MỐI QUAN HỆ GIỮA CÔNG VIỆC CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ CÔNG VỚI BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM

• Nguyễn Thị Minh Hòa(*), Hà Tuấn Anh(**)

Tóm tắt

Các nghiên cứu cho thấy, ở Việt Nam nữ giới dành thời gian cho công việc chăm sóc không được trả công gấp gần 1,5 lần so với nam giới. Đây là hoạt động có chi phí cơ hội và không thể thiếu đối với sự vận hành của xã hội và đời sống của con người. Tuy nhiên, sự phân công trách nhiệm thiếu bình đẳng trong gia đình nghiêng về nữ giới dẫn đến họ bị hạn chế về quyền lựa chọn cũng như cơ hội tham gia vào những hoạt động khác có ý nghĩa hơn với họ, dẫn đến gia tăng bất bình đẳng giới. Đó là sự tham gia vào lực lượng lao động, vào thị trường lao động được trả công, vào đời sống chính trị và thời gian dành cho nghỉ ngơi, giải trí, học tập. Thông qua việc phân tích thực trạng công việc chăm sóc không được trả công của nữ giới và một số ảnh hưởng của nó tới sự phát triển của phụ nữ, bài viết đề xuất các khuyến nghị giảm công việc chăm sóc không được trả công đối với phụ nữ nhằm đẩy mạnh bình đẳng giới ở Việt Nam.

Từ khóa: Công việc chăm sóc không được trả công, bình đẳng giới, bất bình đẳng giới.

1. Đặt vấn đề

Công việc chăm sóc không lương được hiểu là những công việc do các thành viên của gia đình thực hiện trong gia đình để duy trì cuộc sống mà không được trả lương, bao gồm cả các công việc cộng đồng mang tính tự nguyện. Theo quy ước, các công việc chăm sóc không được trả công bao gồm: Nội trợ (Nấu ăn, chuẩn bị thức ăn, lau chùi, giặt giũ quần áo, lấy nước và nhiên liệu…) và công việc chăm sóc trực tiếp (chăm sóc trẻ em, người già, người khuyết tật và người lớn) [8].

Công việc chăm sóc không được trả công là hoạt động không thể thiếu đối với sự vận hành của xã hội và đời sống của gia đình, song lại khó quy đổi thành giá trị kinh tế, không mang lại thu nhập trực tiếp trong gia đình và không được tính là một phần của tổng giá trị sản phẩm của một quốc gia. Vì vậy, ở Việt Nam và nhiều quốc gia trên thế giới vẫn xếp công việc chăm sóc không được trả công vào lĩnh vực "không hoạt động kinh tế". Ở các nước trên thế giới, công việc chăm sóc không được trả công được thực hiện chủ yếu bởi phụ nữ và trẻ em gái, tương ứng 75% khối lượng công việc chăm sóc không được trả công trên toàn thế giới, ước tính khoảng 13% GDP toàn cầu [8].

Mang màu sắc văn hóa phương Đông, trong xã hội Việt Nam từ xưa đã vốn hình thành những chuẩn mực văn hóa quy định việc chăm sóc các thành viên (đặc biệt là trẻ em và người cao tuổi) trong gia đình thường được hợp lý hóa với những kiến giải cho rằng người phụ nữ là biểu tượng của tình yêu thương và sự dịu dàng, gắn liền với vai trò sinh sản và nuôi dưỡng. Nơi nào còn tồn tại các định kiến nặng nề về vai trò giới thì nơi đó tỷ lệ tham gia công việc chăm sóc không được trả công của nữ giới càng cao. Công việc chăm sóc không được trả công có chi phí cơ hội và khi sự phân công trách nhiệm thiếu bình đẳng trong gia đình nghiêng về nữ giới thì họ sẽ bị hạn chế về quyền lựa chọn cũng như cơ hội tham gia vào những hoạt động khác có ý nghĩa hơn, ảnh hưởng đến sự phát triển của phụ nữ, dẫn đến gia tăng bất bình đẳng giới.

2. Mục tiêu và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu tập trung làm rõ thực trạng công việc chăm sóc không được trả công của phụ nữ và mối quan hệ giữa công việc chăm sóc không được trả công và bình đẳng giới.

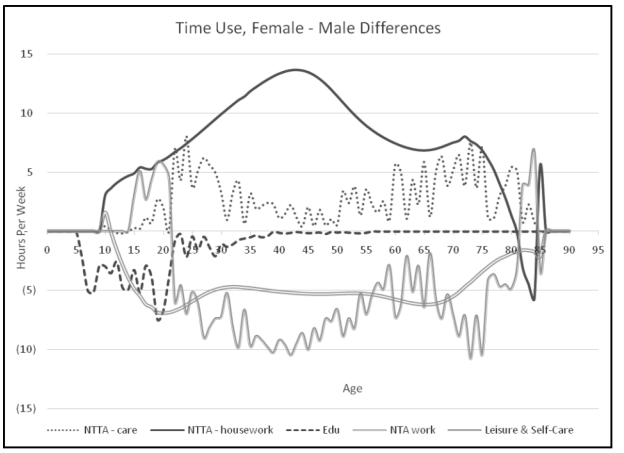
Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu thứ cấp và các số liệu khảo sát của Viện Khoa học Lao động - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (ILSSA) và Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động Xã hội tiến hành năm 2016 về công việc chăm sóc không được trả công.

(*) Trường Đại học Lao động Xã hội, Cơ sở 1.

(**) Viện Dân số và các vấn đề xã hội, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Sự khác biệt giới trong sử dụng thời gian



Hình 1. Chênh lệch về sử dụng thời gian của nữ so với nam

Nguồn: Kết quả khảo sát sử dụng thời gian của ILSSA và Khoa Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Lao động Xã hội, 2016.

Mức độ khác biệt về giới trong sử dụng thời gian được tính bằng cách lấy số thời gian của nữ giới trừ đi số thời gian của nam giới được sử dụng cho cùng một công việc cụ thể, nếu kết quả lớn hơn 0 cho thấy, những công việc này nữ giới dành nhiều thời gian hơn nam giới và ngược lại.

Hình 1 cho thấy, nữ giới dành thời gian cho công việc chăm sóc không được trả công nhiều hơn nam giới ở hầu hết các nhóm tuổi, mặt khác, nam giới thiên về công việc được trả công và dành nhiều thời gian cho học tập, giải trí và tự chăm sóc bản thân hơn nữ giới. Nghiên cứu của Tổ chức Action Aid cũng ủng hộ kết quả trên. Một vấn đề cần lưu ý là sự khác biệt này rất có ít sự thay đổi trong những năm qua và vẫn được duy trì qua các thế hệ bất chấp những thay đổi nhanh chóng về cơ cấu của nền kinh tế Việt Nam [8].

3.2. Mối quan hệ giữa công việc chăm sóc không được trả công với bình đẳng giới

3.2.1. Mức độ tham gia vào lực lượng lao động theo giới tính

Mức độ tham gia vào lực lượng lao động theo giới tính chính là tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động (LFPR) theo giới tính. LFPR chỉ tỷ lệ dân số ở độ tuổi lao động tham gia vào thị trường lao động (đang làm việc hoặc đang tìm kiếm việc làm) trên tổng số dân trong độ tuổi lao động của một quốc gia hay một vùng. Tỷ lệ này cung cấp một chỉ số tổng quát về nguồn cung lao động sẵn có.

Nơi nào gánh nặng không công bằng về công việc chăm sóc không được trả công nghiêng về nữ giới thì họ thường tạm thời không tham gia vào lực lượng lao động để chăm sóc gia đình, do đó họ bị giảm tích lũy kinh nghiệm trên thị trường lao động. Theo báo cáo của ILO, khoảng cách về giới trong tỷ lệ LFPR đã thu hẹp từ 32% xuống còn 25% trong giai đoạn từ năm 1980 - 2012 [3]. Tuy nhiên, chỉ số LFPR chỉ đánh giá tiến trình tham gia vào nền kinh tế của phụ nữ cao hơn mà chưa đánh giá được sự bình đẳng về thu nhập hay chất lượng việc làm.

Bảng 1. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động theo giới tính của Việt Nam giai đoạn 2008-2016

Năm	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**
Chung	**75,63**	**76,53**	**77,37**	**77,07**	**76,80**	**76,69**	**77,51**	**77,8**	**77,3**
Nam	80,35	81,00	81,98	81,69	81,25	82,30	82,10	83,0	82,4
Nữ	71,31	72,31	73,02	72,60	72,53	73,20	73,20	72,7	72,5
Chênh lệch theo giới tính, %	9,04	8,69	8,96	9,09	8,72	8,90	8,90	10,1	9,9
Khoảng cách giới (Nữ/Nam)	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,88

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Điều tra Lao động việc làm các năm 2007-2014 [4].

Tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động có xu hướng tăng, nhưng tốc độ tăng vẫn chậm hơn so với nam giới, hệ quả là chênh lệch giữa nam và nữ có xu hướng tăng. Nếu năm 2008 tỷ lệ này ở nữ giới và nam giới tương ứng là 71,31% và 89,35% thì đến năm 2016 là 72,5% và 82,4%, dẫn đến chênh lệch về tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giữa nam và nữ tăng lên, từ 9,04 lên tới 9,90 điểm phần trăm. Sự chênh lệch này tương đối thấp so với mức trung bình của thế giới (khoảng 25 điểm phần trăm) [2].

Tỷ lệ nữ tham gia vào lực lượng lao động của Việt Nam thuộc nhóm cao trong khu vực và trên thế giới. Năm 2017, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của lao động nữ trên thế giới ước tính 39,3%; ở khu vực Đông Á-Thái Bình Dương là 43,2% [10].

Nữ giới tham gia lực lượng lao động thấp hơn nam giới chính là do vai trò giới gắn liền với công việc chăm sóc không được trả công. Số liệu thống kê cho thấy, công việc nội trợ gia đình là lý do chủ yếu không cho phép nữ giới tham gia hoạt động kinh tế và có xu hướng tăng từ 28,52% năm 2014 lên 32,4% năm 2016, trong khi tỷ lệ này ở nam tương ứng là 1,85% và 2,4% (bảng 2). Đây là minh chứng rõ nét nhất ảnh hưởng của việc thực hiện công việc chăm sóc không được trả công đến khả năng tham gia hoạt động kinh tế của nữ giới.

Bảng 2. Lý do không hoạt động kinh tế phân theo giới tính năm 2014-2016

Đơn vị tính: %

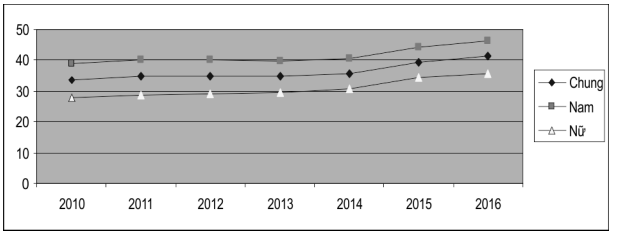
	2014			2016		
	Nam	**Nữ**	**Chung**	**Nam**	**Nữ**	**Chung**
Chung	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**
Học sinh/Sinh viên	38,92	24,17	29,85	40,80	24,6	30,70
Nội trợ	1,85	28,52	18,26	2,40	32,4	21,20
Mất khả năng lao động	8,55	3,78	5,62	8,80	3,3	5,30
Quá trẻ/quá già	26,72	29,36	28,34	25,70	27,00	26,50
Khác	23,97	14,16	17,94	22,40	12,70	16,30

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2015, 2017), Báo cáo Điều tra Lao động việc làm năm 2014, 2016 [4].

3.2.2. Mức độ tham gia vào thị trường lao động được trả lương theo giới tính

Công việc chăm sóc không được trả công có chi phí cơ hội. Bởi vì, khi một người làm các công việc không được trả công thì họ sẽ không có thời gian để làm các công việc được trả công khác. Các nghiên cứu đã chỉ ra, những ai đảm nhiệm chủ yếu công việc chăm sóc không được trả công thường hạn chế về thời gian tham gia vào thị trường lao động được trả công [9]. Ở hầu hết các nước - cả các nước phát triển và đang phát triển - hiện có sự phân công lao động theo giới trong gia đình rất nhất quán, theo đó nam giới làm việc nhiều hơn trên thị trường lao động và phụ nữ thì làm việc nhiều tại nhà [6]. Do vậy, nữ giới chiếm tỷ trọng thấp trong tổng số lao động làm công ăn lương, và Việt Nam không phải là ngoại lệ.

Hình 2 cho thấy, mặc dù tỷ trọng lao động làm công ăn lương của Việt Nam có xu hướng tăng từ 33,7% năm 2010 lên 41,2% năm 2016, tức tăng 7,5 điểm phần trăm, chiếm hơn 2/5 tổng số lao động đang làm việc, nhưng mức độ tham gia vào thị trường lao động được trả công của nam giới luôn cao hơn nữ giới trong suốt giai đoạn 2010-2016. Một trong những nguyên nhân chủ yếu là do ở Việt Nam nữ giới chủ yếu đảm nhiệm hoạt động tái sản xuất, công việc chăm sóc không được trả công nên giới hạn khả năng tiếp cận công việc làm công ăn lương. Hơn nữa, tự làm việc cho bản thân thường tạo điều kiện cho nữ giới linh hoạt hơn trong việc vừa kết hợp công việc chăm sóc không được trả công và công việc tạo ra thu nhập.



Hình 2. Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương theo giới tính, 2010-2016 (%)

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2011 - 2017), Báo cáo Điều tra Lao động việc làm 2010 - 2016 [4].

Vì những nghĩa vụ liên quan đến công việc không được trả công, thời gian lao động của nữ giới bị xé lẻ bởi nhiều công việc vặt trong và ngoài gia đình, kéo theo khả năng tập trung chuyên sâu vào một công việc liên tục (xét về mặt thời gian) của phụ nữ là bị hạn chế hơn so với nam giới; nữ giới

ít có khả năng làm việc vào buổi tối và ngày cuối tuần, hoặc đi công tác xa nhà. Điều này lại càng hạn chế kinh nghiệm của họ trên thị trường lao động, thu nhập và sự hấp dẫn với chủ lao động tiềm năng, tiếp tục củng cố thực tiễn chênh lệch giới.

3.2.3. Công việc chăm sóc không được trả công ảnh hưởng đến thu nhập cá nhân

Khi nữ giới phải dành thời gian và sức lực đáng kể cho công việc chăm sóc không được trả công sẽ bị hạn chế về không gian (chủ yếu là ở nhà) và thời gian, ít có cơ hội lựa chọn nghề nghiệp và việc làm có thu nhập cao, họ buộc phải lựa chọn những công việc sản xuất kinh doanh gần nhà. Điều này dẫn đến việc môi trường làm việc của phụ nữ ít linh hoạt hơn nam giới, khiến họ bị bó hẹp vào những việc làm giản đơn, thu nhập thấp.

Thu nhập trung bình của nữ giới từ việc làm được trả lương thường thấp hơn so với nam giới, điều này có nghĩa là có sự chênh lệch về tiền lương lao động. Trong 3 nhóm lao động theo vị thế việc làm chỉ có nhóm "Lao động làm công ăn lương" có số liệu về thu nhập cá nhân từ tiền lương, còn đối với nhóm "Lao động tự làm" và "Lao động làm công cho gia đình không hưởng lương" thu nhập của họ nhập chung với thu nhập của cả hộ gia đình. Vì vậy, trong khuôn khổ bài viết này chỉ có thể so sánh thu nhập cá nhân theo giới tính của nhóm "Lao động làm công ăn lương".

Bảng 3. Thu nhập từ việc làm bình quân tháng theo giới tính của "Lao động làm công ăn lương", giai đoạn 2009-2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Chung (1000 đồng)	2.258	2.474	2.809	3.483	3.789	4.126	4.716	5.066
Nam (1000 đồng)	2.483	2.668	3.056	3.630	3.938	4.302	4.925	5.304
Nữ (1000 đồng)	1.987	2.297	2.712	3.267	3.575	3.881	4.430	4.739
Chênh lệch tiền lương theo giới tính (%)	20	13,9	11,3	10,0	9,2	9,8	10,1	10,7
Chỉ số khoảng cách giới Ew/Em	0,80	0,86	0,89	0,90	0,91	0,90	0,90	0.89

Nguồn: Viện Khoa học Lao động-Xã hội (ILSSA)- Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam năm 2014. Tổng cục Thống kê (2016, 2017), Báo cáo Điều tra Lao động việc làm năm 2015, 2016 [4].

Bảng 3 cho thấy, thu nhập từ việc làm bình quân của lao động nữ làm công ăn lương luôn thấp hơn lao động nam trong cả giai đoạn 2009-2016 trên 10,0%, mặc dù tốc độ tăng tiền lương danh nghĩa bình quân của lao động nữ luôn cao hơn lao động nam, tương ứng là 19,8% và 16,2%, do xuất phát điểm tiền lương danh nghĩa của lao động nữ thấp hơn lao động nam.

Bảng số liệu trên cũng cho thấy, mặc dù chỉ số khoảng cách giới về tiền lương có xu hướng tăng từ 0,80 năm 2009 lên 0,89 năm 2016, nhưng nữ giới vẫn tiếp tục nhận mức thù lao thấp hơn so với nam giới. Sự chênh lệch giới trong thu nhập còn được phản ánh rõ nét thông qua thu nhập bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật.

Bảng 4. Thu nhập từ việc làm bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương chia theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật, năm 2016

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Thu nhập từ việc làm bình quân tháng (nghìn đồng)			Chênh lệch thu nhập theo giới tính (%)	Chỉ số khoảng cách giới Ew/Em)
	Tổng số	Nam	Nữ		
Tổng số	5.066	5.304	4.739	10,7	0,89
Chưa đào tạo chuyên môn kỹ thuật	4.224	4.367	4.015	8,1	0,92
Dạy nghề	5.834	6.009	4.899	18,5	0,82
Trung cấp chuyên nghiệp	5.150	5.568	4.748	14,7	0,85
Cao đẳng	5.280	5.809	4.935	15,0	0,85
Đại học trở lên	7.374	8.173	6.559	19,7	0,8

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2017), Báo cáo Điều tra Lao động việc làm năm 2016 [4].

Bảng 4 phản ánh sự khác biệt về thu nhập bình quân/tháng của nhóm Lao động làm công ăn lương theo giới tính và trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất đạt được năm 2016. Số liệu cho thấy, tính chung nam giới có thu nhập bình quân/tháng cao gần 10% so với nữ giới và cao hơn ở tất cả các phân tổ theo trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trong các nhóm Lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, thì nhóm lao động "Chưa qua đào tạo" và có trình độ "Trung cấp chuyên nghiệp" và "Cao đẳng" có chỉ số khoảng cách giới về tiền lương của nữ giới so với tiền lương của nam giới cao nhất, đạt 0,92, 0,85 và 0,85, tức là mức bình đẳng giới khá tốt, trong khi đó nhóm lao động có trình độ "đại học trở lên" đang ở mức thấp nhất, đạt 0,8, nghĩa là bất bình đẳng giới về tiền lương cao nhất.

Sự khác biệt về thu nhập giữa lao động nam và nữ là kết quả của những khác biệt theo trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm, ngành nghề, lĩnh vực làm việc, vị thế trong việc làm, số giờ làm việc… Hơn nữa, nữ giới thường tham gia vào lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ nhiều hơn, sản xuất công nghiệp nhưng trình độ tay nghề thấp, năng suất lao động thấp, không yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật và thường được trả tiền lương, tiền công thấp. Nguyên nhân của những khác biệt trên do ảnh hưởng bởi công việc chăm sóc không được trả công được biểu hiện thông qua:

- Quan điểm cho rằng, thiên chức "muôn thuở" của phụ nữ trong việc nuôi dưỡng và duy trì gia đình, kéo theo đầu tư vào vốn con người của con trai nhiều hơn con gái. Đến năm 2016 tỷ lệ lao động nam qua đào tạo đạt 23,3%, trong khi đó tỷ lệ này ở lao động nữ chỉ có 18,4%, thấp hơn của lao động nam 4,9%. Đây là yếu tố quan trọng hạn chế sự tiếp cận của lao động nữ đối với các vị trí cao hơn trong nghề nghiệp - công việc có thu nhập cao;

- Gánh nặng công việc chăm sóc không được trả công và định kiến giới đã giảm cơ hội tiếp những công việc có trình độ cao, thu nhập tốt của nữ giới vì không ít nhà tuyển dụng cho rằng nữ giới sẽ không thể tập trung cho công việc do bận rộn việc gia đình;

- Chênh lệch về thời gian dành cho các công việc được trả lương. Số giờ lao động được trả lương của nữ giới thấp so với nam giới khoảng 14%. Vì họ có trách nhiệm và thời gian không cân xứng với nam giới dành cho công việc chăm sóc không được trả công, nữ giới có xu hướng nhận những việc làm bán thời gian hơn là những việc làm toàn thời gian, ít có cơ hội hơn nam giới để làm việc ngoài giờ hành chính, khiến giảm thu nhập họ có thể có được;

- Năng suất lao động của nữ giới thấp hơn nam giới. Ngoài hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc thì sự phân công lao động theo giới trong thực hiện công việc không được trả công xé lẻ thời gian của nữ giới, trong khi nam giới làm việc được tập trung hơn.

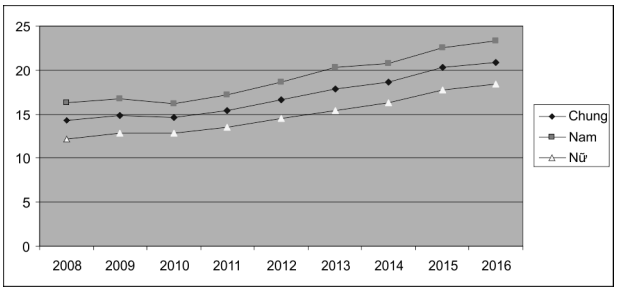
Như vậy, gánh nặng không công bằng của công việc chăm sóc không được trả công đối với nữ giới là nguyên nhân dẫn đến bất bình đẳng trong thu nhập.

3.2.4. Công việc chăm sóc không được trả công ảnh hưởng đến thời gian dành cho nghỉ ngơi, giải trí và học tập

Do phải đảm nhiệm phần lớn công việc chăm sóc, phụ nữ có ít thời gian rảnh rỗi cho bản thân hơn nam giới như nghỉ ngơi, giải trí và học tập. UNDP đã đưa ra kết quả phân tích một mẫu gồm 62 quốc gia: nam giới dành ra trung bình 4,5 tiếng một ngày để tham gia hoạt động xã hội và giải trí, trong khi con số này ở phụ nữ là 3,9 tiếng. Tại các quốc gia có mức độ phát triển con người thấp, thời gian cho hoạt động xã hội và giải trí của nam giới nhiều hơn phụ nữ gần 30%; tại các quốc gia có mức độ phát triển con người rất cao, sự chênh lệch này là 12% [7].

Do phải đảm nhiệm phần lớn công việc chăm sóc, phụ nữ có ít thời gian có ít thời gian rảnh rỗi cho bản thân hơn nam giới như nghỉ ngơi, giải trí, học tập và chăm sóc bản thân. Kết quả khảo sát của Viện Khoa học Lao động Xã hội và Khoa Quản lý nguồn nhân lực của Trường Đại học Lao động Xã hội cho thấy có sự chênh lệch giới về thời gian dành cho nghỉ ngơi, giải trí, học tập và chăm sóc bản thân. Bình quân thời gian nghỉ ngơi, giải trí của các cá nhân là 4,82h/ngày, trong đó nam giới có thời gian dành cho nghỉ ngơi, giải trí là 5,52h/ngày, nhiều hơn nữ giới là 1,3h/ngày. Ngoài ra, khoảng cách giới trong đào tạo chuyên

môn kỹ thuật còn khá lớn. Mặc dù tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên qua đào tạo của cả nam giới và nữ giới đều tăng, nhưng nữ giới có tốc độ tăng chậm hơn và đến năm 2016 mới chỉ có 18,4% lực lượng lao động nữ được đào tạo chuyên môn so với nam giới là 23,3% (hình 3).



Hình 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo (có chứng chỉ, có bằng) theo giới tính, 2008-2016

Sự chia sẻ trách nhiệm mất cân xứng đối với công việc chăm sóc, nghiêng về nữ giới dẫn đến họ không có nhiều thời gian để nâng cao trình độ. Hậu quả là khoảng cách trong đào tạo chuyên môn kỹ thuật giữa nam giới và nữ giới còn lớn. Việc khuyến khích bó hẹp công việc của phụ nữ trong phạm vi gia đình khiến các gia đình ít đầu tư cho việc học hành của con gái hay đào tạo cho phụ nữ hơn. Điều này hạn chế tính năng động của phụ nữ và trẻ em gái, hạn chế lựa chọn nghề nghiệp, nhất là việc làm ngoài phạm vi gia đình. Sự chia sẻ trách nhiệm mất cân xứng đối với công việc chăm sóc không được trả công làm cho nữ giới "nghèo" thời gian để thực hiện các quyền con người cơ bản của mình như nghỉ ngơi, giải trí và học tập.

3.2.5. Công việc chăm sóc không được trả công ảnh hưởng đến việc tham gia lãnh đạo, quản lý

Nghiên cứu "Đánh giá giới ở Việt Nam" của Ngân hàng thế giới (2011) chỉ ra rằng, công việc chăm sóc không được trả công là nguyên nhân cơ bản, gây rào cản nữ giới tham gia vào quản lý lãnh đạo. Bởi vì vị trí này đòi hỏi họ phải dành nhiều thời gian, sức lực và cả trí tuệ, có nghĩa là họ sẽ có ít thời gian hơn dành cho các công việc gia đình. Nếu nam giới không ủng hộ, không chia sẻ công việc chăm sóc không được trả công thì cơ hội thăng tiến của nữ giới là rất thấp.

Trên thế giới phụ nữ chỉ nắm giữ 22,0% các vị trí lãnh đạo cấp cao, và 32,0% doanh nghiệp không có bất kỳ vị trí quản lý nào là phụ nữ [7]. Ở Việt Nam, tỷ lệ nữ tham gia vào Quốc hội chỉ đạt 26,72% nhiệm kỳ 2016-2021, chưa thể đến gần mục tiêu "tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội nhiệm kỳ 2016-2021 trên 35%" được nêu trong "Chiến lược quốc gia về Bình đẳng giới 2011-2020". Trong lĩnh vực kinh doanh, nữ giới chỉ chiếm khoảng 1/4 trong tổng số chủ/giám đốc doanh nghiệp trong cả giai đoạn 2000-2016 [5]; trong lĩnh vực nông nghiệp, chỉ có 8,64% chủ các trang trại là nữ [1].

4. Kết luận và khuyến nghị

Kết quả của chúng tôi cho thấy phụ nữ phải dành nhiều thời gian cho công việc chăm sóc không được trả công nhiều hơn, hệ quả là so với nam giới họ có trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn, tiền lương kiếm được thấp hơn, dành ít thời gian hơn cho công việc được trả lương và nghỉ ngơi, đồng thời cơ hội đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý cũng thấp hơn. Những khác biệt này có lợi hơn cho nam giới bởi ngay cả những phụ nữ làm việc toàn thời gian cũng không cân đối được việc nhà và chăm sóc con cái một cách hợp lý. Ngược lại, đàn ông được hưởng lợi cả trực tiếp từ vai trò chính của họ là trụ cột thông qua mức lương cao hơn và gián tiếp thông qua nhiều thời gian nghỉ ngơi hơn. Tương tự, nam giới được hưởng lợi về mặt kinh tế từ sự phân chia giới tính của các vai trò xã hội.

Sự tồn tại kéo dài của chuẩn mực xã hội coi những công việc chăm sóc không được trả công là công việc của nữ giới và chính sự phân công không cân đối công việc không được trả công trong gia đình là một trong những biểu hiện dai dẳng nhất của bất bình đẳng giới. Đây được coi là một thứ "thuế" đối với thời gian của nữ giới, kéo theo tình trạng họ luôn "nghèo về thời gian".

Để giảm thiểu công việc chăm sóc không được trả công đối với nữ giới, cần:

Thứ nhất, thúc đẩy truyền thông thay đổi nhận thức về trách nhiệm chia sẻ công việc chăm sóc không được trả công giữa các thành viên trong gia đình;

Thứ hai, tăng cường hoạt động giáo dục đào tạo và cơ chế khuyến khích nữ giới tham gia vào nhiều ngành nghề khác nhau;

Thứ ba, cải thiện cơ sở hạ tầng và tăng cường các dịch vụ cơ bản như dịch vụ giáo dục, y tế, chăm

sóc người cao tuổi có thể làm giảm đáng kể số lượng thời gian cần thiết cho công việc chăm sóc không được trả công.

Việc giảm nhẹ công việc gia đình sẽ mang lại nhiều cơ hội cho phụ nữ tham gia vào các hoạt động thị trường./.

Tài liệu tham khảo

[1]. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2015), *Báo cáo quốc gia Kết quả 15 năm thực hiện các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Việt Nam*, Hà Nội.

[2]. ILO (2015), *Bình đẳng giới trong thực tiễn tuyển dụng và thăng tiến tại Việt Nam*.

[3]. Astrid S. Tuminez (2012), *Rising to the Top: Women's Leadership in Asia,* Lee Kuan Yew School of Puplic Policy - National University of Singapore and Asia Society.

[4]. Tổng cục Thống kê (2009-2017), *Báo cáo điều tra lao động việc làm các năm 2008-2016*, NXB Thống kê, Hà Nội.

[5]. Tổng cục Thống kê (2018), *Thông tin thống kê giới tại Việt Nam 2016*, NXB Thống kê, Hà Nội.

[6]. UNDP (1995), *Human Development Report 1995*, New York: Oxford University Press, USA.

[7]. UNDP (2015), *Tổng quan Báo cáo Phát triển con người năm 2015: Việc làm vì phát triển con người,* Washington DC, USA.

[8]. UN Women (2016), *Tài liệu thảo luận chính sách công việc chăm sóc không lương: Những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam*, Cơ quan Liên Hợp Quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho Phụ nữ (UN Women), Hà Nội.

[9]. Ủy ban Quốc gia về sự tiến bộ của phụ nữ (2004), *Hướng dẫn lồng ghép giới trong hoạch định và thực thi chính sách, Hướng tới bình đẳng giới ở Việt Nam thông qua chu trình chính sách quốc gia có trách nhiệm giới,* Dự án VIE 01-015-01, Giới trong chính sách công, NXB Phụ nữ, Hà Nội.

[10]. Worldbank (2018), "Labor force, female (% of total labor force)", https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS.

RELATIONSHIP BETWEEN UNPAID CARE WORK AND GENDER EQUALITY IN VIET NAM

Summary

Studies show that in Viet Nam women spend nearly 1.5 times unpaid care compared to men. This is a cost-effective and indispensable activity for the functioning of society and of human life. However, unequal division in family responsibility prone to women leads them to have limited choice and opportunity to partake in activities more meaningful to them; therefore increasing gender inequality. That is the participation in the workforce, in paid-employment market, political life, pastime, recreation and study. On analyzing the current status of women's unpaid care work and its effects on their development, the paper proposes recommendations to reduce women's unpaid care work to promote gender equality in Vietnam.

Keywords: Unpaid care work, gender equality, gender inequality.

Ngày nhận bài: 26/11/2018; Ngày nhận lại: 13/02/2019; Ngày duyệt đăng: 05/3/2019.