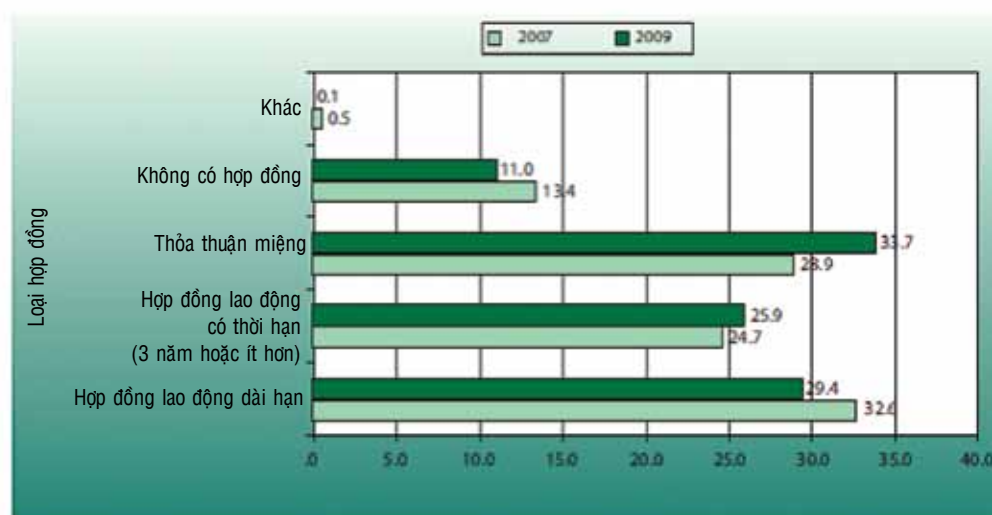
Bảng 3.2 -- Thù lao theo giờ theo tình trạng lao động (2009)

	Trung bình	Lệch chuẩn	Trung vị	Tần suất
Làm chủ	22,2	57,6	13,9	2273176
Lao động tự do	9,1	35,8	6,1	21156565
Lao động được trả thù lao	11,2	10,1	8,8	15956925
Xã viên hợp tác xã	6,7	4,8	6,9	51772,2
Thành phần khác	5,9	7,7	5,2	35969,1
Tổng	10,7	30,4	7,4	39474407

Nguồn: (ĐTLĐ, 2009)

Mặc dù lao động làm công ăn lương có mức thu nhập theo giờ cao hơn các lao động tự doanh, nhưng sự dịch chuyển lao động vào khu vực làm công ăn lương đi kèm với mức độ an toàn suy giảm của khu vực làm công ăn lương này. Dữ liệu từ báo cáo LFS cho thấy sự suy giảm hợp đồng dài hạn và tăng tỷ lệ hợp đồng xác định thời hạn và hợp đồng miệng (ILO 2010, Hình 5). Tình hình phụ nữ làm các công việc làm công ăn lương thường khá hơn so với nam giới, khoảng 1/3 nữ làm công ăn lương được ký hợp đồng dài hạn trong khi con số này đối với nam giới là 1/4. Ngoài ra, có khoảng 10% phụ nữ và 12% nam giới đang làm việc mà không có bất kỳ loại hình hợp đồng hay thỏa thuận nào trong năm 2009 nhưng con số này đã giảm nhẹ từ thời điểm năm 2007.

Hình 3.4 -- Các Xu hướng việc làm Việt Nam năm 2010

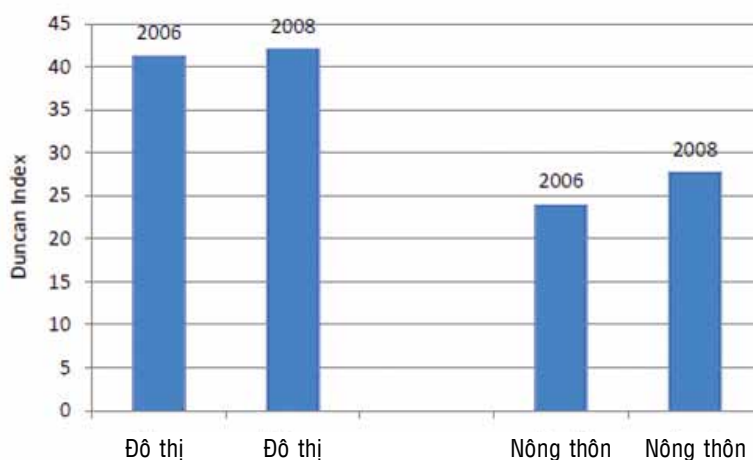


Nguồn: Khảo sát lực lượng lao động 2007 và 2009 của Tổng cục Thống kê, sự tính toán của tác giả dựa trên mẫu đo lường đã được điều chỉnh của năm 2007

Ghi chú: Các số có thể không chính xác do làm tròn

Tỷ lệ lao động nữ giới có kỹ năng chỉ bằng một nửa số lao động nam có kỹ năng và sự chênh lệch đã tăng nhẹ trong giai đoạn từ 2002 đến 2006 (Rodgers and Menon). Khi xem xét tình trạng công việc, nam giới nắm giữ phần lớn các vị trí quản trị và quản lý tại cả khu vực nông thôn và thành thị. Như thảo luận dưới đây, đây là các công việc được trả lương cao hơn và thường chịu trách nhiệm lãnh đạo. Chỉ số Duncan về phân bổ nghề nghiệp theo giới trong khoảng thời gian từ 2006 đến 2008 cho thấy mức độ phân biệt có tăng ở mức tương đối nhỏ tại khu vực thành thị (từ 41,3 đến 42,1), và lớn hơn tại khu vực nông thôn (từ 24,0 đến 27,8). Đối với sự phân bổ việc làm theo giới giữa các khu vực, mức độ phân biệt ngành nghề theo giới thấp tại các khu vực nông thôn thể hiện độ tập trung cao của cả nam giới và nữ giới trong các việc làm trong ngành nông nghiệp của kinh tế nông thôn. Chỉ số Duncan về nghề nghiệp nhỏ hơn các chỉ số phân bổ theo lĩnh vực, cho thấy nữ giới tập trung ở mức độ cao theo lĩnh vực hơn là theo nghề nghiệp.

Hình 3.5 -- Chỉ số Duncan về Phân biệt Nghề nghiệp, Việt Nam



Nguồn: Rodgers và Menon, 2010

Tuy nhiên, trước khi kết thúc phần này, điều quan trọng cần lưu ý là việc phân biệt nghề nghiệp - và sự khác biệt giới trong các lĩnh vực học tập - không phải là vấn đề của riêng Việt Nam. Trên thực tế, đây là biểu hiện của một xu hướng chung trong khu vực. Như giải thích trong phần viết về khu vực Đông Á và Thái Bình Dương trong Báo cáo Phát triển Thế giới về chủ đề Giới sắp được ấn hành, trên thế giới, nam giới và nữ giới được phân chia theo các ngành nghề, lĩnh vực học tập và quan hệ hợp đồng. Trong khu vực, nữ giới xuất hiện nhiều trong các công việc gia đình không được trả lương và trong khu vực không chính thức và có thể bắt gặp trong nhiều lĩnh vực ngành nghề (Báo cáo về Giới Theo Quốc Gia của Ngân hàng Thế giới, các nước khác nhau; UNESCAP 2003).

3.2.4 Mức độ giảm khoảng cách thù lao theo giới đang chững lại

Khoảng cách giới về tiền lương nhìn chung đã giảm từ năm 1990 và ngày nay đang ở mức 65% so với năm 1992-93 (Liu, 2004). Theo dữ liệu Khảo sát lực lượng lao động, trung bình nữ giới được trả lương bằng khoảng 75% so với lương của nam giới năm 2009. Tuy nhiên, xu hướng giảm này đã chững lại trong giai đoạn từ 2006 đến 2008 (Pierre, 2011, Bảng 24), hai năm cuối cùng có dữ liệu này. Nguyên nhân dẫn đến sự chững lại này chưa được làm rõ nhưng nó thể hiện thêm một khía cạnh thua thiệt của phụ nữ so với nam giới trong thời kỳ khủng hoảng.

Khảo sát lực lượng lao động chỉ ra rằng, khoảng cách giới về tiền lương thay đổi đáng kể theo nghề nghiệp (xem dưới đây). Khoảng cách về lương tháng nhỏ hơn khi xét các nghề nghiệp bậc cao - thực tế nữ giới kiếm được nhiều thu nhập hơn nam giới trong một số lĩnh vực kỹ năng cao - nhưng những

người làm nghề đó nhìn chung chiếm một phần rất nhỏ trong toàn bộ lực lượng lao động. Khoảng cách này lớn hơn nhiều trong những nghề kém kỹ năng nơi tập trung phần lớn lực lượng lao động: 80% lao động không có kỹ năng năm 2007 giảm xuống còn 75% năm 2009. Số liệu KSMSHGĐ 2008 cho thấy tình hình tương tự. Thù lao theo giờ trung bình cao nhất trong khu vực nhà nước, tiếp đó là lao động trong các liên doanh với nước ngoài và doanh nghiệp quốc doanh. Thù lao theo giờ thấp nhất trong khối doanh nghiệp tư nhân. Như có thể dự đoán, tiền lương theo giờ cao nhất trong nghề nghiệp quản trị, quản lý và chuyên môn có kỹ năng cao và thấp nhất đối với lao động không có kỹ năng. Tỷ lệ thù lao của nữ so với nam trong các công việc quản trị, quản lý, chuyên môn và dịch vụ cao hơn. Tuy nhiên, tỷ lệ tiền lương của nữ so với nam ở công việc giản đơn có kỹ năng lại thấp hơn, so với lao động không có kỹ năng.

Có rất nhiều yếu tố gây ra chênh lệch về giới trong thu nhập. Thứ nhất là học vấn. Không những tiền lương thực tế tăng lên theo mức độ học vấn đối với cả nam giới và nữ giới, đặc biệt là đối với những người đã hoàn thành bậc trung học, mà còn giúp nâng tỷ lệ thu nhập giữa nữ giới và nam giới lên cao hơn mức trung bình, ở cả nông thôn và thành thị. Ở một thái cực khác, nữ giới chỉ học hết cấp một hoặc không đi học nhận mức thù lao thấp nhất.

Các chênh lệch về thu nhập hàng tháng cũng thể hiện sự chênh lệch về thời gian dành cho các công việc được trả lương. Vấn đề này chỉ được thể hiện một phần qua dữ liệu ĐTLĐ, trong đó chỉ ra rằng chênh lệch về giới trong thu nhập hàng tháng có mối liên hệ lỏng lẻo với khoảng cách giới về giờ làm việc trong tuần. Những nghề nghiệp đòi hỏi kỹ năng cao mà phụ nữ dành nhiều thời gian hơn nam giới thường là những nghề mà nữ có thu nhập cao hơn nam (xem Bảng 3.3 trong Pierre, 2011). Tuy nhiên, trong các nghề khác, đặc biệt là các ngành chiếm tỉ lệ lớn trong lao động nữ, sự chênh lệch thời gian rất ít nhưng lại có chênh lệch lớn về thu nhập theo giới. Rõ ràng, chênh lệch về giờ làm việc trong tuần không đủ để giải thích cho sự chênh lệch về thu nhập theo giới. Một ảnh hưởng của khủng hoảng dường như đã làm giảm tỷ lệ giờ làm việc của nữ giới so với nam giới: theo dữ liệu ĐTLĐ 2007 và 2009, Pierre chỉ ra rằng tỷ lệ giờ làm việc trong tuần của nữ giới so với nam giới giảm nhẹ từ 95,8% xuống 94,3%. Tỷ lệ này trong nhóm lao động không có kỹ năng giảm từ 96,7% xuống 93,8%.

Bảng 3.3 -- Khoảng cách giới trong lĩnh vực nghề nghiệp (2007 và 2009)

Nghề nghiệp	Khoảng cách giới về giờ làm trong tuần		Khoảng cách giới về thu nhập trong tháng	
	2007	2009	2007	2009
Lãnh đạo trong mọi lĩnh vực	101,0	96,9	120,6	84,3
Chuyên gia cao cấp	96,7	96,8	83,7	82,6
Chuyên gia trung cấp	98,8	96,6	94,4	94,2
Cán bộ/nhân viên	102,4	108,4	103,8	116,1
Lao động có kỹ năng trong dịch vụ cá nhân, bảo đảm an ninh và bán hàng	98,5	98,1	77,6	72,5
Lao động có kỹ năng trong nông nghiệp lâm nghiệp và ngư nghiệp	90,0	90,2	67,7	64,7
Lao động có kỹ năng trong tiểu thủ công nghiệp và các lao động chân tay có kỹ năng khác	99,5	92,5	69,4	60,4
Lao động lắp ráp và vận hành máy móc	102,7	101,7	65,3	65,0
Lao động không có kỹ năng	96,7	93,8	80,0	75,2
Tổng số	95,8	94,3	73,7	75,1

Nguồn: (ĐTLĐ, 2007 và 2009)

Lưu ý: Tỷ lệ số giờ làm việc của nữ giới so với số giờ làm việc của nam giới; tỷ lệ thù lao của nữ giới hàng tháng so với tỷ lệ thù lao của nam giới.

3.2.5 Tiếp tục mất cân đối trong phân bổ công việc không được trả lương xét theo giới

Mặc dù có sự dịch chuyển và đảo ngược về phân bổ giới xét theo mức độ tham gia lực lượng lao động, nghề nghiệp, kỹ năng và thu nhập, sự bất bình đẳng trong phân bổ công việc không được trả lương xét theo giới vẫn không hề thay đổi. Dữ liệu từ KSMSHGĐ 2008 cho thấy nam giới làm việc trung bình 38 tuần một năm trong khi nữ giới làm việc 37 tuần. Tuy nhiên, 44% nam giới không tham gia vào các công việc nhà trong khi con số này đối với phụ nữ chỉ là 21%. Tỷ lệ này có thay đổi chút ít so với ĐTMSHGĐ 2004 và 2006 và tỷ lệ tại các vùng nông thôn và thành thị tương đương nhau.

Trong số những người có tham gia làm công việc gia đình, nam giới thường làm trung bình 1,5 tiếng một ngày trong khi nữ giới làm 2,2 giờ.

Sự chênh lệch giới về mức độ tham gia việc nhà bắt đầu từ rất sớm. Trong khi 85% bé trai trong độ tuổi từ 6 đến 10 không hề làm công việc nhà, so với tỷ lệ của bé gái là 80%, sự chênh lệch ngày càng tăng (58% so với 41%) trong độ tuổi 11 - 14. Định nghĩa công việc nhà của cuộc khảo sát không bao gồm việc trông trẻ, một công việc chủ yếu do nữ giới đảm nhận và vì thế các thước đo ghi nhận trên đây có phần chưa phản ánh hết thực tế. Tỷ lệ nam giới trong mọi độ tuổi không tham gia công việc gia đình vẫn ở mức cao, và nếu có tham gia thì cũng chỉ một vài giờ cho thấy sự tồn tại kéo dài của chuẩn mực xã hội coi những công việc gia đình không được trả lương là công việc của nữ giới và hạn chế khả năng của nữ giới trong việc tham gia vào đời sống xã hội.

VGA 2006 ghi nhận rằng thái độ và hành vi truyền thống coi phụ nữ là những người có bổn phận chăm sóc người khác trong xã hội Việt Nam. Chính phủ ghi nhận vai trò của phụ nữ tại gia đình thông qua các giải thưởng và chứng chỉ, nhưng không ghi nhận hay khuyến khích sự tham gia của nam giới. Theo Bộ luật Lao động 2002 và các văn bản liên quan, nghỉ chăm sóc trẻ sơ sinh hoặc nghỉ chăm con ốm chỉ áp dụng đối với người mẹ. Nói một cách khác, chính Nhà nước cũng chưa có nhiều biện pháp để giảm nhẹ gánh nặng mà tập quán xã hội truyền thống đã áp đặt cho phụ nữ.

3.3 Thách thức của thành phần kinh tế phi chính thức trong quá trình chuyển đổi sang vị thế thu nhập trung bình

Phần trước đã cho thấy tầm quan trọng của giới trong việc cơ cấu kết quả thị trường lao động trong giai đoạn bất ổn kinh tế vĩ mô của Việt Nam. Theo nội dung phần trước, phụ nữ có xu hướng trở lại thị trường lao động nhiều hơn nam giới khi xảy ra khủng hoảng kinh tế nhưng nữ giới lại có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn nam giới, và thường phải tìm những việc làm dễ bị tổn thương và quá trình thu hẹp khoảng cách thu nhập theo giới đã xảy ra từ những năm 1990 đã bị chững lại. Vấn đề giới, cùng với các vấn đề khác như giáo dục, dân tộc và tài sản, đều có ý nghĩa quyết định các nhóm người lao động khác nhau sẽ sinh sống như thế nào trên con đường chuyển đổi lên mức thu nhập trung bình.

Như chúng tôi đã lưu ý ở phần đầu của chương này, việc tạo công ăn việc làm ổn định và mang lại lợi ích là cần thiết nếu muốn cho tăng trưởng kinh tế mang lại tác động giảm nghèo. Mức độ và sự tồn tại dai dẳng của loại hình lao động không chính thức chính là một trong những thách thức mà Việt Nam gặp phải nếu Việt Nam muốn củng cố vị trí nước có thu nhập trung bình. Ý nghĩa phát triển của nền kinh tế phi chính thức là việc đóng góp rất ít vào doanh thu thuế của đất nước, nằm ngoài tầm với của các quy định về pháp lý và hệ thống bảo hiểm xã hội, có đặc trưng là năng suất thấp và điều kiện làm việc không tốt (Rand and Tom, 2010). Ngược lại, việc chính thức hóa các doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm một phần lớn trong khu vực không chính thức không những giúp cải thiện việc tiếp cận với nguồn tín dụng và cải thiện năng suất cho các doanh nghiệp này mà còn bảo đảm việc làm cho lực lượng lao động làm công ăn lương. Vì vậy, tính chất không chính thức không chỉ có ảnh hưởng về số lượng việc làm trong nền kinh tế nói chung mà còn có tác động đến chất lượng lao động trong toàn bộ nền kinh tế.

Theo báo cáo tại chương này, lao động không chính thức tiếp tục chiếm phần lớn lao động tại Việt Nam mặc dù đã có sự giảm xuống chút ít trong những năm gần đây. Giống như hầu hết các nước có thu nhập thấp và nhiều nước có thu nhập trung bình, bộ phận lao động này không thể được coi là bộ phận phụ của toàn bộ nền kinh tế mà cần được coi là bộ phận chính nhưng cho đến nay vẫn chưa được ghi nhận trên giấy tờ. Các nghiên cứu đã nhấn mạnh thành phần đa dạng của bộ phận này và do đó các nhóm lao động không chính thức khác nhau có mức đóng góp rất khác nhau vào sự phát triển của Việt Nam trong tương lai và cần có nhiều chính sách hỗ trợ khác nhau. Trong phần cuối của chương này, chúng tôi thảo luận các ví dụ về các nhóm lao động nam và nữ khác nhau nhằm tìm hiểu những hàm ý chính sách đối với các nhóm đối tượng này. Các nhóm này bao gồm công nhân trong lĩnh vực xuất khẩu, lao động trả công thấp, doanh nghiệp chính thức và không chính thức, lao động di cư, các nhóm dân tộc thiểu số và một thách thức mới phát sinh là lao động bị ảnh hưởng bởi biến đổi khí hậu.

3.3.1 Lao động được trả công trải từ khu vực phi chính thức đến chính thức

Lao động được trả công chiếm một phần nhỏ trong số các lao động phi chính thức: chiếm 7% lực lượng lao động và 24% lực lượng lao động trong khu vực phi chính thức. Tuy nhiên, quy mô của nhóm lao động làm công trong nền kinh tế tăng lên do có một số lượng lớn người lao động không có hợp đồng chính thức và bảo hiểm xã hội làm việc cho các doanh nghiệp chính thức. Lao động không chính thức chiếm khoảng 17% lao động trong các doanh nghiệp nước ngoài, 53% trong các doanh nghiệp trong nước và 48% trong các doanh nghiệp hộ gia đình chính thức.

Vì vậy, những lao động được trả công có thể nằm trong suốt một dải từ chính thức (nhân viên ký hợp đồng dài hạn được hưởng đầy đủ các lợi ích và phúc lợi và bảo hiểm xã hội) đến bán chính thức (không có hợp đồng bằng văn bản, được hưởng một phần lợi ích) đến phi chính thức (lao động tạm thời)⁴. Chúng tôi tập trung vào hai nhóm lao động làm công ăn lương, hai nhóm này sẽ minh họa cho thấy đặc điểm giới đặt lao động nữ vào vị trí nào trong mối tương quan với lực lượng thị trường lao động trong nước và toàn cầu, và thách thức trong nỗ lực cải thiện vị trí của họ trên thị trường lao động.

3.3.2 Lao động làm công trong lĩnh vực định hướng xuất khẩu: ảnh hưởng bởi biến động của nền kinh tế toàn cầu

Lao động trong lĩnh vực định hướng xuất khẩu đã có những đóng góp trực tiếp vào GNP do Việt Nam đang ngày càng hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu. Tăng trưởng kinh tế chủ yếu nhờ vào sản xuất

⁴ Một nghiên cứu trước đây của Kabeer và Vân Anh cho thấy chỉ có 77% lao động nữ trong các doanh nghiệp gia công may mặc của tư nhân có hợp đồng bằng văn bản, so với 99% lao động trong các doanh nghiệp dệt may của nhà nước, và những người có hợp đồng lao động thì điều khoản hợp đồng cũng bất lợi hơn so với các đồng nghiệp trong doanh nghiệp nhà nước.

xuất khẩu, một ngành có nhiều nhân công lao động là nữ. Hình thức lao động này đã mở rộng hơn nữa cùng với việc Việt Nam gia nhập WTO. Theo một nghiên cứu gần đây của UNIFEM, việc mở ra các khu công nghiệp và nhà máy trên đất trước đây là đất nông nghiệp đã làm cho nhiều lao động nông nghiệp rời bỏ ruộng đồng, nhưng cũng tạo ra các hình thức việc làm mới trong ngành sản xuất. Trong ngành nông nghiệp, đã có sự dịch chuyển ở một số tỉnh từ việc sản xuất lúa và chăn nuôi nhỏ lẻ sang trồng cây ăn quả trái mùa, trồng hoa và chăn nuôi với quy mô lớn. Nuôi trồng thủy sản cũng có sự tăng trưởng.

Nghiên cứu cho thấy phụ nữ, nhất là phụ nữ trẻ tuổi và lao động di cư, có nhiều cơ hội mới trong các nhà máy sản xuất xuất khẩu và các khu công nghiệp và các nhà máy chế biến thủy hải sản và thực phẩm. Phụ nữ có độ tuổi cao hơn làm các công việc có tính chất hỗ trợ như vệ sinh nhà xưởng và nấu ăn trong các nhà máy hoặc kinh doanh, dịch vụ quy mô nhỏ, bán ăn sáng cho công nhân, mở tiệm ăn, may đồ, cho thuê nhà v.v. Nam giới chủ yếu kiếm tiền từ các công việc mới trong nông nghiệp, nhất là trong ngành nuôi trồng thủy sản.

Các nghiên cứu về các nhà máy xuất khẩu và khu công nghiệp cho thấy các lao động nữ ở các nhà máy sử dụng nhiều lao động có xu hướng có cuộc sống khó khăn hơn các lao động khác trong khu vực chính thức do họ được coi là lực lượng lao động rẻ và linh hoạt và được thuê trên cơ sở những điều khoản lao động bất lợi (Nguanbanchong, 2010). Họ phải làm việc nhiều giờ hơn, các điều kiện về y tế và an toàn có xu hướng kém hơn các doanh nghiệp trong khu vực chính thức khác, nhiều người không có bảo hiểm xã hội và nhiều người được tuyển dụng thất thường theo mùa vụ (UNIFEM). Mặc dù các nhà máy tạo ra cơ hội việc làm cho phụ nữ ít được học hành, song lại không tạo ra các cơ hội nâng cao kỹ năng và đào tạo kỹ thuật để giúp cho phụ nữ lên cao hơn trong nấc thang nghề nghiệp.

Phân tích KSMSTGD năm 2008 cho thấy tiền lương của phụ nữ so với nam giới trong ngành sản xuất thấp hơn nhiều mức chung trong khu vực công nghiệp là 90: ở các khu vực đô thị, lương của nữ giới bằng 58% lương của nam giới: “Các kết quả nghiên cứu này cho thấy, nhất là ở các khu vực đô thị, chủ sử dụng lao động trong khu vực sản xuất vất kiệt đồng lương của nữ giới so với nam giới nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh của họ trên thị trường toàn cầu” (Rodgers and Menon, 2011). Điều này được chứng minh bằng ví dụ về 38 nền kinh tế đang phát triển và trong giai đoạn chuyển đổi trong năm 2008, Việt Nam có chi phí nhân công thấp thứ tư từ dưới lên, bằng 0,38 USD một giờ, và chỉ có 3 quốc gia là Bangladesh, Campuchia và Pakistan có chi phí nhân công thấp hơn trong ngành may mặc.

Cuộc khủng hoảng toàn cầu gần đây đã tác động đến các bộ phận lao động này mạnh hơn các bộ phận khác vì họ tham gia nhiều hơn vào lực lượng sản xuất trên thị trường toàn cầu. Các nghiên cứu của Bộ LĐTB&XH cho thấy tác động tiêu cực trực tiếp đặc biệt là tác động lên các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp tư nhân và các doanh nghiệp hướng vào xuất khẩu ở các ngành như dệt may, da giày, xây dựng và vận tải (ILO, 2010b: tr. 32). Lao động nữ ở một số ngành chịu rủi ro cao nhất. Theo số liệu thống kê năm 2004, tỷ lệ lao động nữ so với lao động nam trong ngành may mặc là 2,85; 2,30 trong ngành điện tử; 1,80 trong ngành da giày. Phụ nữ chiếm

số đông so với nam giới trong ngành du lịch (2,99) (Nguanbanchong, 2010). Tuy nhiên, nam giới lại đông hơn nữ giới trong ngành xây dựng và công nghiệp ô tô.

Các số liệu ước tính cho thấy 67.000 lao động mất việc làm trong năm 2008, trong đó 26% là nữ. 107.000 người mất việc làm trong nửa đầu năm 2009, trong đó 31% là nữ giới. Lao động nữ trong ngành sản xuất xuất khẩu bị ảnh hưởng nặng nề bởi cuộc khủng hoảng. Các doanh nghiệp dệt may bị suy giảm đơn đặt hàng từ năm 2008. Các doanh nghiệp khác chịu đơn giá thấp hơn. Điều này dẫn đến việc sa thải hàng nghìn lao động và càng làm gia tăng khó khăn đối với những người tìm việc làm. Bằng chứng từ các thành phố lớn cho thấy hầu hết các công ty có vốn đầu tư nước ngoài, nhất là các công ty sử dụng nhiều lao động đã bị ảnh hưởng nặng nề. Việc suy giảm đơn hàng đã khiến cho nhiều doanh nghiệp phải tìm cách cắt giảm chi phí. Các lao động mới tuyển dụng là các đối tượng dễ bị mất việc làm nhất vì các doanh nghiệp chỉ cần đơn thuần công bố quyết định không gia hạn hợp đồng ngắn hạn hiện tại hoặc hợp đồng thử việc. Một số lao động cho biết kể từ cuối năm 2008 các doanh nghiệp chỉ ký hợp đồng ngắn hạn. Ở các thành phố lớn hơn, dường như có xu hướng là các doanh nghiệp tìm kiếm lao động có kỹ năng cao hơn để thay thế các lao động có kỹ năng thấp vì những công việc do lao động kỹ năng thấp hay làm có thể thuê ngoài, ở các đơn vị sản xuất nhỏ hơn với mức lương thấp hơn.

Bảng 3.4 -- Tỷ trọng giới trong việc làm theo ngành

Một số ngành chịu rủi ro	Việt Nam (VLSS 2004)		
	Tỷ lệ phần trăm số người có việc làm phân theo giới		Tỷ lệ Nữ/Nam
	Nam	Nữ	
Dệt may	0,28	0,80	2,85
Điện tử, viễn thông	0,14	0,15	1,07
Sản phẩm da giày	0,55	1,00	1,80
Du lịch (khách sạn, nhà hàng)	1,69	5,08	2,99
Ô tô (nhà máy lắp ráp, linh kiện phụ tùng...)	1,36	0,20	0,22
Xây dựng	9,37	0,94	0,10

Nguồn: Rodgers và Menon 2010

Mặc dù nữ giới chiếm tỷ lệ nhỏ hơn nam giới trong số các lao động bị cắt giảm, số liệu quốc gia cho thấy những lao động đang làm việc phải chịu sự xuống cấp của điều kiện làm việc. Một số doanh nghiệp có thể duy trì lực lượng lao động ổn định bằng việc sử dụng lao động luân phiên, cắt giảm

giờ làm, ca kíp và tăng số ngày nghỉ phép. Các doanh nghiệp khác sử dụng các biện pháp khác gây tranh cãi hơn là giữ người lao động nhưng không đảm bảo đủ giờ làm việc, không trả tiền phép hoặc chỉ trả một phần phép, bắt buộc nghỉ không lương để gây áp lực buộc công nhân nghỉ việc và như vậy có thể tránh được việc chi trả trợ cấp thôi việc.

Lao động nữ trong khu vực sản xuất xuất khẩu dễ bị tổn thương hơn trước biến động của thị trường toàn cầu vì họ tham gia trực tiếp vào thị trường này và vì họ được tuyển dụng không chính thức. Họ cũng là đối tượng dễ bị tổn thương hơn khi Việt Nam trở thành nước có thu nhập trung bình. Theo Báo cáo Đánh giá Chung của Quốc gia, nếu Việt Nam muốn củng cố vị trí là nước có thu nhập trung bình, Việt Nam sẽ phải dịch chuyển từ “con đường tăng trưởng kinh tế thấp” dựa vào lao động không có kỹ năng và được trả lương thấp mà Việt Nam đã và đang theo đuổi cho tới nay lên con đường cao hơn dựa vào lực lượng lao động có tay nghề và được tuyển dụng chính thức.

Đồng thời, lao động nữ cũng được hưởng lợi nhiều từ các cơ hội mới trong các ngành xuất khẩu, kể cả khi công việc không có chất lượng cao và không tạo ra kỹ năng giúp lao động dịch chuyển giữa các ngành một cách dễ dàng. Do vậy, mặc dù công nhận những hạn chế của chiến lược xuất khẩu với chi phí nhân công thấp, Kabeer et al (2005) thể hiện mối lo ngại về tương lai: “Duy trì mức tăng trưởng bền vững sau này sẽ ngày càng phụ thuộc vào việc nâng cao kỹ năng và công nghệ và dịch chuyển sang các sản phẩm và công đoạn sản xuất tạo ra giá trị gia tăng cao hơn. Tuy nhiên, bằng chứng từ khu vực Đông Á và một số vùng của Châu Mỹ La-tinh cho thấy việc chuyển sang các ngành đòi hỏi nhiều kỹ năng và vốn thường liên quan đến việc loại bỏ lao động nữ trong lực lượng lao động khi lao động nam thay thế lao động nữ có kỹ năng thấp (tr. 11)⁵.”

3.3.3 Những người được trả công thấp: đói nghèo và thiếu việc làm

Mặc dù quốc tế đã rất quan tâm đến tiền công và các điều kiện làm việc ở các doanh nghiệp hướng vào xuất khẩu trong nước và nước ngoài, trên thực tế, lương thấp và điều kiện làm việc kém vẫn còn nhiều trong các doanh nghiệp hộ gia đình không chính thức và đối với những lao động thời vụ ở các khu vực đô thị và nông thôn (Mekong Economics, 2004). Một cách để nhận diện những lao động gặp nhiều bất lợi nhất là tập trung vào những người có thu nhập từ công việc chính của mình thấp hơn chuẩn nghèo thu nhập bình quân đầu người⁶. (Pierre, 2011).

⁵ Điều này có lẽ đã bắt đầu xảy ra. Phần lớn các doanh nghiệp FDI tập trung vào sản xuất cho xuất khẩu và viễn thông cho đến thời điểm năm 2006 nhưng đã dần chuyển sang lĩnh vực bất động sản và khách sạn. Điều này cho thấy thay đổi trong cấu trúc giới của nhu cầu lao động trong các lĩnh vực năng động của nền kinh tế thường tạo cơ hội cho lao động nam nhiều hơn với sự thiệt thòi rơi vào lao động nữ. Theo McArty et al (2009), nữ giới tập trung nhiều trong lĩnh vực sản xuất xuất khẩu, họ có vai trò quan trọng trong lĩnh vực khách sạn còn nam giới trong lĩnh vực xây dựng. Trong tất cả các lĩnh vực, tỷ lệ nữ giới không có kỹ năng luôn cao hơn nam giới.

⁶ Con số này là 290.000 VND đối với khu vực nông thôn và 370.VND đối với khu vực thành thị trong năm 2008.

Những lao động này thường có xu hướng sống trong các hộ gia đình dưới mức nghèo nhiều hơn so với các lao động được trả công khác: khoảng 24% so với mức 7,5% năm 2008. Họ chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp: 22% lao động được trả công trong nông nghiệp là thuộc diện này, so với tỷ lệ của các khu vực khác là từ 5-7%. Họ cũng thường nằm trong số 10 - 12% lao động làm công không có hợp đồng: theo một nghiên cứu của UNIFEM, các nhóm nghèo nhất nằm trong nhóm người đang hoạt động trong nền kinh tế ở các khu vực nông thôn là những người làm công ăn lương, tuy nhiên, những công việc này chỉ mang tính thời vụ, không chắc chắn và có thu nhập rất thấp (tr. 36). Vấn đề chính của họ là thiếu việc làm thường xuyên. Hầu hết họ đều phải làm nhiều hơn một công việc.

Tỷ lệ các lao động này tăng 5,2% trong năm 2006 lên 6,4% trong năm 2008 đối với lao động nam và 8,5% từ 11,8% đối với lao động nữ - cho thấy một khía cạnh khác về ảnh hưởng theo giới của khủng hoảng kinh tế. Nghiên cứu của UNIFEM đã chỉ ra một số đặc tính của lao động nữ thường nằm trong nhóm này: phụ nữ ít học không được đi học và có ít kỹ năng, phụ nữ di cư, phụ nữ lớn tuổi và phụ nữ khuyết tật hoặc bệnh tật trong thời gian dài. Rất nhiều người trong số những phụ nữ này không có đất hoặc đã mất đất cho các khu công nghiệp và đô thị hóa. Việc thiếu vốn và kinh nghiệm kinh doanh giải thích tại sao họ thường là những lao động làm công. Họ ít được tiếp cận những cơ hội được tạo ra trong quá trình hội nhập kinh tế của Việt Nam. Rất nhiều người không thể tiếp cận được các chương trình đào tạo nghề hay chương trình tạo việc làm dành cho người nghèo.

Mặc dù những người làm công thu nhập thấp không bị ảnh hưởng trực tiếp bởi khủng hoảng tài chính toàn cầu giống như đối với các lao động thuộc lĩnh vực xuất khẩu, họ vẫn phải gánh chịu các hậu quả của cuộc khủng hoảng đó. Điều này được chứng minh trong một nghiên cứu về lao động làm công nhật trong năm “chợ lao động” tại Hà Nội. Phụ nữ chiếm khoảng 30 - 40% tổng số lao động. Họ hầu hết là nam và nữ giới đã có tuổi từ các khu vực nông thôn lân cận không có đất đai, chưa thể tìm được việc làm ở quê và không đủ trình độ làm việc trong các khu công nghiệp. Họ đến các khu đô thị tìm kiếm việc làm và đã làm một thời gian ngắn mặc dù một số thanh niên chỉ coi đây là phương tiện kiếm đủ tiền để theo học nghề hoặc để đi nơi xa hơn tìm kiếm công việc ổn định hơn. Trong khi nam giới có xu hướng làm việc trong ngành xây dựng, nữ giới lại chủ yếu được thuê làm các công việc vệ sinh và giúp việc nhà (Phương, nd). Theo Bảng 3.5 dưới đây, hầu hết trong số họ có mức thu nhập thấp hơn chuẩn nghèo thu nhập bình quân đầu người.

Mặc dù ở rất xa với thị trường thế giới, những người này cũng bị ảnh hưởng bởi việc suy giảm kinh tế. Việc làm trong năm 2008 giảm sút, một phần vì giá cả nguyên vật liệu gia tăng, chi phí sinh hoạt gia tăng và giảm mức tiêu dùng. Đồng thời, số lượng lao động tự do tìm việc làm lại tăng lên: các nguyên nhân bao gồm mất thu nhập từ nông nghiệp do giá cả hàng hóa không ổn định và lũ lụt nghiêm trọng; mất đất cho các khu công nghiệp và các trung tâm giải trí; người nghèo trở về đánh bắt cá; và phụ nữ chuyển từ mua bán phế liệu sang làm công ăn lương để kiếm tiền mặt.

Công nhân xây dựng, chủ yếu là nam giới là những người bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi cuộc khủng hoảng. Theo Điều tra RIA lần 1 năm 2009, thu nhập thuần của họ giảm so với năm trước, chủ yếu do

giảm ngày làm việc bình quân trên một tháng. Những người đã làm việc 20 ngày một tháng trong năm 2007 nay chỉ làm 10 ngày một tháng vào cuối năm 2008. Cạnh tranh để tìm công việc ít hơn có nghĩa là có thêm nhiều nam giới sẵn sàng chấp nhận công việc nhà trong khi những người khác chấp nhận những công việc “nặng nhọc hơn”.

Bảng 3.5 -- Tiền lương trong 12 tháng tính đến tháng 4/2009 (VND)

	Tháng 2/2008	Tháng 1/2009	Tháng 2/2009
Xây dựng:	VND/ngày		
Thợ nề	80.000-100.000	100.000-120.000	Chưa có số liệu
Phụ nề	50.000-60.000	65.000-85.000	Chưa có số liệu
Đào đất	40.000-50.000/m3	60.000-70.000/m3	Chưa có số liệu
Bốc xếp vật liệu bằng tay/khuân vác	30.000/tấn	35.000/ngày	Ít việc
Vận tải	100.000/ngày	150.000/ngày	Ít việc
<i>Tiền công như trên không phân biệt lao động nam nữ</i>			

Những lao động được trả công thấp chủ yếu là lao động thuộc khu vực kinh tế không chính thức, những người ít hoặc không được tiếp cận các lợi ích an sinh xã hội chính thức. Họ sống dựa vào khoản tiền mà họ kiếm được hàng ngày và hầu như phải phụ thuộc vào gia đình và cộng đồng để có thể vượt qua thời kỳ khó khăn. Trong một giai đoạn mà tình hình chung đều khó khăn như cuộc khủng hoảng kinh tế vừa qua, các hệ thống gia đình và cộng đồng này cũng phải chịu sức ép lớn. Những lao động này chính là những người cần các hình thức bảo trợ xã hội nhất để có thể củng cố hệ thống không chính thức của họ. Hầu hết họ không được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp do Nhà nước đưa ra sau khi có khủng hoảng kinh tế vì bảo hiểm thất nghiệp chủ yếu chỉ dành cho lao động có ít nhất một năm hợp đồng với công ty (McCarthy et al 2009). Một số họ có thể đã có được những lợi ích từ gói đầu tư vào lĩnh vực công nhằm kích thích nền kinh tế nhưng chủ yếu chỉ tập trung vào lĩnh vực xây dựng, và hầu hết lao động trong lĩnh vực này đều là nam giới. Các lĩnh vực mà nữ giới làm công ăn lương ít được hỗ trợ hơn. Những lao động này có thể được hưởng lợi từ các Chương trình Mục tiêu Quốc gia Giảm Nghèo. Tuy nhiên, các biện pháp đó cho dù có tính bao quát đến đâu cũng sẽ không giúp họ thoát nghèo. Trong dài hạn, việc giảm nghèo một cách bền vững cần mức độ tăng trưởng kinh tế tập trung vào lao động trong đó tạo ra một thị trường mạnh mẽ với nhiều cơ hội cho tất cả các nhóm người lao động.

3.3.4 Tự doanh: chính thức và phi chính thức

Như chúng ta đã thấy, lao động tự doanh chiếm khoảng một nửa số người lao động tại Việt Nam. Rất nhiều người hoạt động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa, trong khu vực phi chính thức (Cling et al, nd). Mặc dù nam giới vẫn chiếm đa số trong nhóm tự doanh, song phụ nữ quản lý khoảng 30% của con số trên 3 triệu doanh nghiệp hộ gia đình và 24% trên 113.352 doanh nghiệp không có pháp nhân (theo số liệu năm 2005). Welter et al cho rằng doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu có ý nghĩa đặc biệt ở các nước chuyển đổi và đang phát triển vì họ có xu hướng tuyển dụng lao động nữ thường xuyên hơn và giúp giảm sự phân biệt về giới trên thị trường lao động và có thể giúp giảm bớt nạn buôn người nhờ vào việc mở rộng cơ hội làm kinh tế cho phụ nữ.

Cùng với nông dân, người lao động trong khu vực phi chính thức thường có trình độ học vấn thấp hơn so với người lao động trong khu vực chính thức, và mức lương bình quân của họ (1,1 triệu đồng một tháng) cũng thấp hơn tất cả các khu vực khác, ngoại trừ nông nghiệp. Tuy nhiên, các doanh nghiệp không chính thức cũng rất đa dạng với nhiều người có thu nhập thấp và một số ít các doanh nghiệp thành công. Ví dụ, thu nhập bình quân trong các doanh nghiệp phi chính thức tại Hà Nội là 2.365.000 đồng một tháng trong khi đó mức trung bình chỉ là 1.500.000. Tại Tp Hồ Chí Minh, con số này là 2.156.000 và 1.371.000. Điều này cho thấy ở cả hai thành phố, thu nhập cao hơn của một số doanh nghiệp làm tăng mức thu nhập bình quân cao hơn đáng kể so với các mức trung bình (Cling et al, nd). Trong số những lao động tự doanh, Khảo sát lực lượng lao động 2009 đã chỉ ra rằng, lao động tự do có thu nhập 9,1 nghìn đồng một giờ, mức thu nhập thấp nhất trong nhóm việc được trả công, trong khi lao động tự làm chủ có thu nhập 22,2 nghìn đồng một giờ.

Các nỗ lực nhằm phản ánh tính đa dạng của khu vực kinh tế phi chính thức có xu hướng phân biệt giữa các doanh nghiệp chỉ có nhu cầu tồn tại và các doanh nghiệp hướng vào lợi nhuận và tích tụ vốn. Ví dụ, theo Cling et al, có khoảng 39% các doanh nghiệp hộ gia đình trong khu vực kinh tế phi chính thức tại Hà Nội và Hồ Chí Minh thuộc vào nhóm 1 trong khi đó các doanh nghiệp còn lại được chia thành các doanh nghiệp năng động (51%) và chuyên nghiệp (10%). Rand và Torm chỉ ra rằng việc được đăng ký chính thức làm tăng lợi nhuận của doanh nghiệp, mặc dù phải tốn chi phí đăng ký một lần và đóng thuế thường xuyên. Các yếu tố khác làm tăng lợi nhuận gồm quy mô công ty, quyền sở hữu tài sản vững chắc, tiếp cận cơ sở hạ tầng tốt và cơ sở sản xuất chuyên dụng. Tần suất kiểm tra làm giảm lợi nhuận cho thấy kiểm tra làm cho doanh nghiệp tốn kém hơn. Đăng ký cũng dẫn đến việc tăng đầu tư và tiếp cận tín dụng nhưng lại có ít tác động đến mạng lưới kinh doanh hoặc quy mô cơ sở khách hàng. Cuối cùng, tác động của việc đăng ký ở các khu vực đô thị cao hơn so với nông thôn.

Điều này cho thấy cần có vững chắc để khuyến khích các doanh nghiệp đăng ký. Ngoài ra, còn có thêm luận chứng về giới cho kết luận này. Các nghiên cứu hiện nay chỉ ra rằng phụ nữ làm việc trong các doanh nghiệp phi chính thức thiệt thòi hơn so với nam giới, tại đó dường như họ phải làm việc để tồn tại; tuy nhiên ở các doanh nghiệp chính thức họ không thua kém gì thậm chí còn khá hơn nam giới, ở khu vực doanh nghiệp này cả lao động nữ và nam đều hướng đến lợi nhuận và tích tụ.

3.3.5 Phụ nữ thua thiệt trong khu vực phi chính thức

Mặc dù phụ nữ điều hành nhiều doanh nghiệp hộ gia đình phi nông nghiệp, những doanh nghiệp này thường kém phát triển. Các doanh nghiệp này thường không có giấy phép, ít thuê lao động và không có cơ sở ổn định. Số liệu từ ĐTMSHGĐ (2008), dựa trên mẫu gồm 2.569 doanh nghiệp như vậy, cho thấy chỉ có 12% doanh nghiệp của nữ giới ở các khu vực đô thị có lao động làm công ăn lương so với 25% của nam giới. Tương ứng với khu vực nông thôn là 4% và 15%. Cả hai loại hình doanh nghiệp này có thể hoạt động từ nhà nhưng trong số còn lại thì phụ nữ thường hoạt động ở chợ hơn trong khi nam giới thường hoạt động ở các cửa hiệu/cơ sở cố định ở các khu vực đô thị và ở các cơ sở không cố định ở khu vực nông thôn. Cuối cùng, các doanh nghiệp do nam giới quản lý cho thấy doanh thu hàng tháng cao hơn so với nữ giới: 14.728 VND so với 6.923 VND ở các khu vực đô thị và 8.722 VND so với 2.672 VND ở khu vực nông thôn.

Một điểm quan trọng cần lưu ý là thu nhập bình quân thấp hơn nhiều thu nhập trung bình đối với cả nam và nữ giới. Điều này khẳng định lại một ý đã nêu lúc trước là rất ít doanh nghiệp hộ gia đình mang lại nguồn thu nhập lớn, mà hầu hết các doanh nghiệp có dòng thu nhập khiêm tốn.

Phân tích cụ thể hơn về các doanh nghiệp hộ gia đình (DNHGĐ) phi chính thức tại Hà Nội và HCM do Cling et al thực hiện sử dụng số liệu LFS năm 2009. Các doanh nghiệp này có điều kiện không ổn định, kém năng động và phân tán, giờ làm việc kéo dài, có ít hợp đồng bằng văn bản và lao động ít được tiếp cận dịch vụ công. Quy mô trung bình của các doanh nghiệp hộ gia đình phi chính thức là 1,5 lao động, bao gồm cả chủ sở hữu. Quy mô trung bình của các doanh nghiệp hộ gia đình chính thức là 2,3 tại Hà Nội và 2,6 tại Hồ Chí Minh. Trình độ học vấn thấp hơn mức trung bình tại Việt Nam. Nam giới có thu nhập cao hơn nữ giới gần 50% trong các doanh nghiệp hộ gia đình, mặc dù không có khác biệt lớn về giờ làm việc, trình độ học vấn, thâm niên. Điều thú vị là người nhập cư chỉ chiếm 6% lao động tại Hà Nội và 17% tại Hồ Chí Minh.

Một điểm quan trọng nhận ra từ nghiên cứu này là doanh nghiệp hộ gia đình phi chính thức không hội nhập vào nền kinh tế chính thức: việc mua bán với các doanh nghiệp chính thức không đáng kể. Thị trường chính của các doanh nghiệp này là nằm trong khu vực phi chính thức và sự cạnh tranh chính là cạnh tranh giữa họ với nhau. Tuy nhiên, điều này có thể phản ánh thực tế là các làng nghề hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế chính thức, nhất là khu vực gần Hà Nội, không nằm trong mẫu khảo sát.

Doanh nghiệp hộ gia đình chính thức thường lớn hơn xét về giá trị gia tăng tạo ra hàng tháng so với DNHGĐ phi chính thức và năng suất lao động cũng cao hơn. Thiếu cơ sở kinh doanh là một trở ngại chính ngăn cản việc mở rộng các doanh nghiệp này. Khoảng 50% doanh nghiệp làm việc tại nhà và 40% không có cơ sở. Vốn của các doanh nghiệp này chủ yếu là từ đất đai và nhà xưởng cùng với thiết bị. Phần lớn thiết bị được mua đã qua sử dụng và rất cũ. Rất ít doanh nghiệp đầu tư nhiều hơn lúc bắt đầu, và rất ít doanh nghiệp xin cấp tín dụng mặc dù không rõ điều này là do lựa chọn của họ hay phản ánh các khó khăn về việc tiếp cận tín dụng. Rất ít doanh nghiệp tiếp cận được với

ngân hàng trong khi các loại hình tài chính quy mô nhỏ dành cho các doanh nghiệp hộ gia đình lại rất hiếm tại Việt Nam.

Tham nhũng không phải là vấn đề lớn đối với DNHGĐ phi chính thức. Vấn đề chính của các doanh nghiệp này với các cơ quan công quyền liên quan đến việc tuân thủ các quy định của nhà nước và địa điểm kinh doanh. Đáng chú ý là các DNHGĐ chính thức thường có xu hướng khiếu nại hoặc yêu cầu hỗ trợ nhiều hơn so với các DNHGĐ phi chính thức. Cuối cùng, DNHGĐ phi chính thức kém lạc quan hơn về triển vọng của họ so với các DNHGĐ chính thức. Điều này rất đúng đối với những người làm việc cho các doanh nghiệp hộ gia đình vì họ không thể tìm được việc làm ở nơi khác.

Các dự báo trung hạn cho thấy lao động trong khu vực phi chính thức không thể giảm trong những năm tới. Mặc dù cuộc khủng hoảng dường như đã làm tăng việc làm trong khu vực kinh tế chính thức nhưng mức tăng trưởng đó thấp hơn kỳ vọng. Số giờ làm việc giảm từ 43,9 xuống 42,3 giờ một tuần trong khi việc làm bán thời gian lại tăng từ 18 lên 25%. Tuy nhiên cuộc khảo sát lực lượng lao động năm 2009 được thực hiện khi nền kinh tế đã bắt đầu phục hồi do vậy có thể không phản ánh hết được mức độ ảnh hưởng.

Bảng 3.6 -- Đặc điểm của Doanh nghiệp Hộ Gia đình phi nông nghiệp do Nam giới và Nữ giới điều hành.

Số lượng hộ kinh doanh	Khu vực thành thị			Khu vực nông thôn		
	Nam giới điều hành	Nữ giới điều hành	Tổng cộng	Nam giới điều hành	Nữ giới điều hành	Tổng cộng
	572	861	1433	1116	1453	2569
% có giấy đăng ký kinh doanh	40.9	32.8	36.1	22.6	18.8	20.5
Số lượng lao động (%)						
Chỉ có 1	54.3	68.9	63.0	57.9	74.9	67.5
2-3	34.1	25.0	28.7	33.9	23.1	27.8
4-5	5.4	3.1	4.0	4.3	1.4	2.7
6-10	3.3	1.7	2.3	2.7	0.4	1.4
11-36	2.9	1.3	2.0	1.2	0.2	0.7
Trung bình số lượng lao động	2.4	1.7	2.0	1.9	1.4	1.6
% trả lương	25.3	12.0	17.4	15.0	3.9	8.8
Nơi diễn ra các hoạt động kinh doanh						
Nhà	51.0	51.7	51.4	58.2	57.7	57.9
Khu công nghiệp/ Trung tâm thương mại	0.7	0.5	0.6	0.3	0.3	0.3
Chợ	8.6	23.2	17.3	6.9	24.0	16.6
Cửa hàng/Nơi cố định	22.3	16.0	18.5	13.6	8.6	10.8
Địa điểm không cố định	17.5	8.7	12.2	21.1	9.4	14.5
Trung bình số tháng hoạt động	11.2	11.4	11.3	9.7	10.1	9.9
Nguồn thu hàng tháng (Nghìn đồng)						
Trung bình	14,728	6,923	10,083	8,722	2,627	5,301
Điểm giữa	3,904	2,415	3,000	2,249	1,306	1,625

3.3.6 Bình đẳng giới cao hơn trong doanh nghiệp thuộc khu vực chính thức

Một bức tranh rất khác được tạo ra từ phân tích chi tiết về các doanh nghiệp vừa và nhỏ thuộc khu vực chính thức dựa vào số liệu của 5 cuộc khảo sát về các doanh nghiệp vừa và nhỏ thực hiện trong giai đoạn 1997 - 2009 (Bjerge and Rand, 2011). Các cuộc khảo sát này tiến hành đối với tất cả các loại hình doanh nghiệp phi nhà nước có giấy phép, bao gồm các doanh nghiệp hộ gia đình, doanh nghiệp tư nhân, hợp tác xã và công ty trách nhiệm hữu hạn. Các doanh nghiệp hộ gia đình chiếm tỷ lệ ít trong các cuộc khảo sát này: 72% so với 90% theo ghi nhận của GSO (2004).

Các cuộc khảo sát về các doanh nghiệp vừa và nhỏ cho thấy số lượng doanh nghiệp do phụ nữ sở hữu/quản lý đã tăng trong thời gian khảo sát, 1/3 doanh nghiệp trong năm 2009 là do phụ nữ sở hữu so với 20% trong những năm 1990. Rất có thể là việc mở rộng các doanh nghiệp do nữ giới sở hữu phản ánh việc ban hành Luật Doanh nghiệp năm 2000 đã đơn giản hóa đáng kể các thủ tục đăng ký kinh doanh. Trước khi có Luật doanh nghiệp, các doanh nghiệp tư nhân chỉ được phép hoạt động nếu họ vượt qua được hàng loạt các bước phê duyệt và kiểm soát của chính phủ. Luật Doanh nghiệp đã đơn giản hóa thủ tục để các doanh nghiệp mới có thể đăng ký bình quân trong 7 ngày, so với trước đây là 90 ngày. Nhờ đó số lượng doanh nghiệp đăng ký mới tăng gấp đôi lên 14.000 và tăng lên 21.000 vào năm 2001. Cơ cấu giới trong việc mở rộng này cho thấy phụ nữ đã được hưởng lợi nhiều hơn từ việc đơn giản hóa quy trình đăng ký.

Nghiên cứu cho thấy đa số các doanh nghiệp phi chính thức là doanh nghiệp hộ gia đình trong đó phụ nữ chiếm đa số. Tuy nhiên, mô hình phân tích kinh tế lượng sử dụng số liệu sau năm 2002 cho thấy trong số các doanh nghiệp được cấp phép, doanh nhân nam thường điều hành các doanh nghiệp hộ gia đình trong khi nữ giới điều hành công ty trách nhiệm hữu hạn.

Có rất nhiều cách biệt giới khác, mặc dù hiện nay các cách biệt đó đã và đang được loại bỏ. Trong khu vực sản xuất phụ nữ tập trung vào các ngành thực phẩm/đồ uống và may mặc trong khi nam giới tập trung vào sản xuất nội thất, gia công thép và sản phẩm gỗ. Phụ nữ có xu hướng sở hữu nhiều tài sản hơn nam giới, nam giới có tỷ lệ tài sản tài chính lớn hơn và phụ nữ nắm giữ tỷ lệ tài sản vật chất nhiều hơn. Nam giới đầu tư nhiều hơn từ các khoản thu nhập giữ lại trong khi cả nam và nữ giới sử dụng các khoản vay ngân hàng như nhau. Đầu tư vốn từ thu nhập giữ lại đã giảm có thể nhờ dòng tín dụng tăng sau khi gia nhập WTO và một phần do việc trợ cấp lãi suất tín dụng cho doanh nghiệp vừa và nhỏ nhờ vào gói kích thích hậu khủng hoảng.

Doanh nghiệp do nam quản lý cho thấy khả năng đổi mới cao hơn nhưng tỷ lệ sử dụng vốn ở doanh nghiệp nữ cao hơn. Chỉ có 9% doanh nghiệp tham gia vào xuất khẩu - tức 4% doanh nghiệp trong mẫu khảo sát, với khác biệt giới không đáng kể. Do đó xuất khẩu chủ yếu là do các doanh nghiệp lớn. Các công ty do nam sở hữu ít có lợi nhuận thuần cao và ít có mức tăng trưởng ngắn hạn cao, ít tuyển dụng nhân công và có tỉ trọng tiền công cao hơn, mặc dù tổng chi phí tiền lương ở các doanh nghiệp do nữ giới sở hữu cao hơn.

Các ước tính theo mô hình kinh tế lượng về khả năng tồn tại và tăng trưởng của doanh nghiệp cho thấy quy mô và khả năng đổi mới rất quan trọng để doanh nghiệp tồn tại, trong khi vấn đề giới không có tác động đáng kể đối với sự tồn tại hoặc tăng trưởng ngắn hạn của doanh nghiệp. Điều này củng cố thêm kết luận của Hanset et al, người không tìm thấy bằng chứng về phân biệt giới giữa nam và nữ giới trong khu vực doanh nghiệp của Việt Nam và chỉ có sự khác biệt nhỏ về giới so với các quốc gia khác (World Bank, 2006). Các chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn cao hơn có khả năng tồn tại thấp hơn, trong khi các doanh nghiệp được thành lập hợp lệ và doanh nghiệp hộ gia đình lại có khả năng tồn tại cao hơn.

Tuy nhiên, có các khác biệt quan trọng trong các doanh nghiệp liên quan đến vấn đề về giới. Ví dụ, các doanh nghiệp của nữ giới có thể có thu nhập thuần cao hơn các doanh nghiệp của nam giới - cao hơn khoảng 8,9%, với các biến quy mô doanh nghiệp, số năm hoạt động, tổng tài sản, trình độ học vấn của chủ sở hữu, khả năng đổi mới và trình độ công nghệ được kiểm soát (Bjerge and Rand, 2011).

Các doanh nghiệp của nam giới có tỷ lệ tiền lương cao hơn, dù ít (2%) song có ý nghĩa thống kê, phản ánh quan hệ tỉ lệ thuận với số lượng nhân viên và số công nhân tạm thời cao hơn. Nói tóm lại, lao động trong các doanh nghiệp của nam giới có mức thu nhập trên tổng giá trị gia tăng cao hơn. Tỷ lệ chi phí lương ở các doanh nghiệp của nữ giới thấp hơn, chủ yếu do họ tuyển dụng lao động nữ, là những người có xu hướng được trả lương thấp hơn.

Các doanh nghiệp sử dụng cơ sở làm nơi ở có lợi nhuận thuần thấp hơn, cho thấy các doanh nghiệp hộ gia đình tạo ra lợi nhuận ít hơn. Các doanh nghiệp của nữ giới có thể tiếp cận tín dụng thông qua các Ngân hàng Chính sách Xã hội và dùng nhà làm tài sản bảo đảm trong khi nam giới lại tìm kiếm từ tín dụng chính thức từ các ngân hàng thương mại quốc doanh và có xu hướng sử dụng đất để thế chấp, có thể do họ thường là người có tên, nắm giữ giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Chủ doanh nghiệp là nữ làm việc nhiều giờ hơn trong một ngày trong khi nam giới làm việc nhiều ngày hơn trong một tuần, làm cho tổng số giờ làm việc trong tuần hầu như không khác nhau, tuy nhiên, các con số ước tính này về giờ làm việc không bao gồm số giờ dành vào các công việc gia đình không được trả công.

Một loạt các phát hiện quan trọng từ cuộc khảo sát này liên quan đến các yếu tố có liên quan đến việc đăng ký doanh nghiệp hộ gia đình. Đó là khả năng đăng ký tăng lên cùng với giá trị gia tăng hàng năm do các đơn vị doanh nghiệp tạo ra, và tăng lên cùng với quy mô doanh nghiệp nhưng lại giảm theo số lượng lao động, có thể phản ánh nỗ lực tránh các chi phí an sinh xã hội. Các doanh nghiệp có cơ sở chuyên nghiệp có thể đăng ký dễ hơn so với các doanh nghiệp không có cơ sở cố định. Các doanh nghiệp hoạt động tại nhà nằm giữa 2 thái cực.

Liên quan đến các đặc điểm cá nhân, các chủ doanh nghiệp có trình độ học vấn càng cao thì càng có xu hướng đăng ký, tương tự nam giới có xu hướng đăng ký nhiều hơn nữ giới, người không nhập cư (dân gốc) nhiều hơn so với người nhập cư. Các doanh nghiệp được thành lập để duy trì sự độc lập

hơn hoặc theo các truyền thống gia đình sẽ có thể đăng ký nhiều hơn các doanh nghiệp được thành lập như là một lựa chọn mặc định hoặc như là một hoạt động bổ sung. Trong số các lý do đưa ra bởi các chủ sở hữu doanh nghiệp khi đăng ký, việc tiếp cận thị trường, khả năng phát triển quan hệ với các công ty lớn và khả năng xây dựng hình ảnh tốt hơn dường như rất quan trọng. Một số các chủ sở hữu cũng cho rằng nếu họ đã đăng ký sẽ ít bị ảnh hưởng bởi tham nhũng hơn, mặc dù trên thực tế, các doanh nghiệp có đăng ký dường như gặp phải nhiều tham nhũng hơn.

3.3.7 *Trải nghiệm của các nhóm dễ bị tổn thương*

Bên cạnh các cách biệt giới trong ảnh hưởng đến khả năng tiếp nhận các lợi thế của quá trình toàn cầu hóa, vấn đề giới còn kết hợp với các cơ cấu khác trong nền kinh tế và tạo ra các hình thức dễ bị tổn thương cụ thể, một số đã có từ lâu, một số vừa mới phát sinh. Chúng tôi sẽ tập trung thảo luận đặc điểm dễ bị tổn thương gắn liền với tình trạng nhập cư, nhóm dân tộc và biến đổi khí hậu để minh họa điều này. Các lao động này tham gia thị trường lao động tại các điểm khác nhau, và hoạt động trong nhiều lĩnh vực và nghề nghiệp khác nhau, vì thế vấn đề của họ cũng tương đối đa dạng. Từng nhóm cho thấy các thách thức về chính sách cần phải vượt qua nếu Việt Nam muốn củng cố vị trí nước có thu nhập trung bình của mình.

3.3.8 *Lao động nhập cư*

Chính sách của chính phủ tại Việt Nam khuyến khích mạnh mẽ việc xuất khẩu lao động Việt Nam nhưng tiếp tục thực hiện việc kiểm soát đối với việc dịch chuyển lao động trong nước, mặc dù cả hai hình thức di cư có những đóng góp lớn vào phát triển kinh tế và giảm nghèo. Báo cáo Đánh giá Chung của Quốc gia chỉ ra rằng: “Tiền gửi về là các khoản đóng góp trực tiếp có ý nghĩa đối với việc giảm nghèo ở các khu vực nông thôn. Giá trị tiền gửi về từ di cư trong nước và quốc tế trong năm 2007 ước đạt 5,5⁷, trong đó một phần là tiền gửi từ di cư trong nước tăng⁸. 87% hộ gia đình Việt Nam ước tính sẽ nhận được một loại tiền⁹ nào đó, cho thấy sự tác động lớn của việc di cư đối với nghèo đói.

Thông thường các khoản tiền gửi sẽ giúp phân phối lại một phần thu nhập từ nước ngoài hoặc ở các khu công nghiệp và khu đô thị cho người nghèo hơn, thường là khu vực nông thôn và nhờ đó giảm được sự phát triển không đều giữa các vùng. Tuy nhiên, ở Việt Nam, kiều hối quốc tế trên thực tế có xu hướng không dành cho các hộ gia đình nghèo hơn, một phần bởi vì phần lớn dân số định cư lâu dài ở nước ngoài di cư từ vùng kém nghèo hơn (Cường và Mont 2010).

⁷ Tỷ USD Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc 2009

⁸ Tỷ lệ di cư ra nước ngoài giảm từ 71,7% năm 1992/1993 xuống còn 57,3% in 1997/1998; tỷ lệ chuyển tiền trong nội tỉnh tăng từ 18,9% lên 25,8% và giữa các tỉnh tăng từ 9,4% đến 17% trong cùng thời kỳ. (Pfau and Long, Giới và Dòng chuyển tiền tại Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế, Asia Pacific Journal tháng 8 năm 2008)

⁹ VHLSS 2004

Ngoài ra, theo Hoàng (2009) và Đăng (2003), việc di cư tạo ra cơ hội việc làm cho lao động nữ và giúp đa dạng hóa lao động từ ngành nông nghiệp. Vì vậy, di cư là một phương thức quan trọng qua đó Việt Nam có thể duy trì đà tăng trưởng của mình, những thảo luận sau đây sẽ cho thấy tiềm năng phát triển đầy đủ sẽ được thừa nhận một cách hiệu quả hơn nếu các rào cản và vấn đề đối với người di cư trong nước và quốc tế được giải quyết.

Di cư trong nước

Lao động di cư trong nước như là một chiến lược kiếm sống có thể dễ được các gia đình nghèo hơn sử dụng hơn là lao động di cư quốc tế vì phương thức này gặp phải ít hạn chế về pháp lý, hành chính và văn hóa và ít chi phí ban đầu hơn di cư quốc tế. Di cư lao động hoạt động thông qua các mạng lưới phi chính thức, với một số ít không có đại lý tuyển mộ tham gia. Việc này linh hoạt hơn di cư quốc tế vì khoảng cách ngắn hơn và ít tốn kém hơn, cho phép tiền gửi về nhà dễ dàng hơn. Điều đáng lưu ý là trong các cuộc khảo sát trước đây¹⁰ đa số người di cư cho biết có sự cải thiện về điều kiện sống của họ nhờ vào việc di cư. Tuy nhiên, ngay cả việc di cư trong nước cũng không phải là một phương án lựa chọn cho người nghèo nhất vì để di cư được vẫn cần phải có nguồn lực tài chính và xã hội¹¹.

Những người di cư trong nước gắn liền với hệ thống đăng ký hộ gia đình. Với tên gọi là chế độ “hộ khẩu”, hệ thống này nhằm kiểm soát việc di cư trong nước của người Việt Nam thông qua diện đăng ký hộ khẩu.

Diện KT1 là diện hộ khẩu thường trú và cho phép người có hộ khẩu thường trú ở nông thôn được quyền sử dụng đất nông nghiệp và đất ở, người thành phố quyền sử dụng nhà cửa và vườn tược. KT2 là những người làm việc trong tỉnh mà họ có hộ khẩu thường trú nhưng ở huyện khác. KT3 là những người đăng ký hộ khẩu ở một tỉnh nhưng được quyền thường trú ở một tỉnh khác. KT4 là sinh viên và lao động theo mùa vụ tạm trú ở một tỉnh không phải là tỉnh mà họ đã đăng ký hộ khẩu. Ngoài ra, có nhiều người di cư không đăng ký, những người có đăng ký ở một nơi nhưng lại thường trú hoặc tạm trú ở một quận/ huyện hoặc tỉnh khác mà không có giấy phép chính thức. Những người sống ở một nơi không phải là địa chỉ thường trú trên 30 ngày phải xin cấp sổ KT4. Điều này đòi hỏi phải có giấy phép của chính quyền địa phương ở nơi họ cư trú chính thức, căn cứ vào bằng chứng về việc làm hoặc đăng ký theo học tại nơi đến. Vì thế, có nhiều người di cư không có KT4.

¹⁰ Tham khảo, ví dụ, GSO & UNFPA (2006)

¹¹ Trinh Duy Luan, Vu Manh Loi, Nguyen Thanh Liem, Mary McDonnell, Di cư của giới trẻ Việt Nam: Xu hướng và Vấn đề trong Đánh giá Quý Về Phát triển Kinh tế Xã hội Việt Nam số 55, 2008 ; nghiên cứu của UNICEF về Ảnh hưởng của lao động di cư đối với gia đình ở lại quê nhà, sẽ phát hành; ActionAid Viet Nam and Oxfam, Quản lý Tỷ lệ Nghèo Thành thị ở Việt Nam, 2009

Các yêu cầu về hộ khẩu đã được nói lỏng phần nào. Năm 2005, điều kiện để cấp sổ đăng ký hộ khẩu đã được nói lỏng để cho phép chuyển từ KT4 sang thường trú dễ dàng hơn, trong khi Luật Cư trú năm 2007 quy định mỗi công dân có quyền quyết định nơi cư trú và loại bỏ điều kiện về việc làm như là một điều kiện đăng ký hộ khẩu. Tuy thế, những người đăng ký cấp KT3 và KT4 chiếm đại đa số dân ở các thành phố lớn cùng với những người nhập cư không có đăng ký vẫn tiếp tục đối mặt với khó khăn. Luật Cư trú vẫn còn phiên hà (UN 2009) và không được thực hiện một cách đồng đều. Chẳng hạn, những người ở nhà thuê phải xin ý kiến của chủ hộ để đăng ký vào sổ hộ khẩu nếu không thì họ không có đủ tiêu chuẩn đăng ký. Do việc sử dụng các dịch vụ xã hội và các thủ tục hành chính khác vẫn gắn liền với diện hộ khẩu, những người nhập cư không có đăng ký cư trú gặp phải bất lợi lớn ở nơi họ đến.

Kết quả khảo sát về di cư năm 2004 được nêu trong VGA 2006. Các kết quả chính là việc gia tăng nữ giới trong dòng người di cư, tầm quan trọng của các lý do kinh tế thúc đẩy việc di cư và việc cải thiện thu nhập nhờ vào việc di cư. Nữ thanh niên có xu hướng di cư từ khu vực nông thôn lên thành thị để làm việc trong khu vực sản xuất hoặc giúp việc nhà trong khu vực kinh tế phi chính thức. Nam giới thường di cư trong các khu vực nông thôn dưới hình thức lao động nông nghiệp mùa vụ hoặc lao động trong các trang trại công nghiệp; hoặc đến các thành phố để làm công nhân xây dựng hoặc trong các nhà máy. Lao động nữ di cư có xu hướng làm việc cho các công ty nước ngoài ở khu công nghiệp miền Đông- Nam đông hơn là nam giới. Ở khu vực Tây nguyên nơi các gia đình di cư, đa số nam và nữ giới làm việc cho các công ty nhỏ hoặc tự doanh.

Theo Nghiên cứu về Nghèo đô thị (GSO 2009) tình trạng di cư khá phổ biến. Trên 17% người sống ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là dân nhập cư. Họ thường ở độ tuổi trẻ hơn so với người dân gốc ở đây, trình độ học vấn thấp hơn, ít được đào tạo hơn, nhưng tất nhiên tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động lại cao hơn (85% so với 59% dân cư gốc). Đối tượng này cũng thường là nữ nhiều hơn.

LFS năm 2009 ước tính cả nước có khoảng 6,6 triệu người di cư trong nước, không bao gồm những người di cư ngắn hạn và đã trở về (Pierre, 2011). Trong tất cả các nhóm di cư thì số lượng nữ nhiều hơn nam giới: trong phạm vi quận/huyện, giữa các huyện và giữa các tỉnh. Những người di cư trẻ hóa theo thời gian, nữ giới thường trẻ hơn nam giới kể từ năm 1989. Năm 2009, người di cư chủ yếu tập trung ở nhóm tuổi 20-29. Người di cư là nữ chiếm tỷ lệ cao trong dòng người di cư với khoảng cách ngắn từ huyện này sang huyện khác, trong khi nam giới lại chiếm tỷ lệ cao trong dòng người di cư liên tỉnh. Hầu hết những người di cư làm công việc có trình độ thấp khi họ mới đến, và sau đó nâng cao lên công việc có trình độ cao hơn, tùy thuộc vào trình độ của họ¹². Việc làm đầu tiên sau khi chuyển đến nơi mới thường là trong các doanh nghiệp nhỏ hoặc tự doanh. Khoảng một phần tư số người di cư là nữ giới làm việc cho doanh nghiệp nước ngoài sau khi di cư, điều đó cho thấy tầm quan trọng của khu vực này trong việc thu hút những nữ lao động di cư từ các khu vực nông thôn. Nói chung, nữ giới chiếm đa số trong dòng người di cư đến các khu đô thị và khu công nghiệp.

¹² UNFPA, Di cư trong nước tại Việt Nam: Tình hình hiện nay, 2007

Một nghiên cứu của IOM cho thấy 61% nữ giới là tự doanh so với 33% nam giới, 25% nam giới và 15% nữ giới làm công ăn lương trong các doanh nghiệp hộ gia đình trong khi đó 32% nam giới và 8% nữ giới làm việc cho các nhà máy hoặc khu công nghiệp. 14% người di cư, chủ yếu là nữ giới, có công việc văn phòng. Nhiều người trong số họ được hưởng lợi từ việc thay đổi chính sách đăng ký hộ khẩu gần đây, Luật Cư trú cho phép nhiều công dân có hộ khẩu KT3 được đăng ký hộ khẩu thường trú. Phụ nữ làm việc nhiều hơn: nhiều phụ nữ tự doanh hơn nam giới, do tính linh hoạt về giờ làm việc. Tuy nhiên, 65% nữ giới làm việc trên 8 giờ một ngày so với đàn ông là 52%.

Mặc dù số giờ làm việc và ngày làm việc rất giống nhau giữa nam và nữ giới, người di cư là nữ giới có thu nhập khoảng 22 triệu đồng một năm (1.128 USD), trong khi đó người di cư là nam có thu nhập 32 triệu VND (1.644USD) một năm. Các chênh lệch này vẫn không đổi ngay cả khi đã xem xét các yếu tố như tuổi tác, trình độ học vấn và nghề nghiệp. Lao động nữ di cư thường nằm trong nhóm có thu nhập thấp nhất ở các khu vực đô thị. Tuy nhiên, thu nhập của cả nam giới và nữ giới di cư vẫn cao hơn mức thu nhập bình quân quốc gia là 1.032 USD, điều này lý giải vì sao việc di cư lao động vẫn là lựa chọn sinh kế quan trọng cho các gia đình ở nông thôn.

Lao động di cư trong nước làm nhiều công việc làm công ăn lương và tự doanh khác nhau, tuy nhiên những người di cư không được ghi nhận và những người có KT4 có xu hướng chiếm tỷ lệ cao hơn trong nhóm người nghèo hơn và có việc làm thất thường hơn trong nhóm lao động phi chính thức. Chắc chắn là những người di cư chiếm tỷ lệ cao trong chợ lao động tự do tại Hà Nội, theo nghiên cứu đề cập ở phần đầu của báo cáo này. Họ thường không cạnh tranh về các công việc này với những người thường trú mà cạnh tranh trực tiếp với nhau. Họ không liên kết chặt chẽ với các hệ thống trợ giúp chính thức và gặp khó khăn trong việc tiếp cận các tổ chức đoàn thể¹³ và các mạng lưới xã hội khác. Thường thì thời gian làm việc nhiều không cho phép họ tham gia vào các hoạt động xã hội và hiểu biết của họ về tổ chức công đoàn thường hạn chế¹⁴. Ngoài ra, sự kỳ thị của xã hội gắn liền với người lao động nhập cư và họ thường bị người dân gốc nghi ngờ và khó chịu. Họ bị kỳ thị, bị coi là gốc rễ của cái gọi là “tệ nạn xã hội” làm ảnh hưởng đến xã hội như tội phạm, cờ bạc và mại dâm. Điều này lại càng làm cho họ bị đẩy ra ngoài lề xã hội và bị xã hội phân biệt, điều này vốn đã hình thành do các cơ chế đăng ký hộ khẩu chính thức và cơ chế tiếp cận dịch vụ xã hội, và càng làm tăng nguy cơ bạo lực và lạm dụng.

Sự phân biệt xã hội dẫn đến sự phân biệt về chỗ ở, trong đó người di cư phải sống ở các khu vực điều kiện nhà ở tồi tàn, thiếu nước sạch và vệ sinh kém. Phụ nữ phải sống ở nhà thuê nhiều hơn

¹³ Waibel Michael, Di cư vào TP Hồ Chí Minh tăng trong thời kỳ Đổi Mới 2007, Dang Nguyen Anh Di cư trong nước, Cơ hội và Thách thức trong thời kỳ đổi mới và phát triển tại Việt Nam, 2005”

¹⁴ ActionAid Viet Nam and Oxfam, Quản lý Tỷ lệ Nghèo Thành thị ở Việt Nam, 2009.

nam giới (89% so với 58%) và coi nơi ở của họ là nguồn phát sinh các vấn đề¹⁵. Nam giới có thể sống cùng với họ hàng hoặc bạn bè. Đa phần nhà thuê là nhà trọ được xây dựng tạm bợ và ở các khu vực không có cơ sở hạ tầng, thiếu điện và không có hệ thống nước thải, không có hoặc có hệ thống giao thông công cộng kém phát triển¹⁶. Phụ nữ cho biết họ phải sống ở các khu vực bất tiện, chung chỗ ăn ở với 30 người và chung nhà tắm. Phụ nữ cũng gặp phải vấn đề trộm cắp, môi trường không an toàn (Nguyen et al. 2009). Họ gặp rủi ro về quấy rối tình dục tại nơi làm việc và trên đường đến nơi làm việc;

Duong et al nhận thấy phụ nữ cho biết họ bị lừa ở nơi làm việc và bị ức hiếp theo cách mà nam giới không gặp phải. Nhiều phụ nữ đi làm gái mại dâm vì họ không thể kiếm được công việc khác ở thành phố, hoặc vì họ bị buộc phải quan hệ tình dục để đổi lấy sự giúp đỡ.

Mặc dù những người di cư cho biết có sự cải thiện về sức khỏe do có sự cải thiện về thu nhập, những người di cư tạm thời sống trong điều kiện không tốt không có bảo hiểm xã hội nhận thấy rất khó có thể tiếp cận các chương trình y tế chính thức. Do dễ bị lạm dụng và bạo lực tình dục nên nữ lao động nhập cư nguy cơ lây nhiễm các bệnh lây truyền qua đường tình dục và HIV/AIDS, cũng như các rối loạn trầm cảm sau chấn thương liên quan đến lạm dụng tình dục¹⁷. Tỷ lệ nạo phá thai rất cao ở các khu công nghiệp, và tập trung ở công nhân¹⁸.

Đồng thời, nghiên cứu về những đóng góp kinh tế của những người di cư cho thấy vai trò quan trọng của họ đối với các hộ gia đình. Khoảng 1 nửa trong số nam và nữ giới được phỏng vấn trong nghiên cứu của IOM được coi là người trụ cột trong gia đình. Nghiên cứu cũng khẳng định các nghiên cứu trước đây: nữ giới thường gửi tiền về gia đình thường xuyên hơn nam giới mặc dù nam giới chuyển với số tiền nhiều hơn. Nữ giới cũng chịu nhiều áp lực hơn trong việc gửi tiền thường xuyên về gia đình hơn nam giới: 44% so với 32%. 56% phụ nữ có ý định gửi toàn bộ số tiền họ dành dụm được so với 42% nam giới.

Nghiên cứu cũng chỉ ra các khó khăn mà người di cư gặp phải trong việc quản lý thu nhập và tiền gửi về nhà của họ. Khoảng 75% để tiền theo người mặc dù hầu hết họ đều cho đó là không an toàn. Các ngân hàng và bưu điện coi là an toàn nhất nhưng chỉ có 20% chọn hình thức này. Trang và Lan (2007) lưu ý rằng những người di cư trong nước vẫn sử dụng các dịch vụ chuyển tiền tư nhân mặc dù là không an toàn. Tuy nhiên, cả nam và nữ giới di cư có xu hướng tự mang tiền về nhà mặc dù việc làm này được coi là kém an toàn hơn so với việc gửi tiền thông qua các kênh chính thức như chuyển tiền qua ngân hàng hoặc dịch vụ bưu điện.

¹⁵ Le Bach và Khuat Thu., Chuyển đổi Thị trường, Di dân và Bảo hộ Xã hội, Viện nghiên cứu Phát triển Xã hội 2008; 107

¹⁶ Waibel Michael, Di cư vào TP Hồ Chí Minh tăng trong thời kỳ Đổi Mới 2007.

¹⁷ Ủy ban các Vấn đề Xã hội, Quốc hội, 2002 trích trong Dang Nguyen Anh Di cư trong nước, Cơ hội và Thách thức trong thời kỳ đổi mới và phát triển tại Việt Nam, 2005.

¹⁸ Thi and Kim 2003, trích trong Dang Nguyen Anh Di cư trong nước, Cơ hội và Thách thức trong thời kỳ đổi mới và phát triển tại Việt Nam, 2005

Các chính sách để giải quyết một số vấn đề mà người di cư trong nước, cả nam giới và nữ giới, đang gặp phải là thực hiện đồng bộ Luật Cư trú, tách tình trạng đăng ký hộ khẩu với việc sử dụng các dịch vụ cơ bản, đặc biệt chú trọng đến các hộ cận nghèo, cơ sở hạ tầng và dịch vụ và phát triển các hình thức chuyển tiền dễ tiếp cận và đáng tin cậy.

Di cư ra nước ngoài

Như đã chỉ ra ở phần trước, chính phủ Việt Nam có chính sách khuyến khích lao động xuất khẩu. Xuất khẩu lao động được coi là một cơ chế quan trọng để tạo ngoại tệ, và tăng kỹ năng cũng như đời sống cho người lao động. Do vậy, Việt Nam đã áp dụng chính sách thúc đẩy xuất khẩu lao động trong chiến lược phát triển quốc gia, vừa thúc đẩy di cư ra nước ngoài vừa bảo vệ người lao động di cư. Trên thực tế, một phần trong chính sách xóa đói giảm nghèo của Việt Nam là trợ cấp cho xuất khẩu lao động rất nhiều ở 62 huyện nghèo nhất cả nước (Le and Mont 2010).

Mặc dù đã có làn sóng di cư sang các nước thuộc khối Đông Âu, song cho đến tận thời kỳ sau Đổi Mới việc xuất khẩu lao động mới có ý nghĩa lớn hơn như là một phần của các chính sách chính thức nhằm giải quyết việc không có/thiếu việc làm và tăng đóng góp lao động vào tăng trưởng GNP và nguồn ngoại tệ. So với các nước xuất khẩu lao động khác trong khu vực, số lượng lao động xuất khẩu có hợp đồng lao động ở Việt Nam vẫn thấp: ví dụ năm 2005, Philippines đã xuất khẩu gần một triệu công nhân, Indonesia xuất khẩu 400,000, Bangladesh và Sri Lanka xuất khẩu khoảng 200,000 trong khi Việt Nam xuất khẩu 70-80,000. Năm 2008, không đến 100,000 người lao động ra nước ngoài làm việc, và trong 8 tháng đầu năm 2009 chỉ có 45,000. Khoảng 30% người di cư trong giai đoạn 2008-2009 là nữ giới (Belanger et al. 2010). Trong nghiên cứu về 1.265 người di cư, Belanger et al (2010) nhận thấy hầu hết những người này trong nhóm tuổi 20 và 39, tỷ lệ đi sang Đài Loan (61%) và Nhật Bản (42%) là cao nhất, trong khi đó nam giới lại chiếm tỷ lệ cao hơn trong dòng người lao động đi sang Malaysia (65%) và Hàn Quốc (90%). Lao động di cư là nữ giới làm việc cho các nhà máy và công việc nhà trong khi người di cư là nam giới lại làm việc cho nhà máy, nông nghiệp, thủy sản và xây dựng.

Mặc dù hầu hết người đi lao động xuất khẩu cho biết tình hình kinh tế của họ có sự cải thiện nhờ đi xuất khẩu lao động, Belanger et al (2010) cho biết một số người nói rằng tình hình của họ hầu như không cải thiện và thậm chí còn xấu thêm. Những kết quả khác nhau này phản ánh những sự khác biệt về chi phí để đi xuất khẩu lao động, điều kiện làm việc của những người XKLD, bao gồm tiền lương, sức khỏe, sự an toàn và mức độ họ bị lừa gạt. Nam giới làm việc trong nghề thủy sản và nông nghiệp cho biết điều kiện làm việc xấu nhất và mức độ bỏ việc cao nhất cũng như tỷ lệ bỏ về Việt Nam cao nhất. Phụ nữ phải bỏ ra chi phí trước khi đi thấp hơn, chuyển tiền về nhà nhiều hơn và trở về nhà có nhiều tiền hơn. Họ ít bỏ cuộc hơn và ít làm việc bất hợp pháp hơn. Gần ba phần tư hộ gia đình nhận kiều hối thông qua chuyển khoản qua ngân hàng, là con đường an toàn nhất trong khi đó những người khác lại chuyển qua các kênh phi chính thức.

Bên cạnh những vấn đề mà những người đi lao động xuất khẩu gặp phải ở các nước đến làm việc là các vấn đề liên quan đến qui trình tuyển dụng. Việc người lao động thiếu thông tin đồng nghĩa với việc các cá nhân làm đại lý hoặc môi giới xuất khẩu lao động có thể kiếm tiền bằng các cách thức gian lận (Le and Mont 2011). Ngoài ra, nhiều cá nhân hoạt động trái phép khuyến khích dòng người lao động ra khỏi đất nước mà không được ghi nhận trên giấy tờ. Không ai biết được bao nhiêu trong số này bị lừa bán vì không dễ dàng phân biệt giữa di cư tự nguyện và di cư ép buộc. Có nhiều quan ngại về việc di cư của các cô dâu từ Việt Nam có khả năng dẫn đến việc bóc lột và lạm dụng tình dục, và có thể cấu thành tội buôn bán người. Hôn nhân sắp đặt do môi giới thay mặt cho nam giới từ Singapore, Đài Loan, Trung Quốc và Hàn Quốc. Nhiều người sử dụng mánh khoe lừa gạt. Các mạng lưới buôn người ở trong nước mang phụ nữ và các cô gái trẻ từ các vùng nông thôn và vùng sâu, vùng xa đến các khu vực công nghiệp, thành thị để cho đi ăn xin hoặc làm gái mại dâm. Theo ước tính, có khoảng 200,000 gái mại dâm ở Việt Nam vào năm 2003, 13% trong số họ có tuổi đời dưới 18. Trẻ em bị mua bán, thường là bằng hình thức lừa gạt – chủ yếu là từ các gia đình đông con, bố mẹ không được học cao, có thu nhập bình quân đầu người bằng từ một nửa mức thu nhập bình quân quốc gia ở phía Bắc đến dưới một phần ba mức thu nhập bình quân ở phía Nam. Cũng theo ước tính, có khoảng 20-30,000 phụ nữ và trẻ em gái Việt Nam đang làm nghề mại dâm ở Cam-pu-chia.

Chính phủ đã tìm cách quản lý dòng người di cư, bao gồm pháp luật năm 2006 quy định rõ các nghĩa vụ của các cơ quan tuyển dụng và bố trí lao động, thông qua luật chống buôn bán người vào năm 2005. Vấn đề thực hiện các sắc luật này vẫn còn là một mối quan ngại. Việt Nam vẫn chưa ký Công ước Viên năm 1990 về Bảo vệ Quyền của Người di cư và các thành viên trong gia đình, điều này dễ gây ấn tượng là Việt Nam là một nước thành viên thụ động trong vấn đề di cư, không muốn gây nguy hiểm cho các thị trường đã có quan hệ tốt để xuất khẩu nguồn lao động dư thừa của mình (Anh p. 15). Mặc dù quá trình phê chuẩn công ước này cần phải có thời gian và đòi hỏi phải sửa đổi các sắc luật hiện hành, song phê chuẩn công ước có một lợi thế là tạo ra cơ sở để giải quyết các vi phạm về quyền của người lao động ở nước ngoài.

Trong tương lai, chính phủ có thể sẽ tìm cách nâng cao các kỹ năng cho người lao động di cư nhằm phản ứng với các phân khúc thị trường mới nổi hấp dẫn trong khu vực và để cạnh tranh với lao động nhập cư từ các nước khác. Điều này đòi hỏi phải có sự quan tâm hơn nữa đối với việc đào tạo và chất lượng đào tạo thông qua các chính sách phù hợp với phương pháp tiếp cận rộng hơn nhằm nâng cao chất lượng của lực lượng lao động.

3.3.9 Các nhóm dễ bị tổn thương: dân tộc thiểu số

Chương trước nói nhiều đến những hình thức mà người dân tộc thiểu số, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số không được chia sẻ những lợi ích của quá trình giảm nghèo và cải thiện sự phát triển con người ở cùng mức độ như người dân thuộc nhóm đa số - người Kinh. Các nhóm dân tộc thiểu số cũng gặp phải các hạn chế lớn hơn so với dân tộc đa số trong các lựa chọn sinh kế (World Bank, 2009). Các nhóm dân tộc thiểu số sống ở các vùng sâu, vùng xa và địa bàn khó khăn nhiều hơn so với người Kinh thường ít khi đi đến thị trấn nơi họ ở, chưa nói đến việc ra thị xã hay các vùng miền khác hay

ra thành phố. Họ ít khi tận dụng được các chính sách xuất khẩu lao động mới của chính phủ để đi xuất khẩu lao động do gặp khó khăn về ngôn ngữ và các rào cản khác. Thực trạng này có thể đã cải thiện đôi chút nhờ chính sách trợ cấp xuất khẩu lao động gần đây trong khuôn khổ Chương trình dành cho 62 huyện nghèo nhất nước (Le and Mont, 2011). Theo số liệu của KSMSHGĐ, các khu vực có dân tộc thiểu số có tỷ lệ nhận tiền gửi về thấp nhất, tỉ lệ tiền gửi trong tổng thu nhập thấp nhất và có quy mô kiểu hối nhỏ nhất.

Đồng bào dân tộc thiểu số thường ít tham gia vào nhóm lao động được trả công nhật, nhưng mối tương quan giữa vấn đề dân tộc và lao động công nhật đối với nữ giới yếu hơn đối với nam giới. Điều này chủ yếu là vì nam giới thuộc nhóm người Kinh/Hoa có nhiều người làm công ăn lương hơn so với việc tự doanh trong nông nghiệp, nhưng nữ giới thuộc dân tộc đa số cũng như thiểu số có xu hướng tự doanh nhiều hơn trong các hoạt động nông nghiệp. Tuy nhiên, tất cả các nhóm dân tộc thiểu số đều có tỷ lệ tự doanh nông nghiệp cao hơn so với làm công ăn lương, trong đó các nhóm dân tộc thiểu số có tỷ lệ đói nghèo cao hơn (các nhóm dân tộc ở Miền núi phía Bắc và miền Trung) cũng cho thấy tỷ lệ làm công ăn lương thấp nhất. Nữ giới bất lợi hơn khi tiếp cận việc làm công ăn lương trong tất cả các nhóm dân tộc. Như vậy, cả nam giới và nữ giới thuộc các nhóm dân tộc thiểu số hầu hết đều tập trung vào hình thức lao động tự doanh phi chính thức trong lĩnh vực nông nghiệp.

Phụ nữ thuộc các nhóm dân tộc thiểu số có xu hướng gặp bất lợi hơn so với nữ giới ở các dân tộc đa số trên nhiều khía cạnh khác. Họ ít tham gia vào các hoạt động ngoài chợ hơn so với phụ nữ người Kinh và ít tiếp cận với các nguồn lực sản xuất và dịch vụ khuyến nông hơn. Bằng chứng cho thấy họ ít được Hội Phụ nữ trợ giúp hơn, do đó, họ ít được tiếp cận tín dụng và các hình thức hỗ trợ khác của Hội.

Du lịch đã được chính phủ Việt nam thúc đẩy tích cực thông qua đầu tư vào các hoạt động văn hóa địa phương có thể tạo ra sự hấp dẫn, có ý nghĩa đặc biệt ở các khu vực có dân tộc thiểu số nơi mà hoạt động du lịch mang lại sự năng động hơn cho nền kinh tế địa phương. Một nghiên cứu của UNESCO về các cộng đồng người Hmong, Dao và Dáy ở huyện Sa Pa đã nêu rõ các tác động lên các cộng đồng khác nhau. Một nhân tố đó là địa lý: các cộng đồng ở xa các tụ điểm du lịch thường thiệt thòi hơn, hoặc một số thôn bản được chính quyền lựa chọn để tiến hành các hoạt động xúc tiến đặc biệt làm các điểm đến văn hóa hấp dẫn.

Ngoài ra, sự tham gia của các cộng đồng vào các hoạt động chính liên quan đến du lịch cũng không giống nhau. Phụ nữ Hmong Trắng và Dao có thể điều chỉnh các kỹ năng dệt vải vốn có của họ để phù hợp hơn với thị trường, trong khi phụ nữ Giáy chỉ có thể sản xuất các bán thành phẩm hoặc bán các sản phẩm làm sẵn từ nhà máy. Tuy nhiên, cùng với người Kinh, người Giáy có lợi thế hơn xét về vốn tài chính và các quan hệ xã hội để thu lợi từ các dịch vụ du lịch liên quan. Nghiên cứu cho thấy câu lạc bộ sản xuất vải do NGO tài trợ hỗ trợ đào tạo các thành viên như thế nào trong vẽ mẫu và thiết kế mới dựa vào truyền thống dệt vải của họ, qua đó họ vẫn tiếp tục sử dụng vào các hoạt động thương mại độc lập sau khi rời câu lạc bộ. Mặc dù du lịch thu hút nhiều phụ nữ hơn vào các hoạt động liên quan đến thị trường, song chủ yếu vẫn chỉ là việc thương mại hóa các hoạt động liên quan

đến vai trò truyền thống của họ trong gia đình. Tuy nhiên, mặc dù có khối lượng công việc lớn hơn, nghiên cứu chỉ ra bằng chứng về sự độc lập về kinh tế mới trong số phụ nữ thuộc dân tộc thiểu số.

Các dự án cơ sở hạ tầng lớn mở ra các cơ hội việc làm ở các khu vực có dân tộc thiểu số sinh sống. Các dự án này được lập ra không chỉ nhằm đạt được mục tiêu chính là cải thiện sự kết nối với khu vực khác của nền kinh tế mà còn nhằm tạo ra các cơ hội việc làm cho những người trước đây thường ít được tham gia. Dự án Giao thông Nông thôn 3 của NHTG là một ví dụ. Dự án này ưu tiên duy tu đường nông thôn và quản lý cơ sở hạ tầng ở địa phương thay vì xây dựng đường quốc lộ mới. Nghiên cứu cho thấy các vấn đề ảnh hưởng đến việc đạt mục tiêu này trầm trọng nhất ở các vùng núi và sẽ tạo ra gánh nặng tài chính đối với cộng đồng địa phương, nhiều vùng nằm trong diện nghèo nhất ở Việt Nam.

Giải pháp nằm ở việc tuyển lao động nữ từ các xã dọc theo các tuyến đường nông thôn quan tâm đến công việc này. Sáng kiến được đưa ra thử nghiệm ở 4 xã ở Lào Cai nhằm huy động sự hỗ trợ để duy tu đường nông thôn trong các vùng dân tộc và cải thiện đời sống của người dân địa phương thông qua việc tạo việc làm trái thời vụ cho phụ nữ dân tộc trong khu vực, đồng thời giảm chi phí duy tu và sửa chữa kịp thời. Hội Phụ nữ Tỉnh hoạt động với tư cách là đơn vị thực hiện. Phụ nữ được đào tạo về kỹ thuật và quy trình thi công, tổng cộng 1.533 được tuyển dụng làm công nhân duy tu đường. Khoảng 10-30 phụ nữ chịu trách nhiệm bảo dưỡng các đoạn tuyến dài 1-2 km trong 3 tháng với mức lương 100,000 VN/người/ngày. Đối với nhiều phụ nữ, đây là cơ hội việc làm đầu tiên trong đời họ. Do cầu về việc làm vượt quá cung, các ban chỉ đạo do chính phụ nữ lập ra lần lượt dành cơ hội cho tất cả các phụ nữ trong các xã được lựa chọn theo kiểu luân phiên. Chương trình hiện đang được mở rộng.

Xét trên phương diện phát triển, một điều rõ ràng là cùng với nỗ lực trên diện rộng để bảo đảm việc đưa các nhóm dân tộc thiểu số theo kịp quá trình phát triển của Việt Nam, cần có nhiều nỗ lực hơn nữa để giải quyết các vấn đề bất bình đẳng giới trong các nhóm này, vấn đề này thường trầm trọng hơn so với tình trạng bất bình đẳng giới trong nhóm dân tộc đa số. Những nỗ lực đó không chỉ dừng lại ở các chính sách kinh tế đơn thuần để giải quyết việc thiếu kỹ năng và thiếu tự tin của nhiều phụ nữ dân tộc thiểu số - vấn đề này sẽ tiếp tục được thảo luận tại chương tiếp theo.

3.3.10 Các nhóm dễ bị tổn thương: nông dân bị ảnh hưởng bởi sự biến đổi khí hậu

Chúng ta có thể coi biến đổi khí hậu là một trong những thách thức mới phát sinh mà hiện nay Việt Nam đang phải đối mặt và vấn đề này dường như ngày càng trở nên quan trọng hơn. Việt Nam nằm trong các quốc gia bị ảnh hưởng nặng nề nhất bởi ảnh hưởng bất lợi của việc biến đổi khí hậu, đặc biệt là ở các khu vực ven biển thấp. Hàng năm có khoảng 1 triệu người Việt Nam bị ảnh hưởng bởi thiên tai, kể cả lũ ở khu vực Đồng Bằng Sông Cửu Long. Hạn hán nghiêm trọng đã ảnh hưởng đến khu vực miền trung, ĐBSCL và các khu vực miền núi. Hiện vẫn có rất ít nghiên cứu về cách thức đối phó với biến đổi khí hậu của nam giới và nữ giới, nhưng một số điểm trong các công bố gần đây thì rất đáng quan tâm.

Tính chất dễ bị tổn thương đối với biến đổi khí hậu không chỉ thể hiện ở mức độ bị ảnh hưởng, mà chủ yếu là do tính chất nhạy cảm và khả năng thích ứng. Theo một nghiên cứu của LHQ và Oxfam năm 2009, nữ giới và các hộ gia đình có nữ giới là chủ hộ phụ thuộc nhiều vào nguồn tài nguyên thiên nhiên bởi vì phụ nữ được xem là có vai trò truyền thống trong việc bảo đảm sự sinh tồn của gia đình, so với nam giới và các hộ gia đình có nam giới là chủ hộ và thường sinh sống tại các khu vực nông thôn. Xét về khả năng thích nghi, nam giới thường năng động hơn nữ giới tại các cộng đồng nông thôn này, có nhiều cơ hội để có được các công việc ngoài đồng ruộng và có thể có khả năng đi làm thuê theo mùa vụ ở các vùng thành thị. Nam giới có nhiều cơ hội tiếp cận và có quyền kiểm soát đối với các nguồn sinh kế khác hơn do tình hình bất bình đẳng giới vẫn còn phổ biến.

Rất nhiều người di cư tạm thời để đối phó với áp lực bất thường về khí hậu do thay đổi khí hậu – và tình trạng này sẽ còn gia tăng. Lao động di cư, chủ yếu là ngắn hạn nhiều hơn ở các khu vực dựa vào hệ sinh thái nhờ vào mưa hơn là các khu vực có hệ sinh thái trồng lúa nước nhờ vào thủy lợi, do năng suất lúa thấp và thiếu các nguồn thu nhập thay thế. Môi trường xuống cấp cũng là một yếu tố hình thành xu hướng di cư ở ĐBSCL. Vào mùa lũ người dân di cư theo mùa vào thành thị để tìm kiếm việc làm. Một cơ chế đối phó cực đoan là buôn bán người sang các khu vực lân cận. Mặc dù di cư làm giảm khả năng bị tổn thương, song nó lại làm tăng áp lực công việc đối với những người phụ nữ phải tự mình xoay sở.

Mặc dù thiên tai là những ảnh hưởng rõ rệt nhất của sự biến đổi khí hậu, song những tác động của sự biến đổi khí hậu dần dần bộc lộ ví dụ như hạn hán liên tục tại nhiều vùng đang là những nguy cơ nghiêm trọng đối với người dân nông thôn tại Việt Nam. Một xu hướng đang ngày càng rõ rệt là vấn đề nữ giới hóa nông nghiệp, nghĩa là phụ nữ ngày càng đảm nhận nhiều công việc vốn vẫn được coi là của nam giới (ví dụ như phun thuốc sâu, cày bừa) và phải chuẩn bị đối phó và khắc phục thiên tai trong thời gian các thành viên nam trong gia đình di cư hoặc đi tìm các công việc ngoài đồng ruộng trong vùng. Nữ giới trong các hộ gia đình có phụ nữ làm chủ hộ có thể có các kỹ năng mới khi vai trò giới có sự xáo trộn, tuy nhiên rõ ràng việc di cư đã đặt gánh nặng lên những người ở lại, những người vẫn phải hoàn tất khối lượng công việc nông nghiệp tương tự, trong khi không có đủ lao động và các kỹ năng kèm theo.

Biến đổi khí hậu đã có những ảnh hưởng nghiêm trọng đối với nền nông nghiệp với những thiên tai cực đoan, và sức ép về khí hậu, dù ít hơn, nhưng lặp đi lặp lại - vì vậy vai trò sản xuất của phụ nữ và sự đóng góp vào gia đình bị ảnh hưởng. Nếu khả năng của người phụ nữ trong việc bảo đảm sự sinh tồn của gia đình suy yếu thì vị trí của họ trong gia đình cũng suy yếu theo. Tại Avao, nam giới và nữ giới thường cùng nhau khai hóa đất để sau đó phụ nữ trồng trọt, ví dụ như nam đốt nương, nữ giới dọn dẹp những thứ còn lại và thu lượm củi. Nam giới ngày càng tham gia nhiều hơn vào việc tạo ra thu nhập ngoài trồng trọt/chăn nuôi và cũng hái lượm lâm sản. Nếu họ không còn cày ruộng nữa, phụ nữ có thể nhờ sự giúp đỡ của họ hàng là nam giới hoặc phải tự xoay sở một mình, để có thể hoàn thành trách nhiệm truyền thống của mình là duy trì sự sinh tồn.

Biến đổi khí hậu còn gây ra các ảnh hưởng giới xét trên góc độ tài sản tài chính và vốn kinh tế. Mùa màng thất bát ảnh hưởng đến thu nhập hộ gia đình và cả nam giới và nữ giới đều phải làm việc nhiều hơn vì họ phải đi tìm các công việc được trả lương để trang trải cho cuộc sống. Tình trạng mưa bão bất thường đồng nghĩa với việc người dân buộc phải gieo trồng lại, khiến họ phải làm nhiều việc hơn, đặc biệt là nữ giới. Với tình trạng nữ giới hóa nông nghiệp ngày càng tăng do di cư lao động mùa vụ (chủ yếu nam giới) gia tăng, rõ ràng phụ nữ sẽ là những người bị ảnh hưởng nhiều nhất bởi các tác động dần dần của biến đổi khí hậu đối với nông nghiệp, cũng như các tác động của hiện tượng thời tiết cực đoan. Nghiên cứu về lĩnh vực này cho thấy phụ nữ thường buộc phải trồng lại lúa và các loại cây bổ trợ khác để bổ sung cho mùa màng đã mất. Ảnh hưởng có tính cấu trúc của các sức ép về khí hậu này đối với quan hệ giới cần được nghiên cứu nhiều hơn: ví dụ như: khả năng bảo đảm an ninh lương thực trong gia đình của nữ giới bị ảnh hưởng như thế nào và điều đó ảnh hưởng gì đến vị trí của họ trong gia đình?

Việc di cư tạm thời và lao động phi nông nghiệp ở địa phương như là chiến lược để đối phó với tình trạng gia tăng thiên tai có liên quan đến khí hậu ngày càng tăng lên, và trong nhiều trường hợp, sự di cư hay tìm việc ngoài đồng ruộng này chủ yếu là của các thành viên nam trong gia đình – trong khi nữ thanh niên có thể di cư đến một số vùng nhất định để làm trong những ngành như may mặc. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy sự di cư có các ảnh hưởng xã hội về giới lên cả người dân ở lại quê nhà và những người di cư. Tác động này có thể là tích cực khi phụ nữ có thể thách thức các vai trò truyền thống và nâng cao vị thế của họ trong cộng đồng, nhưng thường là tiêu cực khi khối lượng công việc của phụ nữ tăng lên và khả năng tiếp cận các tài sản để tạo kế sinh nhai vẫn còn hạn chế. Các thành viên nam trong gia đình thường đi xa khi xảy ra thiên tai và phụ nữ buộc phải thực hiện hầu hết các hoạt động quản lý rủi ro thiên tai.

GIỚI VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CHÍNH TRỊ

4.1 Giới thiệu

Như chúng tôi đã viết trong Chương 1, Việt Nam đã thông qua một số bộ luật và chính sách quan trọng liên quan đến mục tiêu bình đẳng giới nhưng việc thực hiện các luật này vẫn còn nhiều bất cập. Vấn đề một phần là do thiếu kiến thức thực tiễn về các luật này, nhất là ở các cấp thực hiện và một phần là do tình trạng thiếu năng lực của những người chịu trách nhiệm thực hiện. Một vấn đề rộng hơn là có ít sự xuất hiện của phụ nữ trong các diễn đàn ra quyết định của Nhà nước và trong hoạt động chính trị nói chung, và không huy động được sự hỗ trợ cần thiết để thực hiện hiệu quả. Bình đẳng hơn về giới trong lĩnh vực chính trị và ra quyết định công vừa thể hiện mức độ tiến bộ của phụ nữ trong xã hội so với nam giới đồng thời là một trong những cách hiệu quả nhất nhằm đảm bảo sự tiến bộ liên tục.

Điều này đã được Chính phủ công nhận. Chiến lược Quốc gia và Kế hoạch Hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ và MDG Việt Nam đã đặt ra các mục tiêu cụ thể về sự tham gia của phụ nữ trong việc lãnh đạo và quản lý. Luật Bình đẳng Giới năm 2006 quy định các biện pháp cụ thể nhằm thúc đẩy bình đẳng giới trong hoạt động chính trị (Điều 11). Rất nhiều mục tiêu cụ thể về giới đã được đưa vào chính sách của Trung ương Đảng: phụ nữ làm lãnh đạo trong các cấp ủy đảng đến năm 2020 đạt từ 25% trở lên; tỉ lệ nữ đại biểu trong Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp đạt từ 35 đến 40%. Các cơ quan Chính phủ phải duy trì được tối thiểu 30% số người lãnh đạo là nữ giới. VGA năm 2006 chỉ ra rằng tiến bộ về bình đẳng giới trong việc ra quyết định và hoạt động chính trị vẫn chưa ấn tượng như đã từng đạt được ở một số lĩnh vực khác. Chương này sẽ trở lại vấn đề này. Chương này nêu rõ những kết quả mà nữ giới đạt được trong chính sách và ra quyết định chính trị, và xác định một số rào cản ngăn trở sự tiến bộ.

4.2 Vai trò của phụ nữ trong Đảng Cộng sản

Đảng Cộng sản là chính đảng duy nhất ở Việt Nam. Các vị trí lãnh đạo trong Chính phủ và các cơ quan dân cử hầu hết là đảng viên. Do vậy, vị trí của phụ nữ trong đảng có ý nghĩa quan trọng đối với kết quả của họ trên vị trí lãnh đạo nói chung (VASS, 2009). Phụ nữ chiếm 25% tổng số đảng viên vào năm 2007, tăng từ 21% năm 2006. Tuy nhiên, chỉ có một nữ ủy viên trong Bộ chính trị khóa 11 của đảng (2011-2015), hai nữ ủy viên trong Ban bí thư gồm 10 thành viên và 14 nữ ủy viên trong số 175 ủy viên trung ương Đảng.

Bảng 4.1 -- Tỷ lệ ủy viên nữ trong Ban chấp hành Trung ương Đảng

Ban Chấp hành	2001 - 2006	2006 - 2010	2011 - 2015
Cấp trung ương	8,6	8,13	
Cấp tỉnh	11,32	11,75	
Cấp huyện	12,89	14,70	15,01
Cấp xã	11,88	15,08	18,01

Nguồn: Hội Phụ nữ Việt Nam, 2011

Báo cáo năm 2010 về sự tham gia của phụ nữ vào hoạt động chính trị ở 21 quốc gia ở khu vực Châu Á Thái Bình Dương lưu ý rằng Việt Nam là một trong 7 quốc gia duy nhất có tỷ lệ tham chính của phụ nữ ở cấp quốc gia trên 20%. Tuy nhiên, tỷ lệ đại biểu nữ trong Quốc hội đã giảm từ 27,3% khóa 2002-2007 xuống còn 25,8% trong khóa 2007-2011. Tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các chức vụ bộ trưởng và tương đương bộ trưởng cũng giảm trong giai đoạn này từ 12 xuống còn 4,5%. Chỉ có 3 phụ nữ trong số 34 bộ trưởng nhiệm kỳ Chính phủ 2002-2007 và 2 trên 22 trong nhiệm kỳ hiện nay.

Nam giới chiếm đại đa số trong các cơ quan thuộc Quốc hội như các ủy ban luật, ủy ban tư pháp, kinh tế, đối ngoại và tài chính (từ 85 đến 92%). Chỉ các ủy ban “mềm mại hơn” như văn hóa, giáo dục, thanh thiếu niên, các vấn đề xã hội và khoa học và công nghệ, môi trường mới có tỷ lệ nữ cao hơn: từ 28 đến 37%. Chỉ có một nữ chủ nhiệm Ủy ban Các vấn đề xã hội, một nữ phó chủ tịch Hội đồng Dân tộc và 2 nữ phó chủ nhiệm của 9 Ủy ban khác của Quốc hội. Tỷ lệ nữ trong Hội đồng Dân tộc là cao nhất, 20 trên tổng số 40 thành viên.

Bảng 4.2 -- Tỷ lệ đại biểu nữ trong Quốc hội trong các nhiệm kỳ 2002 – 2007, 2007 - 2011 and 2011-2016.

Chức vụ	2002 - 2007	2007 - 2011	2011 - 2016
Đại biểu quốc hội	27,30	25,76	24,4
Ủy viên Thường vụ Quốc hội	22,20	15,76	23,53
Chủ nhiệm Ủy ban	25,00	22,22	11,11

Nguồn: Văn phòng Quốc hội 2011

Bảng 4.3 -- Tỷ lệ đại biểu nữ trong Hội đồng Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004, 2004 - 2011 và 2011-2016.

	1994 - 2004	2004 - 2011	2011 - 2016
HĐND Tỉnh	22,33	23,80	25,70
HĐND Huyện	20,12	22,94	24,62
HĐND Xã	16,10	19,53	27,71

Nguồn: Văn phòng Quốc hội 2011

Bảng 4.4 -- Tỷ lệ nữ làm Chủ tịch và phó chủ tịch Hội đồng Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004, 2004 - 2011

Chức vụ	HĐND Tỉnh		HĐND Huyện		HĐND Xã	
	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011
Chủ tịch	1,64	1,56	5,46	3,92	3,46	4,09
Phó Chủ tịch	8,19	28,13	11,42	20,26	5,60	10,61

Nguồn: Hội Phụ nữ Việt Nam, 2011

Bảng 4.5 -- Tỷ lệ nữ làm chủ tịch và phó chủ tịch Ủy ban Nhân dân các cấp tỉnh, huyện và xã các nhiệm kỳ 1999 – 2004 và 2004 - 2011

Chức vụ	UBND Tỉnh		UBND Huyện		UBND Xã	
	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011	1999-2004	2004-2011
Chủ tịch	1,64	3,12	5,27	3,02	3,74	3,42
Phó chủ tịch	12,05	16,08	11,42	14,48	8,48	8,84

Nguồn: Bộ Nội vụ, 2011

Trong giai đoạn này, các cơ quan dân cử cấp thấp hơn có xu hướng tích cực hơn. Tỷ lệ tham gia của phụ nữ đã tăng dần: từ 21,1% lên 23,9% ở HĐND cấp tỉnh thành phố, 21 lên 23% ở hội đồng nhân dân cấp huyện; và 16,5% lên 19,5% ở hội đồng nhân dân cấp xã. Tuy nhiên, tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo ở cấp thấp hơn vẫn thấp. Sự tiến bộ khá vững chắc, nhưng còn chậm. Hơn nữa, trình độ học vấn của phụ nữ thường cao hơn các lãnh đạo đảng là nam giới ở cấp xã, điều này cho thấy phụ nữ cần trình độ học vấn cao hơn để có được sự ủng hộ của các đảng viên ở cơ sở.

Nghiên cứu của VASS kết luận rằng “chỉ có một số ít lãnh đạo nữ trong các ngành cho đến nay.. Tỷ lệ lãnh đạo nữ thấp hơn nhiều so với tỉ lệ lao động nữ trong tổng lực lượng lao động của mỗi khu vực...Không có bằng chứng thuyết phục về tiến bộ theo thời gian về vị trí lãnh đạo của nữ giới...” tr. 22. Một nghiên cứu của Viện nghiên cứu Gia đình và Giới (2009) nhấn mạnh tầm quan trọng của việc xây dựng vai trò lãnh đạo của nữ giới từ dưới lên, và ngay từ thời điểm tuyển dụng:

Về nguyên tắc, việc tạo ra nguồn lực con người phải bắt nguồn từ cấp cơ sở và bắt đầu từ việc tiếp nhận nhân viên mới. Phát triển nhân lực một cách hiệu quả được mô tả theo hình kim tự tháp. Ví dụ, ở cấp tỉnh, để có 15% lãnh đạo là phụ nữ, thì ở cấp sở, địa phương đó phải có từ 20-25% trưởng các phòng ban là nữ, 20-40% công chức nữ và 50% nhân viên mới tuyển dụng là nữ. “Nếu một địa phương nào đó chỉ có 15% công chức nữ và dự định có 15% nữ giới vào các vị trí lãnh đạo, thì địa phương đó không thể đạt được mục tiêu” (Nam giới, lãnh đạo một cấp ủy Đảng).

4.3 Các yếu tố cản trở sự tham gia

Phụ nữ phải đối mặt với nhiều trở ngại trong đời sống chính trị mà nam giới không phải đối mặt. Một số trở ngại này đã được đề cập trong VGA trước và do tính chất thể chế hóa của sự bất bình đẳng về giới vẫn tiếp tục tồn tại. Phân tích định tính mới của Viện Gia đình và Giới (IFGS) thực hiện vào năm 2009 đã cụ thể hóa một số phân tích trước đây cũng như đưa ra những phân tích mới. Chúng tôi chủ yếu dựa vào báo cáo này trong phân tích dưới đây.

4.3.1 Gánh nặng không công bằng của công việc không được trả lương

Một trong những vấn đề ăn sâu nhất là sự phân chia lao động không công bằng trong gia đình. Như đã nêu trong Chương 3, mặc dù nam giới và nữ giới có số giờ làm việc được trả lương tương tự nhau, song nữ giới phải làm việc không được trả lương nhiều hơn. Các công việc gia đình không được trả lương này thường bị coi đương nhiên là việc của phụ nữ, không những làm giảm khả năng lựa chọn của nữ giới trên thị trường lao động mà còn là một rào cản lớn ngăn không cho phụ nữ tham gia vào đời sống công cộng. Phụ nữ muốn tham gia vào hoạt động chính trị hoặc đời sống công cộng phải tìm cách cân đối các trách nhiệm gia đình với các nghĩa vụ chuyên môn và chính trị. Theo nhận xét của một lãnh đạo nữ trong một cơ quan tỉnh ủy, phụ nữ thường nghĩ rằng “lãnh đạo là cái gì đó xa vời, phải lựa chọn giữa có hay không...vì không ai dám chắc liệu phụ nữ có được đưa vào quy hoạch phát triển hay không. Nếu [không may mắn] người này không được vào danh sách và trở về nhà thì gia đình sẽ bị tan vỡ, khi đó sẽ chẳng còn gì nữa”. Nam giới không cảm thấy bị nhụt chí trong quá trình theo đuổi các vị trí lãnh đạo vì họ không phải đối mặt với xung đột tương tự giữa gia đình và sự nghiệp.

Vì vậy mức độ theo đuổi các vị trí lãnh đạo của người phụ nữ sẽ phụ thuộc rất nhiều vào việc có một gia đình ủng hộ hay không. Thái độ của người chồng có thể tạo ra sự khác biệt lớn đối với sự thành công trong đời sống chính trị của người phụ nữ. Người ta quan tâm nhiều đến “thể diện”. Theo kết

quả phỏng vấn các quan chức, nam giới đặc biệt không hài lòng nếu vợ của họ có chức vụ cao hơn họ hoặc làm tốt hơn họ theo bất kỳ cách nào. Những thái độ như vậy chính là lực hãm đối với năng lực của phụ nữ hoặc thậm chí mong muốn tiến bộ trong nghề nghiệp. Trái lại, phụ nữ có chồng và mạng lưới gia đình ủng hộ có điều kiện tốt hơn nhiều để có thể tận dụng được các cơ hội thăng tiến.

“Chồng tôi rất chia sẻ với tôi, gia đình cũng ủng hộ và giúp đỡ để cho tôi có được thành công như hiện nay. Tôi có 2 con trai và bố mẹ, họ hàng giúp tôi rất nhiều. Khi tôi đi công tác, cô tôi đến nhà giúp đỡ. Không phải người phụ nữ nào cũng có được điều kiện thuận lợi như tôi. Tất cả những người họ hàng thân thích của tôi đều ủng hộ. Năm 1992, tôi đi nước ngoài học một năm, họ giúp tôi chăm sóc con tôi. Đôi khi tôi phải đi công tác đến 2 hoặc 3 tháng, Bố tôi đến và giúp con tôi học toán” (nữ thứ trưởng).

“Khi phụ nữ ở các vị trí cao, họ cần có nhiều thời gian hơn cho công việc và do đó họ dành ít thời gian hơn cho gia đình. Nếu gia đình họ thông cảm thì tốt, nhưng nếu họ không thông cảm thì đó sẽ là một áp lực đối với phụ nữ. Thái độ của người chồng là rất quan trọng. Phụ nữ phải đề nghị chồng thông cảm và giúp đỡ. Người chồng sẽ giúp thuyết phục các thành viên khác trong gia đình. Nếu người chồng thông cảm, phụ nữ sẽ có thể phát triển sự nghiệp. Nếu người chồng bảo thủ, thì gia đình sẽ có nguy cơ tan vỡ” (Nam, lãnh đạo Phòng Thương mại và Công nghiệp).

4.3.2 Những giá trị và thái độ kìm hãm phụ nữ

Một trở ngại thứ hai liên quan đến các giá trị và thái độ mà phụ nữ gặp phải trong đời sống chính trị từ những người có vị trí cao, từ những người làm việc cùng với họ và từ công chúng nói chung – cũng như những giá trị và thái độ của chính họ. Rất nhiều người nam giới có thái độ phản đối việc phụ nữ nắm vị trí lãnh đạo (Võ Thi Mai, 2003). Điều này một phần là do “thể diện” và một phần do niềm tin cho rằng đương nhiên rằng nam giới có tố chất tốt hơn để làm lãnh đạo. Công chức nam bày tỏ sự thiếu tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của phụ nữ nhiều hơn công chức nữ gấp ba lần.

“Các lãnh đạo thường nói là không có sự bất bình đẳng nhưng trong suy nghĩ và hành động của họ thì khác. (Lãnh đạo nữ, Hội Phụ nữ thành phố).

“Bình đẳng giới không tồn tại trong ý nghĩ của các cán bộ cấp cao và thậm chí là cả nhân viên cấp thấp là nam giới. Đàn ông vẫn bảo thủ và gia trưởng. Nam giới chưa bao giờ đánh giá cao đối tác nữ do những tư tưởng phong kiến và trọng nam khinh nữ” (Lãnh đạo nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp).

“Nhân viên nữ sẽ có điều kiện thuận lợi hơn để phát triển nếu có người lãnh đạo có tư tưởng cởi mở nhưng họ sẽ không bao giờ được thăng chức nếu người lãnh đạo có định kiến và nhận thức về giới kém. (Lãnh đạo nam, Bộ Công Thương)

Thái độ của những người nắm giữ vị trí cao có thể tạo ra sự khác biệt lớn khi giải quyết các định kiến này, dù họ là lãnh đạo các tổ chức, cấp ủy đảng hay cán bộ quản lý. Thái độ đó cũng sẽ quyết định tính hiệu quả của việc thực hiện các cam kết chính sách đối với vấn đề bình đẳng giới. Trên thực tế, nghiên cứu cho thấy các lãnh đạo thường ngăn cản sự tiến bộ của phụ nữ theo các cách khác nhau. Có một vấn đề là định kiến và khuôn mẫu khi đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên nam và nữ. Một điều thường thấy là những định kiến giới này tạo nên cơ sở để đánh giá nhân viên thay vì các tiêu chí khách quan về chuyên môn. Nhân viên nữ bị đánh giá khắt khe hơn nam giới.

“Phụ nữ hay bị “soi”, trẻ nói trẻ quá, già nói già quá, xấu nói xấu quá, sửa soạn quá nói đẹp quá”. (Lãnh đạo nữ, thành ủy).

“Đối với cùng một hành động, người ta đưa ra đánh giá khoan dung hơn đối với nam giới trong khi đó lại hà khắc hơn đối với nữ giới”. (Nữ, lãnh đạo Sở).

Các rào cản khác trên con đường phát triển của phụ nữ lên các vị trí lãnh đạo bao gồm việc nói suông về các cam kết chính sách bình đẳng giới nhưng không thể chế hóa thành các biện pháp cụ thể để thúc đẩy bình đẳng giới, chính sách của Chính phủ về chỉ tiêu lãnh đạo nữ chỉ được thực hiện một cách chiếu lệ và thiếu giám sát và đánh giá thường xuyên nên không phát hiện được tiềm năng lãnh đạo của phụ nữ. Nhiều người được phỏng vấn trong nghiên cứu của IFGS nhấn mạnh việc thiếu các chính sách chủ động về phía các cán bộ cao cấp chính là trở ngại chính đối với sự tiến bộ của phụ nữ.

“Cần có một lộ trình. Nếu họ không có đội ngũ đồng đảo các cán bộ nữ để lựa chọn và xây dựng năng lực, làm sao họ có thể đạt được các chỉ tiêu về cán bộ lãnh đạo nữ đạt yêu cầu ở cơ quan”. (Nữ, lãnh đạo sở)

“Việc giám sát bị bỏ qua. Họ chỉ lệ thuộc vào các báo cáo. Các cán bộ nhân sự cần phải lắng nghe và gặp gỡ nhân viên thường xuyên hơn để phát hiện ra các tài năng, như thế thì [tỷ lệ] mới tăng được. Việc đánh giá cần căn cứ vào các hoạt động thực tế của nhân viên”. (Nữ, lãnh đạo hội đồng nhân dân thành phố).

“Một số lãnh đạo suy nghĩ rất đơn giản. Họ chỉ nghĩ là đã có luật về bình đẳng giới và không cần có hướng dẫn thực hiện hay nỗ lực gì cả”. (Nữ, lãnh đạo hội đồng nhân dân thành phố).

“Không có đủ các biện pháp mang tính thực tiễn. Phụ nữ phải được đào tạo tốt trước khi trở thành lãnh đạo. Họ phải được tạo cơ hội thể hiện năng lực Phải trao quyền cho họ, dần dần mới đưa lên cương vị lãnh đạo. (Nam, lãnh đạo Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam).

Tuy nhiên, vấn đề về quan điểm và thái độ không nằm ở riêng nam giới. Nhiều phụ nữ cũng giữ định kiến giới. Một nghiên cứu của Hội LH Phụ nữ Việt Nam cho thấy rất nhiều người trả lời cho biết sẽ chọn nam giới vào vị trí cao nhất và lãnh đạo chuyên môn và phụ nữ vào vị trí phó chịu trách nhiệm về các công việc hành chính (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt nam 2003). Một nghiên cứu khác

cho biết các lãnh đạo nữ thường bị gán những đặc điểm như có tính phục tùng, cảm tính, tận tụy và kiểm chế, những tính cách được coi là không phù hợp để làm lãnh đạo (Nguyễn Thị Thu Hà 2008). Các quan điểm như vậy đã có ảnh hưởng xấu đến sự sẵn sàng của phụ nữ trong việc bảo tồn sự nghiệp của mình. Những người phấn đấu bị coi là những người tham vọng, ham quyền lực thay vì phụ nữ có nghị lực và quyết đoán.

Các chuẩn mực và giá trị này có thể cản trở phụ nữ theo đuổi các vị trí lãnh đạo. Đối với phụ nữ thuộc dân tộc ít người và từ các tỉnh ở vùng sâu, vùng xa, có thể có thêm những trở ngại khác liên quan đến thái độ và thói quen trong các cộng đồng của họ. Một nam lãnh đạo của đoàn đại biểu quốc hội tỉnh cho hay “Nhất là phụ nữ dân tộc thiểu số hiếm khi tham gia vào các hoạt động mang tính sự nghiệp. Phụ nữ Khmer ở miền Nam hầu hết là làm công việc nhà và chăm lo các công việc đồng áng” .

4.3.3 Tuổi về hưu khác nhau

Một nữ cán bộ sở chia sẻ: “Nam giới và nữ giới cùng đi làm vào cùng thời điểm. Họ có thời gian học tập và làm việc như nhau nhưng nam giới lại về hưu muộn hơn phụ nữ 5 năm. Phụ nữ mất 5 năm làm việc, tương ứng với một nhiệm kỳ để tham gia vào vị trí lãnh đạo. Vì vậy, phụ nữ không chỉ cạnh tranh với nam giới về năng lực mà còn phải trưởng thành vượt trước nam giới 5 năm. Rõ ràng là phụ nữ bị mất cơ hội”.

Mặt khác, quy định về tuổi về hưu là một ví dụ về phân biệt về giới vì điều này rõ ràng là tạo ra sự khác nhau về tuổi về hưu giữa nam và nữ. Yêu cầu phụ nữ về hưu ở tuổi 55 trong khi nam giới về hưu ở tuổi 60 không chỉ chấm dứt sự nghiệp của phụ nữ ở tuổi sớm hơn mà còn ảnh hưởng đến các khía cạnh khác trong sự nghiệp của họ. Đặc biệt nó liên quan đến việc phụ nữ lập gia đình sớm hơn so với nam giới và trách nhiệm lớn hơn đối với gia đình và chăm sóc con cái. Điều này không chỉ rút ngắn thời gian phụ nữ phải tích lũy kinh nghiệm và trình độ cần thiết để tiến lên các vị trí cao hơn mà còn rút ngắn cả giai đoạn mà trong đó phụ nữ phải một lúc quan tâm đến nhiều nhu cầu khác nhau cùng cạnh tranh về thời gian.

Các tác động của điều này đối với các cơ hội phát triển nguồn nhân lực của phụ nữ được mô tả chi tiết dưới đây, ngoài ra còn có những hàm ý khác. Phụ nữ sẽ luôn luôn ở vị thế bất lợi so với nam giới khi các ứng cử viên trong cùng giai đoạn sự nghiệp được xem xét sắp xếp vào các vị trí lãnh đạo: Phụ nữ còn 5 năm trước khi về hưu sẽ luôn luôn trẻ hơn và ít kinh nghiệm hơn nam giới ở mốc tương tự. Nam giới có thời gian làm việc dài hơn để phát triển năng lực bản thân và ở các giai đoạn về sau của sự nghiệp, có ít đối thủ cạnh tranh là nữ giới. Sự phân biệt về giới trong quy định về tuổi về hưu lại tăng lên, trong nhiều trường hợp do liên quan đến các quy định khác. Phụ nữ không được khen thưởng trong thời gian nghỉ sinh càng làm rút ngắn thêm thời gian họ phải có được sự ghi nhận cần thiết để bắt kịp với khung tuổi được bổ nhiệm. Ngoài ra, Đảng còn có quy chế theo đó những người lần đầu tiên tham gia cấp ủy phải ở độ tuổi cho phép người đó nắm giữ vị trí đó trong ít nhất 2 nhiệm kỳ liên tiếp. Điều này đã loại trừ một tỷ lệ phụ nữ cao hơn nhiều so với nam giới trong việc phấn đấu vào cấp ủy vì phụ nữ phải trẻ hơn nam giới ít nhất 5 năm thì mới đủ điều kiện.

Cần phải công nhận rằng không phải phụ nữ nào cũng muốn nâng cao độ tuổi nghỉ hưu cho nữ. Công nhân nữ và phụ nữ làm các công việc nặng nhọc về thể chất muốn nghỉ hưu sớm hơn, do vậy một phương án chính sách được đưa ra là để cho phụ nữ được lựa chọn về hưu khi đến 55 tuổi, nhưng tuổi về hưu bắt buộc là 60 giống như nam giới. Phương án này, mặc dù làm giảm nhẹ vấn đề nói đến ở trên, nhưng vẫn tạo nên tình trạng bất bình đẳng giữa nam và nữ, và không phù hợp với khuyến nghị của công ước CEDAW về điều kiện nghỉ hưu bình đẳng.

Cơ hội phát triển nguồn nhân lực không đồng đều

Các nghiên cứu cho thấy phụ nữ ít có thể tham gia vào các hoạt động được coi là quan trọng đối với triển vọng thăng tiến sau này của họ. Chẳng hạn như việc luân chuyển công tác được coi là cần thiết để có kinh nghiệm thực tế. Tỷ lệ luân chuyển cán bộ nữ ở cấp tỉnh và cấp trung ương lần lượt là 0,8 và 0,9 lần trong năm năm. Tỷ lệ luân chuyển cán bộ nam là 1,3 và 1,2 lần. Phụ nữ cũng ít tham gia các khóa bồi dưỡng và đào tạo hơn so với nam giới. Chẳng hạn, phụ nữ chỉ chiếm 10-20 % tổng số người tham dự các khóa học về lý luận chính trị và quản lý ở cấp trung ương (Hội LHPNVN 2009). Chỉ có 39% cán bộ nữ đã từng tham dự 1-2 khóa đào tạo so với 42,3 % nam giới. Chỉ có 2,9% cán bộ nữ đã từng tham dự 3 khóa đào tạo so với 8,7% nam giới. 58,6% cán bộ nữ chưa từng tham dự các khóa tập huấn so với 49% cán bộ nam (Học viện Hành chính Quốc gia, AusAID, tr. 25, 29).

Có rất nhiều lý do vì sao phụ nữ lại mất cơ hội phát triển khả năng chuyên môn thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn (tóm tắt trong Hộp 2). Những khác biệt giới về độ tuổi về hưu ảnh hưởng rất nhiều đến kết quả này. Vì thời gian công tác của phụ nữ ngắn hơn, việc đầu tư bồi dưỡng cho cán bộ nam thường được coi là sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả hơn so với bồi dưỡng cán bộ nữ. Còn có các quy định cụ thể củng cố cho xu hướng này. Chẳng hạn, có các quy định theo đó nam giới không được quá 40 và nữ giới không được quá 35 tuổi thì mới đủ điều kiện tham gia các khóa bồi dưỡng về chính trị hoặc quản lý, hoặc đi học ở nước ngoài. Sau đó lại có các quy định trung lập về giới rõ ràng song lại có tác động rất khác nhau đến nam và nữ giới. Chẳng hạn, mặc dù phụ nữ có thời gian công tác ngắn hơn nam giới, cả nam và nữ giới đều chỉ có đủ điều kiện được cử đi học các khóa bồi dưỡng và tập huấn sau 3-5 năm làm việc.

Hộp 2: Đi học tuổi nào mới là phù hợp?

“...Nam giới nghỉ hưu ở tuổi 60 và xây dựng gia đình ở tuổi 35. Phụ nữ thường xây dựng gia đình ở tuổi 20. Tại nơi công tác, có quy định rằng nhân viên có đủ điều kiện được cử đi học sau 3-5 năm làm việc, như vậy là quá muộn đối với phụ nữ. Thời gian học tập cần phải hoàn tất trước khi xây dựng gia đình và sinh con. Phụ nữ có gia đình có thể theo đuổi tiếp việc học tập nhưng họ thường vướng bận việc chăm sóc con cái. Tôi nhận thấy phụ nữ đều phàn nàn rằng khi đã có gia đình thì rất khó đi học bởi vì cuộc sống vất vả. Họ đều nói rằng sẽ đi học sau 2-3 năm nữa khi con cái đã lớn, nhưng đến khi đó họ lại bận chăm sóc việc học tập của con cái. Tôi nghĩ lựa chọn tốt nhất là nên đi học trước khi lập gia đình. Một số phụ nữ dự định đi học sau khi lập gia đình nhưng điều này còn tùy thuộc vào điều kiện gia

đình họ. Nếu cả hai vợ chồng đều đi học, con cái của họ sẽ không có ai chăm sóc. Một số người có bố mẹ giúp đỡ. Nếu gia đình nào khá hơn, thì cả vợ và chồng đều có thể đi học. Nếu cả hai vợ chồng là công chức nhà nước và gia đình họ lại không ở thành phố thì họ rất khó đi học tiếp. Lương của cán bộ nhà nước không đủ để nuôi con trong khi việc học hành rất tốn kém. Trong xã hội, người ta cho rằng phụ nữ có công việc ổn định không cần phải học tiếp do vậy phụ nữ không được khích lệ phát triển. Ngoài ra, còn tùy thuộc vào người chồng. Nếu người chồng thực sự quan tâm và không có định kiến thì người vợ sẽ có cơ hội học tập. Nếu không, phụ nữ không thể học tiếp. Nếu cố gắng thuyết phục, có khi còn dẫn đến bạo lực”. (Nữ 26 tuổi, phó phòng, Sở Nội vụ thành phố)

Trích từ IFGS năm 2009

4.4 Chương trình Quốc gia về Bình đẳng giới tại Việt Nam

Việt Nam có một bộ máy rộng rãi để thúc đẩy bình đẳng giới, đây có thể coi là một cơ sở vững chắc để triển khai chính sách, mặc dù như đã đề cập ở trên, việc thực hiện chính sách này chậm hơn so với kế hoạch. Tuy nhiên, cam kết của Chính phủ đối với vấn đề bình đẳng giới rất rõ ràng trong các chính sách của mình và ở cấp độ tổ chức và cơ cấu. Việt Nam đã ký kết các công ước về quyền con người nhằm đảm bảo sự bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ (như Công ước về Xóa bỏ mọi hình thức Phân biệt Đối xử với Phụ nữ (CEDAW), Công ước Quốc tế về Quyền của Trẻ em, Công ước Quốc tế về các Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa Công ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị, các công ước ILO về bình đẳng tiền lương và không phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp).

Cấu trúc cơ bản của bộ máy quốc gia về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ ở Việt Nam liên quan đến rất nhiều các cơ quan và đoàn thể như Vụ Bình đẳng giới (VBĐG) thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội; Ban vì sự tiến bộ của Phụ nữ (BVSTBCPN) đặt ở tất cả các bộ ngành; Vụ Gia đình thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch và Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

Tháng 11/2006, Quốc hội của Việt Nam đã phê chuẩn Luật Bình đẳng giới, thành lập Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ LĐTB&XH vào năm 2008 để điều phối việc thực thi Luật này. Vụ này cũng có trách nhiệm triển khai Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 được phê chuẩn vào tháng 7/2011 và một chương trình quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 cũng đã được xây dựng. VBĐG cũng phối hợp với Vụ Pháp chế của Bộ LĐTB&XH trong việc báo cáo và theo dõi thực hiện các ý kiến kết luận của CEDAW.

Năm 2007 Quốc hội của Việt Nam đã phê chuẩn Luật Phòng chống Bạo lực Gia đình, trong đó Cơ quan Quản lý Nhà nước phụ trách thực thi Luật này là Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch. Cơ quan này cũng chủ trì việc phối hợp một chương trình hành động quốc gia về phòng chống bạo lực gia đình tại Việt Nam giai đoạn 2008-2015, và hiện nay đang xây dựng chương trình hành động quốc gia đến năm 2020.

Ngoài hai luật này và chiến lược quốc gia nêu trên, Bộ Chính trị cũng đã ban hành Nghị quyết 11 ngày 27 tháng 4 năm 2007 về công tác phụ nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết 57 đã ban hành một Chương trình Hành động của Chính phủ về việc triển khai nghị quyết này cho giai đoạn đến năm 2020. Cùng với các quy định pháp luật và chiến lược quốc gia, Nghị quyết này đã được triển khai thực hiện ở các bộ ngành cũng như cơ quan Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

4.4.1 Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ/Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở các bộ ngành

Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ (UBQG), với ban thư ký được đặt tại Vụ BĐG của Bộ LĐTB&XH, là một cơ quan liên ngành có nhiệm vụ tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ. Tháng 9/2008, Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội được bổ nhiệm là Chủ tịch của UBQG cùng với hai phó chủ tịch là Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam và Thứ trưởng Bộ LĐTB&XH.

Mỗi bộ và tỉnh thành của Việt Nam cũng có một Ban vì sự tiến bộ của Phụ nữ (CFAW). Các ban này có nhiệm vụ phát triển các Kế hoạch Hành động của Bộ và của Tỉnh (KHHĐ) dưới sự giám sát của UBQG. Hiện nay, có bốn bộ đã có Kế hoạch Hành động về Bình đẳng giới cho giai đoạn 2011-2015 gồm có Bộ Lao động thương binh và xã hội, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Y tế.

4.4.2 Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (HLHPNVN) được thành lập ngày 20 tháng 10 năm 1930. Hội có nhiệm vụ tham vấn cho Đảng và Chính phủ về các vấn đề vì sự tiến bộ của phụ nữ. Trên 50% phụ nữ của Việt Nam là hội viên của HLHPNVN, hiện nay số hội viên là trên 14 triệu người. Các hội viên này sinh hoạt tại 10.472 chi hội phụ nữ địa phương thuộc các xã, phường, thị trấn trên khắp cả nước, với 642 Hội LHPN cấp huyện và 63 Hội LHPN ở cấp tỉnh. Các mục tiêu chủ chốt của HLHPNVN trong giai đoạn 2007-2012 là: nâng cao năng lực, bồi dưỡng kiến thức và cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ; trau dồi người phụ nữ Việt Nam yêu nước, có tri thức, sức khỏe, kỹ năng, năng động, sáng tạo, có văn hóa và nhân hậu; xây dựng và phát triển tổ chức hội LHPNVN vững chắc, có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phụ nữ và bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ¹⁹.

¹⁹ Website: www.hoihpn.org.vn, 25/7/11

4.4.3 Các Tổ chức Phi chính phủ

Trong thời gian qua, các tổ chức và cơ quan phi chính phủ trong nước đã hình thành các mạng lưới đối tác về bình đẳng giới. Hiện nay có ba mạng lưới về bình đẳng giới như vậy hoạt động tại Việt Nam. Mạng lưới thứ nhất được thành lập năm 2005 được gọi là Mạng Giới và Phát triển Cộng đồng (GENCOMNET). GENCOMNET là một mạng lưới tình nguyện của các tổ chức phi chính phủ, các nhà nghiên cứu, quản lý và hoạt động đang làm việc trong lĩnh vực bình đẳng giới. Họ là những người góp phần vào việc hình thành và triển khai các quy định pháp luật và chính sách về giới²⁰. Năm 2007, Mạng lưới Phòng Chống Bạo lực Gia đình tại Việt Nam (DOVIPnet) đã được thành lập nhằm tăng cường tính hiệu quả và việc triển khai của các cơ quan có thẩm quyền đối với các chính sách liên quan đến vấn đề bạo lực gia đình và nhằm tạo ra một định hướng nhận thức và quan điểm xã hội tích cực về vấn đề bạo lực gia đình²¹. Gần đây nhất, Mạng lưới Trao quyền cho Phụ nữ (NEW) được thành lập vào năm 2009. NEW là một mạng lưới gồm các tổ chức và cá nhân tình nguyện tham gia vào các hoạt động phát triển nhằm trao quyền cho phụ nữ và ngăn chặn bạo lực trên cơ sở giới và triển khai việc bình đẳng giới tại Việt Nam. NEW có trên 50 thành viên với các đại diện ở cả ba miền Bắc, Trung, Nam²². Tất cả ba mạng lưới này tham gia các hoạt động nghiên cứu, đào tạo và tư vấn xây dựng chính sách. Ngoài ba mạng lưới này, còn có các cá nhân và tổ chức hoạt động độc lập về các vấn đề giới.

Một Nhóm các Nhà Tài trợ về Giới được thành lập tại Việt Nam năm 1999 với mục tiêu đẩy mạnh việc bình đẳng giới tại Việt Nam. Năm 2002, các thành viên đã tiến hành xem xét, đánh giá mục đích và tư cách hội viên của Nhóm và Nhóm đã được mở rộng thêm cho các chuyên gia về giới làm việc tại các tổ chức chính phủ, các nhà tài trợ, các cơ quan của LHQ và các tổ chức khác hoạt động về bình đẳng giới. Nhóm được đổi tên thành “Đối tác Hành động Giới” (GAP). Điều khoản tham chiếu của Nhóm quy định mục đích của Nhóm là “nhằm tăng cường quan hệ đối tác và sự phối hợp về bình đẳng giới và sự tiến bộ của phụ nữ trong và ngoài chính phủ...GAP sẽ hỗ trợ tăng cường các cuộc đối thoại giữa Chính phủ với các nhà tài trợ, các Tổ chức Phi Chính phủ và các hiệp hội thông qua Nhóm Điều phối (CG), Tài trợ Tín dụng Giảm nghèo (PRSC) và các cơ quan liên quan khác, để góp ý trao đổi với cơ quan ban hành chính sách cấp cao”. GAP do NCFAW chủ trì và gồm các đại diện của các Bộ ngành, các nhà tài trợ, các viện nghiên cứu và các tổ chức trong nước và quốc tế hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ trong đó có các đại diện của GENCOMNET, NEW và DOVIPnet.

²⁰ Website: www.gencomnet.org, 25/7/11.

²¹ Tờ giới thiệu DOVIPnet *Các Quy định Triển khai: Mạng lưới Phòng Chống Bạo lực Gia đình*, tháng 5/2011.

²² Website: www.new.org.vn, 25/7/11

4.5 Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào dân chủ ở cấp cơ sở

Khả năng phụ nữ tham gia vào các quá trình ra quyết định không chỉ dừng lại ở lĩnh vực chính sách và hoạt động chính trị thông thường. Nghị định về dân chủ ở cấp cơ sở (Nghị định 79) có mục tiêu đưa ra một khuôn khổ thúc đẩy sự tham gia dân chủ ở cấp địa phương để giúp cho dân biết, dân bàn, dân làm và dân kiểm tra quá trình phát triển kinh tế xã hội. Chính sách còn nhấn mạnh đến việc phân cấp ra quyết định về các chương trình và dự án phát triển cho cấp quận/huyện và cấp xã nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa nhu cầu và thiết kế. Thực tế, việc đưa phụ nữ tham gia và các dự án và chương trình phát triển đã và đang là một phương thức được sử dụng rộng rãi để tăng cường sự tham gia của họ vào cuộc sống cộng đồng. Không có nhiều thông tin về mức độ tham gia của phụ nữ vào các công việc của cộng đồng nhưng những gì đang diễn ra cho thấy tốc độ cải thiện rất chậm.

Báo cáo Theo dõi đói nghèo có sự tham gia của cộng đồng của Oxfam và ActionAid trong giai đoạn 2008-09 chỉ ra rằng nhiều rào cản mà phụ nữ trong các cơ quan nhà nước ở cấp cao hơn gặp phải cao cũng lặp lại đối với những phụ nữ đảm nhận các chức vụ lãnh đạo ở cấp xã: Những cản trở như trình độ học vấn thấp, công việc gia đình và định kiến của cộng đồng coi phụ nữ là “chậm chạp hơn và kém năng lực hơn nam giới” là những lý do chính khiến cho ít phụ nữ nắm giữ các vị trí trong xã so với nam giới, ngoài các vị trí ở Hội phụ nữ (tr. 75).

Báo cáo cho biết Hội Phụ nữ thường năng động nhất trong các tổ chức đoàn thể trong việc tổ chức các cuộc họp định kỳ cho các hội viên hoặc tổ chức các hoạt động xung quanh các chương trình phát triển khác nhau về các vấn đề gia đình và kinh tế. Hội cũng đóng vai trò quan trọng trong việc phổ biến thông tin về luật pháp, giáo dục trẻ em, môi trường và kế hoạch hóa gia đình cũng như tập huấn về các vấn đề về bình đẳng giới.

Ở một số vùng dân tộc thiểu số, Hội Phụ nữ đã hình thành các quỹ hội cho các hội viên. Tuy nhiên, việc huy động phụ nữ dân tộc thiểu số tham gia vào tổ chức của cộng đồng gặp phải trở ngại từ trình độ học vấn hạn chế của các cán bộ địa phương, tính chất tình nguyện của công việc và do phụ nữ bận rộn với việc gia đình. Rất ít phụ nữ dân tộc thiểu số tham dự các cuộc họp ngay cả khi các cuộc họp này được tổ chức vào buổi tối. Ở những nơi khác, tỷ lệ phụ nữ tham dự các cuộc họp xã cao hơn không có nghĩa là mức độ tham gia tương đương nhau: nhiều người tham dự vì chồng họ không tham gia.

Tuy nhiên, rõ ràng là năng lực của Hội Phụ nữ ở cấp địa phương có sự khác nhau đáng kể. Số lượng cuộc họp do hội tổ chức khác nhau giữa các thôn bản. Các cuộc họp thường xuyên và được tổ chức tốt có thể mang lại lợi ích đáng kể cho phụ nữ, nhất là phụ nữ dân tộc thiểu số, những người có ít cơ hội gặp gỡ nhau để trao đổi thông tin và kinh nghiệm. Báo cáo lưu ý rằng mặc dù thông tin về luật Bình đẳng giới và luật Phòng chống bạo lực gia đình đã được cán bộ Hội phụ nữ và các trưởng thôn/bản phổ biến nhưng phụ nữ thôn bản nói rằng họ không biết gì về luật này hoặc chỉ biết là có luật. Hội viên phụ nữ ở thôn bản vẫn chưa biết về các luật này.

Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ ở cấp cơ sở thông qua nhiều hoạt động phát triển đường như là một cách làm triển vọng nhằm xây dựng năng lực cho phụ nữ tham gia ra quyết định. Điều này được củng cố bằng các cuộc phỏng vấn nhóm tập trung do Jones và Vân Anh thực hiện cho thấy phụ nữ, thậm chí còn rõ hơn cả nam giới, cho rằng việc tăng cường sự tham gia của họ vào đời sống cộng đồng là một thành quả quan trọng có được nhờ Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Xóa đói Giảm nghèo. Phụ nữ tham gia các cuộc họp cộng đồng và của Hội phụ nữ thường xuyên hơn trước đây: việc tăng cường hoạt động kinh tế và tham gia vào các hội tín dụng, luân phiên đảm nhận các vị trí lãnh đạo đã thúc đẩy sự tự tin trước công chúng của họ, và theo lời một phó chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ, đã khiến cho phụ nữ có được vị trí trong chính quyền địa phương ở cấp xã và trong Hội Phụ nữ. Tuy nhiên, như đã nêu, có khi phụ nữ chỉ đi họp thay cho chồng, ngoài ra, nhiều phụ nữ cũng cho biết họ thường do dự khi bày tỏ quan điểm vì sợ nói sai.

Dự án Giảm nghèo Miền núi phía Bắc thứ 2 chủ yếu nhằm vào các nhóm đồng bào dân tộc thiểu số đưa ra những phân tích sâu về các rào cản cụ thể mà phụ nữ trong những nhóm này gặp phải. Dự án cho thấy có sự tham gia khác nhau. Phụ nữ ở vùng thấp thuộc các nhóm dân tộc Tày, Mường và Thái dường như tích cực hơn trong các cuộc họp thôn bản hơn phụ nữ dân tộc Hmong, Lào và Dao. Mặc dù điều này một phần phản ánh một thực tế là đàn ông ở đây đi làm xa nhà, song một phần cũng thể hiện tính nhiệt tình học hỏi các kỹ năng mới của họ. Tuy nhiên, họ vẫn tỏ ra thiếu tự tin khi bày tỏ quan điểm trước đám đông, nhất là khi tổ chức các cuộc họp bằng tiếng Kinh và khi các lãnh đạo xã không cùng dân tộc với họ.

Báo cáo cho thấy việc tham gia vào giai đoạn đầu của dự án đã thể hiện sự phân biệt về giới rõ ràng. Phụ nữ tham gia chủ yếu vào các cuộc họp được tổ chức bởi Hội phụ nữ hoặc liên quan đến vấn đề dân số và kế hoạch hóa gia đình trong khi nam giới tham gia vào nhiều vấn đề hơn, bao gồm luật pháp, an ninh, và khuyến nông/khuyến lâm. Nam giới là chủ hộ và ở một số xã vùng núi, tham gia vào các cuộc họp thay mặt cho phụ nữ, khiến cho phụ nữ không có cơ hội bày tỏ quan điểm trước đám đông. Phụ nữ thường tham dự khi các thành viên trong gia đình là nam giới vắng mặt hoặc không thể tham dự. Việc cách ly xã hội đối với những phụ nữ này làm cho họ bị thiếu các kênh thông tin và làm cho họ càng thiếu tự tin. Báo cáo cũng chỉ ra rằng thời gian làm việc kéo dài, chủ yếu là việc làm không trả lương của phụ nữ ở các xã vùng sâu, vùng xa và trình độ học vấn thấp cũng là các rào cản.

Báo cáo dự án cho thấy còn có các định kiến sai lệch về các nhóm dân tộc và về phụ nữ của chính cán bộ dự án, cán bộ chính quyền địa phương cũng như các cán bộ Hội phụ nữ. Báo cáo cũng chỉ ra rằng còn có sự mặc cảm và thiếu tự tin của phụ nữ dân tộc thiểu số: Nhiều phụ nữ thiếu tự tin và không thể vượt quá được tình trạng này, họ rất xấu hổ. Khi nói với nhau họ không xấu hổ nhưng khi gặp lãnh đạo xã hoặc trưởng bản họ rất xấu hổ và sợ phát biểu (một cán bộ Hội phụ nữ cho biết). Một phụ nữ Thái nói “Tôi không sợ gì cả nhưng không thể biểu đạt được ý của tôi (tr. 42).

4.6 Vai trò của Hội phụ nữ và xã hội dân sự

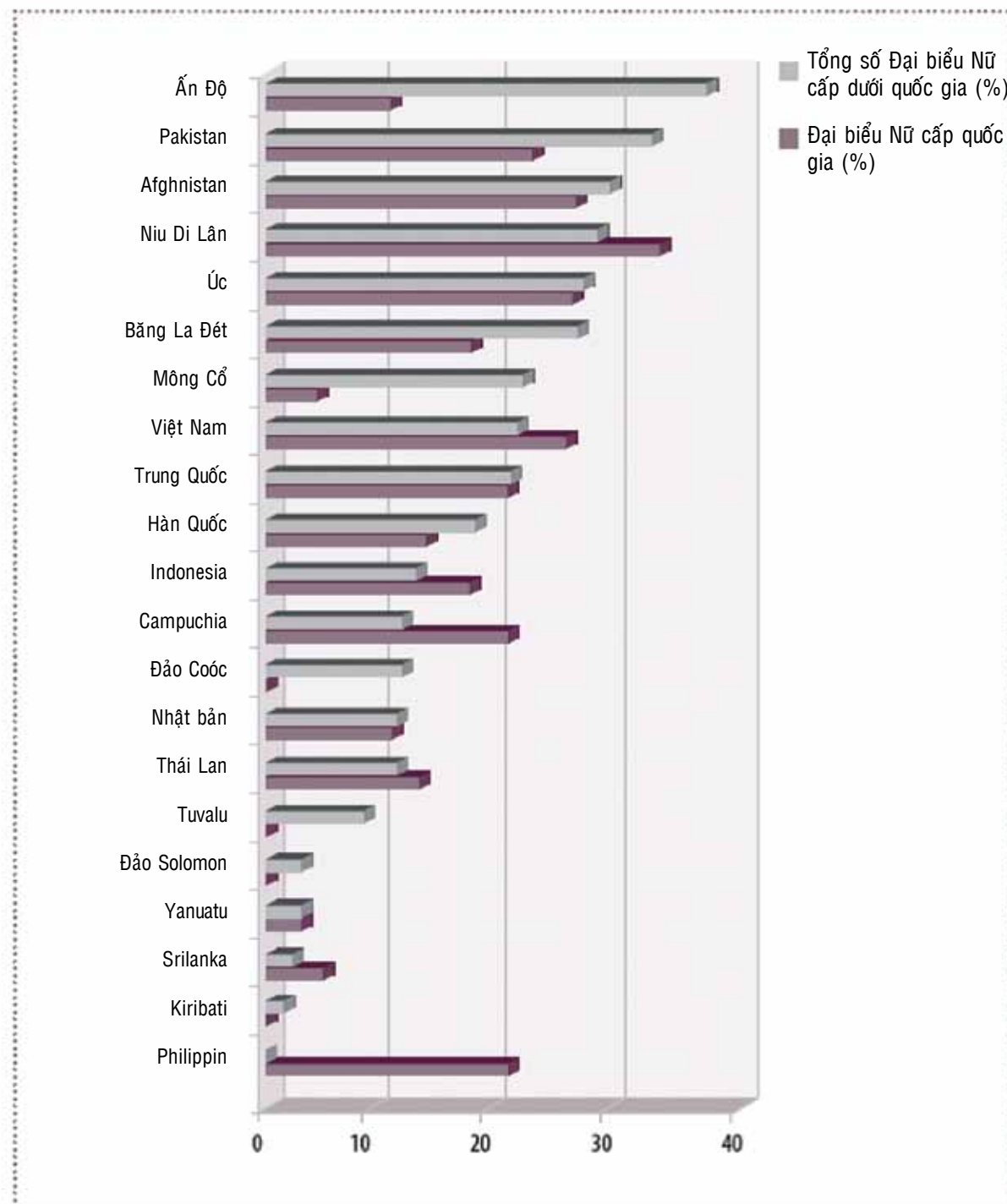
Việt Nam khác với nhiều quốc gia khác trong khu vực về mạng lưới các tổ chức đoàn thể do nhà nước tài trợ để đại diện cho các nhóm lợi ích khác nhau trong dân chúng, bao gồm thanh niên, công nhân, nông dân và phụ nữ. Hội LHPNVN có một mạng lưới rộng lớn các hội viên từ trung ương đến cấp cơ sở, tính đến tháng 6 năm 2007 là khoảng 13,6 triệu người. Hội LHPNVN có các hội ở tất cả các tỉnh thành, quận, huyện và cấp xã của Việt Nam. Hội Phụ nữ thực hiện nhiều chương trình khác nhau nhằm hỗ trợ sự tiến bộ của phụ nữ, bao gồm thúc đẩy y tế, các hoạt động văn hóa, giáo dục và các chương trình phát triển, bao gồm tín dụng vi mô, đào tạo và tiếp cận công nghệ trong các lĩnh vực sinh kế khác nhau. Phụ nữ cần trở thành thành viên của Hội LHPNVN để nhận được hỗ trợ như vậy và có sự quan tâm đặc biệt đến những người có điều kiện kinh tế bất lợi nhất.

Như vậy, Hội LHPNVN đại diện lực lượng huy động hiệu quả nhằm thúc đẩy các mục tiêu về bình đẳng giới ở cấp trung ương và cơ sở. Tuy nhiên, năng lực thực hiện của Hội vẫn chưa tương xứng với con số hội viên. Một vấn đề nằm ở mức độ mà Hội tìm cách tái tạo lại các giá trị truyền thống của Đạo Khổng và kỳ vọng về các vai trò về giới. Một vấn đề nữa là mối liên hệ chặt chẽ với các quan điểm chính thống của nhà nước. Theo quan sát của Schuler et al, các kỳ vọng này và thái độ mà họ thúc đẩy trong các thành viên Hội thể hiện một số mâu thuẫn chưa được giải quyết trong việc xây dựng văn hóa phụ nữ của xã hội Việt Nam đương đại, trong đó các mối quan tâm về bình đẳng giới và phân cấp giới có quan hệ phụ thuộc lẫn nhau (trang 391).

Vấn đề thứ ba của Hội phụ nữ là quy mô và sự hiện diện của hội khiến cho cho một hình thức khác của sự phát triển của các tổ chức xã hội dân sự trong việc thúc đẩy bình đẳng giới khó có thể đạt nhiều thành tựu. Nghiên cứu của UNESCO về tác động của du lịch đến quan hệ giới ở các dân tộc thiểu số nêu trong Chương 3 chỉ ra rằng các cơ hội kinh tế và việc mở cửa cho những vùng sâu vùng xa cho đến nay đã có tác động tích cực lớn đến đời sống của nhiều phụ nữ thuộc các dân tộc này nhưng những thay đổi này không thể chuyển thành sự tham gia mạnh mẽ hơn vào các hoạt động chính trị. Báo cáo cho rằng điều này một phần là vì Hội phụ nữ không thúc đẩy được sự thay đổi: Nếu hội và các đại diện của hội vẫn tiếp tục tán thành quan điểm dân tộc đa số liên quan đến vấn đề giới của dân tộc thiểu số, và nếu không có các kênh khác cho phụ nữ để họ tăng cường tham gia vào các vấn đề của thôn bản, thì việc trao quyền cá nhân cho phụ nữ Hmong, Dao và Giáy khó mà có thể chuyển thành việc trao quyền về chính trị và xã hội (trang 46).

Như chúng tôi đã nêu ra ở phần trước, trình độ năng lực khác nhau của các cán bộ Hội, nhất là ở các khu vực có dân tộc thiểu số là một yếu tố nữa gây trở ngại cho tính hiệu quả của hội. Một trong những mục tiêu của dự án Miền núi phía bắc 2 là tăng cường sự tham gia của phụ nữ và Hội phụ nữ địa phương vào quá trình phát triển. Dự án tìm cách tăng cường đại diện của phụ nữ trong quá trình ra quyết định ở cấp xã thông qua yêu cầu bảo đảm có ít nhất một phụ nữ được lựa chọn để đại diện cho một bản trong Ban Phát triển Xã, chủ tịch hội phụ nữ xã sẽ làm phó chủ tịch Ban Phát triển Xã và các Hội Phụ nữ tham gia tích cực vào việc hỗ trợ chọn đối tượng và thiết kế các chiến lược an sinh xã hội của địa phương.

Hình 4.1 – So sánh tỉ lệ đại diện của phụ nữ trong bộ máy chính trị ở cấp địa phương tính đến tháng 10/2010



KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ**5.1 Kết luận**

Nhìn chung, đã có những tiến bộ đáng kể trong việc thu hẹp khoảng cách về giới ở Việt Nam, so với các nước láng giềng, Việt Nam đang thực hiện khá tốt. Rất nhiều thành công đã được ghi nhận. Tăng trưởng kinh tế đi đôi với tỉ lệ hộ nghèo giảm mạnh, tình trạng nghèo thu nhập không có những khía cạnh phân biệt về giới rõ ràng. Tỉ lệ nữ học sinh ngang bằng với nam học sinh, và trên thực tế tỉ lệ nữ vào đại học còn cao hơn nam. Tỷ lệ tử vong ở bà mẹ và trẻ em cải thiện đáng kể, việc cung cấp dịch vụ y tế đã bắt kịp với nhu cầu của người dân. Ngay cả ở vùng sâu vùng xa nơi các kết quả về y tế thấp hơn tương đối, thì vẫn rất tốt so với các khu vực tương tự ở các nước khác trong khu vực Châu Á. Việc làm của phụ nữ đang tăng lên và tỷ lệ phụ nữ có tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đã được cải thiện, tuy còn chậm. Tỉ lệ nữ trong Quốc hội cao so với chuẩn khu vực, mặc dù gần đây đã hơi giảm nhẹ.

Tuy nhiên, vẫn còn nhiều thách thức lớn, và việc giải quyết các thách thức này có thể sẽ phức tạp và khó khăn hơn các thách thức trước đó. Việc giải quyết các vấn đề liên quan đến tỉ lệ chênh lệch giới tính khi sinh cao, tình trạng bạo lực trên cơ sở giới còn phổ biến và thời gian mà phụ nữ giành cho những công việc nhà không được trả lương mất cân đối xuất phát từ các chuẩn mực xã hội và phong tục tập quán không dễ dàng dùng luật pháp để thay đổi, mặc dù luật pháp là rất quan trọng. Phụ nữ vẫn chiếm tỷ lệ quá thấp trong các vị trí lãnh đạo ở tất cả các cấp.

Xét về các thách thức đối với nền kinh tế, báo cáo này đã chỉ ra tình trạng phân khúc dai dẳng trên thị trường lao động liên quan đến giới. Phụ nữ di chuyển ra khỏi ngành nông nghiệp chậm hơn do vậy lực lượng lao động nông nghiệp đang ngày càng có nhiều nữ. Trong công nghiệp và dịch vụ, họ có xu hướng tập trung vào một số ngành nghề nhất định. Và trong tất cả các khu vực, họ chiếm tỷ lệ cao hơn trong khu vực phi chính thức của thị trường lao động, nhất là lao động tự do, các công việc gia đình không được trả công cũng như các loại hình lao động thời vụ thất thường. Vì vậy họ kiếm được ít thu nhập hơn, ít được pháp luật về lao động bảo vệ và ít được tiếp cận trực tiếp với hệ thống an sinh xã hội chính thức. Các chênh lệch về tiền công quan sát được giữa nam và nữ giới ở Việt Nam dường như không xuất phát từ các khác biệt về khả năng thiên phú, mà là khác biệt về lợi nhuận thu được từ khả năng thiên phú này. Điều này thường được coi là bằng chứng của sự phân biệt. Phụ nữ cũng bị ảnh hưởng nặng nề hơn bởi cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu gần đây, phải dịch chuyển sang các công việc dễ bị tổn thương hơn với tỷ lệ cao hơn nam giới và khoảng cách về tiền công liên quan đến giới vốn đang được thu hẹp nay đã dừng lại.

Nền kinh tế của Việt Nam đang thay đổi nhanh chóng, đang dịch chuyển từ thu nhập thấp sang thu nhập trung bình. Đồng thời, nền kinh tế Việt Nam ngày càng hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế toàn cầu và liên hệ mật thiết hơn với các cú sốc tích cực hay tiêu cực mà nó tạo ra. Khi phụ nữ đứng ngoài nền kinh tế chính thức, hoặc có ít lựa chọn công việc hơn, phụ nữ ít có khả năng hưởng lợi từ các thay đổi này, và nền kinh tế cũng ít được hưởng lợi từ năng suất lao động của họ.

Hiện nay ở Việt Nam đã có một khung pháp lý đủ mạnh hỗ trợ vấn đề bình đẳng giới. Việt Nam đã thông qua một số công ước quốc tế quan trọng liên quan đến việc thúc đẩy bình đẳng giới như Tuyên bố Toàn cầu về Nhân quyền, Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối với phụ nữ. Hiến pháp năm 1992 của Việt Nam bảo đảm phụ nữ có quyền bình đẳng trong mọi lĩnh vực, bao gồm lĩnh vực gia đình, và cấm phân biệt đối với phụ nữ. Sau đó đã có rất nhiều đạo luật, trong đó có Luật về Bình đẳng giới được thông qua năm 2006 và Luật phòng chống bạo lực gia đình. Vấn đề bình đẳng giới là trung tâm trong những nỗ lực nhằm đạt được các Mục tiêu thiên niên kỷ của Việt Nam.

Hàng loạt các tổ chức thể chế được thành lập như Vụ bình đẳng giới thuộc Bộ LĐTB&XH đã được thành lập nhằm thúc đẩy chương trình về giới. Chương trình chung về Bình đẳng Giới là một cơ chế quan trọng giúp điều phối hoạt động của chính phủ và các nhà tài trợ trong lĩnh vực này. Ngoài ra, các ưu tiên nêu trong báo cáo này phù hợp với các đề xuất và cơ cấu của Luật BĐG. Tuy nhiên, như Chính phủ Việt Nam đã chỉ ra trong Chiến lược Quốc gia về BĐG, việc thực hiện còn chậm. Vẫn còn thiếu một nỗ lực chặt chẽ, được tài trợ tốt để đạt được các mục tiêu đáng ngưỡng mộ đã thể hiện trực tiếp và gián tiếp trong Kế hoạch phát triển kinh tế xã hội, Chiến lược quốc gia về BĐG, và Luật BĐG, đồng thời cũng chưa có được một pháp luật tương ứng và năng lực trong toàn chính phủ để hiểu rõ hơn các vấn đề về giới, lập và thực hiện chính sách phù hợp.

Bản dự thảo trước của Báo cáo này có một danh sách khuyến nghị dài, song một cuộc hội thảo tham vấn đã được tổ chức tại Hà Nội vào tháng 8/2011 nhằm lựa chọn một số vấn đề ưu tiên có tính chất xuyên suốt, và một số ưu tiên tương ứng với các chương chính của Báo cáo. Các đại biểu tham gia hội thảo được yêu cầu đọc báo cáo và sau đó cùng thảo luận để đưa ra các khuyến nghị có ưu tiên cao nhất, có ý nghĩa thực tiễn, và có thể làm cơ sở cho quan hệ đối tác giữa các bên liên quan. Phần còn lại của Chương 5 này sẽ tập trung vào các khuyến nghị rút ra từ cuộc hội thảo tham vấn đó.

Mặc dù các đề xuất từ báo cáo này liên quan đến một số lĩnh vực cụ thể cần phải thực hiện, có một số đề xuất có tính chất xuyên suốt các lĩnh vực này. Có thể xác định ba biện pháp xuyên suốt: thực hiện các biện pháp cụ thể nhằm bảo đảm việc thực hiện Luật Bình đẳng Giới; quan tâm hơn nữa đến vai trò của nam giới trong việc thúc đẩy bình đẳng giới; dữ liệu tách biệt giới về một số vấn đề quan trọng.

Khuyến nghị 1.1: Tăng cường thực hiện Luật Bình đẳng Giới và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng Giới.

Một bước đi quan trọng trong định hướng này là nâng cao nhận thức về giới và năng lực của các bộ ngành liên quan. Chính phủ Việt Nam cần thực hiện tập huấn về phân tích giới như quy định trong Luật Bình đẳng giới (hiện vẫn thiếu kinh phí thực hiện). Đôi khi, khía cạnh giới trong một dự án là không rõ ràng. Chỉ có cách làm cho các Bộ nhạy cảm với các vấn đề “tiềm ẩn” về giới mới cho phép họ đưa vấn đề về giới vào trong công việc dự án tốt hơn khi thấy phù hợp.

Cần phải có nhiều nguồn lực hơn để có thể tập trung vào thực hiện Luật về Bình đẳng Giới. Chính phủ cần gửi đi một tín hiệu rõ ràng rằng việc thực hiện Luật BĐG là một ưu tiên. Trách nhiệm giải trình phải được tăng cường. Việc này bao gồm phát triển hệ thống giám sát và đánh giá mạnh mẽ hơn để theo dõi tiến độ thực hiện và quy trách nhiệm cho các cơ quan khác nhau về việc không đáp ứng các mục tiêu thực hiện. Báo cáo Giám sát và Đánh giá cần được phổ biến rộng rãi nhằm tăng tinh thần trách nhiệm.

Khuyến nghị 1.2: Tăng cường sự tham gia của nam giới khi giải quyết các vấn đề về giới.

Hiện nay đã có sự công nhận rộng rãi rằng nam giới đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới. Nhiều rào cản đối với bình đẳng giới bắt nguồn từ các quan niệm về chuẩn mực xã hội và thái độ đối với giới, ví dụ như thái độ đối với phụ nữ làm lãnh đạo và trách nhiệm gánh vác việc nhà. Ngoài ra, đôi khi trong một số vấn đề liên quan đến sức khỏe, nam giới cũng có nguy cơ có kết quả tiêu cực hơn. Mặc dù công tác giới vẫn còn khá mới ở Việt Nam, có nhiều ví dụ về các biện pháp chính sách và can thiệp từ các nơi khác trên thế giới đã đưa ra những bài học để hình thành sự ứng phó của quốc gia đối với thách thức này. Tích cực huy động sự tham gia của các tổ chức đoàn thể như Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ vào việc nâng cao nhận thức về các vấn đề bình đẳng giới nói chung cũng như các vấn đề cụ thể như bạo lực trên cơ sở giới và HIV/AIDS, trong đó thái độ và cư xử của nam giới có liên quan trực tiếp, dường như là biện pháp khả quan để làm được điều này.

Khuyến nghị 1.3: Tăng cường cả số lượng lẫn chất lượng nghiên cứu dữ liệu phục vụ cho công tác theo dõi và phân tích các vấn đề giới.

Mặc dù lĩnh vực chính sách đã chú ý nhiều hơn đến các vấn đề giới, song số liệu về các vấn đề giới chính yếu vẫn còn chưa bắt kịp. Việc xây dựng Hệ thống Chỉ số giới Quốc gia là một bước quan trọng, cần được ủng hộ. Việc này không chỉ dừng lại ở phân tách số liệu. Một số dữ liệu – như cải thiện hệ thống đăng ký khai sinh – rất quan trọng để theo dõi sát sao tỉ lệ giới tính khi sinh. Ngoài ra, các công cụ khảo sát phải được đánh giá để đảm bảo không những có được các số liệu bóc tách về giới theo yêu cầu, mà còn phải tiến hành tham vấn với các chuyên gia về giới để xác định xem thông tin nào có ý nghĩa quan trọng đối với các vấn đề liên quan đến giới khác. Nếu có các dấu hiệu về sự khác biệt giới quan trọng thì phải cân nhắc phân tích bổ sung.

Cần có thêm thông tin về sự ảnh hưởng lẫn nhau của vấn đề về giới và dân tộc. Mặc dù có nhiều sự quan tâm dành cho các khu vực có đồng bào dân tộc, khoảng cách về giới trong các nhóm đồng bào thiểu số vẫn lớn hơn so với trong nhóm đa số. Vẫn cần phải có các chương trình triển khai đi kèm với các đánh giá tác động đi kèm để xác định các chiến lược tốt nhất nhằm giúp đỡ cho nhóm đối tượng này.

Ngoài ra, cần phải tiến hành **nghiên cứu về văn hóa và các chuẩn mực xã hội** và ảnh hưởng của chúng tới các quyết định trong gia đình và công việc. Những nghiên cứu này còn thiếu ở Việt Nam. Để xây dựng được các chính sách tốt nhất thúc đẩy cơ hội bình đẳng, cần phải tìm hiểu nhiều hơn về các lực lượng xã hội xây dựng nên thị trường lao động có màu sắc giới – đặc biệt là những yếu tố góp phần vào quy trình ra quyết định như việc lựa chọn ngành học, nghề nghiệp và việc làm.

5.2 Nghèo đói và an sinh theo giới

Như báo cáo đã nêu rõ, đã có nhiều tiến bộ trong việc cải thiện tình trạng nghèo của phụ nữ, tỉ lệ học sinh nữ đi học, và sức khỏe phụ nữ. Tuy nhiên, có một vài lĩnh vực then chốt cần có hành động để giải quyết những khoảng cách còn tồn tại và những thách thức mà phụ nữ phải đối mặt.

Khuyến nghị 2.1: Sửa lại chương trình giáo dục, tài liệu, sách giáo khoa để thúc đẩy bình đẳng giới.

Cần tiếp tục có nỗ lực chuyển đổi nội dung tài liệu giáo dục và sách giáo khoa để phá vỡ những định kiến về giới, khuyến khích trẻ em gái tham gia học tập các lĩnh vực khác nhau, đề cập đến các khía cạnh khác nhau về tình dục và nhận diện về giới góp phần gây ra bạo lực trên cơ sở giới, các hình thức vi phạm nhân quyền của phụ nữ, phá thai lựa chọn giới tính. Ngoài ra, khi thiết kế các chương trình này phải cân nhắc đến những khác biệt về văn hóa và ngôn ngữ giữa các nhóm dân tộc thiểu số khác nhau. Do việc xây dựng chương trình vừa được bắt đầu và sẽ hoàn tất vào năm 2015, đây là một thời điểm cực kỳ thích hợp để tư vấn về xây dựng chương trình cũng như bổ sung tài liệu.

Khuyến nghị 2.2: Thúc đẩy sự đáp ứng toàn diện, đa ngành đối với các vấn đề bạo lực trên cơ sở giới.

Cần nỗ lực nhiều hơn nữa để đảm bảo thực hiện được Luật Phòng chống bạo lực gia đình. Giải quyết tình trạng bạo lực gia đình cần phải có một cách tiếp cận đa ngành trong một chương trình phối hợp trên quy mô toàn quốc. Các hành động bao gồm:

- **Đáp ứng toàn diện của ngành y tế.** Các cơ sở dịch vụ chăm sóc y tế cần được đào tạo các kỹ năng và năng lực cần thiết để sàng lọc xác định bạo lực trên cơ sở giới và cung cấp dịch vụ. Các phản ứng về bạo lực trên cơ sở giới cần lồng ghép vào mọi khía cạnh chăm sóc như dịch vụ cấp cứu, dịch vụ sức khỏe tình dục và, dịch vụ sức khỏe tâm thần và các dịch vụ liên quan đến HIV/AIDS. Điều trị y tế phải được hỗ trợ bằng dịch vụ tư vấn và chuyển tuyến. Các

quy trình và thủ tục cần đảm bảo bí mật danh tính và an toàn cho nạn nhân của bạo lực. Thu thập thông tin liên quan đến bạo lực và hệ thống báo cáo phải được lồng ghép vào Hệ thống thông tin quản lý y tế chung. Các cơ sở y tế cần phải tiếp cận với cộng đồng nhằm nâng cao hiểu biết về các dịch vụ và hỗ trợ sẵn có.

- **Tăng cường năng lực cho cơ quan công an và bộ máy tư pháp để thực hiện các chính sách và pháp luật về bạo lực trên cơ sở giới.** Cán bộ trợ giúp pháp lý, công an và thẩm phán cần được trang bị các kỹ năng và kiến thức về các chính sách và khung pháp lý về bạo lực trên cơ sở giới, về việc cung cấp dịch vụ nhạy cảm về giới cho các nạn nhân bị bạo lực và về việc xử lý các thủ phạm một cách hợp lý.
- **Tăng cường sự cam kết chính trị và hành động.** Các can thiệp và hoạt động ở cấp địa phương phải tìm cách đưa lãnh đạo và chính quyền địa phương tham gia và huy động sự ủng hộ của họ. Họ có thể đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức về vấn đề bạo lực gia đình và khung pháp lý, thách thức các chuẩn mực xã hội và định kiến, hỗ trợ tư vấn, ngăn chặn bạo lực thông qua các hành động can thiệp và xử lý những người vi phạm, tuy nhiên, họ cần phải tăng cường tính nhạy cảm và được cung cấp thông tin về các chính sách và khung pháp lý phù hợp.
- **Đẩy mạnh việc ngăn ngừa ban đầu.** Cần phải loại bỏ quan điểm rằng bạo lực gia đình đối với phụ nữ và kỷ luật bạo lực trẻ em là chuyện bình thường. Ngăn ngừa từ đầu bạo lực gia đình cần phải thách thức quan điểm đó thông qua các chương trình nhằm tăng cường nhận thức của quần chúng và lôi kéo sự tham gia của các cộng đồng. Nhận thức về pháp luật và các biện pháp là rất cần thiết ở cả cấp quốc gia và cấp địa phương. Dự thảo Chiến lược truyền thông về gia đình có trọng tâm cụ thể vào việc ngăn ngừa bạo lực gia đình. Nhiều hoạt động truyền thông thay đổi hành vi ứng xử và các chiến dịch thúc đẩy bình đẳng giới và chấm dứt bạo lực đã được đề xướng. Các tổ chức đoàn thể như Hội Phụ nữ, Hội Nông dân và Đoàn Thanh niên đã bắt đầu lồng ghép các thông điệp về bình đẳng giới và bạo lực trên cơ sở giới vào một số câu lạc bộ truyền thông ở cấp tỉnh và cấp xã. Một Chiến dịch Truyền thông chung kéo dài 5 năm về ngăn ngừa bạo lực gia đình đã được triển khai vào năm 2008 nhằm nâng cao nhận thức của nam giới Việt Nam nhằm thúc đẩy sự tham gia tích cực của họ vào việc ngăn ngừa bạo lực gia đình. Các nỗ lực này cần được tăng cường, mở rộng và phát triển vì việc nâng cao nhận thức và thay đổi hành vi đòi hỏi phải đầu tư dài hạn mới có kết quả.
- **Thu hút sự tham gia của nam giới.** Nam giới có thể là những tác nhân đồng đẳng tạo nên sự thay đổi và có thể giúp đỡ những người khác hiểu tác động của bạo lực đối với gia đình họ và những người thân yêu của họ cũng như về cuộc sống và an sinh của họ. Các chiến lược truyền thông khuyến khích nam giới không bạo lực lên tiếng phản đối bạo lực và phản đối chấp nhận bạo lực sẽ giúp loại bỏ ý nghĩ là tất cả đàn ông đều dung túng cho bạo lực. Các nỗ lực ngăn ngừa bạo lực cần bao gồm truyền thông đa phương tiện và các hoạt động nâng

cao nhận thức công chúng khác nhằm thách thức những chuẩn mực vốn đã ăn sâu của nam và nữ giới về việc dung túng bạo lực và giảm kỳ thị, tăng cường thảo luận về ảnh hưởng của BLGD đối với trẻ em, gia đình và xã hội.

5.3 Giới, Việc làm và Sinh kế

Những vấn đề giới chính yếu đã nêu liên quan đến nền kinh tế ít có quan hệ hơn với vấn đề việc làm, vì phụ nữ Việt Nam có tỉ lệ hoạt động kinh tế cao so với nam giới, cũng như so với phụ nữ ở các nước khác trong khu vực. Thay vào đó là những khác biệt về giới trong cơ hội việc làm và sự phân biệt giới vẫn tồn tại dai dẳng trên thị trường lao động. Phụ nữ thường tập trung vào khu vực kinh tế phi chính thức nhiều hơn so với nam, làm những công việc mong manh hơn, thu nhập ít hơn và ít được bảo vệ bởi quy chế lao động cũng như bảo hiểm xã hội hơn. Có hai cách tiếp cận thay thế cho nhau song cũng bổ sung cho nhau để cải thiện chất lượng việc làm: tăng cường chính thức hóa việc làm và hỗ trợ cho những lao động trong khu vực việc làm phi chính thức. Những khuyến nghị trong chương này nhắm đến cả hai.

Khuyến nghị 3.1: Tăng cường hoạt động đào tạo và các cơ chế khuyến khích phụ nữ tham gia vào nhiều ngành nghề khác nhau.

Khi Việt Nam chuyển thành nước có thu nhập trung bình, phụ nữ thường đặc biệt bị thiệt thòi trong việc tiếp cận với việc làm trong các ngành công nghệ cao vốn đòi hỏi công nhân có tay nghề, kỹ năng và trình độ khoa học kỹ thuật. Cùng với việc khuyến khích nữ vào học các môn học này, cần nỗ lực hơn trong đào tạo hướng nghiệp để nâng cao năng suất cho cả nam giới và phụ nữ trước những nhu cầu đang thay đổi của thị trường lao động. Những nỗ lực này sẽ mang lại lợi ích cho cả các lao động trong khu vực chính thức và không chính thức. Kabeer et al. (2005) đã phân tích về hệ thống đào tạo hướng nghiệp có định kiến giới rất cao ở Việt Nam và chỉ ra rằng hệ thống này đã thất bại trong việc chuẩn bị cho phụ nữ theo đuổi các cơ hội việc làm rộng hơn trên thị trường lao động. Hợp tác nhà nước – tư nhân trong hoạt động đào tạo cho nam nữ thanh niên, kết nối các cơ sở đào tạo với các đối tác là doanh nghiệp tư nhân đã chứng minh được thành công ở các nước khác trong việc đưa nữ thanh niên vào thị trường lao động. Bên cạnh đó, các cách tiếp cận chủ động – như trợ cấp hay các chiến dịch nâng cao nhận thức – có thể khuyến khích phụ nữ theo học những ngành không truyền thống.

Khuyến nghị 3.2: Giải quyết vấn đề gánh nặng công việc gấp đôi đối với phụ nữ thông qua cải thiện cơ sở hạ tầng và hỗ trợ chính sách

Một trong những biểu hiện dai dẳng nhất của bất bình đẳng giới là sự phân công lao động không cân đối giữa công việc được trả lương và không được trả lương trong gia đình. Bất kể công việc của mình như thế nào, phụ nữ Việt Nam (cũng như nhiều nơi khác trên thế giới) chịu trách nhiệm gánh vác việc nhà và chăm sóc gia đình. Tình trạng “nghèo thời gian” này không chỉ cắt bớt đi của họ những lựa chọn trên thị trường lao động, mà còn cản trở sự tham gia của họ vào đời sống cộng đồng nói chung.

Theo báo cáo mới đây của UNRISD, đối phó với vấn đề này có thể theo ba cách với những hàm ý khác nhau cho các nhóm đối tượng nam nữ khác nhau. Các biện pháp liên quan đến thời gian tìm cách giảm nhẹ bớt mâu thuẫn giữa nhu cầu công việc và gia đình. Nghỉ con ốm, dành cả cho người cha, vừa giúp giải quyết mâu thuẫn này vừa thay đổi chuẩn mực xã hội về trách nhiệm chăm sóc con cái. Tuy nhiên, chủ yếu biện pháp này chỉ phù hợp với khu vực chính thức và bỏ qua phần đông lực lượng lao động cả nam và nữ. Ngoài ra, các biện pháp về thời gian cũng phải được tính toán lại để tính đến nhu cầu chăm sóc cho người già nữa.

Trợ cấp tiền mặt, bao gồm trợ cấp cho con nhỏ hoặc gia đình và trợ cấp tiền mặt có điều kiện càng ngày càng được chú ý hơn trong lĩnh vực an sinh xã hội. Các biện pháp này được coi là thúc đẩy trình độ học vấn và sức khỏe của trẻ em. Nhưng đối với những phụ nữ lao động nghèo thì mức độ trợ cấp thường không đủ để bù đắp cho nhu cầu kiếm thu nhập thường xuyên, và đơn thuần chỉ làm cho phụ nữ cố thủ hơn vào vai trò chăm sóc gia đình của họ.

Nhóm biện pháp thứ ba, đó là đầu tư vào cơ sở hạ tầng và dịch vụ phục vụ để giảm nhẹ khối lượng công việc gia đình và chăm sóc của người phụ nữ mới mang lại triển vọng sáng sủa nhất cho phần đông phụ nữ. Đầu tư vào hạ tầng như nước sạch, vệ sinh và điện, và cung cấp các dịch vụ cơ bản như dịch vụ y tế và giáo dục có thể làm giảm đáng kể nhu cầu thời gian của phụ nữ cũng như gánh nặng công việc gia đình buồn tẻ mà họ phải làm hàng ngày²³. Những khoản đầu tư này – đặc biệt là các dịch vụ chăm sóc trẻ dễ tiếp cận và chi phí hợp lý – không những sẽ mở rộng khả năng tham gia vào thị trường lao động của phụ nữ mà còn giúp họ tham gia nhiều hơn vào đời sống cộng đồng ở cộng đồng mình nói chung.

Báo cáo CGA cuối cùng kêu gọi nghiên cứu **đánh giá giá trị của công việc gia đình không được trả lương**, vừa để phản ánh được chính xác hơn tài khoản quốc gia vừa đưa ra một luận chứng kinh tế về việc giải quyết phân khúc này của nền kinh tế và tìm hiểu về tác động của hoạt động này đối với sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Đây vẫn là nhu cầu chưa được đáp ứng.

5.4 Giới và Tham gia hoạt động chính trị

So với các nước láng giềng, Việt Nam có tỉ lệ phụ nữ tham chính cao hơn. Tuy nhiên, phụ nữ vẫn chiếm tỉ lệ thấp, và thường không được bầu lại trong những đợt bầu cử gần đây. Tỉ lệ nữ trên các cương vị lãnh đạo ngoài chính phủ cũng vẫn còn thấp.

²³ Cần phải lưu ý rằng việc tổ chức các phiên chợ theo mùa tiết kiệm được những chặng đường dài mà phụ nữ phải đi đến tận chợ thị trấn gần nhất và xây dựng hệ thống cấp nước tiết kiệm cho họ thời gian ra suối lấy nước hàng ngày đã được ghi nhận trong một báo cáo giám sát nghèo có sự tham gia của Oxfam/Action Aid là đã góp phần giảm bớt gánh nặng công việc của phụ nữ (2008/09)

Khuyến nghị 4.1: Quy định tuổi nghỉ hưu bắt buộc cho nam giới và nữ giới như nhau.

Phải về hưu ở tuổi 55 là một rào cản đáng kể cho việc tăng tỉ lệ nữ làm lãnh đạo ở các vị trí của chính phủ, vì nó buộc phụ nữ phải rời khỏi lực lượng lao động và đồng thời làm giảm bớt cơ hội đào tạo đối với họ, vì tính đến việc họ sẽ về hưu sớm. Khuyến nghị của chúng tôi, theo tinh thần công ước CEDAW, là quy định tuổi về hưu ngang nhau cho phụ nữ và nam giới.

Khuyến nghị 4.2: Xây dựng năng lực để phụ nữ được trao quyền và tham gia vào đời sống xã hội

Có thể thực hiện việc này thông qua nhiều cơ chế khác nhau, như tăng cường các hoạt động đào tạo và phát triển cho phụ nữ trong chính phủ. Và thông qua chương trình giáo dục nhạy cảm hơn về giới. Ngoài ra, một trong những cách thức hiệu quả nhất để trao quyền cho phụ nữ kiểm soát cuộc sống của mình nhiều hơn, đóng vai trò lớn hơn trong việc kiến tạo xã hội mà họ đang sống chính là xây dựng năng lực tập thể cho phụ nữ. Phần lớn sự thất bại trong việc cất tiếng phản đối bạo lực và lạm dụng trong gia đình hoặc lên tiếng trong cộng đồng phản ánh sự thiếu tự tin và thiếu mạng lưới hỗ trợ. Thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong các tổ chức khác nhau đóng một vai trò quan trọng trong việc phá vỡ sự cô lập này, mang lại cho họ kỹ năng và sự tự tin cần thiết để đóng vai trò tích cực trong đời sống cộng đồng và trong lĩnh vực chính trị. Các nhóm tự quản, tham gia vào các hoạt động của Hội Phụ nữ và các tổ chức đoàn thể khác cũng như các nhóm cộng đồng chính thức và phi chính thức là những khả năng để xây dựng các nguồn lực cho phụ nữ. Làm thành viên của một nhóm cũng là một phương pháp quan trọng để nâng cao nhận thức cho phụ nữ về quyền của mình. Giúp đỡ xây dựng năng lực cho những nhóm này sẽ giúp thúc đẩy quy trình này một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Alkire, S. “Đo lường nghèo đói đa chiều,” Tạp chí Kinh tế học Công cộng

Tập 95, Số 7-8, T8.2011

Anh, Dang Nguyen (2008) *Lao động di cư từ Việt Nam: các vấn đề chính sách và thực tiễn* Báo cáo nghiên cứu của Chương trình Khu vực châu Á của ILO về Quản trị Lao động Di cư No. 4. Văn phòng ILO Khu vực Châu Á Thái Bình Dương

Anh, FylkesnesII, Thang, Hien, Long, Kinh, P. Thang, Manh, O’FarrellIV, “Các xu hướng nhiễm Virus suy giảm miễn dịch ở người (HIV) và các hành vi nguy cơ trong các nhóm dân số và các địa phương khác nhau ở Việt Nam,” *Bull World Health Organ* tập.85 no.1, T1. 2007

Anh, Hoang T., Nam, Nguyen T. and Vinh, Nguyen T., (March 2010) *Lây truyền HIV qua bạn tình ở Việt Nam* Kết quả đánh giá Chính sách, Nghiên cứu, Can thiệp, Tài liệu truyền thông thay đổi hành vi và nghiên cứu định tính ở Hà Nội và Hải Phòng

Anh, Hoang T., Dinh Thi Nhung, Nguyen Thi Thanh Trung (2011) “Bạo lực Giới đối với nhóm Nam có quan hệ đồng tính tại Việt Nam” Báo cáo của CCIHP

Belanger, D., Duong, Le B., Linh, Tran G., Hong, Khuat, T., Van Anh, Nguyen T. and Hammoud, B. (nd) *Di cư lao động quốc tế từ Việt Nam sang các nước châu Á: Quá trình, Kinh nghiệm và Tác động*. Báo cáo nghiên cứu do Trung tâm Nghiên cứu Phát triển Quốc tế, Canada (IDRC) tài trợ

Belanger, D. and Barbieri, M. “Thay đổi cơ cấu Hộ gia đình ở Việt Nam hiện nay,” Tạp chí Việt Nam học, Vol. 5, No. 2, Mùa hè 2010

Belanger, D., Khuat Thi Hai Oanh, Liu Jianye, Le Thanh Thuy and Pham Viet Thanh, “Tỉ lệ giới tính khi sinh ở Việt Nam đang tăng lên?” Dân số, Vol. 58, No. 2 2003

Belanger, D. and K. Pendakis, “Phụ nữ Việt Nam trong thời kỳ chuyển đổi: Công việc ở nhà máy và quan hệ gia đình”, Tạp chí Châu Á – Thái Bình Dương, T2.2010

Bjerge, B. and Rand, J., *Khác biệt giới trong khu vực doanh nghiệp Việt Nam: Bằng chứng từ Khảo sát doanh nghiệp vừa và nhỏ*. 2011

Braithwaite, J., and D. Mont. “Khuyết tật và nghèo đói: Khảo sát Đánh giá Nghèo và Hàm ý của Ngân hàng Thế giới.” *Alter: Tạp chí châu Âu về Nghiên cứu Khuyết tật* 3: 219–32, 2009

Chi, Truong Huyen (2011) *Du lịch, giới, dân tộc và các thách thức đối với phát triển bền vững ở các vùng miền núi có nhiều dân tộc thiểu số khác nhau sinh sống ở Việt Nam. Nghiên cứu về Sa Pa* của UNESCO, Hà Nội

Cling, Jean-Pierre, Mireille Razafindrakoto & Francois Roubaud 2010: *Nền kinh tế phi chính thức ở Việt Nam. Nghiên cứu về Dự án Thị trường Lao động của EU/MOLISA/ILO.*

Cling Jean-Pierre, Nguyen Thị Thu Huyen, Nguyen Huu Chi, Phan Thi Ngoc Tram, Razafindrakoto Mireille and Roubaud Francois, Khu vực Phi chính thức ở Việt Nam: Tập trung nghiên cứu Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, The Gioi Editions, Hà Nội, 2010

Cuong, N. V. and Mont, D., “Tác động Kinh tế của Di cư đối với quá trình phát triển của Việt Nam,” tài liệu nghiên cứu, T9.2010

Duong, L.B. et al. *Chuyển đổi thị trường, di dân và bảo trợ xã hội trong thời kỳ quá độ ở Việt Nam* (Market transformation, migration and social protection in a transitioning Viet Nam). The Gioi Publishing House, 2008

Friedman, Jed, John Knodel, Bui The Cuong, and Truong Si Anh, “Các khía cạnh giới trong chính sách bảo trợ đối với người cao tuổi ở Việt Nam,” *Nghiên cứu về người cao tuổi*, Vol. 25 No 6, T11.2003

Guilmoto CZ, Hoàng X, Ngo Van T, Tình trạng gia tăng tỉ lệ giới tính khi sinh ở Việt Nam gần đây. *PLoS ONE* 4(2): e4624. doi:10.1371/journal.pone.0004624, 2009

Haughton, J. and D. Haughton, “Son Preference in Vietnam,” *Nghiên cứu về Kế hoạch hóa gia đình*, Vol. 26, No. 6, 1995

Hien, N. T., Long, N. T. & Huan, T. Q. Dịch HIV/AIDS ở Việt Nam: thực tiễn và ứng phó, *tuyên truyền giáo dục và phòng ngừa AIDS*. Vol. 16, Suppl. A, 2004

Hirschman, C. and Nguyen Huu Minh. 2002. “Truyền thống và Thay đổi trong Cơ cấu Gia đình Việt Nam ở đồng bằng sông Hồng.” *Tạp chí Hôn nhân và Gia đình* 64: 1063-1079

Huy, N.V. and Udoy Sankar Saikia, “HIV/AIDS ở Việt Nam: Phân tích Giới,” *Khoa học Xã hội châu Á*, Vol. 4, No. 1, 2008

ILO/Hội đồng Doanh nghiệp nữ Việt Nam (VWEC), (T9. 2007), *Sự phát triển của doanh nghiệp nữ ở Việt Nam*. ấn phẩm của ILO, ISBN 978-92-2-020619-5

ILLSA/UNIFEM/AUSAID (2009) *Tác động kinh tế xã hội của việc gia nhập WTO đối với phụ nữ nông thôn: Nghiên cứu định tính ở Hải Dương và Đồng Tháp, Việt Nam*

Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới, (Hà Nội, T12. 2009), *Báo cáo phân tích tình hình lãnh đạo nữ trong khu vực công của Việt Nam: Trở ngại và Giải pháp*. Nghiên cứu Định tính về Lãnh đạo Nữ, nộp lên EOWP/UNDP

Viện Nghiên cứu Khoa học Phát triển Xã hội (ISDS), (Hà Nội, T7.2010), *Báo cáo về Đánh giá Giới đối với công tác Tăng cường Năng lực của phụ nữ ở Dự án Giảm nghèo Miền núi Phía Bắc*. Ngân hàng Thế giới, Dự án Giảm nghèo Miền núi Phía Bắc 2.

Jones, N., and Van Anh, T.T. (2010) *Nguy cơ, Nghèo đói và tính dễ tổn thương liên quan đến giới ở Việt Nam: Nghiên cứu về Chương trình Mục tiêu Quốc gia Giảm nghèo* Luân Đôn: Viện Phát triển Hải ngoại

Kabeer, N., Van Anh, T. T., Manh Loi, V., (T12.2005), *Chuẩn bị cho Tương lai: Chiến lược Thúc đẩy Bình đẳng Giới trong Tương lai ở Việt Nam*, Báo cáo Thảo luận Chuyên đề Liên hiệp quốc/Ngân hàng Thế giới, Hà Nội

Khan, Mahmood Hasan, Nghèo đói ở Nông thôn các quốc gia đang phát triển: Ý nghĩa đối với chính sách công, Báo cáo của IMF 2001

Knodel, John and Zachary Zimmer, “Giới và An sinh của người già ở Campuchia,” Báo cáo Nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Dân số 09-665, T1.2009

Krantz, G., Phuong, T. V., Larsson, V., Thuan, N. T. B., and Ringsberg, K. C. “Bạo lực với bạo tình: hình thức, hậu quả và sẵn sàng hành động theo nhận thức của các nhân viên y tế và lãnh đạo huyện và xã ở một huyện nông thôn miền bắc Việt Nam,” *Y tế công cộng*, 119(11), 2005

Kreager, Philip and Elisabeth Schroder-Butterfill, “Tuổi già và các ưu tiên về giới ở nông thôn Indonesia,” Báo cáo thảo luận CRA No. 0905, Trung tâm nghiên cứu người cao tuổi của Đại học Southampton, T12.2009

Le, N. H. and Mont, D. “Cơ cấu Pháp lý, Thể chế và Quản trị của Việt Nam đối với di cư lao động qua biên giới,” tài liệu nghiên cứu, T4.2010

Long, Giang Thanh, and Pfau, Wade D., “Tính dễ tổn thương của các hộ gia đình với đói nghèo: Các yếu tố quyết định và hàm ý chính sách đối với Việt Nam,” tài liệu nghiên cứu của VDF, No. 87, T5.2008

Lee, Sunhwa (2008) Tình hình học tập, việc làm và sức khỏe của phụ nữ. Báo cáo Phân tích Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam 2006 cho Ngân hàng Thế giới, Việt Nam

McCarty, A., Corner, L. and Guy, K., (November 2009), *Những tác động khác nhau của Gói Kích thích Kinh tế của Việt Nam đối với Phụ nữ và Nam giới*. UNIFEM và MEKONG ECONOMICS

MEKONG ECONOMICS, (May 2004), *Phân tích tình hình: các vấn đề giới mới nổi lên ở Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế*. Báo cáo dự án VIE-01-015 NCFAW-UNDP-RNE

MOLISA / ILO, *Xu hướng Việc làm Việt Nam 2009*

MOLISA / ILO, *Xu hướng Việc làm Việt Nam, 2010*

MOLISA / ILO, *Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/10* ILO, Hà Nội

McNally, S. P. (2002) *HIV trong xã hội Việt Nam hiện đại: Khía cạnh nhân chủng học trong phát triển*. PhD Thesis, Melbourne, Australia

Minh Thu, Tran N. (2011) *Giới và Kiều hối. Bằng chứng từ những người di cư lao động* trong nước Báo cáo viết cho Chương trình chung về Bình đẳng Giới của LHQ-Chính phủ Việt Nam. Tổng cục Thống kê, Hà Nội

Mont, Daniel and Nguyen Viet Cuong (2011), “Khuyết tật và Nghèo đói ở Việt Nam,” Tạp chí Kinh tế Ngân hàng Thế giới

Học viện Quản lý Hành chính Quốc gia, AusAID. 2005. Nghiên cứu về Tác động Giới đối với Sự nghiệp của công chức ở Việt Nam AusAID.

Nguanbanchong, A. *Vượt qua khủng hoảng: tác động của khủng hoảng tài chính đối với phụ nữ Việt Nam*, Oxfam GB, 2010

Nguyen Thu Ha 2008. “Định kiến giới đối với phụ nữ làm lãnh đạo và quản lý” *Tạp chí Nghiên cứu giới và Gia đình*, Tập 18, NO 1.

Nguyen Dang Vung, Per-Olof Ostergren and Gunilla Krantz (2008), “Bạo lực do chồng hay bạn tình đối với phụ nữ ở nông thôn Việt Nam – các yếu tố xã hội – nhân khẩu học khác nhau đi kèm với các hình thức bạo lực khác nhau: Nhu cầu phải có hướng dẫn can thiệp mới?” *BMC Y tế Công cộng* 8:55. 2008

Nguyen, Viet Cuong (2010) Bình đẳng giới trong giáo dục, y tế và việc làm: bằng chứng từ Mimeo Việt Nam.(trích trong Rodgers and Menon)

Oxfam & Actionaid, *Giám sát Nghèo Có sự tham gia ở Cộng đồng Nông thôn Việt Nam: Báo cáo Tổng hợp Vòng 2 – 2008/9*, 2010.

Phinney, Harriet, “Cơm không thể thiếu nhưng nhiều khi ngán; bạn phải thay bằng phở”: Đổi Mới và Kinh tế Chính trị về các quan hệ tình dục ngoài hôn nhân của nam giới và nguy cơ HIV trong quan hệ hôn nhân ở Hà Nội, Việt Nam.” *Tạp chí Y tế Công cộng Mỹ*, vol. 98, no. 4, 2008

Phuong, Dinh Thi Thu (2010) *Tác động xã hội của khủng hoảng kinh tế toàn cầu đến những người lao động công nhật trên các chợ lao động ở Hà Nội*. Báo cáo Đánh giá Nhanh Báo cáo Thảo luận của OXFAM. OXFAM, Hà Nội

Pierre, G. (2011) *Hoạt động của thị trường lao động ở Việt Nam trong thời gian gần đây nhìn qua lăng kính giới* Tài liệu nghiên cứu, T6.2011 Hoạt động của thị trường lao động VCGS

Rand, J. and N. Torm, “Tác động của Chính thức hóa: bằng chứng từ các DNVVN Việt Nam,” trình bày tại Hội thảo Khu vực Không chính thức và Việc làm Không chính thức: Đo lường thống kê, Hàm ý kinh tế, và Chính sách Công, Hà Nội, T5.2010

Ravallion, M. “Về các chỉ số nghèo đa chiều,” *Tạp chí Bất bình đẳng Kinh tế*

Tập 9, Số 2, 2011

Ravallion, M. and D. van de Walle, *Land in Transition: Cải cách và Nghèo đói ở nông thôn Việt Nam*, Ngân hàng Thế giới 2008

Rodgers, Y. and N. Menon, “Khác biệt giới trong tình trạng kinh tế xã hội và sức khỏe: Bằng chứng từ Điều tra Mức sống Hộ Gia đình Việt Nam,” *Tài liệu nghiên cứu*, T11.2010

Schuler, S.R. , Anh, H.T. , Ha, V.S. , Minh, T.H. , Mai, B.T.T. , Thien, P.V. (2006) “Các yếu tố giới ở Việt Nam: Ba tiêu chí, Văn hóa, Sức khỏe và Tình dục học, Tập 8, Số 5, T9.2006, tr.383-394

Thinh, Hoang B., (April 2009), *Việc làm và đời sống nông thôn: Thách thức đối với vai trò giới ở nông thôn Việt Nam hiện nay*. “Con đường thoát nghèo”, Trung tâm nghiên cứu Giới, Gia đình và Môi trường trong Phát triển, Việt Nam.

UN-ESCAP/ADB/UNDP 2007 *Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ: Tiến bộ ở Châu Á Thái Bình Dương 2007*

UN-ESCAP, Bangkok

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc, (T12. 2010), *Tỉ lệ đại diện của nữ giới trong Chính quyền địa phương ở Châu Á Thái Bình Dương, Báo cáo tình hình 2010: Vượt ra ngoài khuôn khổ Mục tiêu quốc gia trong Giám sát tình hình NDG3 về Quyền năng chính trị cho phụ nữ*. Báo cáo tình hình Phụ nữ trong chính quyền địa phương, ISBN: 978-974-680-284-0

Liên hợp quốc (2010), *Lây truyền HIV từ nam sang nữ trong các mối quan hệ tình cảm thân thiết ở Việt Nam*.

UN (2009), *Tài liệu thảo luận chính sách về di cư trong nước: Cơ hội và thách thức đối với quá trình phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam*. Tài liệu thảo luận chính sách về di cư trong nước, tiểu nhóm nghiên cứu về Dân số và Gia đình, Nhóm Điều phối Chương trình Chính sách xã hội.

LHQ, Báo cáo Phát triển Thiên niên kỷ, 2011

LHQ, Báo cáo Phát triển Thiên niên kỷ, 2010

UNESCO/MOET (2010) *Chương trình chung của LHQ/Chính phủ Việt Nam về Bình đẳng giới: Đánh giá và phân tích sách giáo khoa toàn quốc từ góc độ giới*. UNESCO/Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hà Nội

Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam (2003). Báo cáo về tình hình lãnh đạo nữ và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới và phát triển lãnh đạo nữ. Chưa công bố.

Ngân hàng Thế giới (2008), *Analysis of the Impact of Land Tenure Certificates With Both the Names of Wife and Husband in Vietnam*.

Ngân hàng Thế giới Ethnic minority women participate in regular maintenance of rural roads <http://www.worldbank.org/vn> Vietnam: Third Rural Transport Project (P075407)

Ngân hàng Thế giới, Báo cáo Đánh giá Giới quốc gia của Việt Nam, T12.2006

Ngân hàng Thế giới (2008) *Phân tích tác động của giấy chứng nhận quyền sử dụng đất có cả tên vợ và chồng ở Việt Nam.*

Wegelin-Schuringa, M. and Giang, L.M., (Dec. 2010), Báo cáo cuối cùng *Phân tích giới về ứng phó HIV quốc gia ở Việt Nam.*



Phát hành tại:

TRUNG TÂM THÔNG TIN PHÁT TRIỂN VIỆT NAM

63 Lý Thái Tổ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Tel: (84 4) 3934 6845, Fax: (84 4) 3934 6847

www.vdic.org.vn