

Thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm hướng tới phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long

Nguyễn Yến Nhi*

Tóm tắt: Thúc đẩy bình đẳng giới là một động lực mạnh mẽ phát triển tiềm năng con người, là động lực của mọi sự phát triển. Thực hiện bình đẳng giới là vấn đề đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đang phải đối mặt hiện nay, đặc biệt là bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - việc làm. Bằng phương pháp phân tích số liệu từ các nghiên cứu sẵn có và báo cáo của Tổng cục Thống kê Việt Nam, bài viết làm rõ quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về bình đẳng giới trong lao động - việc làm, phân tích thực trạng cho thấy lao động nữ ở đồng bằng sông Cửu Long: có cơ hội việc làm ít hơn lao động nam; có vị thế việc làm thấp hơn lao động nam; có trình độ lao động thấp hơn nam; có thu nhập thấp hơn nam; thất nghiệp và di cư nhiều hơn nam. Bài viết cũng chỉ ra những nguyên nhân, hệ giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm hướng tới phát triển bền vững tiềm năng, lợi thế con người ở đồng bằng sông Cửu Long trong tình hình mới.

Từ khóa: Bình đẳng giới; Lao động việc làm; Phát triển bền vững; Đồng bằng sông Cửu Long.

Phân loại ngành: Xã hội học

Ngày nhận bài: 1/4/2022; ngày chỉnh sửa: 18/2/2023; ngày duyệt đăng: 15/3/2023.

1. Quan điểm của Đảng, Nhà nước về bình đẳng giới trong lao động, việc làm và bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

Theo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, bình đẳng giới trên lĩnh vực kinh tế là nguồn gốc của bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực khác, “điều kiện tiên

* ThS., Học viện Chính trị khu vực IV.

quyết để giải phóng phụ nữ là làm cho toàn bộ nữ giới trở lại tham gia nền sản xuất xã hội” (C.Mác và Ph.Ăngghen) và “Muốn để giải phóng phụ nữ, muốn làm cho họ thấy sự bình đẳng với nam giới, thì phải có nền kinh tế chung của xã hội, phải để cho phụ nữ tham gia lao động sản xuất chung. Như thế phụ nữ mới có địa vị bình đẳng với nam giới” (V.I.Lênin). Bình đẳng giới trong lao động, việc làm chính là bình đẳng giới trong tiếp cận và kiểm soát nguồn lực, nguồn lợi ích kinh tế. Đảng và Nhà nước ta đã hết sức quan tâm đến thúc đẩy bình đẳng giới trong các lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực lao động, việc làm. Điều này được phản ánh xuyên suốt trong hiến pháp, pháp luật về bình đẳng giới.

Thúc đẩy bình đẳng giới được quan tâm ở ngay Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa và các bản Hiến pháp được sửa đổi sau đó. Trong điều 9, Hiến pháp 1946 quy định “Đàn bà ngang quyền với đàn ông về mọi phương diện”; Điều 24 Hiến pháp 1959 khẳng định: “Phụ nữ nước Việt Nam dân chủ cộng hòa có quyền bình đẳng với nam giới về các mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Cùng làm việc như nhau, phụ nữ được hưởng lương ngang với nam giới. Nhà nước đảm bảo cho nữ công nhân, nữ viên chức được nghỉ trước và sau khi đẻ mà vẫn hưởng nguyên lương”; Điều 63 Hiến pháp sửa đổi năm 1980 khẳng định: “Phụ nữ và nam giới có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình. Nhà nước và xã hội chăm lo nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, khoa học kỹ thuật và nghề nghiệp của phụ nữ, không ngừng phát huy vai trò của phụ nữ trong xã hội. Nhà nước có chính sách lao động phù hợp với điều kiện của phụ nữ. Phụ nữ và nam giới việc làm như nhau thì tiền lương ngang nhau...”; Điều 63 của Hiến pháp sửa đổi năm 1992 ghi rõ: “Công dân nữ và nam có quyền ngang nhau về mọi mặt chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình... lao động nữ và nam làm việc như nhau thì tiền lương ngang nhau. Lao động nữ có quyền hưởng chế độ thai sản. Phụ nữ là viên chức nhà nước và người làm công ăn lương có quyền nghỉ trước và sau khi sinh đẻ mà vẫn hưởng lương, phụ cấp theo quy định của pháp luật”. Hiến pháp (2013) tiếp tục khẳng định “công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt”.

Bên cạnh đó, các luật và chính sách về bình đẳng giới cũng đặt trọng tâm về thực hiện bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động - việc làm. Điều 13 luật bình đẳng giới (2006) quy định: “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác”; Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại quyết định số 2351/Ttg ngày 24/12/2010 với mục tiêu tổng quát đảm bảo bình đẳng thực chất giữa nam và nữ về cơ hội, sự tham gia và thụ hưởng trên

các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, góp phần vào sự phát triển nhanh, bền vững. Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 (Ban hành theo nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ) xác định mục tiêu tổng quát “tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, thụ hưởng bình đẳng trong các lĩnh vực của đời sống xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững đất nước”. Chiến lược xác định mục tiêu cụ thể trong lĩnh vực kinh tế, lao động với 3 chỉ tiêu: (1) Tăng tỷ lệ lao động nữ làm công hưởng lương lên đạt 50% vào năm 2025 và khoảng 60% vào năm 2030; (2) Giảm tỷ trọng lao động nữ làm việc trong khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động nữ có việc làm xuống dưới 30% vào năm 2025 và dưới 25% vào năm 2030; (3) Tỷ lệ nữ giám đốc doanh nghiệp, hợp tác xã đạt ít nhất 27% vào năm 2025 và 30% vào năm 2030.

Hội nghị lần thứ 3 về phát triển bền vững đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu (tháng 3 năm 2021) nhấn mạnh, bình đẳng giới về lao động, việc làm ở khu vực là một vấn đề cần được quan tâm, bởi lẽ sự phát triển của khoa học công nghệ, có thể đe dọa đến cơ hội việc làm cho phụ nữ. Khoa học công nghệ phát triển rõ ràng mở nhiều cơ hội cho sự phát triển của khu vực, tuy nhiên nó cũng đòi hỏi phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tương ứng, đây là thách thức đối với nguồn nhân lực đồng bằng sông Cửu Long nói chung, nguồn nhân lực nữ nói riêng. Đặc biệt trong bối cảnh đồng bằng sông Cửu Long, biến đổi khí hậu, nước biển dâng làm mất dần cơ hội cho lực lượng lao động sản xuất nông - lâm - ngư nghiệp (lĩnh vực thu hút nhiều lao động nữ), nếu không có sự phát triển thay thế bởi trình độ lao động chất lượng cao, đáp ứng với sự chuyển dịch lao động từ lĩnh vực lao động thủ công, phụ thuộc nhiều vào điều kiện tự nhiên, sang lĩnh vực lao động đòi hỏi trình độ chuyên môn, tay nghề cao thì lao động nữ trong khu vực này có nhiều nguy cơ bị kéo xa khỏi thị trường lao động. Do đó, cần có chiến lược để đảm bảo phụ nữ được giáo dục và tiếp cận việc làm trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Như vậy, vấn đề bình đẳng giới trong lao động, việc làm là yêu cầu cấp thiết để thúc đẩy sự phát triển bền vững ở đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh đầy biến động, với cơ hội, thách thức mới.

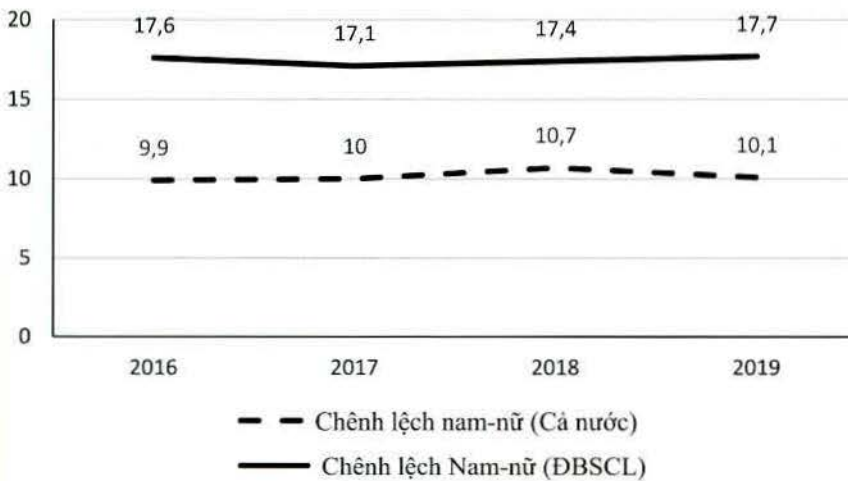
2. Thực trạng về bình đẳng giới trong lao động, việc làm ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

2.1. Bình đẳng trong tham gia lực lượng lao động theo giới

Theo Báo cáo điều tra lao động việc làm của Tổng cục Thống kê (2016, 2017, 2018, 2019), lực lượng lao động tại đồng bằng sông Cửu Long có xu

hướng giảm trong giai đoạn 2016-2019. Năm 2019, đồng bằng sông Cửu Long có hơn 10,1 triệu lao động (chiếm khoảng 74,9% tỷ lệ dân số khu vực, giảm khoảng hơn 417 nghìn lao động so với năm 2016. Tỷ lệ lao động nữ chiếm khoảng 44%, nam chiếm 56%. Khoảng cách giữa nam và nữ trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở đồng bằng sông Cửu Long có xu hướng ngày càng tăng (17,6 năm 2016 và 17,7 năm 2019) và cao hơn so với trung bình trung cả nước (khoảng 10,1% năm 2019) (Biểu đồ 1).

Biểu đồ 1. Khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động giai đoạn 2016-2019



Nguồn: Tổng cục Thống kê; Báo cáo lao động, việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

Xu hướng tăng của khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở đồng bằng sông Cửu Long đi ngược lại với xu hướng chung của cả nước. Theo Báo cáo của Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women (2021), khoảng cách giới về sự tham gia lực lượng lao động trong thập kỷ qua ở Việt Nam ở mức 9,5% cho thấy vấn đề bất bình đẳng giới trong cơ hội tham gia thị trường lao động ở đồng bằng sông Cửu Long còn khá cao. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, cả về phía chính sách nghỉ hưu (sớm 5 năm so với nam) nhưng cũng có những nguyên nhân xuất phát từ văn hóa, lối sống, phong tục tập quán và chất lượng của lực lượng lao động nữ ở khu vực này.

2.2. Vị thế việc làm theo giới ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

Vị thế việc làm theo giới được đánh giá thông qua tỷ lệ vị trí việc làm giữa nam và nữ. Theo thống kê lao động, việc làm từ 2016-2019, trong 5 loại

việc làm được khảo sát: chủ cơ sở, tự làm, làm công ăn lương, lao động gia đình và xã viên hợp tác xã, tỷ lệ lao động nam cao hơn lao động nữ ở các loại chủ cơ sở, tự làm và làm công ăn lương, thấp hơn ở loại hình lao động làm việc gia đình.

Bảng 1. Cơ cấu vị thế việc làm theo giới giai đoạn 2016-2019 ở đồng bằng sông Cửu Long

Năm	Vị thế việc làm	Chung	Nam	Nữ
2016	Chủ cơ sở	3,2	3,8	2,5
	Tự làm	43,9	45,2	42,3
	Lao động gia đình	15,7	9,8	23
	Làm công ăn lương	37,1	41,1	32,2
	Xã viên HTX	0	0	0
2017	Chủ cơ sở	2	2,5	1,4
	Tự làm	43,8	45,5	41,7
	Lao động gia đình	15,7	9,8	23
	Làm công ăn lương	38,5	42,2	33,9
	Xã viên HTX	0	0	0
2018	Chủ cơ sở	1,7	2,1	1,1
	Tự làm	43	45,3	40,1
	Lao động gia đình	15,3	9,6	22,5
	Làm công ăn lương	40	43	36,2
	Xã viên HTX	0	0	0
2019	Chủ cơ sở	2,6	3,2	1,8
	Tự làm	41,1	43,1	38,6
	Lao động gia đình	15,1	9,5	22,3
	Làm công ăn lương	41,1	44,1	37,3
	Xã viên HTX	0	0	0

Nguồn: Tổng cục Thống kê; Báo cáo điều tra lao động, việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

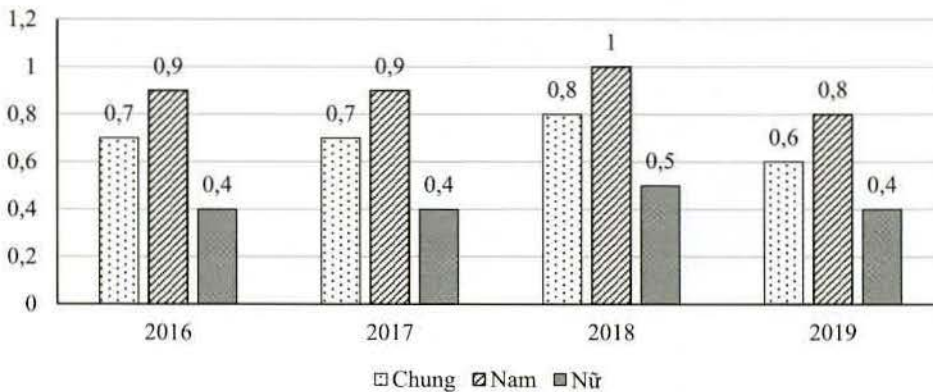
Lao động tự làm và lao động gia đình, lao động làm công ăn lương trong lĩnh vực phi nông nghiệp là hai tham số đánh giá cơ hội nghề nghiệp, việc làm đáp ứng nhu cầu giới và hướng tới bình đẳng giới.

Theo số liệu thống kê, lao động tự làm và lao động gia đình 2019 là 5.530 nghìn chiếm khoảng 54,7% lực lượng lao động toàn khu vực. Giai đoạn 2016-2019, khoảng cách chênh lệch giữa nam và nữ là 10,2 điểm phần trăm trong tất cả các năm, tỷ lệ nữ tham gia lao động tự làm và lao động gia đình nhiều hơn nam. Trong khi đó, lao động làm công ăn lương trong lĩnh vực phi nông nghiệp là 3.452 nghìn năm 2019, chiếm khoảng 34,1% lực lượng lao động. tỷ lệ lao động nữ trong lĩnh vực này là 40,1; 40,2; 40,9; 40,6 phần trăm tương ứng các năm trong giai đoạn 2016-2019. Như vậy, lực lượng lao động nữ trong khu vực làm công ăn lương năm 2019 chiếm khoảng 140 nghìn người, đạt 31,5% tổng số lao động nữ của khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Nếu tính theo cả giai đoạn 2016-2019, tỷ lệ nữ lao động trong lĩnh vực làm công ăn lương tương ứng là 26%; 27,8%; 30,4% và 31,5%; với tốc độ tăng trung bình khoảng 1,4%/năm, thì đến năm 2025, chỉ tiêu trong mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động đạt 50%, năm 2030 đạt 60% nữ lao động trong lĩnh vực làm công ăn lương, phi nông nghiệp là một con số khó thực hiện tại đồng bằng sông Cửu Long.

Lao động tự làm và lao động gia đình là những nhóm lao động có đặc thù là công việc không ổn định và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào. Với tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động của nền kinh tế khu vực, đặc biệt tỷ trọng lao động nữ ở khu vực này luôn luôn cao hơn so với nam phản ánh tình trạng thiếu bình đẳng về cơ hội nghề nghiệp của nữ giới đối với nam ở đồng bằng sông Cửu Long. Bên cạnh đó, lao động làm công ăn lương trong lĩnh vực phi nông nghiệp và dịch vụ được coi là những công việc có “chất lượng cao”. Tỷ trọng lao động trong khu vực này khá thấp, và tỷ lệ nữ lao động trong khu vực này thấp hơn hẳn (gần 19 điểm %) so với nam càng khắc sâu thêm sự bất bình đẳng giới trong cơ hội lựa chọn nghề nghiệp, công việc của nữ ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay.

Khoảng cách giới lớn nhất ở lĩnh vực lao động là chủ cơ sở, tỷ lệ nam giới làm chủ cơ sở gấp từ 1.5; 1.8; 1.9; 1.8 lần so với nữ giới theo các năm lần lượt từ 2016 đến 2019. So sánh với số liệu về cơ cấu lao động phân theo nghề nghiệp, ở nghề “nhà lãnh đạo” từ năm 2016 đến năm 2019 cho thấy, phụ nữ làm lãnh đạo ở đồng bằng sông Cửu Long luôn chiếm tỷ lệ dưới 1/2 so với nam giới (Biểu đồ 2). Hai nội dung “chủ cơ sở” và “nghề lãnh đạo” đều cho tỷ lệ so sánh gần giống nhau, tỷ lệ nam giới nắm các vị trí lãnh đạo, chủ cơ sở làm việc gấp khoảng 2 lần so với nữ.

Biểu đồ 2. Tỷ lệ so sánh theo giới trong nghề lãnh đạo từ 2016-2019 ở đồng bằng sông Cửu Long



Nguồn: Tổng cục Thống kê; Báo cáo điều tra lao động, việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

2.3. Bất bình đẳng giới trong cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật và thu nhập của lao động

Trong cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2016-2020, lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm tỷ lệ khá lớn (khoảng 87% hàng năm).

Bất bình đẳng giới trong trình độ lao động ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long thể hiện khá rõ. Lực lượng lao động không có trình độ chiếm tỷ trọng cao, trong đó lao động nữ không có trình độ chiếm tỷ lệ cao hơn lao động nam trong tất cả các năm, tuy nhiên khoảng cách này có xu hướng giảm (2.9; 3.4; 2.2; 2.3 điểm phần trăm tương ứng các năm từ 2016-2019). Lao động có trình độ “dạy nghề” là nội dung duy nhất có tỷ lệ nam cao hơn nữ và cũng có xu hướng giảm. Điều này phản ánh cơ hội tham gia các chương trình học nghề (ngắn hạn) của nam cao hơn nữ, do đặc điểm văn hóa của khu vực này, người phụ nữ sau khi lập gia đình có xu hướng ở nhà làm việc nội trợ, nam giới có trách nhiệm kiếm tiền lo cho gia đình, do đó phụ nữ không có nhu cầu học nghề nhiều bằng nam giới. Các trình độ lao động còn lại (trung cấp, cao đẳng, đại học trở lên), tỷ lệ nữ cao hơn nam không đáng kể (dưới 0.5 điểm phần trăm). Những số liệu trên cho thấy: (1) Đồng bằng sông Cửu Long có chất lượng lao động thấp; (2) Phụ nữ và trẻ em gái chưa được quan tâm trong đào tạo việc làm; (3) Nữ giới ngày càng có trình độ lao động cao và có phần nhỉnh hơn so với nam giới.

Bảng 2. Cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật ở ĐBSCL giai đoạn 2016-2019

Năm	Trình độ	Tổng số	Nam	Nữ
2016	Không có trình độ CMKT	87,8	86,5	89,4
	Dạy nghề	2,6	4,1	0,8
	Trung cấp chuyên nghiệp	2,6	2,4	2,8
	Cao đẳng	1,5	1,3	1,7
	Đại học trở lên	5,5	5,6	5,3
2017	Không có trình độ CMKT	87,2	85,7	89,1
	Dạy nghề	3,0	4,9	0,7
	Trung cấp chuyên nghiệp	2,6	2,5	2,6
	Cao đẳng	1,6	1,3	1,9
	Đại học trở lên	5,6	5,6	5,7
2018	Không có trình độ CMKT	86,7	85,7	87,9
	Dạy nghề	2,7	4,2	0,9
	Trung cấp chuyên nghiệp	2,7	2,7	2,7
	Cao đẳng	1,7	1,4	2,1
	Đại học trở lên	6,2	6,0	6,4
2019	Không có trình độ CMKT	86,8	85,8	88,1
	Dạy nghề	2,2	3,6	0,5
	Trung cấp chuyên nghiệp	2,8	2,9	2,7
	Cao đẳng	1,9	1,7	2,0
	Đại học trở lên	6,2	6,0	6,6

Nguồn: Tổng cục Thống kê; Báo cáo lao động, việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

Thu nhập được coi là nội dung quan trọng đánh giá mức độ bình đẳng giới. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin khẳng định một trong những nguồn gốc của bất bình đẳng là nguồn gốc kinh tế, phản ánh cơ hội tiếp cận nguồn lợi kinh tế thông qua sở hữu và phân phối. Thu nhập chính là một biểu hiện của bình đẳng trong kinh tế. Bình đẳng thu nhập cũng được đề cập khá cụ thể trong hầu hết các chính sách nhằm thúc đẩy bình đẳng giới của Đảng và Nhà nước ta.

Số liệu thống kê giai đoạn 2016-2019 ở đồng bằng sông Cửu Long cho thấy, thu nhập của nữ chỉ bằng 72,8; 82,5; 82,4 và 83,6 phần trăm so với thu nhập của nam trong các năm tương ứng (2016, 2017, 2018, 2019). Lao động làm công ăn lương được coi là lĩnh vực chính sách lao động việc làm bao phủ tốt

nhất so với các lĩnh vực khác, vẫn cho thấy có sự bất bình đẳng khá phổ biến giữa thu nhập của nam và nữ.

Bảng 3. Thu nhập từ việc làm bình quân/tháng của lao động làm công ăn lương (ĐVT: nghìn đồng).

Thu nhập	2016	2017	2018	2019
Nam	4.396	4.783	5.306	5.964
Nữ	3.596	3.946	4.373	4.987
Chung	4.085	4.456	5.306	5.578

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động, việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

2.4. Bất bình đẳng giới trong tỷ lệ lao động thất nghiệp, lao động di cư

Lao động thất nghiệp và lao động di cư phản ánh tình trạng thiếu việc làm của xã hội. Đồng bằng sông Cửu Long là khu vực có tỷ lệ lao động thất nghiệp và di cư cao so với cả nước. Lao động thất nghiệp và di cư là lực lượng lao động yếu thế. Khoảng cách giới trong lao động thất nghiệp và lao động di cư là biểu hiện phản ánh xác thực tình bình đẳng giới trong lao động việc làm.

Trong số liệu thống kê lao động, việc làm giai đoạn 2016-2019 của Tổng cục Thống kê, số liệu lao động thất nghiệp và lao động di cư phân theo giới được thể hiện theo bảng số liệu sau:

Bảng 4. Lao động thất nghiệp và lao động di cư giai đoạn 2016-2019 (%)

Năm	Thất nghiệp trong độ tuổi lao động			Lao động di cư					
	Chung (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Khoảng cách giới	Số người (nghìn)	Chung (%)	Nam (%)	Nữ (%)	Khoảng cách giới
2016	2,9	2,4	3,6	1,2	145,9	1,1	0,8	1,3	0,5
2017	2,88	2,65	3,19	0,54	126,3	0,9	0,7	1,1	0,4
2018	2,67	2,02	3,57	1,55	110	0,8	0,7	0,9	0,2
2019	2,9	2,09	4,03	1,94	132	1	0,8	1,1	0,3

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra Lao động việc làm 2016, 2017, 2018, 2019.

Số liệu thống kê cho thấy, tỷ lệ lao động nữ đồng bằng sông Cửu Long cao hơn nam cả trong lực lượng lao động thất nghiệp và lao động di cư. Phụ nữ thất

nghiệp và di cư trong độ tuổi lao động là một khó khăn lớn ở lĩnh vực lao động, việc làm ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay, vừa là nguyên nhân của nghèo đói, lạc hậu và các hệ lụy xã hội khác mà đồng bằng sông Cửu Long đang phải đối mặt.

Tóm lại, bất bình đẳng giới ở đồng bằng sông Cửu Long trong lĩnh vực lao động, việc làm còn tồn tại, phổ biến và kéo dài. Bất bình đẳng này phản ánh tình trạng lao động nữ ở đồng bằng sông Cửu Long: (1) có cơ hội việc làm ít hơn lao động nam; (2) có vị thế việc làm thấp hơn lao động nam; (3) có trình độ lao động thấp hơn nam; (4) có thu nhập thấp hơn nam; (5) thất nghiệp và di cư nhiều hơn nam.

3. Giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong lao động, việc làm hướng tới phát triển bền vững ở đồng bằng sông Cửu Long hiện nay

Giải quyết vấn đề bất bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, việc làm ở đồng bằng sông Cửu Long góp phần giải quyết bất bình đẳng giới, tăng cơ hội sử dụng nguồn lực lao động nữ dồi dào và tiềm năng, giải quyết các hệ lụy xã hội do bất bình đẳng lao động, việc làm mang lại là hướng đến phát triển bền vững ở đồng bằng sông Cửu Long trong thời gian tới. Để làm được điều đó, đồng bằng sông Cửu Long cần hướng tới thực hiện một số giải pháp: thực hiện lồng ghép giới trong chính sách lao động - việc làm phù hợp với điều kiện thực tế; liên kết nội vùng và liên vùng trong lĩnh vực lao động - việc làm có yếu tố giới; chăm sóc sức khỏe phụ nữ và trẻ em gái kết hợp giáo dục, đào tạo nâng cao trình độ, đào tạo nghề cho phụ nữ; truyền thông nâng cao nhận thức về lao động, việc làm cho nữ giới.

Một là, đảm bảo lồng ghép giới trong chính sách lao động - việc làm của khu vực và địa phương trong khu vực. Cần xây dựng hệ thống chính sách đủ mạnh về thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ, đào tạo, chính sách điều tiết thị trường lao động, giải quyết việc làm phù hợp với tình hình thực tế của khu vực. Lồng ghép giới trong chính sách lao động, việc làm là giải pháp quan trọng để thúc đẩy bình đẳng giới. Các quy định về lồng ghép giới trong chính sách lao động, việc làm cần được cụ thể hóa và phổ biến trong mọi khu vực thị trường lao động, từ khu vực nhà nước đến khu vực kinh tế tư nhân hay kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Lồng ghép cần được cụ thể hóa trong tất cả các chu trình của hoạt động lao động - việc làm, từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, thu nhập, thăng tiến...

Hai là, khu vực đồng bằng sông Cửu Long cần tạo hệ sinh thái chung qua hoạt động liên kết nội vùng trong lĩnh vực lao động, việc làm hướng tới bình đẳng giới. Vai trò của hệ sinh thái này là tạo môi trường cho lao động nữ ở khu vực

đồng bằng sông Cửu Long được phát triển tiềm năng lao động của mình. Thiết lập mạng lưới phát triển năng lực lao động nữ, sử dụng nguồn lực lao động nữ và tạo cơ hội lực lượng lao động nữ phát triển. Thông qua phối kết hợp đa dạng các nguồn lực, các tổ chức, các ngành, các lĩnh vực, các địa phương, đặc biệt quan tâm đến đào tạo, giới thiệu việc làm, thúc đẩy lĩnh vực lao động phù hợp với nữ và tạo dựng mạng lưới hỗ trợ nữ mang tính liên ngành, địa phương.

Ba là, chú trọng phát triển tiềm năng nữ thông qua quan tâm chăm sóc sức khỏe trẻ em gái và phụ nữ, đặc biệt ở khu vực nông thôn; quan tâm đào tạo, nâng cao trình độ lao động cho phụ nữ, tạo cơ hội như nhau đối với trẻ em trai và gái được học tập, lao động đúng với lứa tuổi, sức khỏe và năng lực.

Bốn là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền về bình đẳng giới, dần xóa bỏ quan niệm cũ, lạc hậu, bất bình đẳng giới trong văn hóa. Ở Việt Nam nói chung, đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, văn hóa trọng nam khinh nữ vẫn là một hiện tượng phổ biến, tác động xấu đến thúc đẩy bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực, trong đó có lao động, việc làm.

Năm là, nâng cao năng lực tự nhận thức và ý thức về trách nhiệm giới của nữ trong phát triển bản thân, thực hiện trách nhiệm cộng đồng thông qua tham gia vào các hoạt động lao động, việc làm cải thiện cuộc sống và cải tạo xã hội. Đồng bằng sông Cửu Long có đặc thù phụ nữ ít chủ động tham gia thị trường lao động, mà có xu hướng ở nhà, chăm lo việc nhà sau khi lập gia đình, điều này làm giảm nhận thức và ý thức về trách nhiệm nữ trong phát triển năng lực bản thân nói riêng, suy giảm nguồn lực xã hội nói chung, ảnh hưởng không nhỏ đến phát triển bền vững (phụ nữ có vai trò quan trọng trong xã hội hóa cá nhân, khi người phụ nữ không ý thức được trách nhiệm đóng góp sức lao động phát triển xã hội, nhận thức ấy đến lượt nó trở thành nền tảng cho trẻ em, đặc biệt là trẻ em gái do sự thực hiện vai trò giáo dục của người mẹ trong gia đình). Cần có các giải pháp nâng cao nhận thức của phụ nữ về vai trò, trách nhiệm xã hội của họ, thực sự để chị em phụ nữ ý thức được về tiềm năng lao động của họ (khả năng nâng cao trình độ lao động, sức bền, sức dẻo dai...). Phụ nữ cần ý thức được quyền và lợi ích khi bình đẳng với nam về lao động, việc làm, từ đó có nỗ lực hơn nữa tham gia vào thị trường lao động với tâm thế và sự huy động tối đa tiềm năng, lợi thế của họ.

Tài liệu trích dẫn

C.Mác và Ph.Ăngghen: *Toàn tập*. Nxb. Chính trị Quốc gia, 1995, tập 21.

Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2021. *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 (Ban hành kèm theo Nghị quyết số 28/NQ - CP ngày 03 tháng 3 năm 2021 của Chính phủ)*.

- Cơ quan Liên hợp quốc về Bình đẳng giới và Trao quyền cho phụ nữ (UN Women). 2021. *Tổng quan về Bình đẳng giới ở Việt Nam 2021*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 1980. *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 1992. *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2006. *Luật Bình đẳng giới*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2013. *Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*.
- Quốc hội nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. 1946. *Hiến pháp nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa*.
- Quốc hội nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. 1959. *Hiến pháp nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa*.
- Tổng cục Thống kê. *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2016*.
- Tổng cục Thống kê. *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2017*.
- Tổng cục Thống kê. *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2018*.
- Tổng cục Thống kê. *Báo cáo điều tra lao động việc làm 2019*.
- V.I.Lênin: *Toàn tập*. Nxb. Chính trị Quốc gia, 2005, tập 42.