



Toà soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38 240601

Fax : 84-4-38 269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

NỘI DUNG

Tổng Biên tập:
TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG

Phó Tổng Biên tập:
PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC

Trưởng ban Biên tập:
ThS. NGUYỄN THỊ LAN

Ủy viên ban Biên tập:
ThS. LƯU QUANG TUẤN
ThS. THÁI PHÚC THÀNH

Trình bày:
ThS. PHẠM THỊ BẢO HÀ

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học
Lao động và Xã hội

I. Nghiên cứu, trao đổi

1. Lồng ghép giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học – **Nguyễn Thị Hương Hiền** tr.4
2. Pháp luật lao động và các chương trình mục tiêu quốc gia nhìn dưới góc độ bình đẳng giới – **Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy** tr.9
3. Thực trạng lồng ghép giới trong chương trình mục tiêu quốc gia về xóa đói giảm nghèo giai đoạn 2006 – 2010 – **Phạm Đỗ Nhật Thăng** tr.21
4. Một số giải pháp cải thiện bình đẳng giới trong lao động việc làm hiện nay – **Nguyễn Khắc Tuấn** tr.32
5. Quản lý và ngăn ngừa lao động trẻ em ở Việt nam – **Nguyễn Bao Cường** tr.37
6. CEDAW – 30 năm ngày công ước được phê chuẩn trên toàn cầu và việc thực hiện tại Việt Nam – **Đông Phong** tr.43
7. Tổng quan về giới và biến đổi khí hậu tại Việt Nam – **TS. Trần Thị Vân Anh** tr.47
8. Di cư lao động tự do và những nguy cơ tiềm ẩn về buôn bán người và bóc lột lao động – **Nguyễn Thị Hiền** tr.55
9. Khảo sát thể giới năm 2009 về vai trò của phụ nữ trong phát triển – **Đức Duy** tr.61

II. Giới thiệu sách

tr.64



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

CONTENT

Editor in Chief:
Dr. NGUYEN THI LAN HUONG

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

Head of Editorial board:
M.A. NGUYEN THI LAN

Members of Editorial board:
M.A. LUU QUANG TUAN
M.A. THAI PHUC THANH

Designer:
M.A. PHAM THI BAO HA

Desktop publishing at Institute of
Labour Science and Social Affairs

I. Research exchange

1. Gender mainstreaming in scientific research – *Nguyen Thi Huong Hien* pg.4
2. Labour legislations and national targeted programs in gender equality perspective – *M.A. Nguyen Thi Bich Thuy* pg.9
3. Gender mainstreaming situation of the national targeted program on hunger eradication and poverty reduction in 2006 – 2010 period – *Pham Do Nhat Thang* pg.21
4. Some solutions to improve the gender equality in labour - employment – *Nguyen Khac Tuan* pg.32
5. Controlling and preventing child labour in Vietnam – *Nguyen Bao Cuong* pg.37
6. CEDAW – 30 years of ratification and its implementation in Vietnam – *Dong Phong* pg.43
7. An overview of gender and climate change in Vietnam – *Dr. Tran Thi Van Anh – Translator: Nguyen Thi Hien* pg.47
8. Irregular labour migration and potential risks of human trafficking and labour exploitation – *Nguyen Thi Hien* pg.57
9. Global survey 2009 on the role of women in development – *Duc Huy* pg.61

II. Introduction of book

pg.64

Thư toà soạn

Việt nam được đánh giá là một trong những quốc gia có hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới tương đối hoàn thiện và tiến bộ. Bằng chứng là Việt nam đã ký và phê chuẩn nhiều công ước quốc tế về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ quyền phụ nữ. Bên cạnh đó là việc hoàn thiện và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới. Hiện tại, Việt Nam đã xây dựng và triển khai nhiều hoạt động nhằm thực hiện các chiến lược, kế hoạch về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ.

Mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu đáng kể, việc triển khai thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam vẫn còn nhiều vấn đề cần giải quyết. Nguyên nhân của hiện tượng này, một mặt do nhận thức về vấn đề bình đẳng giới của các tầng lớp xã hội chưa đầy đủ, mặt khác công tác triển khai luật pháp, chính sách về bình đẳng giới của các cơ quan chức năng còn chậm, năng lực và kinh phí thực hiện hạn chế,...

Để góp phần cung cấp thông tin về bình đẳng giới ở Việt nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội dành chuyên đề riêng để chia sẻ các kết quả nghiên cứu về vấn đề giới và lao động nữ của các chuyên gia trong lĩnh vực với độc giả quan tâm. Chúng tôi hy vọng chuyên đề này sẽ giúp Quý bạn đọc có thêm những thông tin bổ ích.

Các kết quả nghiên cứu không tránh khỏi thiếu sót. Mọi thông tin góp ý xin gửi về:

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

Xin trân trọng cảm ơn!

LỒNG GHÉP GIỚI TRONG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

Nguyễn Thị Hương Hiền

Sự cần thiết phải lồng ghép giới trong Nghiên cứu khoa học

Lồng ghép giới (LGG) ngày càng được xem là một chiến lược quan trọng. Nó đảm bảo rằng các thể chế, chính sách và chương trình đều đáp ứng các nhu cầu và mối quan tâm của phụ nữ cũng như nam giới và phân bổ các lợi ích một cách công bằng giữa phụ nữ và nam giới. Lồng ghép giới sẽ góp phần vào sự tiến bộ xã hội, kinh tế, văn hoá, mang lại sự công bằng hơn cho phụ nữ và nam giới, qua đó nâng cao trách nhiệm của chính quyền nhằm mang lại thành tựu cho mọi công dân.

LGG trong nghiên cứu khoa học là cơ sở cho mọi hành động can thiệp tiếp theo về chính sách, hành động/chương trình/dự án. Nếu nghiên cứu không đề cập và phân tích yếu tố giới (như không xác định được những điểm khác nhau và mối quan hệ có thể xảy ra giữa nam và nữ...) thì mọi hành động sau đó cũng không thể đáp ứng vấn đề về giới hoặc không thúc đẩy bình đẳng giới hay đảm bảo bình đẳng giới.

Điểm 2, Điều 27, Luật Bình đẳng giới quy định các bộ, cơ quan ngang bộ có trách nhiệm nghiên cứu, kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới. Điểm 7, Điều 3, Nghị định 70/2008/NĐ-CP về trách nhiệm của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội: “Tổ chức nghiên cứu khoa học

và ứng dụng tiến bộ khoa học trong lĩnh vực bình đẳng giới”.

Như vậy, việc đảm bảo nghiên cứu khoa học có tính tới khía cạnh giới (được lồng ghép vấn đề giới) trong nội dung và quá trình nghiên cứu là cần thiết, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập và toàn cầu hoá hiện nay.

Một số khái niệm về giới và lồng ghép giới¹

Giới tính là sự khác biệt về mặt sinh học giữa phụ nữ và nam giới và không thể thay đổi được chỉ có một số khác biệt nhỏ về vai trò của nam giới và phụ nữ về mặt sinh học và sinh lý trên cơ sở giới tính. Ví dụ như việc mang thai, sinh nở.

Giới là sự khác biệt về mặt xã hội giữa phụ nữ và nam giới ví dụ như: vai trò, thái độ, hành vi ứng xử và các giá trị. Vai trò giới được biết đến thông qua quá trình dạy dỗ, học tập và có sự khác nhau theo từng nền văn hoá, từng thời kỳ. Do vậy giới có thể thay đổi được.

Bình đẳng giới nghĩa là phụ nữ và nam giới có vị trí như nhau trong xã hội. Bình đẳng giới không có nghĩa là nam giới và phụ nữ phải như nhau, mà là sự giống nhau và khác nhau giữa phụ nữ và nam giới phải được công nhận và đánh giá một cách bình

¹ Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Thúc đẩy sự thay đổi: cơ sở cho lồng ghép giới, Chương trình bình đẳng giới khu vực Đông Nam á (SEAGEP), Hà Nội, tháng 11 năm 2001

đẳng. Bình đẳng giới có nghĩa là phụ nữ và nam giới có điều kiện như nhau để thực hiện đầy đủ các quyền của mình và có cơ hội để đóng góp và thụ hưởng sự phát triển chính trị, kinh tế - xã hội và văn hoá của đất nước.

Phân tích giới là quá trình đánh giá tác động khác nhau của các chính sách, chương trình, dự án và luật pháp hiện hành hay đang được đề xuất đối với nam giới và phụ nữ. Việc phân tích giới ghi nhận rằng thực tế đời sống của nam giới và phụ nữ hoàn toàn khác nhau, và rằng cơ hội bình đẳng không nhất thiết là sẽ mang lại các kết quả bình đẳng.

Thế nào là Lồng ghép giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học?

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc, lồng ghép giới là *“Một quá trình đánh giá tác động đối với phụ nữ và nam giới trong bất cứ hoạt động nào đã được lập kế hoạch, bao gồm luật pháp, chính sách hay các chương trình, trong tất cả mọi lĩnh vực mọi khu vực. Đó là một chiến lược đưa các mối quan tâm và kinh nghiệm của phụ nữ, cũng như của nam giới vào trong việc thiết kế, thực thi, giám sát và đánh giá luật pháp, chính sách và chương trình, dự án trong tất cả mọi lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội để cho phụ nữ và nam giới được hưởng lợi một cách bình đẳng và bất bình đẳng không còn tồn tại”*²

Ở Việt Nam, Ủy ban Quốc gia Vì sự Tiến bộ Phụ nữ Việt Nam đã đưa ra khái niệm về lồng ghép giới là: *“Biện pháp chiến lược nhằm đưa các mối quan tâm và thực tế trải nghiệm của cả phụ nữ và nam*

*giới trở thành khía cạnh xuyên suốt quá trình hoạch định, thực hiện, giám sát, đánh giá chính sách chương trình, dự án trong tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, xã hội để sao cho phụ nữ và nam giới có thể thụ hưởng một cách bình đẳng và chấm dứt tình trạng bất bình đẳng”*³

LGG bản thân nó không phải là mục tiêu mà là một chiến lược, một cách tiếp cận, một cách thức để đạt tới mục tiêu bình đẳng giới. LGG đòi hỏi đảm bảo rằng các triển vọng và quan tâm về giới là trung tâm của mục tiêu tiêu bình đẳng giới trong tất cả các hoạt động như phát triển chính sách, nghiên cứu, pháp luật, phân bổ nguồn lực.

LGG cần được thực hiện ở tất cả các giai đoạn của chu trình chính sách, nghiên cứu, chương trình và dự án bao gồm: Thiết kế; Lập kế hoạch; thực hiện; theo dõi và đánh giá.

Từ ý nghĩa đó có thể khái quát: ***Lồng ghép giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học là phương pháp nhằm đưa các mối quan tâm và thực tế trải nghiệm của phụ nữ và nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái trở thành khía cạnh xuyên suốt quá trình nghiên cứu để sao cho phụ nữ và nam giới có thể đạt được sự bình đẳng về điều kiện, cơ hội và lợi ích do hoạt động nghiên cứu (HĐNC) mang lại.***

Lồng ghép giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học đưa đến các khuyến nghị thay đổi các chính sách và thể chế nhằm thúc đẩy bình đẳng giới một cách tích cực hơn. Đó là một quá trình chuyển đổi lâu dài nhằm xem xét lại các giá trị văn hoá-xã hội và các mục tiêu phát triển.

² Báo cáo của Hội đồng Kinh tế và Xã hội, năm 1997, Liên Hợp Quốc, 1997

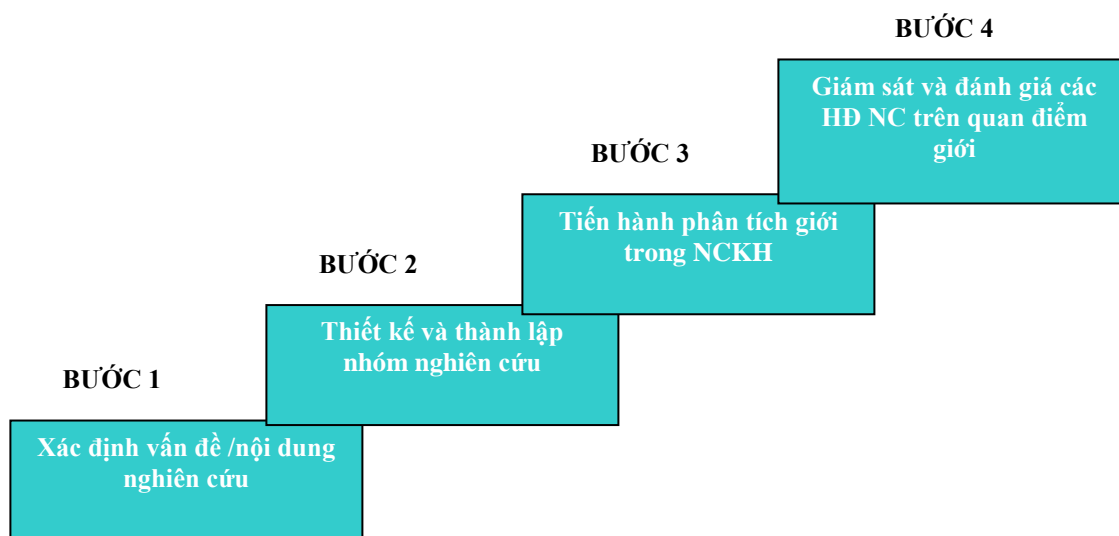
³ UBQG VSTBPN, 2008.

Quy trình LGG trong hoạt động nghiên cứu khoa học

Hiện nay có nhiều mô hình về LGG giới trong chính sách cũng như các chương trình và dự án. Để áp dụng mô hình nào là phù hợp phải căn cứ vào đặc điểm và điều kiện cụ thể của từng hoạt động. Tuy nhiên, có một số bước cơ bản ***cần được tiến hành đối với bất kỳ chương trình/dự án/chính sách nào khi thực hiện quá trình lồng***

ghép giới, bao gồm: (i) *Xây dựng cơ sở dữ liệu lồng ghép giới*; (ii) *Thu thập thông tin, số liệu liên quan đến giới, phân tích giới*; (iii) *Lập kế hoạch và thực thi các biện pháp can thiệp nhằm thúc đẩy bình đẳng giới*; (iv) *Giám sát trên quan điểm giới*; (v) *Đánh giá trên quan điểm giới*.

Căn cứ vào đó có thể rút ra quy trình LGG trong hoạt động nghiên cứu khoa học bao gồm sáu bước như sau:



Bước 1: Xác định vấn đề/nội dung nghiên cứu

Là quá trình xác định, xây dựng và đề suất nghiên cứu. Vì vậy, vấn đề giới cần được đưa ngay vào các phần: (i) Bối cảnh hay giới thiệu về nghiên cứu, lý do và tính cấp thiết đặt ra của nghiên cứu phải bao gồm các thông tin định lượng và định tính cho thấy vai trò và quan hệ giữa hai giới, có tồn tại sự bất bình đẳng giới không? Cơ hội và thách thức nào cho cả nam và nữ? (ii) Mục tiêu nghiên cứu nhắm tới phải đảm bảo đạt đến bình đẳng giới hoặc góp phần thúc đẩy bình đẳng giới; (iii) Đối tượng và phạm vi nghiên cứu được tách biệt và cân bằng về giới, tránh sự thiên

lệch về một giới nam hay nữ dẫn đến mất cân bằng về giới trong nghiên cứu.

Bước 2: Thiết kế và thành lập nhóm nghiên cứu

Quá trình thiết kế phải xem xét tới các vấn đề bình đẳng giới đặc biệt nếu phát hiện tình trạng mất cân bằng hay bất bình đẳng giữa nam và nữ thì quá trình thiết kế phải có những hoạt động chuyên biệt (những hoạt động tích cực; hoạt động dành riêng cho nam hay nữ) nhằm thúc đẩy sự chia sẻ trong công việc, gia đình và xã hội giữa nam và nữ, góp phần giải quyết và ngăn chặn tình trạng bất bình đẳng. Trong giai đoạn thiết kế việc lồng ghép giới là đảm bảo đưa ra những hành động và chỉ số

rõ ràng, cụ thể nhằm làm giảm tình trạng bất bình đẳng giới.

Nhóm nghiên cứu phải bao gồm cả cán bộ nam và cán bộ nữ. Thành viên nhóm nghiên cứu phải có những hiểu biết và kỹ năng nghiên cứu về giới hoặc nghiên cứu có lồng ghép vấn đề giới. Đồng thời, cần có sự tham gia của các chuyên gia trong lĩnh vực giới đặc biệt là trong quá trình thiết kế nghiên cứu.

Bước 3: Tiến hành phân tích giới trong nghiên cứu

Phân tích giới trong nghiên cứu nhằm đưa đến bức tranh về tình trạng bình đẳng giới đồng thời xác định được xu hướng bất bình đẳng trong vấn đề nghiên cứu. Bao gồm các nội dung sau:

Xác định vấn đề hay nội dung cần lồng ghép giới: Từ việc phân tích bối cảnh và xác định mục tiêu của nghiên cứu ở bước 1 sẽ cho biết nghiên cứu tập trung vào vấn đề giới ở mức độ nào, trên cơ sở đó LGG sẽ được đưa vào những nội dung và các vấn đề liên quan.

Thu thập và phân tích số liệu định tính/ định lượng phân tách theo giới: Số liệu định tính theo giới là những thông tin/dữ liệu cụ thể cho thấy có cách biệt về giới hay không. Số liệu định lượng theo giới là những con số thống kê được chia theo nam và nữ. Việc thu thập và phân tích các thông tin này sẽ cho thấy có tồn tại bất bình đẳng giới không? nếu có thì ở mức độ nào? Nguyên nhân và biện pháp giải quyết sự bất bình đẳng đó. Ngoài ra cần có sự so sánh chéo số liệu, phân tích để xác định những khác biệt giữa các nhóm đối tượng trong mẫu nghiên cứu.

Phân tích việc tiếp cận/quản lý các nguồn lực, lợi ích và quá trình ra quyết định: Trong nghiên cứu cần có phương pháp, bảng hỏi và công cụ để phân tích mức độ khác nhau giữa nam và nữ trong việc tiếp cận và quản lý nguồn lực hay quá trình ra quyết định và hưởng lợi tại gia đình, nơi làm việc và cộng đồng.

Xác định và phân tích nhu cầu, cơ hội và thách thức của cả nam và nữ: Nam giới và phụ nữ có các nhu cầu (thiết yếu và chiến lược), vấn đề ưu tiên và nguyện vọng khác nhau cũng như chịu tác động khác nhau từ cùng một điều kiện, môi trường hay một chính sách và biện pháp hỗ trợ phát triển. Do đó việc xác định và phân tích đúng nhu cầu, cơ hội và thách thức đối với từng giới là vô cùng quan trọng. Nó giúp cho việc tìm ra nguyên nhân của tình trạng bất bình đẳng đồng thời làm căn cứ cho việc đưa ra cách giải quyết/biện pháp can thiệp phù hợp để nam và nữ đều có những điều kiện, cơ hội như nhau trong mọi trường hợp từ đó sẽ mang lại những kết quả và lợi ích như nhau.

Bước 4: Giám sát và đánh giá các hoạt động nghiên cứu trên quan điểm giới

Trong toàn bộ quá trình diễn ra nghiên cứu phải có sự theo dõi và đánh giá của các chuyên gia về giới đối với tất cả các hoạt động. Giám sát, đánh giá phải đảm bảo rằng bất kể hoạt động nào diễn ra cũng mang đến những kết quả hay khuyến nghị liên quan đến giới hoặc thúc đẩy bình đẳng giới. Giám sát, đánh giá cũng phải so sánh được mục tiêu đề ra, diễn biến của hoạt động và kết quả nghiên cứu để chắc chắn rằng không có sự sai lệch trong các bước tiến hành hoạt động nghiên cứu. Nếu phát hiện những khác biệt giữa hoạt động và

mục tiêu cần phải xem xét nguyên nhân và điều chỉnh hoạt động hay cách thức thực hiện hoạt động cho phù hợp.

Một số điều kiện tiên quyết để thực hiện LGG vào hoạt động nghiên cứu khoa học

- Các nhà quản lý, lãnh đạo hiểu được tầm quan trọng của bình đẳng giới, lồng ghép giới đối với sự phát triển và hội nhập hiện nay của đất nước. Có sự chỉ đạo sát sao và cam kết đưa vấn đề bình đẳng giới và lồng ghép giới vào các nội dung Nghiên cứu/ Chương trình/ Dự án của đơn vị/tổ chức.
- Có cơ chế, chính sách và qui định nội bộ trong việc phân bổ nguồn lực cho hoạt động lồng ghép giới nội dung Nghiên cứu/ Chương trình/ Dự án của đơn vị/tổ chức.
- Tạo môi trường làm việc bình đẳng đối với cán bộ nam và cán bộ nữ về điều kiện, cơ hội, lợi ích và ra quyết định trong quá trình thực hiện nhiệm vụ/công việc.

Có đội ngũ cán bộ được trang bị và cung cấp công cụ, kiến thức, kỹ năng về giới,

phân tích giới và lồng ghép giới trong nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, hình thành nhóm cán bộ/chuyên gia trong lĩnh vực giới để thực hiện nhiệm vụ tư vấn, giám sát và đánh giá các nghiên cứu có lồng ghép giới.

Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo của Hội đồng Kinh tế và Xã hội, năm 1997, Liên Hợp Quốc, 1997
2. Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, Thúc đẩy sự thay đổi: cơ sở cho lồng ghép giới, Chương trình bình đẳng giới khu vực Đông Nam á (SEAGEP), Hà Nội, tháng 11 năm 2001.
3. Ủy ban Quốc gia vì sự Tiến bộ của Phụ Nữ, Lồng ghép giới trong hoạt động và thực thi chính sách, Hà Nội, năm 2004.
4. Vũ Cao Đàm, Phương pháp luận nghiên cứu khoa học, NXB KHKT, lần thứ 8, 2003.

PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VÀ CÁC CHƯƠNG TRÌNH MỤC TIÊU QUỐC GIA NHÌN DƯỚI GÓC ĐỘ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Ths. Nguyễn Thị Bích Thúy

Bài viết này dựa trên kết quả nghiên cứu của Trung tâm Nghiên cứu Lao động nữ và Giới, Viện Khoa học Lao động-Xã hội về “Rà soát pháp luật lao động và chương trình mục tiêu quốc gia nhìn dưới góc độ bình đẳng giới”. Nghiên cứu do Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Chương trình chung giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hiệp quốc về Bình đẳng giới (JPG) hỗ trợ về tài chính và kỹ thuật.

Mở đầu

Cho đến nay, hầu hết các quốc gia trên thế giới đều đã thừa nhận việc thúc đẩy bình đẳng giới sẽ đem lại cuộc sống với chất lượng tốt hơn cho tất cả mọi người. Các quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động quốc tế đã đạt được sự đồng thuận cao cho rằng, nếu những phân biệt đối xử trên cơ sở giới bị xóa bỏ sẽ đem lại lợi ích không chỉ cho các cá nhân mà còn mang lại lợi ích cho toàn thể cộng đồng, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, góp phần ổn định chính trị và công bằng xã hội.

Chính phủ Việt nam đã cam kết mạnh mẽ trong việc đảm bảo bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới về mọi mặt, thể hiện ở việc phê chuẩn hàng loạt công ước quốc tế có liên quan và phản ánh ở hệ thống luật pháp, chính sách của quốc gia, từ Hiến pháp tới các Bộ luật, Luật. Đó là cơ sở pháp lý vững chắc cho việc thực hiện quyền bình đẳng cho cả nam giới và phụ nữ trong thực tiễn.

Bộ Luật Lao Động nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam bắt đầu có hiệu lực từ năm 1995 là Bộ luật khá tiến bộ, tạo điều kiện cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng phát triển, tiến bộ và bình đẳng. Bộ luật nghiêm cấm sự phân

biệt đối xử trong lĩnh vực việc làm. Tuy nhiên trong quá trình triển khai từ năm 1995 đến nay cũng bộc lộ nhiều bất cập, nhiều quy định hầu như chưa được áp dụng trong thực tiễn, đặc biệt là Chương X về “Những quy định riêng đối với Lao động nữ”. Nguyên nhân của những bất cập này có thể do điều kiện kinh tế-xã hội đã thay đổi nhanh chóng trong 25 năm qua, khiến nhiều quy định trở thành lạc hậu. Mặt khác Bộ Luật Lao động được xây dựng từ đầu những năm 1990, khi khái niệm lồng ghép giới chưa được phổ biến (khái niệm này được chính thức công nhận năm 1995 tại Hội nghị thế giới về Phụ nữ tại Bắc Kinh). Trong các lần sửa đổi vào năm 2002, 2006 cũng chưa có đề xuất nào về việc lồng ghép giới vào Bộ luật.

Năm 2006, Luật Bình đẳng giới được Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt nam, khóa XI thông qua tại kỳ họp lần thứ 10. Một trong những nguyên tắc cơ bản quy định trong Luật bình đẳng giới là phải bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong xây dựng và thực thi pháp luật, trong đó có pháp luật về lao động và xã hội. Do vậy, trong quá trình chuẩn bị sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2011, rất cần thiết phải rà soát lại toàn bộ Bộ luật Lao động và các văn bản có liên quan, làm

căn cứ đề xuất các khuyến nghị lồng ghép giới vào Bộ luật Lao động và toàn bộ quá trình xây dựng chính sách lao động-xã hội. Để hỗ trợ Chính phủ Việt Nam trong công việc này, ILO/JPG mời tư vấn quốc gia để tiến hành một nghiên cứu rà soát và chỉ ra những khó khăn dựa trên cơ sở giới trong luật pháp, chính sách hiện hành trong lĩnh vực lao động-xã hội. Nghiên cứu được giao cho Trung tâm Nghiên cứu Lao động nữ và Giới thuộc Viện Khoa học Lao động-Xã hội (Bộ Lao động-TBXH) thực hiện, với sự cộng tác chặt chẽ của Vụ Bình đẳng giới (Bộ Lao động-TBXH) thực hiện trong thời gian từ tháng 9/2009 đến tháng 5/2010.

1. Tóm tắt một số phát hiện về chính sách trong lĩnh vực việc làm và quan hệ lao động dưới góc độ giới

1.1. Lĩnh vực việc làm

Quyền bình đẳng trong việc làm được nêu rõ trong Bộ luật Lao động với quy định mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo⁴. Nhà nước đảm bảo quyền làm việc cho phụ nữ bình đẳng về mọi mặt với nam giới.

Đảm bảo bình đẳng giới trong quy định về tuyển dụng lao động của Bộ luật Lao động⁵, trong đó nêu rõ người sử dụng lao động phải thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng lao động. Tuy nhiên, quá trình triển khai trong

thực tiễn cho thấy, vẫn có hiện tượng doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động khi thông báo tuyển dụng có ghi rõ ưu tiên tuyển dụng cho một giới (chỉ nam giới hoặc phụ nữ). Điều này sẽ cản trở hoặc hạn chế khả năng tiếp cận cơ hội việc làm của giới kia. Một số doanh nghiệp vi phạm khi đưa ra những điều khoản ràng buộc hoặc hạn chế lao động nữ sinh con trong một khoảng thời gian nhất định (trong 1 đến 3 năm đầu tiên làm việc tại doanh nghiệp không được sinh con).

Lao động nữ được ưu tiên trong tuyển dụng lao động được quy định rõ trong Bộ luật Lao động. Người sử dụng lao động phải ưu tiên nhận lao động nữ vào làm việc khi họ có đủ tiêu chuẩn tuyển chọn vào công việc phù hợp với cả nam và nữ⁶. Quy định này phù hợp với nội dung bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động của Luật Bình đẳng giới. Tuy nhiên, theo chúng tôi, chỉ nên coi đây đây là biện pháp đặc biệt tạm thời⁷ nhằm tăng cơ hội việc làm tốt cho lao động nữ, giảm khoảng cách giới trong việc tiếp cận việc làm tốt. Nếu ưu tiên trong tuyển dụng đối với lao động nữ được quy định cứng trong Bộ luật Lao động có thể sẽ tạo thành rào cản cho chính họ khi tham gia thị trường lao động. Bên cạnh đó, ưu tiên trong tuyển dụng đối với lao động nữ không nên và không thể áp dụng cho mọi ngành, nghề và lĩnh vực. Đối với những ngành, nghề và lĩnh vực mà lao động nam đang chiếm đa số, áp dụng các quy định ưu tiên tuyển dụng lao động nữ là phù hợp. Trái lại, trong các ngành, nghề và lĩnh vực mà lao động nữ đang chiếm đa số như giáo

⁴ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 55

⁵ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 110

⁶ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Khoản 2 Điều 111

⁷ Luật Bình đẳng giới, Khoản 3 Điều 13

dục, y tế, công nghiệp chế biến, có thể lại cần áp dụng chính sách ưu tiên tuyển dụng nam giới để thu hút họ vào làm việc. Vì vậy những quy định ưu tiên đối với lao động nữ trong tuyển dụng lao động nên được quy định cho cả hai giới như biện pháp đặc biệt tạm thời.

Những quy định hỗ trợ người lao động trong quá trình làm việc⁸ nêu rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ là giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho lao động nữ có con ở lứa tuổi gửi trẻ, mẫu giáo. Tuy nhiên cần cân nhắc những vấn đề đặt ra khi triển khai thực hiện các quy định này. Đó là (i) khả năng về cơ sở hạ tầng và năng lực tài chính của doanh nghiệp để tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo; (ii) khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; (iii) sự biến động của lao động trong một doanh nghiệp cũng như nhu cầu sử dụng dịch vụ (gửi trẻ tại nơi cư trú hay đem con đến nhà trẻ, lớp mẫu giáo của doanh nghiệp để gửi; và (iv) vô hình chung pháp luật coi chăm sóc con nhỏ dường như chỉ là trách nhiệm của lao động nữ. Có thể nói quy định này sẽ khắc sâu thêm định kiến giới về trách nhiệm chăm sóc con nhỏ, không khuyến khích chia sẻ trách nhiệm gia đình của cả hai giới. Vì vậy, trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo nên là trách nhiệm của tất cả các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, không phân biệt giới tính và được gắn với sự hỗ trợ của Nhà nước trong thực hiện trách nhiệm xã hội, ví dụ 1 đồng đầu tư của doanh nghiệp sẽ nhận được giá trị tương ứng từ hỗ trợ của Nhà nước. Mặt khác, cần thấy rõ trách nhiệm

của địa phương, cộng đồng về vấn đề xã hội này, đó không chỉ là trách nhiệm riêng của doanh nghiệp.

Quy định về hỗ trợ mất việc làm hoặc thôi việc đối với người lao động trong trường hợp do thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ⁹ hoặc chất dứt hợp đồng lao động¹⁰ được quy định chung cho cả hai giới. Bộ luật Lao động cũng quy định các doanh nghiệp phải lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm để kịp thời chi trả cho người lao động khi bị mất việc làm. Tuy nhiên thực tế thực hiện những quy định này cho thấy, do quỹ dự phòng được hình thành tại doanh nghiệp nên phụ thuộc rất nhiều vào khả năng kinh doanh sản xuất và tài chính của chính doanh nghiệp đó. Đối với những doanh nghiệp mạnh, có khả năng thành lập quỹ dự phòng thì lại ít có tình trạng người lao động bị mất việc làm. Trái lại, những doanh nghiệp yếu, ít có khả năng tạo dựng được quỹ dự phòng thì rủi ro mất việc làm đối với người lao động lại cao. Điều đáng quan tâm là lao động nữ có nguy cơ mất việc làm nhiều hơn lao động nam, họ cũng gặp khó khăn hơn trong tự đào tạo lại và tự tìm việc làm mới.

Những quy định khuyến khích doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được quy định tại Chương X của Bộ luật Lao động. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được hưởng các ưu đãi như được xét giảm thuế; vay vốn với lãi suất thấp; ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ; được hạch toán vào chi phí

⁸ Bộ luật Lao động, Điều 116, Điều 117.

⁹ Bộ luật Lao động, Điều 17

¹⁰ Bộ luật Lao động, Điều 24

hoạt động kinh doanh các khoản chi thêm cho lao động nữ.

Xác nhận doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ là điều kiện để được hưởng các ưu đãi. Điều 5 Nghị định 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ hướng dẫn chi tiết các điều kiện được công nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Tuy nhiên các điều kiện này hầu như không áp dụng được trong thực tế do nhiều nguyên nhân, trong đó có lý do về thủ tục thực hiện quá rườm rà, khó khăn. Đối với các doanh nghiệp thường xuyên biến động lao động (vào, ra) thì thủ tục xác nhận lại càng khó khăn hơn do khó chứng minh số lượng và tỷ lệ lao động nữ.

Chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ với mục tiêu tạo nguồn lực cho doanh nghiệp thực hiện các chính sách ưu đãi đối với lao động nữ. Các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ có thể được hưởng ưu đãi theo các hình thức như được miễn giảm thuế, được vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao động nữ.

Về chính sách ưu đãi xét giảm thuế đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Các doanh nghiệp đáp ứng đủ điều kiện sẽ được giảm thuế lợi tức với mức giảm không thấp hơn các khoản chi phí thêm do sử dụng nhiều lao động nữ mà doanh nghiệp tính được. Khoản tiền được giảm thuế sẽ do doanh nghiệp quản lý và sử dụng để chi thêm cho lao động nữ. Đối với các doanh nghiệp sản xuất không có lãi thì các khoản chi phí tăng thêm do sử dụng

nhiều lao động nữ được coi là khoản thu hợp lệ¹¹.

Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp có hiệu lực năm 1997 quy định¹² giảm thuế thu nhập cho các cơ sở kinh doanh trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hoạt động sản xuất, xây dựng và vận tải sử dụng nhiều lao động nữ. Quy định này cũng được giữ nguyên trong Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp sửa đổi năm 2003.

Chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, trong trường hợp doanh nghiệp gặp khó khăn đặc biệt, chỉ được thực hiện nếu có “Quyết định của Thủ tướng chính phủ thì được vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm”¹³. Tuy nhiên, thực tế chưa có doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ nào được hưởng ưu đãi trên vì doanh nghiệp phải hoàn thành nhiều thủ tục, qua nhiều khâu thẩm định mới có được quyết định của Thủ tướng chính phủ về tình trạng khó khăn của doanh nghiệp. Đây là một thách thức quá lớn đối với doanh nghiệp¹⁴.

Chính sách ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được ưu tiên sử dụng một phần trong tổng số vốn đầu tư hàng năm của doanh nghiệp để chi cho việc cải thiện điều kiện làm việc cho lao

¹¹ Nghị định 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số Điều của Bộ Luật Lao động về những quy định riêng đối với lao động nữ.

¹² Luật Thuế thu nhập doanh nghiệp, Điều 21.

¹³ Nghị định 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ, Điều 6, Khoản 2.

¹⁴ Kết quả tham vấn tình hình thực hiện các chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, Trung tâm Lao động nữ và Giới, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, tháng 11 năm 2009.

động nữ¹⁵. Thực tế quy định này chỉ phù hợp với doanh nghiệp nhà nước vì vốn đầu tư là của nhà nước, còn các doanh nghiệp tư nhân, đầu tư nước ngoài,... thì quy định này chưa phải là ưu đãi.

Hộp 1. Nhiều doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ chưa thực hiện quyền được ưu đãi theo quy định của Bộ Luật Lao động

Theo báo cáo của 48 tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương, 4 cơ quan Bộ, ngành và 3 Ban quản lý các khu công nghiệp và 1 Tổng công ty về việc thực hiện chính sách đối với lao động nữ theo quy định của Bộ Luật Lao động, cho đến ngày 31 tháng 3 năm 2006, chỉ có 2 tỉnh là Nghệ An và Bình Định có các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ được xem xét miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp (Nghệ An có 6 doanh nghiệp). Các tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương còn lại đều báo cáo các doanh nghiệp chưa quan tâm đến việc lập hồ sơ đề nghị các cơ quan có thẩm quyền ở địa phương để xác nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Đặc biệt, mặc dù tỉnh Lạng Sơn có 2 doanh nghiệp đã được xác nhận là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ (Xí nghiệp than Na Dương và Bru điện tỉnh) nhưng lại không làm thủ tục đề nghị giảm thuế tại Cục Thuế của tỉnh.

Kết quả tọa đàm, tham vấn¹⁶ cũng cho thấy, thực tế có rất ít doanh nghiệp làm thủ tục để nhận ưu đãi vì các lý do: Văn bản hướng dẫn thực hiện chính sách chưa rõ ràng, chưa đồng bộ, nhiều thủ tục quá rườm rà, khó thực hiện, khoản tiền nhận được lại không đáng kể nên nhiều doanh nghiệp bỏ qua.

Nguồn: Báo cáo số 79/BC-BLĐTBXH ngày 24 tháng 09 năm 2008 của Bộ Lao động-TBXH gửi Ủy ban các Vấn đề Xã hội của Quốc hội về tình hình triển khai thi hành việc giảm thuế đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ.

Xử lý doanh nghiệp vi phạm những quy định riêng đối với lao động nữ quy định tại Điều 15, Nghị định 113/2004 ngày 16/4/2004. Thực tế, việc thanh tra, phát hiện vi phạm và xử phạt hành vi vi phạm việc thực hiện chính sách lao động nữ rất thiếu và yếu. Việc doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ các chính sách đối với lao động nữ diễn ra phổ biến, đặc biệt là ở các doanh nghiệp khu vực ngoài nhà nước. Các ngành sử dụng nhiều lao động nữ như dệt-may, da giày, chế biến LTTP, các vi phạm cũng xảy ra nhiều. Mức xử phạt thấp từ vài trăm ngàn đồng đến 10 triệu đồng, không đủ để ngăn chặn các doanh nghiệp vi phạm. Nhiều doanh nghiệp chấp nhận nộp phạt rồi tiếp tục vi phạm vì thấy nộp phạt vẫn “rẻ hơn” nếu phải chi phí đầy đủ cho lao động nữ.

Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Việc làm đến năm 2010.

Mặc dù không có sự phân biệt đối xử về giới trực tiếp trong nội dung Chương trình, tuy nhiên trong quá trình thực hiện, phụ nữ vẫn đang bị hạn chế hơn so với nam giới trong việc tiếp cận, tham gia và thụ hưởng từ Chương trình, cụ thể như sau:

Dự án cho vay vốn tạo việc làm:

Để được vay vốn từ Chương trình, người dân phải lập dự án sản xuất – kinh doanh – dịch vụ (SX-KD-DV) theo mẫu quy định. Mặc dù dự án đã tổ chức tập huấn phương pháp lập dự án xin vay vốn cho tất cả các đối tượng có nhu cầu vay vốn, tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân, tỷ lệ

¹⁵ Nghị định 23/CP ngày 18 tháng 4 năm 1996 của Chính phủ, điều 6, Khoản 3.

¹⁶ Kết quả tham vấn tình hình thực hiện các chính sách ưu đãi đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ, Trung tâm Lao động nữ và Giới, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, tháng 11 năm 2009.

phụ nữ tham gia tập huấn thấp hơn nhiều so với nam giới. Chỉ có một số khóa tập huấn các nghề mà ít nam giới quan tâm như đan lát, may, thêu,.. thì mới có tỷ lệ học viên là phụ nữ cao hơn nam giới. Do vậy, số phụ nữ có thể tự lập phương án SX-KD-DV để xin vay vốn cũng ít hơn so với nam giới, đặc biệt là nhóm phụ nữ nghèo, phụ nữ có trình độ học vấn thấp, phụ nữ dân tộc thiểu số (DTTS).

Thời gian tổ chức các khóa tập huấn chưa nhạy cảm giới: Tổ chức học vào thời gian phụ nữ phải làm các công việc nội trợ, làm nông nghiệp (trồng trọt, chăn nuôi,...), nên ít phụ nữ đăng ký tham gia. Địa điểm tổ chức tập huấn: Những khóa tập huấn tổ chức tập trung tại huyện, tỉnh có tỷ lệ phụ nữ tham gia thấp hơn những khóa tổ chức tại địa bàn (xã, thôn). Tuy nhiên, số lượng khóa tập huấn tổ chức tại địa bàn (xã, thôn) còn ít, đặc biệt là những xã vùng sâu, vùng xa. Nguyên nhân do giao thông đi lại khó khăn, mặt khác địa phương (xã, thôn) không có đủ các điều kiện, thiết bị cần thiết cho việc tổ chức tập huấn,... Khi thiết kế Chương trình, chưa lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, nên quá trình triển khai thực hiện, quá trình giám sát đánh giá chưa thấy được tác động của Chương trình đến khoảng cách giới đang tồn tại trong lĩnh vực việc làm. Đây là một chương trình rất quan trọng nhằm cải thiện việc làm cho cả lao động nam và lao động nữ, tuy nhiên nếu thiết kế chương trình không nhạy cảm giới thì rất có thể sẽ thiệt thòi cho một bên. Mục tiêu chương trình cần quan tâm đến nhu cầu của phụ nữ/nam giới và có các giải pháp để đảm bảo cả phụ nữ và nam giới đều có cơ hội như nhau trong tiếp cận và thụ hưởng từ chương trình. Cụ thể, đối với

đư án cho vay giải quyết việc làm, cần lựa chọn phương pháp tập huấn riêng, phù hợp với nhóm phụ nữ có trình độ học vấn thấp, phụ nữ nghèo, dân tộc; thời gian, địa điểm tập huấn cần phù hợp để phụ nữ và nam giới đều có thể tham gia,...

1.2. Lĩnh vực quan hệ lao động

Hiến pháp Việt nam quy định quyền bình đẳng của công dân trong mọi lĩnh vực, mọi người lao động, không phân biệt là lao động nam hay nữ đều có quyền bình đẳng trong quan hệ lao động. Trong Bộ luật Lao động, những quy định liên quan đến quan hệ lao động thể hiện ở 2 chương: Chương IV về Hợp đồng lao động (từ Điều 26-43) và chương V về Thỏa ước lao động tập thể (từ Điều 44-54).

Quy định về hợp đồng lao động

Quy định về các loại hợp đồng lao động tại Bộ luật Lao động: hợp đồng lao động không xác định thời hạn; hợp đồng lao động xác định thời hạn; hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng¹⁷. Hình thức giao kết hợp đồng lao động có thể bằng văn bản hoặc giao kết miệng. Trong quá trình sửa đổi bổ sung Luật Lao động năm 2002 đã mở rộng quy định về đối tượng phải ký hợp đồng lao động cho cả lao động làm việc mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Quy định này đã tác động tốt đối với nhóm lao động “yếu thế”, thường phải làm các công việc mùa vụ, tạm thời trong thời hạn ngắn. Trong nhóm này, lao động nữ chiếm tỷ trọng cao hơn và do vậy góp

¹⁷ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 26-43.

phần thu hẹp dần khoảng cách giới trong việc làm.

Quy định về giao kết hợp đồng lao động bằng miệng cho phép áp dụng đối với một số công việc có tính tạm thời mà thời hạn dưới ba tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình. Trong thực tế, trong số lao động làm các công việc có tính tạm thời và lao động giúp việc gia đình đại đa số là phụ nữ. Hơn nữa phần lớn lao động nữ làm các công việc này là những người không có trình độ CMKT, không có kỹ năng thương lượng, thỏa thuận các nội dung trong hợp đồng lao động. Do đó, quy định này có thể gây thiệt hại cho một số nhóm lao động nữ.

Chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Bộ luật Lao động cho phép người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong một số trường hợp đặc biệt, trong đó có trường hợp người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc¹⁸. Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường theo quy định, nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trong trường hợp này, thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định¹⁹.

¹⁸ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 37.

¹⁹ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 112.

Luật cấm người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động²⁰. Trong thời hạn nói trên, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

Những quy định nêu trên là cần thiết, tiến bộ. Tuy nhiên, mới chỉ áp dụng được đối với nhóm lao động được ký kết hợp đồng lao động. Nhóm lao động làm việc ở *khu vực phi chính thức, tự làm* (nhóm không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ Luật Lao động) sẽ thiệt hại hơn vì không được bảo vệ. Mặt khác, đối với *lao động nam cũng nuôi con dưới 12 tháng tuổi* (con đẻ, con nuôi) lại không được hưởng quyền lợi tương tự lao động nữ, điều này là không công bằng.

Về phía người sử dụng lao động (doanh nghiệp), cũng gặp những khó khăn khi áp dụng quy định trên trong thực tiễn. Những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ, sẽ chịu thiệt hại nhiều về kinh tế và khó khăn trong tổ chức lao động khi nhiều chị em đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cùng thời kỳ. Điều này sẽ làm doanh nghiệp “ngại” tuyển dụng lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ. Hệ lụy là lao động nữ trong độ tuổi sinh đẻ cũng bị hạn chế cơ hội việc làm. Để giải quyết mâu thuẫn này, cần có sự chia sẻ giữa nhà nước, doanh nghiệp và người lao động về chi phí này. Cần lập ra

²⁰ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 111 và 112.

Quỹ bình đẳng giới trên cơ sở đóng góp của nhà nước, tất cả các doanh nghiệp (có/không sử dụng nhiều lao động nữ) và người lao động. Khi doanh nghiệp sử dụng lao động nữ, họ sẽ được hoàn trả một tỷ lệ chi phí nhất định từ Quỹ Bình đẳng giới này.

Quy định về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

Các trường hợp tranh chấp lao động. Luật Lao động sửa đổi năm 2002 đã mở rộng thêm quy định về các trường hợp giải quyết tranh chấp lao động, trong đó có *trường hợp tranh chấp giữa người giúp việc gia đình* với chủ sử dụng lao động. Việc bổ sung những quy định này sẽ có lợi hơn cho lao động nữ vì đa phần những người làm giúp việc gia đình là phụ nữ. Tuy nhiên, kể từ khi ban hành, chưa có thông tin/báo cáo nào về kết quả áp dụng điều khoản này với đối tượng lao động giúp việc gia đình.

Đại diện các bên trong quan hệ lao động. Theo quy định của Luật Lao động, cần có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp²¹. Tuy nhiên, đối với các tranh chấp lao động liên quan đến quyền và lợi ích của nhóm lao động nam/nữ, tranh chấp liên quan đến việc thực hiện các chính sách cho lao động đặc thù, trong đó có chính sách lao động nữ thì sự có mặt, tham gia ý kiến của đại diện đầy đủ lao động nam/nữ có thể thúc đẩy quá trình thương lượng, hòa giải có kết quả hơn. Trong thực tế, khi giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt những tranh

chấp liên quan đến quyền lợi của 1 nhóm lao động (nam/nữ) mà thiếu sự đại diện của giới đó, sẽ thiếu đi sự hiểu biết thực tiễn, thiếu tiếng nói về những nhu cầu, hạn chế của họ (nam/nữ), từ đó có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của giới này.

Về thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp

Điều 45-46 Bộ luật lao động quy định, khi thương lượng và ký kết thỏa ước cấp doanh nghiệp cần có đại diện thương lượng cho tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện hợp pháp khác. Tuy nhiên phải quy định có đủ đại diện nam/nữ (cơ cấu đại diện có chú ý tới tỷ lệ nam/nữ) để đảm bảo đại diện quyền lợi của tập thể lao động nam và tập thể lao động nữ trong doanh nghiệp. Trong quá trình sửa đổi Bộ Luật lao động sắp tới, nên bổ sung quy định về việc ký kết thỏa ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động nam và trên 50% số người của tập thể lao động nữ trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng. Quy định như vậy sẽ tránh được việc lạm dụng “số đông áp đảo” để đưa ra những nội dung “thiên vị” hoặc thiệt thòi cho một bên nam giới/phụ nữ.

Quy định về quản lý nhà nước, vai trò công đoàn và thanh tra trong các vấn đề liên quan đến quyền lợi của lao động nữ trong quan hệ lao động:

Luật Lao động đã quy định một số yêu cầu riêng về quản lý trong doanh nghiệp có sử dụng nhiều lao động nữ:

- Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải phân công người trong bộ máy

²¹ Bộ Luật Lao động nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 158.

quản lý điều hành doanh nghiệp làm nhiệm vụ theo dõi vấn đề lao động nữ.

- Doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của phụ nữ và trẻ em, phải tham khảo ý kiến của những người lao động nữ.
- Doanh nghiệp sử dụng lao động nữ phải thực hiện chế độ báo cáo về tình hình thực hiện chế độ, chính sách đối với lao động nữ theo quy định của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.
- Quản lý Nhà nước: Trong số thanh tra viên lao động phải có tỷ lệ thích đáng nữ thanh tra viên.
- Vai trò công đoàn: Doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn hoặc tổ chức công đoàn lâm thời thì người đại diện cho lao động nữ là Ban Nữ công.

Các quy định trên nhằm đảm bảo việc triển khai thực hiện các chính sách đối với lao động nữ trong doanh nghiệp kịp thời, đầy đủ, đúng quyền lợi của phụ nữ. Tuy nhiên, khi Luật bình đẳng giới ra đời, người đại diện này không chỉ tham gia, giám sát chính sách lao động nữ mà còn cần giám sát chính sách bình đẳng giới trong doanh nghiệp.

Nếu chỉ phân công người trong bộ máy quản lý, điều hành (đại diện cho giới chủ sử dụng lao động) thì khó đạt kết quả. Ở đây, cần nhấn mạnh thêm vai trò có đại diện trong tổ chức đại diện cho người lao động (công đoàn, nữ công).

Việc thực hiện các quy định trên trong thực tế còn mang tính hình thức, nhiều nơi chưa thực hiện hoặc người đại diện chưa đủ năng lực để đại diện, bảo vệ quyền lợi

của lao động nữ. Đây là một trong những nguyên nhân của tình trạng triển khai thực hiện các chính sách cho lao động nữ theo quy định của Bộ luật lao động chưa đảm bảo trong thực tế.

2. Nhận xét

2.1. Nhận xét chung

Cho đến nay, Việt nam đã ký/phê chuẩn nhiều công ước quốc tế về quyền bình đẳng của phụ nữ và nam giới, trong đó nhiều công ước có nội dung liên quan đến lĩnh vực lao động-xã hội. Quá trình triển khai thực hiện các công ước trên ở Việt Nam được đánh giá là nghiêm túc và có nhiều kết quả đáng ghi nhận trong việc cải thiện tình hình bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ trong xã hội và trên thị trường lao động.

Các văn bản pháp luật cao nhất như Hiến pháp, các bộ Luật được ban hành, đặc biệt là Luật Lao động, Luật dạy nghề.... đã thể hiện rõ ràng quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam là thực hiện bình đẳng nam nữ trên mọi phương diện.

Với quan điểm cho rằng, lao động nữ vẫn đang gặp nhiều bất lợi hơn, cần sự hỗ trợ của Chính phủ, của xã hội và của cộng đồng. Vì vậy, hệ thống luật pháp, chính sách có một số quy định riêng, "ưu tiên" để bù đắp thiệt thòi, giúp lao động nữ khắc phục khoảng cách về giới, khuyến khích họ vừa hoàn thành tốt công việc, vừa đảm nhận vai trò làm mẹ, làm vợ trong gia đình.

Để khuyến khích, chia sẻ các khó khăn và chi phí phát sinh khi sử dụng lao động nữ với doanh nghiệp, Luật Lao động đã quy định một số biện pháp ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ

như được miễn giảm thuế, được vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia giải quyết việc làm,...

Hệ thống văn bản hướng dẫn triển khai Bộ Luật Lao động, các Chương trình mục tiêu quốc gia trong lĩnh vực lao động việc làm cũng quán triệt nghiêm túc các quy định về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ của Bộ Luật Lao động. Trong các lần sửa đổi bổ sung cũng ngày càng hoàn thiện hơn các quy định đảm bảo sự bình đẳng, trong đó có chú ý nhiều hơn tới tiếp cận, hưởng lợi từ chính sách lao động-xã hội của các nhóm lao động nam và lao động nữ, đặc biệt là nhóm lao động đặc thù.

Các chính sách của Nhà nước về trợ giúp xã hội đối với các nhóm đối tượng chính sách xã hội cũng đã quan tâm ưu tiên một số nhóm phụ nữ và nam giới yếu thế,...

Mặc dù được đánh giá là một Bộ luật hướng tới sự bình đẳng và tiến bộ, tuy nhiên trong quá trình triển khai từ năm 1995 đến nay Bộ luật lao động đã bộc lộ nhiều bất cập, đặc biệt chương X (Những quy định riêng đối với lao động nữ) hầu như chưa được áp dụng trong thực tiễn.

Nhiều ý kiến tranh luận về việc đưa ra quá nhiều hình thức bảo vệ lao động nữ như quy định hiện hành có thể làm hạn chế khả năng tham gia thị trường lao động của lao động nữ do người sử dụng lao động phải thực hiện nhiều “nghĩa vụ”, phải chi phí thêm khi sử dụng lao động nữ sẽ ngăn ngại, hạn chế sử dụng lao động nữ.

Bên cạnh đó, cũng có nhiều ý kiến cho rằng, một số “quy định ưu tiên lao động nữ” có thể dẫn đến phân biệt đối xử, chưa công bằng đối với lao động nam như quyền được nghỉ chăm sóc con ốm, nghỉ

thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa gia đình, quyền được bảo vệ sức khỏe sức khỏe sinh sản khi làm việc trong các điều kiện độc hại, nguy hiểm,...

Cũng có sự không công bằng giữa các nhóm lao động trong tiếp cận, hưởng lợi chính sách lao động – xã hội. Nguyên nhân là còn một tỷ lệ lớn lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, làm việc trong khu vực phi chính thức, làm việc theo hợp đồng lao động ngắn hạn, mùa vụ,... không phải là đối tượng điều chỉnh của một số chính sách lao động-xã hội nêu trên. Trong nhóm đối tượng này, lao động nữ lại chiếm tỷ trọng cao hơn đáng kể so với lao động nam. Họ luôn phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm, tiền lương thấp, không được hưởng các chế độ bảo hộ lao động, không được hưởng trợ cấp hưu và trợ cấp thất nghiệp,... Họ sẽ tiếp tục yếu thế hơn về địa vị trong xã hội.

Tóm lại, mặc dù Bộ luật lao động đã có nhiều quy định liên quan đến lao động nữ, tuy nhiên đây vẫn là cách tiếp cận “**vì sự tiến bộ phụ nữ, ưu tiên phụ nữ**” chứ chưa phải quan điểm **bình đẳng giới, lồng ghép giới** vào chính sách lao động-xã hội.

2.2. Một số khuyến nghị cụ thể trong lĩnh vực việc làm và quan hệ lao động

Lĩnh vực lao động-việc làm

Quy định đảm bảo bình đẳng giới trong chính sách tuyển dụng lao động: Giám sát chặt chẽ, nâng cao mức xử phạt đối với các trường hợp vi phạm, phân biệt đối xử về giới tính trong tuyển dụng lao động.

Quy định ưu tiên đối với lao động nữ trong tuyển dụng lao động thể hiện ở

Khoản 2, Điều 111. Nên coi đây là biện pháp đặc biệt tạm thời nhằm giảm khoảng cách giới trong nghề nghiệp. Nên sửa quy định này theo hướng “ưu tiên tuyển dụng một giới” trong các ngành/ngành/lĩnh vực đang có tỷ lệ giới tính chênh lệch lớn. Như vậy, trong các ngành nghề, lĩnh vực mà lao động nam đang chiếm đa số thì ưu tiên tuyển lao động nữ là phù hợp. Trái lại, trong các ngành nghề/lĩnh vực lao động nữ đang chiếm đa số như giáo dục, y tế, công nghiệp chế biến,... lại cần quy định ưu tiên tuyển dụng lao động nam.

Quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ phải hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo tại Bộ Luật lao động (Điều 116, 117). Đây là ưu tiên không trên cơ sở gắn liền với chức năng sinh sản của lao động nữ, cần phải loại bỏ. Để thúc đẩy việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc giữa phụ nữ và nam giới, có thể sửa như sau: Các doanh nghiệp sử dụng nhiều **lao động** có trách nhiệm hỗ trợ, xây dựng nhà trẻ, mẫu giáo.

Các quy định bảo vệ chức năng sinh sản của lao động: Nên bổ sung thêm các quy định bảo vệ sức khỏe sinh sản của cả lao động nam và nữ. Nếu doanh nghiệp không thể bố trí, sắp xếp, di chuyển lao động theo quy định có thể bồi hoàn cho người lao động bằng tiền mặt hoặc hiện vật để họ bồi bổ sức khỏe, giảm bớt các tác động xấu. Các chi phí phát sinh do thực hiện chính sách này được hạch toán và chia sẻ một phần từ Nhà nước hoặc Quỹ hỗ trợ bình đẳng giới.

Các quy định hỗ trợ cho người đang nuôi con nhỏ: cả nam giới và phụ nữ đang nuôi con nhỏ đều được quyền hưởng như nhau. Ví dụ quy định “Trong thời gian

nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, được kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động... cần áp dụng cho cả phụ nữ và nam giới đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi

Chính sách khuyến khích sử dụng nhiều lao động nữ:

Nên định mức đóng góp của doanh nghiệp cho bảo vệ chức năng sinh sản và nuôi con của người lao động/đầu lao động. Đồng thời xác định định mức chi phí bảo vệ chức năng sinh sản và nuôi con/đầu lao động nam và định mức chi phí/đầu lao động nữ. Sở dĩ có định mức chi phí khác nhau giữa lao động nam và lao động nữ vì thực tế các chi phí cho bảo vệ chức năng sinh sản và cho con bú của phụ nữ nhiều hơn nam giới. Định mức chi phí cho chăm sóc con nhỏ được tính như nhau cho lao động nam và lao động nữ đang nuôi con nhỏ. Cặp vợ chồng có thể lựa chọn hoặc người cha/hoặc người mẹ được hưởng chính sách này.

Doanh nghiệp phải đóng chi phí này cho Quỹ hỗ trợ bình đẳng giới. Trường hợp phát sinh chi phí, doanh nghiệp được hoàn trả từ Quỹ trên.

Luôn rà soát để loại bỏ những ngành nghề/lĩnh vực đã đạt được mục tiêu bình đẳng giới (có tỷ lệ lao động nam/nữ hợp lý) để ngừng các biện pháp khuyến khích (dùng can thiệp bằng biện pháp đặc biệt tạm thời).

Lĩnh vực quan hệ lao động

Về hợp đồng lao động:

Giám sát chặt chẽ và xử phạt nghiêm minh đối với những trường hợp doanh nghiệp vi phạm quy định sa thải hoặc đơn

phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng vì lý do thai sản theo đúng quy định của luật, người sử dụng lao động cần được hạch toán chi phí đào tạo, chi phí tuyển dụng lao động thay thế cho người lao động nữ và hoàn trả (ví dụ từ Quỹ hỗ trợ bình đẳng giới).

Cần quy định: Lao động giúp việc gia đình (và một số nhóm lao động nữ yếu thế khác) phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản để bảo vệ quyền lợi cơ bản cho họ.

Về phân công người trong bộ máy quản lý, điều hành doanh nghiệp theo dõi vấn đề lao động nữ trong doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ: (Điều 118 Bộ luật lao động).

Cần bổ sung/thay đổi nội dung theo dõi là “theo dõi vấn đề bình đẳng giới và chính sách lao động nữ trong doanh nghiệp”. Cần bổ sung “có đại diện trong tổ chức đại diện cho người lao động (tổ chức công đoàn).

Về thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp: Để đảm bảo quyền lợi của lao động, Điều 45-46 Bộ luật lao động quy định, khi thương lượng và ký kết thỏa ước cấp doanh nghiệp cần:

Đại diện thương lượng cho tập thể lao động cần có tỷ lệ nam/nữ phù hợp để đảm bảo có tiếng nói cho quyền lợi của cả nam giới và phụ nữ trong doanh nghiệp.

Việc ký kết thỏa ước tập thể chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động nam và trên 50% số người của

tập thể lao động nữ trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng. Quy định như vậy sẽ tránh được việc lạm dụng “số đông áp đảo” để đưa ra những nội dung “thiên vị” hoặc thiệt thòi cho một bên nam giới/phụ nữ.

Các quy định về giải quyết tranh chấp lao động.

Theo quy định của Luật Lao động, (điều 158) cần có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, đối với các tranh chấp lao động liên quan đến quyền và lợi ích của nhóm lao động nam/nữ, tranh chấp liên quan đến việc thực hiện các chính sách cho lao động đặc thù, trong đó có chính sách lao động nữ thì sự có mặt, tham gia ý kiến của đại diện đầy đủ của lao động nam/nữ có thể thúc đẩy quá trình thương lượng, hòa giải có kết quả hơn.

Tài liệu tham khảo:

1. Quỹ phát triển Phụ Nữ Liên hợp quốc (UNIFEM), Nghiên cứu rà soát văn bản pháp luật Việt Nam trên cơ sở giới và quyền qua lăng kính CEDAW, 2009.
2. Vụ Lao động - Việc làm (Bộ Lao động-TBXH), Tính nhạy cảm giới của các chính sách lao động việc làm, 2007.
3. ILSSA và ILO, Bình đẳng giới trong Lao động và Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và nam giới ở khu vực kinh tế chính thức và không chính thức: Những phát hiện phục vụ xây dựng chính sách, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội, 2003.
4. ILSSA và WB, Bình đẳng giới trong lĩnh vực Lao động-Xã hội qua phân

- tích số liệu Điều tra mức sống hộ gia đình Việt Nam, 2008.
5. ILSSA và UNIFEM, Tác động kinh tế-xã hội của việc gia nhập WTO tới lao động nữ nông thôn Việt Nam, trường hợp Hải Hương và Đồng Tháp, Hà Nội, 2009.
 6. ILSSA và ILO Việt Nam, Thực trạng tuyển dụng và việc làm của Lao động nữ di cư tới các khu công nghiệp, khu chế xuất ở Việt Nam, Nhà xuất bản Lao động-Xã hội, Hà Nội, 2009.
 7. ILSSA và WB, Tuổi nghỉ hưu của Lao động nữ Việt Nam – Bình đẳng giới và Sự bền vững Quỹ Bảo hiểm xã hội, Hà Nội, 2009.
6. ILSSA và ILO Việt Nam, Thực trạng tuyển dụng và việc làm của Lao động nữ di cư tới các khu công nghiệp, khu

THỰC TRẠNG LỒNG GHÉP GIỚI TRONG CHƯƠNG TRÌNH MỤC TIÊU QUỐC GIA VỀ XÓA ĐÓI GIẢM NGHÈO GIAI ĐOẠN 2006-2010

Phạm Đỗ Nhật Thăng

I. Khái quát các đánh giá việc thực hiện Chương trình Mục tiêu Quốc gia về xóa đói giảm nghèo giai đoạn 2001-2005 và công tác lồng ghép giới trong quá trình thực hiện.

Chương trình Mục tiêu Quốc gia (CTMTQG) về xóa đói giảm nghèo (XDGN) được thực hiện với 2 giai đoạn: giai đoạn 2001-2005 và giai đoạn 2006 - 2010. Kết thúc giai đoạn 1, Ban chỉ đạo Quốc gia đã tiến hành tổ chức đánh giá, tổng kết toàn bộ các chương trình/dự án đã/đang được triển khai thuộc giai đoạn.

Các nội dung cơ bản được thực hiện trong giai đoạn 2001-2005, bao gồm:

- Các chính sách hỗ trợ cho người nghèo, hộ nghèo, xã nghèo. (Đó là các chính sách hỗ trợ về y tế, giáo dục, chính

sách an sinh xã hội, miễn giảm thuế sử dụng đất nông nghiệp, trợ giúp người nghèo về nhà ở, công cụ lao động và đất sản xuất).

- Các dự án hỗ trợ trực tiếp XDGN, gồm: Nhóm các dự án XDGN chung (Dự án tín dụng cho hộ nghèo vay vốn phát triển sản xuất kinh doanh; dự án khuyến nông-lâm-ngư; dự án xây dựng mô hình XDGN ở các vùng đặc thù bãi ngang ven biển, vùng cao, biên giới hải đảo...) và nhóm các dự án XDGN cho các xã nghèo không thuộc chương trình 135. (Dự án xây dựng cơ sở hạ tầng thiết yếu các xã nghèo: thủy lợi nhỏ, trường học, trạm y tế, đường dân sinh, điện, nước sinh hoạt, chợ; dự án hỗ trợ sản xuất và phát triển ngành nghề các xã nghèo; dự án đào tạo bồi dưỡng cán bộ làm công tác XDGN; dự án ổn định di

dân và xây dựng kinh tế mới định canh định cư.)

Theo đó các chương trình/dự án nêu trên đồng loạt được thực hiện triển khai trên phạm vi toàn quốc tương ứng với đặc điểm vùng/miền. Đánh giá kết quả đạt được theo báo cáo của Ban chỉ đạo quốc gia về XĐGN cho thấy:

"Tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh, trong Báo cáo phát triển Việt Nam 2004 có ghi nhận: Những thành tựu giảm nghèo của Việt Nam là một trong những câu chuyện thành công nhất trong phát triển kinh tế. Tỷ lệ hộ nghèo giảm nhanh trong vòng 5 năm từ 17,2% năm 2001 (2,8 triệu hộ) xuống dưới 7% năm 2005 (1,1 triệu hộ), bình quân mỗi năm giảm khoảng 34 vạn hộ." (Báo cáo đánh giá thực hiện CTMTQG XĐGN giai đoạn 2001-2005- Ban chỉ đạo Quốc gia). Và đánh giá cũng cho thấy, tại giai đoạn này của CTMTQG, các chính sách, chương trình dự án cũng đã được tổng kết thành công, hạn chế và những vấn đề cần được khắc phục trong giai đoạn tiếp theo.

Tuy nhiên để đánh giá chương trình theo cách tiếp cận Bình đẳng giới và giảm nghèo bền vững thì còn có những vấn đề hạn chế của hoạt động lồng ghép giới trong các chương trình/dự án XĐGN, mà chính những hạn chế này là một trong các tác động (không mong muốn) tới kết quả của cả chương trình, điều cần được khắc phục trong thực hiện giai đoạn 2006-2010.

Xét trên bình diện chung trong sự phát triển của nền kinh tế đất nước, với mục tiêu xã hội công bằng, dân chủ văn minh, vấn đề bình đẳng giới đang từng bước đi vào đời sống xã hội nhất là từ sau khi có Luật Bình đẳng Giới (BĐG) được thực

hiện từ 2007, những hoạt động với mục tiêu bình đẳng giới đã có những thành công nhất định làm thay đổi tích cực diện mạo các đóng góp của phụ nữ trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội. Đánh giá về vấn đề này ở Việt Nam Ngân hàng Thế giới cho biết *"Việt Nam là một trong những nước dẫn đầu thế giới về tỷ lệ phụ nữ tham gia các hoạt động kinh tế, là một trong những nước tiến bộ hàng đầu về bình đẳng giới...là quốc gia đạt được sự thay đổi nhanh chóng nhất về xóa bỏ khoảng cách giới trong 20 năm qua ở khu vực Đông Á"*. (Tham luận của lãnh đạo Bộ LĐTB-XH tại Diễn đàn Bình đẳng giới và Giảm nghèo bền vững-HN 2/6/2008)

Hay: *"So với các nước khác ở khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, Việt Nam có tỷ lệ đại biểu nữ trong Quốc hội cao nhất, tỷ lệ phụ nữ tham gia lực lượng lao động cao nhất trên thế giới; thật phần khởi khi thấy Việt Nam đã đạt được tiến bộ đáng kể về bình đẳng giới. Chính tôi thấy phụ nữ ở đất nước này tham gia tích cực trong đời sống kinh tế, chính trị."*

Việt Nam đã đạt tỷ lệ biết chữ ngang nhau ở nam và nữ thanh niên. Việt Nam cũng có rất nhiều khả năng đạt được mục tiêu xóa bỏ khoảng cách về giới ở bậc giáo dục tiểu học và trung học.

Tuy nhiên, sân chơi vẫn chưa bằng phẳng, phụ nữ Việt Nam tiếp tục phải đối mặt với những thách thức và trở ngại. Tỷ lệ tham gia của phụ nữ ở một số ngành, nghề quá cao, nhưng ở một số ngành nghề khác lại quá thấp. Nam giới được hưởng lợi nhiều hơn từ những công việc đi kèm với quyền lực và quyền gia quyết định. Ngoài ra, vấn đề bạo hành gia đình vẫn còn là một vấn đề bức xúc".(John Hendra,

Điều phối viên Thường trú Liên hợp quốc tại Việt Nam -19/3/2009 tại lễ ký kết chương trình hợp tác giữa Chính phủ Việt Nam và Liên hợp quốc, giúp tăng cường vấn đề bình đẳng giới tại Việt Nam)

Giai đoạn 2001-2005 chương trình Mục tiêu Quốc gia về XĐGN với vấn đề lồng ghép giới trong quá trình thực hiện dường như mới chỉ là sự nỗ lực của các nhà hoạch định, các Ban chỉ đạo (BCĐ) cấp Trung ương và cấp tỉnh, phần còn lại để thực hiện trong thực tiễn thì hầu như không/không đáng kể. Điều này được thể hiện ngay trong báo cáo đánh giá của BCĐ khi kết thúc giai đoạn 1 và thiết kế cho giai đoạn 2 (2006-2010). Có thể thấy quan điểm lồng ghép giới để thực hiện bình đẳng giới đã không có ngay từ giai đoạn đầu của chương trình, tức là vấn đề hệ thống đã không được nhắc đến, mặc dù mục tiêu đã chỉ rõ phụ nữ nghèo/phụ nữ chủ hộ nghèo thuộc nhóm dễ tổn thương là đối tượng cần được quan tâm đặc biệt.

Trong báo cáo đánh giá CT MTQG XĐGN giai đoạn 2001-2005 rất tiếc đã không hề có nội dung nào tổng kết hiệu quả của hoạt động lồng ghép giới vào các giai đoạn của các chương trình/dự án được thực hiện trong suốt giai đoạn này, trên thực tế như phần đầu đã đề cập, vấn đề lồng ghép giới chỉ mới được quan tâm ở tầm vĩ mô, khi tổ chức chỉ đạo thực hiện triển khai xuống các địa phương, các hoạt động quản lý cũng đã chú ý tới công tác tập huấn các nội dung liên quan tới vấn đề giới trong quá trình triển khai, tuy nhiên khi thực hiện triển khai tại các địa bàn hoạt động này lại không là vấn đề được lưu tâm của các nhà quản lý cấp cơ sở, giới không phải là việc bị bỏ quên hoàn toàn trong

thực hiện triển khai, nhưng lại chỉ được hiểu đến như một vấn đề cần ưu tiên phụ nữ mà thôi và đôi khi vượt lên cả mức cần thiết, hệ quả là phụ nữ lại phải làm cả những công việc nặng nhọc mà lẽ ra đó là công việc mà nam giới phải thực hiện (ví dụ như tại một số dự án về giao thông nông thôn, để ưu tiên phụ nữ có việc làm, có thêm thu nhập, người ta đã "ưu tiên" cho phụ nữ làm cả những công việc như vác đá học lấp nền đường, làm việc ngay cả tại nơi nổ mìn khai thác đá...), có thể hiểu một số nguyên nhân cơ bản về các hạn chế trong thực hiện triển khai lồng ghép giới như sau:

- Các khái niệm về giới chưa được hiểu một cách thấu đáo tại các cấp cơ sở huyện/xã dẫn đến những nhận thức về giới là chưa được đúng đắn.

- Bình đẳng nam nữ được nhắc đến như một khẩu hiệu, mặc dù đã có những tiến bộ nhất định về bình đẳng, tuy nhiên để tiến tới sự thường trực lồng ghép giới trong các chương trình, dự án XĐGN nhằm thực hiện Bình đẳng giới thì còn là một khoảng cách đáng kể.

- Thiếu cán bộ có kiến thức/kỹ năng lồng ghép giới tại các cấp cơ sở, ở đó hội phụ nữ tỏ ra có năng lực hơn cả về kỹ năng này, tuy nhiên vai trò thực hiện ở địa bàn lại thường không có vị trí quyết định.

- Quan trọng hơn vẫn là không có kiểm tra, giám sát đánh giá hoạt động của mỗi giai đoạn, định kỳ và phạm vi.

II. Thực trạng lồng ghép giới trong quá trình xây dựng, thực hiện, giám sát, đánh giá CTMTQG về XĐGN 2006-2010.

CTMTQG về XĐGN giai đoạn 2006-2010 đã triển khai được 4 năm, đã có hoạt động đánh giá giữa kỳ, xét riêng về hoạt động lồng ghép giới trong các chương trình/dự án thuộc chương trình thì dường như không khả quan so với giai đoạn trước, mặc dù trong một số dự án của giai đoạn, đối tượng là phụ nữ nghèo cũng đã được xem như đối tượng được ưu tiên và cần có sự quan tâm hơn. Trong 10 chính sách, dự án được triển khai mà đối tượng thụ hưởng trực tiếp là người nghèo trên phạm vi toàn quốc tại các vùng miền khác nhau, có 2 nội dung mà phụ nữ nghèo được nhắc tới thuộc đối tượng ưu tiên và xem như có dấu hiệu về giới, đó là:

- Chính sách tín dụng ưu đãi cho hộ nghèo, theo đó "hộ nghèo, ưu tiên phụ nữ là chủ hộ..." là thuộc đối tượng, phạm vi của chính sách dự án.

- Dự án khuyến nông - lâm - ngư và hỗ trợ phát triển sản xuất, phát triển ngành nghề, "...ưu tiên cho các đối tượng là phụ nữ nghèo..." là đối tượng được ưu tiên ngoài các đối tượng được qui định khác của dự án.

Như vậy với cách xác định đối tượng thụ hưởng của dự án thì 2 dự án trên đây, phụ nữ nghèo xem như một điểm nhấn trong thực hiện triển khai, 8/10 dự án còn lại người nghèo nói chung/phụ nữ nghèo nói riêng đều thụ hưởng chung tác động của dự án.

Một nội dung quan trọng khác thuộc chương trình đó là dự án nâng cao năng lực giảm nghèo, bao gồm 2 hợp phần: đào tạo cán bộ giảm nghèo và hoạt động truyền thông, tại hợp phần nâng cao năng lực cán bộ làm công tác giảm nghèo, trong các nội

dung của hợp phần về đào tạo các kỹ năng cho cán bộ các cấp thì kỹ năng lồng ghép giới là một trong các kỹ năng được quan tâm và là một trong các phương pháp hướng tới việc thực hiện hiệu quả của dự án. Tuy nhiên điều đáng lưu ý ở đây là, kỹ năng lồng ghép giới được quan tâm tập huấn cho cán bộ các cấp trong thực hiện giảm nghèo, vấn đề này lại không được thể hiện trong cả 10 chương trình/dự án của cả giai đoạn tại cách xác định đối tượng, phạm vi, tại nội dung, tại cơ chế thực hiện ở mỗi chính sách/dự án thuộc chương trình. Như vậy ngay từ khâu thiết kế chương trình, vấn đề lồng ghép giới đã không được quan tâm một cách triệt để cho toàn bộ nội dung, phạm vi của chương trình, có thể vì lẽ đó khi triển khai ở các cấp cơ sở lồng ghép giới đã không thực sự được chú ý với đầy đủ ý nghĩa của nó.

Cần được nhắc lại một lần nữa, các phân tích đánh giá sau đây đối với các chính sách, dự án thuộc CTMTQG GN với phương pháp tiếp cận theo quan điểm lồng ghép giới trong triển khai thực hiện, nhằm tìm hiểu mức độ nhận thức, hiểu biết và các kỹ năng cần thiết về giới, lồng ghép giới và bình đẳng giới trong giảm nghèo bền vững, vì vậy cũng cần thiết để chỉ ra được hoạt động lồng ghép giới đã thực sự được triển khai ở mức độ nào và hiệu quả của nó, đồng thời có thể khuyến nghị cho ngắn hạn trong thời gian còn lại của chương trình.

Tại **Diễn đàn bình đẳng giới và giảm nghèo bền vững** diễn ra ngày 02/6/2008 tại Hà Nội do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH) và tổ chức SIDA Thụy Điển đồng tổ chức, nhiều diễn văn tham luận được trình bày tại Diễn đàn

xung quanh vấn đề Giới và Bình đẳng giới với công cuộc XDGN bền vững ở Việt Nam, diễn đàn cũng đã chỉ ra những thành công nhất định trong nhiều năm lại đây về phần đầu cho một xã hội công bằng nói chung và bình đẳng giới nói riêng ở Việt Nam và đặc biệt trong các thành tựu của công tác XDGN, tuy nhiên cần thấy rằng, các tham luận, ý kiến tại Diễn đàn cũng cho thấy: vấn đề lồng ghép giới trong XDGN còn nhiều hạn chế, đồng thời bình đẳng giới trong tương lai được xem là một giải pháp để giảm nghèo bền vững và vấn đề này cần được nghiêm túc thiết kế/có kế hoạch chi tiết và thực hiện ngay trong thời gian tiếp theo của chương trình MTQGGN một cách hệ thống.

Về thực trạng của công tác thu thập thông tin, số liệu và phân tích giới, đây chính là một nội dung quan trọng và trước hết để có thể thực hiện các kỹ năng lồng ghép giới vào các giai đoạn trong các chính sách, dự án, tuy nhiên có thể thấy đây là vấn đề còn nhiều hạn chế ở ngay cả hệ thống vĩ mô lẫn vĩ mô. Vấn đề này cũng được nêu ra trong báo cáo của Bộ LĐTBXH *"Tổng quan về Bình đẳng giới ở Việt Nam và những vấn đề đặt ra trong thực hiện triển khai bình đẳng giới"*, trong đó thiếu thông tin, dữ liệu tách biệt theo giới tính ở tất cả các lĩnh vực được xem là một khó khăn, thách thức: *"Không có thông tin, dữ liệu tách biệt theo giới hoặc có nhưng ít, không đầy đủ, không đồng bộ, không toàn diện, nên khó có thể đánh giá chính xác những vấn đề liên quan tới bình đẳng giới cũng như đưa được ra những giải pháp hữu hiệu nhằm đảm bảo và đạt được mục tiêu bình đẳng giới"*. Đây chính là một trong các thực chất của vấn đề mà

việc lồng ghép giới nói chung cũng như trong các dự án thuộc CTMTQGGN là chưa đạt được kết quả như kỳ vọng. Mặc dù trong nhiều năm trở lại đây, việc thống kê các chỉ tiêu có liên quan tới con người đều được qui định phân lớp theo giới tính, thực tế trong triển khai tại nhiều cấp cơ sở, yêu cầu này nhiều khi bị quên lãng, hoặc không thể thực hiện do nhiều lý do cả về chủ quan lẫn khách quan, đặc biệt không có tính hệ thống về không gian, thời gian và phạm vi, nếu có chỉ là các thống kê của các cuộc điều tra có tính chuyên biệt.

Về hoạt động phân tích tổ chức và chương trình hoạt động của tổ chức, có lẽ nội dung này được thực hiện chủ yếu và hầu như chỉ ở phạm vi cấp Trung ương/vĩ mô, nhìn chung khi tổ chức triển khai dự án/chương trình vấn đề yêu cầu lồng ghép giới luôn được đề cập, tập huấn kỹ năng, tổ chức thực hiện, tuy nhiên khi triển khai trên thực tế địa bàn, việc lồng ghép thường không được quan tâm chặt chẽ, lý do:

- Thiếu thống kê, thông tin phân tích theo giới từ cấp cơ sở (như đã đề cập ở trên)

- Thiếu cán bộ có kỹ năng, vì đây là một kiến thức còn mới đối với cán bộ cơ sở, từ nhận thức đến trở thành thói quen trong lập kế hoạch/thực hiện triển khai còn là một khoảng cách lớn.

- Những cán bộ được tập huấn nhiều hơn (trong hội phụ nữ) tại các cấp cơ sở lại thường tham gia với tư cách thành viên, ít được phụ trách/đảm nhận những nội dung cụ thể và ít có cơ hội áp dụng kiến thức cũng như tham mưu cho lãnh đạo.

- Chưa có cơ chế theo dõi, kiểm soát về hoạt động lồng ghép giới trong thực hiện triển khai các dự án/chính sách.

Về lập kế hoạch lồng ghép giới, đánh giá giám sát trên quan điểm giới, như trên đề cập, các bước tiến hành trên đều đã hạn chế thì ở nội dung này lẽ đương nhiên trở thành hệ quả. Các chính sách/dự án dành cho XĐGN được áp dụng trực tiếp cho người nghèo, là những người sống tại địa bàn cơ sở, việc lồng ghép giới về nguyên tắc phải được xây dựng lập kế hoạch từ đây, phải có sự tham vấn và sự tham gia xây dựng kế hoạch của người dân và làm như vậy mới cho rõ những nhu cầu có tính chất giới. Một số năm gần đây, các Ban chỉ đạo cấp tỉnh/huyện cũng đã chủ trương áp dụng phương pháp lập kế hoạch theo mô hình phân cấp trao quyền, người dân được tham gia xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội địa phương, đây là một chủ trương thể hiện nhiều ưu điểm và về lý thuyết sẽ tạo được những tiêu chí cơ bản cho hoạt động lồng ghép giới: các nhu cầu có tính chất giới. Tuy nhiên trên thực tế áp dụng vẫn còn nhiều yếu kém mà chưa thể áp dụng trên phạm vi rộng, nhiều địa phương vẫn phải làm theo phân bổ kế hoạch/kinh phí, cầm tay chỉ việc. Đánh giá giữa kỳ của giai đoạn 2006-2010 cũng cho thấy: "Thiết kế của một số chính sách và dự án của CTMTQG GN còn phụ thuộc chủ yếu vào nguyên tắc tập trung "một mẫu hình cho tất cả" và theo phương pháp tiếp cận từ trên xuống, có thể không phù hợp với những đặc thù riêng của nhiều tình huống nghèo đói khác nhau diễn ra ở cấp cơ sở và như vậy sẽ gây lãng phí đáng kể về phí vận hành qua nhiều cấp trong hệ thống hành chính công"

Cách làm phổ biến trong thời gian qua chính là điểm hạn chế, là rào cản "vô tình" trong thực hiện hoạt động lồng ghép giới, cũng chính vì vậy hiệu quả của công tác lồng ghép giới trong CTMTQG GN mới chỉ đạt được ở khâu vận động tuyên truyền nâng cao nhận thức, nhưng để có được hành động/thói quen trong lồng ghép thì còn là vấn đề trong tương lai. Có thể chính vì sự hạn chế này nên trong báo cáo đánh giá giữa kỳ 2006-2010 các kết quả hoạt động lồng ghép giới cũng không được đề cập.

Trở lại với tất cả các chính sách, dự án thuộc CTMTQG GN giai đoạn 2006-2010 cho thấy có các nhóm nội dung sau:

- Nhóm chính sách và dự án hỗ trợ người nghèo phát triển sản xuất và tạo thu nhập:

- Chính sách về tín dụng ưu đãi hộ nghèo
- Chính sách hỗ trợ đất sản xuất cho hộ nghèo dân tộc thiểu số (DTTS)
- Dự án khuyến nông - lâm - ngư và hỗ trợ phát triển sản xuất, phát triển ngành nghề
- Dự án hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng thiết yếu cho các xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển và hải đảo
- Dự án dạy nghề cho người nghèo
- Dự án nhân rộng mô hình giảm nghèo

- Nhóm chính sách hỗ trợ người nghèo tiếp cận các dịch vụ xã hội

- Chính sách hỗ trợ về y tế cho người nghèo
- Chính sách hỗ trợ giáo dục cho người nghèo

- Chính sách nhà ở và nước sạch cho người nghèo
- Chính sách hỗ trợ pháp lý cho người nghèo
 - Nhóm dự án hỗ trợ nâng cao năng lực và nhận thức
- Dự án nâng cao năng lực giảm nghèo
- Giám sát và đánh giá

Báo cáo này không nhằm đánh giá kết quả kinh tế - xã hội của từng chính sách/dự án trong cả chương trình, mà chỉ thông qua đánh giá chung của các nội dung thuộc CTMT để xem xét và phân tích hoạt động lồng ghép giới trong quá trình thực hiện triển khai. Trong đánh giá giữa kỳ, các chính sách/dự án đều được đánh giá theo khung đánh giá bao gồm 5 nội dung và cho điểm theo từng nội dung, như đã nhắc tới ở trên, các đánh giá về hoạt động lồng ghép giới trong quá trình thực hiện là không được đề cập, mặc dù lồng ghép giới là một hoạt động đã được quán triệt trong quá trình triển khai, trong xác định đối tượng, nhưng lại không có trong nội dung của Báo cáo đánh giá giữa kỳ CTMTQG GN, giải thích về vấn đề này chỉ có thể được hiểu rằng lồng ghép giới chưa thực sự được quan tâm/được hiểu theo đúng ý nghĩa, thiếu tính hệ thống (cả về không gian, thời gian và con người) và cuối cùng là thiếu cơ chế kiểm tra giám sát cho hoạt động.

Tuy nhiên, cũng không hoàn toàn là không có tính đến các yếu tố giới trong thực hiện chương trình, điều cần lưu ý ở đây là phải làm cho vấn đề này trở thành thói quen trong thiết kế, tổ chức và triển khai thực hiện. Đã có những kết quả nhất định trong từng chính sách/dự án, xin nêu

ra ở đây một số các chính sách dự án thuộc chương trình:

Chính sách tín dụng ưu đãi đối với hộ nghèo là một minh chứng, trong thực tế thực hiện tại cấp cơ sở, chính sách này có thể được đánh giá là một trong những chính sách có hiệu quả cao, 70% hộ nghèo được tiếp cận với nguồn vốn tín dụng (2006-2008), tuy nhiên số liệu về tỷ lệ nữ chủ hộ nghèo được vay vốn ưu đãi là không có. Mặt được của chính sách này là nhằm hướng tới những thuận lợi hơn cho phụ nữ nghèo khi tiếp cận vốn vay (phụ nữ phát huy/quản lý tốt hơn nguồn vốn vay), thủ tục đơn giản hơn khi vay (Hội phụ nữ nhận uỷ thác hay đứng làm tín chấp), vay các nguồn vốn khác phải có sự đồng thuận cả vợ chồng khi cần thế chấp "sổ đỏ" vì phụ nữ và nam giới có quyền như nhau trong vai trò chủ sử dụng đất...Thực tế cho thấy phụ nữ vay vốn quản lý vốn hiệu quả hơn so với nam giới, ít rủi ro, đồng thời tỷ lệ hoàn vốn (đồng vốn/thời gian hoàn vốn) cao hơn.

Chính sách hỗ trợ đất sản xuất cho hộ nghèo DTTS, đây là chính sách đặc biệt đối với người nghèo DTTS được tiếp cận với đất sản xuất, một tư liệu sản xuất quan trọng vào bậc nhất đối với hoạt động sản xuất nông nghiệp, nhất là đối với người DTTS với tập quán du canh và thường không có đất sản xuất. Với tập quán cũ phụ nữ nghèo DTTS chịu nhiều thiệt thòi do ảnh hưởng của tập quán và khả năng di chuyển cơ học., Chính sách đã tạo cơ hội nhiều hơn cho người nghèo DTTS về đất sản xuất đồng thời cũng đem lại những cơ hội bình đẳng về quyền sử dụng đất cho cả nam và nữ khi đăng ký quyền sử dụng đất, cũng như trong khai thác nguồn lợi đất đai

và các quyền khác trong sử dụng đất như thế chấp, thừa kế v.v. Tuy nhiên trong thực tế, ý nghĩa của chính sách này lại chưa thực sự đem lại hiệu quả như mong muốn, bởi lẽ nó chưa thực sự đồng bộ với các hỗ trợ cần thiết khác trong sử dụng đất hiệu quả, trong hoạt động canh tác như kỹ thuật, vật tư nông nghiệp, tín dụng...điều này sẽ không cho thấy có một khả năng cho hoạt động lồng ghép vì trong thực hiện chính sách khi điều tra thống kê về hộ thiếu đất sản xuất đã không tính đến nhu cầu sử dụng đất được chia theo giới tính: "*Tỷ lệ bao phủ thấp, tiêu chí phân bổ đất không luôn luôn rõ ràng và có thể có sự rò rỉ. Đường như nhu cầu của địa phương về chính sách này còn hạn chế vì đất sẽ không phát huy tác dụng nếu không có những yếu tố sản xuất khác như nhân lực.*" (Báo cáo Đánh giá giữa kỳ CTMTQG GN)

Dự án khuyến nông - lâm - ngư, hỗ trợ phát triển sản xuất và phát triển ngành nghề, là một dự án mà ngay từ việc xác định đối tượng, phạm vi thì phụ nữ nghèo và đồng bào DTTS là các đối tượng thuộc diện ưu tiên của dự án, cũng như việc đánh giá cho các chính sách/dự án khác của chương trình, kết quả vẫn là sự "tính gộp" cho tất cả các đối tượng thụ hưởng: "*Tỷ lệ bao phủ rộng: 43,6% người hưởng lợi từ chính sách này*" (báo cáo Đánh giá giữa kỳ CTMTQG GN) và đánh giá cũng đã đưa ra những hạn chế trong thực hiện dự án. Thực tế, dự án này là một dự án mà có thể phân tích kết quả được tiếp cận theo yếu tố giới, đây là một dự án có nhiều hoạt động đào tạo, tập huấn và chuyển giao công nghệ, thực tế tại các địa bàn cơ sở hoạt động này thu hút được đông đảo phụ nữ/phụ nữ nghèo tham gia và đây cũng là một dự án

thuộc chiến lược lồng ghép giới trong nông nghiệp và phát triển nông thôn do Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn xây dựng, nhằm tạo cơ hội và phát huy vai trò nhiều hơn của phụ nữ nông thôn, tuy nhiên cũng không có được những thống kê hay kết luận về hiệu quả của hoạt động lồng ghép giới trong báo cáo đánh giá, ít nhất cũng ở những đối tượng thuộc diện ưu tiên như cách xác định ban đầu.

Đối với *dự án hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng thiết yếu cho các xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển và hai đảo*, trong báo cáo đánh giá giữa kỳ CT MTQG GN có chỉ ra tồn tại của dự án: "*người nghèo phải được tham gia vào tất cả các khâu của qui trình đầu tư, nếu không chi phí đầu tư cho xây dựng cơ bản sẽ kém phù hợp và hạn chế tác dụng đối với người nghèo, dẫn đến hạn chế tham gia, không đáp ứng được nhu cầu và kém tính bền vững*" và trong nội dung đánh giá về nhận thức của người hưởng lợi có một chỉ số thống kê cho thấy liên quan đến giới, tuy nhiên lại chỉ ra rằng sự hướng tới bình đẳng giới còn là hạn chế: "*51% được tham gia lựa chọn loại công trình (có 75% là nam giới)...*". Như vậy cho thấy rằng, ngay trong phương pháp cùng tham gia thì vấn đề giới đã không được quan tâm khi mà chỉ số cho thấy tỷ lệ phụ nữ được hỏi, tỷ lệ phụ nữ được bày tỏ nhu cầu của giới là nhỏ, chỉ chiếm 25% trong số được tham vấn?

Vấn đề tương tự cho tất cả các chính sách/dự án còn lại, báo cáo đánh giá hoàn toàn không đề cập tới yếu tố giới trong kết quả của các nội dung đánh giá, như thế có thể được hiểu rằng hoạt động lồng ghép giới trong thực hiện các chính sách/dự án thuộc CTMTQG GN là không/hầu như

không được áp dụng trong quá trình thực hiện, hoặc nếu có chỉ là cá biệt mà không hệ thống. Một nội dung trong báo cáo đánh giá là "*hiệu quả xác định đối tượng*", "*đối tượng*" ở đây được hiểu là "*người nghèo*", tuy nhiên ở hầu hết các kết luận trong đánh giá đều có kết luận: "*tỷ lệ/độ bao phủ thấp*", thậm chí như trong Dự án dạy nghề cho người nghèo thì độ bao phủ của dự án chỉ là 1,9%! Rõ ràng với độ bao phủ nhỏ như vậy, người nghèo hưởng lợi sẽ là nhỏ so với mục tiêu đề ra và với cách hiểu lâu nay cho rằng "*giới là 50/50, cứ có phụ nữ tham gia là được*" thì số phụ nữ nghèo/nhóm dễ tổn thương sẽ lại càng thiệt thòi.

Cũng cần thấy rằng, phụ nữ nghèo cũng thuộc nhóm người nghèo được thụ hưởng chung từ các chính sách/dự án của chương trình, không có tình trạng phụ nữ/phụ nữ nghèo bị đặt ra "bên lề/lề hoá" của quá trình thực hiện, đơn giản là khi thực hiện thì đương nhiên những phụ nữ nghèo cũng sẽ được thụ hưởng, tuy nhiên người ta đã quên mất đi nhu cầu của mỗi giới là không giống nhau về mức độ, điều này dẫn đến tác động của dự án cho mỗi nhóm đối tượng là hạn chế hiệu quả và sẽ không có tác động trực tiếp đến được những nhu cầu cần thiết của từng nhóm thụ hưởng. Đồng thời vấn đề cũng cho thấy, khi lập kế hoạch cho dự án thì khâu tham vấn cộng đồng thực sự là chưa hiệu quả và đôi khi là sự hời hợt.

III. Nguyên nhân, khó khăn, thách thức và cơ hội của việc lồng ghép giới trong các chính sách/dự án thuộc CTMTQG GN.

Trong hệ thống pháp lý, đã có các văn bản thể hiện đầy đủ ý chí của nhà nước về

vấn đề bình đẳng giới, cao nhất có Hiến pháp và các Luật khác như Luật Lao động, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Thừa kế...tiếp theo là Luật Bình đẳng giới ra đời có hiệu lực từ 01/7/2007 đang dần đi vào đời sống xã hội. Mối quan hệ giữa bình đẳng giới và giảm nghèo bền vững là mối quan hệ có tính biện chứng, nhận thức rõ vấn đề này, Chính phủ Việt Nam đã cam kết vì phát triển bền vững, bình đẳng xã hội và giảm nghèo. Cam kết đó được thể hiện trong Chiến lược toàn diện về tăng trưởng và giảm nghèo đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt vào tháng 5/2002.

Việc lồng ghép giới được quan tâm như một điều kiện cần và đủ cho mọi hoạt động của đời sống xã hội trong thời gian qua phải kể như là những nỗ lực của các cơ quan/tổ chức/cá nhân, tuy nhiên vẫn mới được thể hiện rõ ở cấp vĩ mô, mà những tác động cụ thể trong các hoạt động kinh tế - xã hội ở mức độ cơ sở còn nhiều hạn chế và hiệu quả là nhỏ, chưa đạt được những mục tiêu như mong muốn. Nguyên nhân của những hạn chế này là:

- Cấp Trung ương đã tổ chức bộ máy hoạt động về bình đẳng giới, có nhóm công tác giúp việc, có các cán bộ chuyên trách về bình đẳng giới và mô hình này cũng được thiết lập tương tự cho cấp tỉnh, các Bộ, ngành có các qui định thể chế hoá công tác lồng ghép giới, xây dựng kế hoạch, phân công vai trò và trách nhiệm đối với các thành viên. Tuy nhiên cho đến nay, sự vận hành bộ máy vẫn chưa thật đồng bộ, ở nhiều bộ, ngành và nhiều tỉnh sau khi có tổ chức bộ máy nhưng khâu vận hành lại còn hạn chế mà chủ yếu trông chờ vào hoạt động của cơ quan Hội phụ nữ các cấp.

- Việc hiệu quả thấp của công tác lồng ghép giới trong các chính sách/dự án của CTMTQG GN là do trước hết từ nhận thức chưa đầy đủ, chưa đúng và chưa thấu đáo về ý nghĩa của hoạt động lồng ghép giới ở các cấp cơ sở, sự trang bị kiến thức giới và các kỹ năng về giới mới chỉ ở mức độ hình thức mà không thể thực sự áp dụng, ngay cả cán bộ của hội phụ nữ cũng chỉ có thể thực hành ở một phạm vi, qui mô nhỏ.

- Không áp dụng lồng ghép giới hoặc bỏ ngõ công tác này chưa bị coi là không tuân thủ pháp luật, vì vậy khi triển khai tại cấp cơ sở thường rơi vào tình trạng dễ làm khó bỏ, tổ chức các hoạt động cứ có phụ nữ tham gia (cũng là một bước tiến) được coi như đã quan tâm tới giới, tuy nhiên phụ nữ/tiếng nói của phụ nữ/phụ nữ nghèo vẫn chưa thực sự được các cấp lãnh đạo xem xét, đặc biệt tại các địa phương vùng sâu, xa và vùng núi DTTS.

- Thực tế để có thể thực hiện các kỹ năng lồng ghép giới, ngoài nhận thức và ý thức thường trực/thói quen thì các thông tin, dữ liệu ban đầu được xem như điều kiện cần để thực hiện hoạt động lồng ghép, nhưng đáng tiếc những điều kiện này hiện tại vẫn là rất thiếu, không đầy đủ, thiếu hệ thống và chưa thống nhất về các tiêu chí thống kê: *"...hầu hết các số liệu phân biệt theo giới tính chỉ được thực hiện trong các dự án phát triển hoặc theo đơn đặt hàng của dự án, nó chưa được quan tâm và trở thành một việc làm thường xuyên của cơ quan thống kê nói riêng cũng như của tất cả các cơ quan, tổ chức khác; chưa trở thành những chỉ tiêu quốc gia, trong kế hoạch cũng như của các ngành quản lý nhà nước."* (Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam. Bộ LĐTB-XH tháng 6/2008).

- Vấn đề phân cấp, trao quyền thực tế được áp dụng trong một số dự án của các tổ chức nước ngoài với mục tiêu XĐGN (như dự án Chia sẻ/SIDA Thụy Điển, Giảm nghèo/WB...) và ngay cả trong chương trình MTQG với những dự án có qui mô nhỏ cũng được áp dụng, tuy nhiên vấn đề này còn nhiều hạn chế đối với dự án có tính "nội" mà hiệu quả nhiều hơn ở các dự án có nguồn vốn nước ngoài do qui trình thiết kế và tổ chức thực hiện, tổ chức giám sát rõ ràng và chặt chẽ. Về phương diện lý thuyết cũng như thực tế, thì đây là một phương pháp cho kết quả cao nếu như được nghiêm túc thực hiện một cách bài bản và hàng ngũ cán bộ cơ sở được đào tạo những kỹ năng cần thiết trong thiết kế lập kế hoạch. Phương pháp này cũng sẽ tạo những cơ hội tốt nhất cho thực hiện lồng ghép giới ngay từ khâu đầu tiên của quá trình làm dự án, nhưng các kỹ năng này hầu như mới chỉ được thực hiện ở qui mô nhỏ do chưa đủ các điều kiện về con người, vì thế khả năng nhân rộng của nó còn hạn chế.

- Cuối cùng là thiếu kỹ năng lồng ghép giới, đây là một kỹ năng mà hầu hết những cán bộ làm dự án, các tổ chức đều đã được trang bị, nhưng thực sự đưa vào áp dụng lại là cả vấn đề không đơn giản, bởi lẽ:

Hàng ngũ cán bộ thành thạo về kỹ năng là mỏng không thể đáp ứng với yêu cầu về phạm vi, chỉ tập trung chủ yếu ở đội ngũ cán bộ hội phụ nữ hay những người làm về giới và lại tập trung ở cấp Trung ương hay ở những vị trí chỉ đạo, đội ngũ cán bộ thực hiện ít được tập huấn hoặc tập huấn không hệ thống nên việc áp dụng gặp khó khăn.

Khái niệm về giới/bình đẳng giới chưa được hiểu thấu đáo, còn có những cách

hiều khác nhau và chưa ý thức đầy đủ ý nghĩa của việc lồng ghép, dẫn đến "trách nhiệm thực hiện lồng ghép giới chưa được quán triệt đầy đủ trong toàn bộ các công đoạn xây dựng và thực thi pháp luật cũng như ở các cơ quan tổ chức và mọi lĩnh vực của đời sống xã hội". Bên cạnh đó là vấn đề "thiếu các hướng dẫn mang tính kỹ thuật để hình thành kỹ năng cho việc lồng ghép giới. Cho nên, nhiều người, kể cả công chức nhà nước vẫn lúng túng không biết làm thế nào để lồng ghép giới vào các lĩnh vực mà họ đang quản lý..." (Tổng quan về bình đẳng giới ở Việt Nam - Bộ LĐTBXH).

Tóm lại, công tác lồng ghép giới trong các hoạt động kinh tế - xã hội nói chung và trong các chính sách dự án thuộc chương trình MTQG GN nói riêng trong nhiều năm qua mặc dù có những tiên bộ, tuy nhiên chưa thể được đánh giá như mong đợi, một số phân tích trên cho thấy sơ bộ thực trạng của hoạt động này trong lĩnh vực XĐGN và nhận diện được những nguyên nhân của hạn chế kết quả. Sẽ còn là nhiều khó khăn cho thực hiện trong tương lai bởi sự hiểu biết về lĩnh vực này, nhất là ở các đối tượng là những cán bộ cơ sở còn nhiều điểm cần khắc phục và điều cơ bản của sự thành công trong lồng ghép giới lại phải được bắt đầu từ đây. Mặt khác, phải có sự quyết tâm của các cấp các ngành trong thực hiện đồng bộ để rút ngắn khoảng cách giữa nhận thức và hành động, phải có một cơ chế cho hoạt động này, về con người và phương pháp và phải được xem như một

hoạt động bắt buộc nhằm tạo ra ý thức thường trực/thói quen lồng ghép giới trong các hoạt động của cá nhân/tổ chức.

Có các hình thức đào tạo tích cực đối với các cán bộ trực tiếp thực hiện tại các cấp cơ sở nhiều hơn nữa, nên chọn điểm thực hiện có căn cứ vào các đặc điểm để có khả năng nhân rộng, đặc biệt cần lưu ý phát huy hiệu quả hơn nữa mô hình phân cấp, trao quyền đến tận cấp cơ sở và người dân, nhưng trước hết để có thể làm tốt các nội dung trên, ngay từ bây giờ các cơ quan chức năng/các nhà nghiên cứu/nhà hoạch định chính sách cần bắt tay ngay vào việc xây dựng bộ chỉ số đánh giá mức độ bình đẳng giới (TS Nguyễn Hải Hữu - Bộ LĐTBXH) cũng như hệ thống thống kê quốc gia/địa phương/ngành phải được tính đến yếu tố giới trong mọi chỉ số có liên quan tới con người và phải được xem như chỉ tiêu có ý nghĩa pháp lệnh

Tài liệu tham khảo:

1. Báo cáo Đánh giá giữa kỳ Chương trình Mục tiêu Quốc gia giảm nghèo - Giai đoạn 2006-2010. Bộ LĐTB-XH - Chương trình phát triển Liên hiệp quốc. Hà Nội, 2009.
2. Tài liệu tham luận tại Diễn đàn Bình đẳng giới và Giảm nghèo bền vững. Hà Nội 2/6/2008.
3. Luật Bình đẳng giới. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia- Hà Nội 2007

MỘT SỐ GIẢI PHÁP CẢI THIỆN BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LAO ĐỘNG – VIỆC LÀM HIỆN NAY

Nguyễn Khắc Tuấn

Bất bình đẳng giới trong giai đoạn hiện nay có tác động xấu đối với sự phát triển của xã hội, một mặt nó vừa là một trong những căn nguyên gây ra tình trạng nghèo đói; mặt khác nó là yếu tố cản trở lớn đối với quá trình phát triển. Những xã hội có sự bất bình đẳng giới lớn và kéo dài thường tạo ra những hệ lụy không nhỏ đó là: nghèo đói, bệnh tật và những nỗ lực khổ khác và đặc biệt gây ra sự không hiệu quả trong việc sử dụng các nguồn lực trong xã hội. Tại những nước phát triển, có mức độ bất bình đẳng giới thấp hơn đồng nghĩa với việc nó tác động tốt hơn đối với sự phát triển xã hội, giúp kinh tế tăng trưởng, mang lại hiệu quả hơn trong việc sử dụng các nguồn lực của xã hội, giảm mức độ nghèo đói và phát huy tốt hơn các giá trị tiềm năng con người trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

Trên thực tế tình trạng bất bình đẳng giới trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội (đặc biệt lĩnh vực lao động - việc làm) xảy ra ở nhiều quốc gia, đặc biệt là ở các nước đang phát triển. Nguyên nhân của tình trạng này không chỉ phụ thuộc vào mức độ ảnh hưởng từ những tư tưởng định kiến giới trọng nam khinh nữ trong xã hội, quan điểm văn hóa truyền thống mà còn phụ thuộc vào nỗ lực của nhà nước trong việc cải thiện sự bất bình đẳng giới. Điều đó dẫn đến sự hạn chế trong các cơ hội để phụ nữ tiếp cận nền giáo dục và đào tạo, việc lựa chọn ngành nghề, cơ hội nâng cao

trình độ chuyên môn. Sự phân bổ nam nữ lao động trong các ngành nghề khác nhau và sự sắp xếp lao động và vị trí công việc trong cùng một ngành nghề lĩnh vực cũng có những khác biệt rõ rệt. Ngoài ra, phụ nữ cũng có ít cơ hội tiếp cận hơn đối với các dịch vụ cũng như nguồn lực cơ bản khác như nước sạch, giao thông và thị trường, nguồn vốn... , điều này cũng có ảnh hưởng nhất định đến việc cải thiện tình trạng và vị thế kinh tế của họ.

Mục tiêu bình đẳng giới nói chung vừa là vấn đề quyền con người vừa là một yêu cầu cơ bản cho sự phát triển công bằng và hiệu quả. Vì vậy việc nghiên cứu về tình trạng bất bình đẳng giới có ý nghĩa quan trọng không chỉ trong việc hướng tới sự bình đẳng trong xã hội mà còn góp phần tìm kiếm các biện pháp để nâng cao hiệu quả và hiệu lực của tăng trưởng kinh tế xã hội.

Tình trạng bất bình đẳng giới trong lao động - việc làm của Việt nam hiện nay cũng không nằm ngoài những nguyên nhân như vừa nêu. Tuy nhiên, sự bất bình đẳng giới trong lao động – việc làm ở nước ta khá đặc thù, chủ yếu xuất phát từ các quan niệm và định kiến tồn tại trong xã hội và các quan điểm truyền thống. Đó là những quan niệm và định kiến xã hội phong kiến tồn tại từ hàng ngàn năm trước về địa vị, giá trị của giới nữ trong gia đình cũng như xã hội mà không dễ dàng thay đổi. Theo đó, nam giới có quyền tham gia công việc

ngoài xã hội, thực hiện chức năng sản xuất, gánh vác trách nhiệm và quản lý xã hội, còn phụ nữ trông nom việc nhà, con cái. Nam giới có toàn quyền chỉ huy định đoạt mọi việc lớn trong gia đình, nữ giới thừa hành, phục vụ chồng con. Người phụ nữ hoàn toàn phụ thuộc vào nam giới, không có bất kỳ quyền định đoạt gì kể cả đối với bản thân. Điều đó thể hiện sự đề cao tuyệt đối giá trị của nam giới đồng thời phủ nhận hoàn toàn giá trị nữ giới

Tổng quan về thực trạng giới trong lao động – việc làm ở nước ta trong bối cảnh hiện nay

Là một trong những nước dẫn đầu thế giới về tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các hoạt động kinh tế, Việt nam được xem như một trong những nước tiên bộ hàng đầu về lĩnh vực bình đẳng giới. Việt nam có những chính sách tương đối phù hợp nhằm bảo đảm quyền bình đẳng cho phụ nữ và nam giới và đó có những tiến bộ đáng kể nhằm giảm khoảng cách về giới cũng như cải thiện tình hình của phụ nữ nói chung.

Tính đến năm 2006, mặc dù nữ giới có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tương đương với nam giới, song lực lượng lao động nữ tập trung làm việc trong khu vực kinh tế không chính thức là chủ yếu (khoảng hơn 80%); trong khu vực chính thức tỷ lệ lực lượng lao động nữ tham gia lao động cũng thấp hơn nhiều so với nam giới (19,15% của nữ so với 25,49% của nam)²² (bảng 1). Điều đó cho thấy, phần lớn lao động nữ không được sự bảo trợ của nhà nước theo khía cạnh tiếp cận với việc làm và bảo trợ xã hội.

Bảng 1: Cơ cấu Lao động có việc làm chia theo hình thức việc làm năm 2006

Đơn vị: %

	Nữ	Nam
Theo hình thức việc làm	100,00	100,00
1. Khu vực chính thức	19,15	25,49
Làm công ăn lương trong khu vực Nhà nước	9,11	9,93
Làm công ăn lương trong khu vực ngoài nhà nước	9,51	14,28
Chủ doanh nghiệp tư nhân	0,53	1,28
2. Khu vực phi chính thức	80,85	74,52
Tự làm cho bản thân	30,44	46,07
Tự làm có thuê lao động	0,43	0,94
Làm việc gia đình không hưởng lương	49,98	27,51

Nguồn: Số liệu Điều tra lao động - Việc làm năm 2006 - Bộ LĐTBXH

Theo kết quả của một số nghiên cứu về bình đẳng giới trong thời gian gần đây cũng cho thấy khá rõ những bất bình đẳng giới ở nước ta, cụ thể là:

- Có 41% lực lượng lao động nam làm việc trong lĩnh vực làm công ăn lương trong khi đó tỷ lệ này ở nữ giới là 26%²³;
- Lao động nữ tập trung quá nhiều ở các công việc kỹ thuật thấp, có mức lương thấp, đặc biệt trong khu vực không chính thức (Kabeer et al 2006). Nhiều phụ nữ làm công ăn lương nhưng không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, đặc biệt lao động nữ làm việc trong các dây chuyền sản xuất có tính chất đơn điệu, đơn giản, có ít cơ hội nâng cao tay nghề và tiếp tục phải làm

²² NHTG, 2006

²³ NHTG, 2006

các công việc được trả lương thấp trong nhà máy (Mekong Economic 2007b);

- Trong giai đoạn 2001 -2005, khoảng cách giới trong lực lượng lao động tăng lên theo hướng có lợi cho nam giới hơn, từ 0,6% năm 2001 lên 2,8% năm 2005²⁴;
- Phụ nữ chiếm 46,5% trong số các công việc mới hình thành trong lĩnh vực công và 33% số người tham gia đào tạo nghề trong giai đoạn 2001 - 2005²⁵;

Các bất lợi chủ yếu đối với lao động nữ đang khá phổ biến là:

- Bất lợi giới phổ biến nhất đó là trong các lĩnh vực khác nhau, tỷ lệ phần trăm phụ nữ lao động làm việc trong nông nghiệp và thương mại lớn hơn so với tỷ lệ phần trăm nam giới lao động, và tình hình ngược lại trong các lĩnh vực công nghiệp thứ cấp và dịch vụ. Ở cả thành thị và nông thôn, số nam giới được xếp loại lao động có tay nghề cao gần gấp đôi nữ giới ở cả hai lĩnh vực hưởng lương lẫn tự làm phi nông nghiệp (nam nông thôn 14%, nữ nông thôn 7%, nam thành thị 28%, nữ thành thị 14%). Không có sự khác biệt đáng kể giữa tỷ lệ lao động nam nữ không có tay nghề trong việc làm hưởng lương²⁶;
- Chỉ số bất lợi giới thứ hai liên quan đến sự phân bố giới theo cấp bậc trong việc làm, nam giới có xu hướng được hưởng lợi nhiều hơn từ những công

việc nằm ở vị trí có quyền ra quyết định và họ là đối tượng có được triển vọng nghề nghiệp nhiều hơn và tiền lương cao hơn. Rất nhiều trong số các công việc này thuộc lĩnh vực kỹ thuật hoặc mang tính chuyên môn. Kể cả trong những khu vực phụ nữ chiếm ưu thế thì phụ nữ cũng hiếm khi được giao những vị trí có uy tín, tầm ảnh hưởng mà chủ yếu tập trung ở những việc làm ít có cơ hội nâng cao tay nghề hoặc chuyên môn. Ví dụ, mặc dù phụ nữ chiếm 71% số việc làm trong lĩnh vực giáo dục đào tạo nhưng các đơn vị giáo dục thường do nam giới lãnh đạo. Số nam giới làm quản lý hoặc giám đốc nhiều gấp năm lần số nữ giới (NHGT 2006);

- Lao động nữ chỉ được nhận 86% mức tiền lương cơ bản so với nam giới. Tiền lương cơ bản của lao động nữ trong tổng thu nhập (71%) cũng chiếm tỷ trọng nhỏ hơn so với nam giới (73%). Tiền công chiếm phần lớn trong cơ cấu thu nhập. Lao động nữ trong mọi loại hình doanh nghiệp đều có mức lương cơ bản thấp hơn so với lao động nam, chiếm khoảng 68% lương cơ bản của lao động nam. Các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ trả lương tương đối bình đẳng hơn, và các doanh nghiệp này không chịu sự điều chỉnh của pháp luật. Lao động nữ được hưởng các khoản trợ cấp theo các quy định của Luật lao động, nhưng không phải tất cả lao động nữ đều được nhận. Tuy vậy, cho dù được nhận thêm các khoản phụ cấp nhưng tổng thu nhập của lao động nữ vẫn thấp hơn lao động nam, vì tiền lương cơ bản của họ thấp hơn lao động

²⁴ Bộ KHĐT-Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ, 2006

²⁵ Bộ KHĐT-Ủy ban Quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ, 2006

²⁶ TCTK 2002, ADB 2005, Kabeer et al 2005, NHGT 2006

nam trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hợp tác xã và công ty trách nhiệm hữu hạn. Tính gộp cả tiền lương và các khoản trợ cấp bằng tiền của lao động nữ thì tổng thu nhập của họ cũng chỉ tương đương với 87% so với tổng thu nhập của lao động nam²⁷.

- Chỉ số bất lợi giới thứ tư đó là, gánh nặng phải cân đối giữa công việc và trách nhiệm gia đình, một số lao động nữ Việt nam phải làm việc với lương thời gian nhiều hơn. Theo một đánh giá về Bình đẳng giới của Hội LHPNVN, năm 2004, phụ nữ làm việc trung bình 13 giờ một ngày so với nam giới là 9 giờ. Số liệu của Điều tra mức sống hộ gia đình Việt nam năm 2002 cho thấy phụ nữ chiếm tỷ lệ cao trong số những người làm việc từ 51 đến 60 giờ một tuần. Cũng điều tra này trong năm 2004 cho thấy trong khi phụ nữ bỏ ra thời gian tương đương với nam giới trong các hoạt động kiếm thu nhập thì nam giới lại không chia sẻ công việc gia đình ở mức tương đương khiến cho phụ nữ phải chịu gánh nặng công việc không cân bằng (NHTG 2006)
- Sự khác biệt ở tuổi nghỉ hưu hiện hành đang là một nguyên nhân lớn gây cản trở tới các cơ hội nghề nghiệp, cơ hội đề bạt thăng tiến của phụ nữ, đặc biệt trong lĩnh vực công. Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn là một lý do dẫn đến việc hạ thấp tuổi tham gia đào tạo cũng như hạ thấp khả năng đề bạt,

thăng tiến của phụ nữ²⁸... Đây là một trong những rào cản, hạn chế khả năng cạnh tranh của lao động nữ so với nam giới, không phát huy tối đa nguồn lao động cho sự phát triển kinh tế xã hội.

Một số giải pháp cải thiện bình đẳng giới trong lao động – việc làm hiện nay

Trước những biến đổi mạnh mẽ của nền kinh tế nước ta như hiện nay, đặc biệt là cơ cấu của nền kinh tế có nhiều thay đổi theo hướng giảm tỷ trọng nông nghiệp, phát triển công nghiệp và dịch vụ ... Do vậy nhu cầu sử dụng và cơ cấu lại lực lượng lao động của nền kinh tế là điều không thể tránh khỏi. Sẽ có khá nhiều lao động nông nghiệp phải chuyển đổi sang hoạt động ở các lĩnh vực phi nông nghiệp trong khi đó, khu vực công tiếp tục thu hẹp và các đơn vị kinh tế lớn (vốn trước đây sử dụng nhiều lao động) thuộc sở hữu nhà nước sẽ chuyển dần sang cổ phần hoá. Trong một tương lai có thể dự đoán được, phụ nữ tiếp tục phải mang trên mình gánh nặng bất cân đối việc nhà trong khi vẫn phải cạnh tranh ở cùng một mức độ với nam giới trong tìm kiếm việc làm, cũng như củng cố vị trí làm việc. Việc tạo ra một sân chơi bình đẳng với nam giới trong lao động – việc làm là điều rất cần thiết mà nỗ lực của nhà nước nên tập trung vào các vấn đề sau đây.

Thứ nhất, trước mắt cũng như lâu dài vấn đề nâng cao các kỹ năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật cho lao động nữ là yếu tố then chốt cần được ưu tiên bởi vấn đề này được xem là một yếu tố chính hạn chế các cơ hội kinh tế của người phụ nữ.

²⁷ Bất Bình đẳng giới trong thu nhập- Đề tài cấp bộ Viện NC quản lý kinh tế TW, 2006

²⁸ Rà soát chính sách lao động nữ- Viện KH Lao động và xã hội, 2009

Vấn đề này nếu được chú trọng sẽ giúp nâng cao vị thế của lao động nữ để có thể từng bước cạnh tranh bình đẳng với nam giới. Đây là vấn đề quyền con người mà nếu được giải quyết sẽ tăng cường khả năng của phụ nữ trong việc nâng cao vị trí, quyền lực và tiếng nói của mình trong cả gia đình và xã hội.

Thứ hai, tiếp tục thực hiện đổi mới mạnh mẽ hơn nữa khuôn khổ pháp lý nói chung (cả xây dựng chính sách, thực hiện chính sách) đặc biệt là các chính sách có liên quan trực tiếp đến lao động – việc làm, đào tạo nghề, chống phân biệt đối xử với phụ nữ... Sự phân biệt đối xử tồn tại đương nhiên vì phụ nữ phần lớn đang làm những công việc có tay nghề thấp và cho thu nhập thấp, điều đó hạn chế các cơ hội, trong đó các cơ hội đào tạo, thăng tiến như tham gia bầu cử hay được đề bạt, chỉ định vào những vị trí có quyền ra quyết định đối với những phụ nữ có năng lực là không nhiều.

Thứ ba, nghiên cứu, xem xét lại sự khác biệt tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ để tạo sự bình đẳng hơn trong các cơ hội nghề nghiệp, cơ hội thăng tiến của phụ nữ, để phụ nữ có khả năng cạnh tranh bình đẳng với nam giới, phát huy tối đa nguồn lực cho sự phát triển của đất nước.

Thứ tư, thúc đẩy giáo dục, cơ hội tiếp cận giáo dục góp phần giảm bất bình đẳng giới trong nhận thức xã hội nói chung. Hiện nay phụ nữ vẫn phải mang gánh nặng bất cân đối việc nhà trong khi vẫn dành lượng thời gian khá tương đồng với nam giới để làm việc kiếm sống. Vấn đề này làm cho định kiến giới tồn tại dai dẳng, là một trong những căn nguyên cơ bản của bất bình đẳng giới, cần ưu tiên giải quyết vấn đề này vì nó có tác động tới số lượng

người rất lớn - đại đa số dân cư.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ LĐ – TBXH, kết quả điều tra lao động việc làm các năm 2003, 2004, 2005, 2006. Hà nội, NXB Lao động – xã hội 2003, 2004, 2005, 2006.
2. Naila Kabeer - Trần Thị Vân Anh, toàn cầu hoá, vấn đề giới và việc làm trong nền kinh tế chuyển đổi, trường hợp Việt nam năm 2006. Hà nội năm 2007;
3. Ngân hàng thế giới, Báo cáo đánh giá tình hình giới ở Việt nam năm 2006, Hà nội 2007
4. Ngân hàng thế giới, báo cáo phát triển năm 2006. Hà nội năm 2007, NXB Chính trị quốc gia năm 2007;
5. Ngân hàng thế giới - Viện kinh tế Việt nam, báo cáo sự tham gia của công đồng ngư dân nghèo trong xác định nguồn lực và nhu cầu đầu tư phát triển thủy sản Việt nam năm 2006. Hà nội;
6. Ngân hàng phát triển châu Á (ADB), báo cáo tình hình phát triển kinh tế - xã hội Việt nam năm 2006, Hà nội, NXB chính trị quốc gia năm 2007.
7. Quốc hội nước CHXHCNVN, Luật bình đẳng giới năm 2006. Hà nội, NXB Lao động – Xã hội năm 2007;
8. Tổng cục thống kê - Bộ kế hoạch và đầu tư, Niên giám thông kê kinh tế - xã hội các năm 2004, 2005, 2006. Hà nội, NXB thống kê 2004, 2005, 2006;

QUẢN LÝ VÀ NGĂN NGỪA LAO ĐỘNG TRẺ EM Ở VIỆT NAM

Nguyễn Bao Cường

1. Tổng quan về tình hình lao động trẻ em

Ngày nay trên thế giới tình trạng lao động trẻ em vẫn là một hiện tượng phổ biến, trong đó có nhiều trẻ em phải lao động nặng nhọc trong điều kiện làm việc độc hại, nguy hiểm và bị khai thác triệt để. Theo những số liệu mới nhất của ILO, có ít nhất 218 triệu lao động trẻ em²⁹ trong độ tuổi từ 5 đến 17 tuổi, và hầu hết tập trung ở các nước đang phát triển. Trẻ em lao động ở nhiều loại hình và lĩnh vực công việc và những mối nguy hại đe dọa lao động trẻ em thay đổi tùy thuộc vào loại hình lao động và điều kiện lao động và để lại những hậu quả nghiêm trọng cho sự phát triển bình thường của trẻ.

Việt Nam là quốc gia có dân số trẻ với khoảng gần 31% tổng dân số có độ tuổi từ 0 -17 tuổi³⁰ năm 2009. Trong gần hai thập niên qua, tốc độ phát triển kinh tế của Việt Nam tương đối nhanh và ổn định với sự phát triển nhanh chóng của các loại hình kinh tế, đặc biệt là sự ra đời và phát triển mạnh mẽ của khu vực kinh tế tư nhân với các loại hình doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh có quy mô vừa và nhỏ và loại hình kinh tế hộ gia đình đã tạo ra nhiều việc làm mới trong xã hội. Tuy nhiên kéo theo đó là tình trạng sử dụng lao động trẻ

em ngày càng phổ biến và trở thành vấn đề quan tâm của toàn xã hội.

Cho đến nay chưa có một cuộc điều tra chính thức nào về lao động trẻ em ở Việt Nam. Tuy nhiên, số liệu thống kê từ cuộc Điều tra Mức sống Dân cư Việt Nam (ĐTMSDC) năm 2006 cho thấy có khoảng 6,7% trẻ em từ 6-14 tuổi (gần 930.000) tham gia hoạt động kinh tế. Trong đó có 296,847 trẻ em từ 12 tuổi trở xuống³¹ và 37,139 trẻ em dưới 10 tuổi³² có tham gia hoạt động kinh tế trong năm 2006. Kết quả cuộc ĐTMSDC Việt Nam cũng cho thấy có khoảng 503.389 trẻ em (từ 12 đến 14 tuổi) tham gia vào các công việc nặng nhọc và khoảng 633,405 trẻ em từ 15 đến 17 tuổi phải làm việc nhiều thời gian hơn quy định. Cũng phải nhấn mạnh rằng con số này vẫn còn thấp hơn so với con số thực tế vì nó không bao hàm định nghĩa của ILO về “các loại hình trẻ em lao động tồi tệ nhất”³³.

Lao động trẻ em ở Việt Nam đang là vấn đề gây bức xúc trong xã hội, đã và đang nhận được sự quan tâm của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Để giải quyết vấn đề này, Chính phủ Việt Nam đã ban hành

²⁹ Nguồn: “Nghiên cứu của ILO về Sự kết thúc của Lao động trẻ em, Geneva, 2006.

³⁰ Bộ Kế hoạch và Đầu tư-Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam 1/9/2009, tr, 111, Hà nội, 2010.

³¹ Có nghĩa là trẻ em từ 6-12 tuổi. ĐTMSDC 2006 không thu thập những thông tin về trẻ em dưới 6 tuổi

³² Có nghĩa là trẻ em từ 6-9 tuổi

³³ Thêm vào đó, trẻ em tham gia vào những công việc nhẹ nhàng nhưng lại là các hoạt động kinh tế nguy hiểm, độc hại cũng không được đề cập đến trong ĐTMSDC năm 2006

Quyết định số 19/2004/QĐ-TTg ngày 12 tháng 2 năm 2004 phê duyệt chương trình hành động quốc gia (NPA) ngăn ngừa và giải quyết tình trạng trẻ em lang thang, trẻ em bị xâm phạm tình dục và trẻ em phải lao động nặng nhọc, trong điều kiện độc hại, nguy hiểm giai đoạn 2004 - 2010. Quá trình thực hiện quyết định này đã đến giai đoạn cuối và Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đang chuẩn bị xây dựng Chương trình Mục tiêu quốc gia về Bảo vệ Trẻ em giai đoạn 2011 - 2015. Để góp phần cùng với những nỗ lực của Chính phủ Việt nam, ILO – IPEC đã bàn bạc với MOLISA chuẩn bị triển khai Chương trình hỗ trợ việc xác định thời hạn quốc gia xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ ở Việt Nam (TBP), tiến tới đạt được các mục tiêu của NPA.

2. Nguyên nhân của lao động trẻ em

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng lao động trẻ em, dưới đây liệt kê một số nguyên nhân chủ yếu:

- Nghèo đói là nguyên nhân cội rễ của lao động trẻ em, những hoàn cảnh như gia đình đói ăn thiếu mặc, hoặc bản thân cô cút bơ vơ ... là lý do đẩy tuổi thơ vào con đường mưu sinh làm các công việc nặng nhọc, nguy hiểm, rủi ro hoặc bất công. Tổ chức Lao động Quốc tế ILO nhấn mạnh: lao động trẻ em liên quan chặt chẽ đến sự nghèo đói, và dẫn đến hậu quả là số trẻ được đến trường bị giảm, số trẻ thất học, mù chữ thì tăng.
- Một bộ phận *trẻ em buộc phải di cư theo gia đình đến các thành phố lớn tìm kiếm việc làm do ảnh hưởng của quá trình đô thị hoá và mất đất sản xuất của*

những hộ gia đình sống ở các vùng ven đô thị;

- Một bộ phận lao động trẻ em khác tham gia lao động do những biến cố lớn của gia đình (cha mẹ bất hòa, ly hôn hoặc do mãi miết làm giàu, bị hút theo những ma lực khác nên bỏ mặc con cái ...), nhóm này tập trung nhiều ở lao động trẻ em tự làm (trẻ em đường phố);
- Một bộ phận không nhỏ các chủ doanh nghiệp tư nhân vì muốn tiết kiệm chi phí sản xuất đã sử dụng nhiều lao động vị thành niên với tiền công rẻ mạt, trường hợp này khá phổ biến tại các cơ sở trong ngành công nghiệp dệt may hoặc giày da;
- Sự phát triển của các khu vực du lịch và đa dạng hoá các loại hình du lịch cũng là nguyên nhân dẫn đến lao động trẻ em gia tăng trong các hoạt động tự làm như bán hàng rong, đồ lưu niệm
- Một bộ phận dân cư nông thôn do thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về điều kiện làm việc, về nguy cơ tiềm ẩn của việc trẻ em tham gia lao động, vì ngộ nhận vào việc ‘*dễ kiếm tiền ở thành phố*’ đã sẵn sàng để con em bỏ học đi làm.

3. Nguyên vọng của lao động trẻ em

Một số nghiên cứu về lao động trẻ em gần đây cho thấy đa phần trẻ em lao động bày tỏ mong ước được như các bạn bè cùng trang lứa: *được học hành, được vui chơi, được gia đình và xã hội chăm sóc*. Nghiên cứu về tình hình lao động trẻ em tại 8 tỉnh/thành phố Việt nam do trung tâm Nghiên cứu lao động nữ và giới, viện KHLĐ&XH thực hiện với sự hỗ trợ kỹ

thuật và tài chính của ILO đã đề cập đến một số nguyện vọng của lao động trẻ em bao gồm:

- Về giáo dục

Đa số lao động trẻ em bày tỏ nguyện vọng được đi học, được học lên cao hơn mong muốn được cắt giảm hoặc miễn trừ hoặc được hỗ trợ các chi phí trong học tập như các khoản đóng góp xây dựng nhà trường, tiền đồng phục hay những khoản đóng góp tương tự.

- Định hướng nghề nghiệp/đào tạo nghề

Đối với lao động trẻ em đang tham gia lao động, hầu hết các em đều mong muốn có được một nghề nghiệp và có công việc làm ổn định, hoặc là ở tại chỗ hoặc có thể đi làm ở các tỉnh thành phố khác. Biểu dưới đây thể hiện mong muốn của các em đang lao động tại 8 tỉnh khảo sát.

Bảng 16. Nguyện vọng của trẻ em tham gia lao động (%)

Nhóm nguyện vọng	Nam	Nữ	Chung
Những nguyện vọng liên quan đến việc làm phù hợp	28,24	20,12	23,67
Những nguyện vọng liên quan đến học tập/học nghề	32,82	39,64	36,67
Những nguyện vọng về hỗ trợ về tinh thần và vật chất cho việc học/học nghề	38,93	40,24	39,67

Nguồn: Báo cáo tình hình lao động trẻ em ở 08 tỉnh/thành phố Việt nam, 2009

- Chăm sóc sức khỏe/khám chữa bệnh

Lao động trẻ em mong muốn được chăm sóc sức khỏe đầy đủ, được ăn uống tốt hơn, được chăm sóc y tế miễn phí khi ốm đau và được nghỉ ngơi khi bị ốm đau hoặc mệt trong người.

- Tư vấn nghề nghiệp

Đa phần lao động trẻ em khi được hỏi tại sao lại lựa chọn công việc đang làm mà không lựa chọn việc làm khác thì các em cho biết là vì công việc đang làm là sẵn có và các em có thể tìm kiếm được, còn các công việc khác các em không có thông tin, không biết tìm việc khác ở đâu. Vì vậy nếu có công việc khác mà tốt hơn hoặc phù hợp hơn thì các em sẽ chuyển sang làm việc đó và các em mong muốn được người lớn hoặc chính quyền, đoàn thể tư vấn về nghề nghiệp, chỉ cho các em biết nên làm việc gì, làm ở đâu, làm cho ai và để có được công việc đó các em cần chuẩn bị những gì,...

- Việc làm và điều kiện làm việc

Lao động trẻ em mong muốn có những việc làm bán thời gian để có thời gian nghỉ ngơi và vui chơi, đồng thời mang tính chất ổn định, có thu nhập thường xuyên. Bên cạnh đó những việc làm này nếu là việc làm tại nơi mà các em sinh sống là tốt nhất vì các em không muốn xa gia đình và bạn bè.

Về điều kiện lao động các em muốn có môi trường làm việc vui vẻ, có nhiều bạn cùng trang lứa; không bị mắng nhiếc; không bị sử dụng vào những công việc vi phạm pháp luật, hoặc những việc làm không chính đáng.

- Hỗ trợ của gia đình đối với trẻ

Đối với lao động trẻ em, các em mong muốn được cha mẹ đối xử bình đẳng, quan tâm hơn đến các em, được đồng viên, khích lệ trong công việc, đánh giá công bằng những việc các em làm và đóng góp của các em đối với gia đình. Không bắt các em làm những công việc mà các em không thích hoặc không muốn. Không bị trì trệ, mắng chửi khi phạm lỗi trong công việc, muốn được cha mẹ chỉ bảo cách làm việc, hỗ trợ trong công việc.

- Các nhu cầu khác

Đối với nhóm trẻ em đang đi làm thuê tại các cơ sở sản xuất kinh doanh và đã bỏ học. Các em bỏ học và đi làm vì nhiều lý do, nhưng lý do chủ yếu nhất vẫn là đi làm để kiếm tiền và giảm đỡ gánh nặng kiếm sống cho gia đình. Các em vẫn mong muốn được sân chơi dành riêng cho nhóm bạn bè phải đi làm như mình, được tham gia các hoạt động sinh hoạt, vui chơi, học tập với thời gian linh hoạt.

4. Các khó khăn, rào cản trong việc giải quyết tình trạng lao động trẻ em hiện nay

- Một trong những khó khăn lớn nhất hiện nay trong việc quản lý, phòng ngừa và giải quyết vấn đề lao động trẻ em là không có hệ thống dữ liệu cấp quốc gia về lao động trẻ em. Các tỉnh và địa phương đều không có số liệu và thông tin xác thực để xây dựng các chính sách can thiệp phù hợp;
- Các khái niệm, quy định, nội hàm về lao động trẻ em, các chỉ tiêu thống kê, thông tin chưa được thống nhất nên giữa các địa phương có cách hiểu và cách làm khác nhau dẫn đến sai lệch trong hệ thống số liệu báo cáo;
- Hệ thống tổ chức và năng lực của hệ thống bảo vệ trẻ em còn yếu kém; thiếu tầm trọng các các tổ chức dịch vụ bảo vệ trẻ em (như các trung tâm tư vấn pháp luật, định hướng nghề nghiệp,...), thiếu cán bộ, đặc biệt là cán bộ có nghiệp vụ về trẻ em ở cấp xã phường;
- Chưa phân định rõ trách nhiệm của từng cấp, ngành, từng vị trí tham gia quy trình bảo vệ trẻ em từ các khâu phòng ngừa, phát hiện, can thiệp đối với trẻ em nói chung, lao động trẻ em nói riêng;
- Sự phối hợp giữa các ban ngành, cơ quan tổ chức trong việc quản lý và giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động trẻ em còn chưa chặt chẽ, thiếu đồng bộ nên hiệu quả thấp; số lượng các vụ lao động trẻ em được giải quyết hàng năm rất hạn chế;
- Ngân sách giành cho việc thực hiện các hoạt động ngăn ngừa lao động trẻ em còn hạn hẹp, không đảm bảo triển khai được các hoạt động cần thiết ở địa phương;
- Chưa phát huy tốt sự tham gia của cộng đồng, người dân trong việc tham gia ngăn ngừa lao động trẻ em ;
- Một số địa phương còn xem sự tồn tại của lao động trẻ em trên địa bàn mình quản lý là yếu tố không tốt, ảnh hưởng đến thành tích chung của địa phương nên có hiện tượng che giấu, hoặc phản ánh sai lệch tình trạng theo hướng giảm số lượng cũng như tính chất nghiêm trọng của vụ việc, hoặc lãng tránh vấn đề;
- Nhận thức của người dân về vấn đề lao động trẻ em còn rất hạn chế, còn xem vấn đề lao động trẻ em là bình thường và

một bộ phận không nhỏ dân cư đã tỏ thái độ bàng quan trước thực trạng lao động trẻ em ở địa phương nơi họ sinh sống;

- Nhận thức của đội ngũ cán bộ chính quyền địa phương, đặc biệt ở cấp xã/phường về vấn đề lao động trẻ em còn nhiều bất cập, mâu thuẫn. Một mặt họ nhìn nhận lao động trẻ em là vấn đề không tốt cần phải giảm thiểu và tiến tới xoá bỏ, song mặt khác họ lại luôn có xu hướng nhìn nhận vấn đề lao động trẻ em trên địa bàn họ đang quản lý một cách lạc quan hơn thực tế đang diễn ra kể cả về quy mô và thực trạng lao động trẻ em.

5. Một số hoạt động ưu tiên thực hiện nhằm giải quyết tốt hơn công tác quản lý và ngăn ngừa lao động trẻ em giai đoạn 2010 – 2015

Từ việc xác định nguyên nhân dẫn đến tình trạng lao động trẻ em, xác định nguyện vọng của lao động trẻ em và các khó khăn, rào cản trong việc giải quyết vấn đề lao động trẻ em trong những năm qua, trong thời gian tới cần ưu tiên thực hiện một số hoạt động dưới đây nhằm quản lý, ngăn ngừa có hiệu quả hơn tình trạng lao động trẻ em, giảm thiểu tình trạng lao động trẻ em và từng bước tiến tới xoá bỏ các hình thức lao động trẻ em tồi tệ.

5.1. Đối với cấp quản lý trung ương (quốc gia) về vấn đề lao động trẻ em (Bộ Lao động Thương binh Xã hội và các bộ ngành liên quan)

1. Hoàn thiện hệ thống luật pháp, chính sách, các quy định và hướng dẫn thực hiện về trẻ em và vấn đề lao động trẻ em;
2. Xây dựng hệ thống chỉ tiêu cụ thể và thống nhất, đồng bộ để có thể theo dõi

và cập nhật số liệu về các vấn đề trẻ em, kể cả lao động trẻ em. Cần thống nhất khái niệm về trẻ em giữa các luật: Luật Thanh niên, Luật Chăm sóc và Bảo vệ Trẻ em (16 tuổi), Luật Lao động (đủ 15 tuổi là đủ tuổi lao động). Cần nghiên cứu đưa ra khái niệm đầy đủ về lao động trẻ em áp dụng thống nhất trong phạm vi cả nước;

3. Xây dựng mạng lưới bảo vệ trẻ em dựa vào cộng đồng trên cơ sở xây dựng “Xã phường phù hợp với trẻ em”. Xác định trách nhiệm, vai trò của chính quyền, gia đình, nhà trường, người sử dụng lao động,
4. Tăng cường hoạt động truyền thông, phổ biến pháp luật về trẻ em, lao động trẻ em trong cộng đồng. Huy động sự tham gia của các phương tiện thông tin đại chúng;
5. Phát triển hệ thống dịch vụ bảo vệ trẻ em như các mô hình tư vấn cho trẻ em về pháp luật, về định hướng nghề nghiệp, các trung tâm xã hội cho trẻ em;
6. Tăng phân bổ ngân sách cho các hoạt động ngăn chặn, giải quyết lao động trẻ em, đặc biệt là lao động trẻ em nặng nhọc trong điều kiện độc hại và nguy hiểm;
7. Có các chính sách cụ thể hỗ trợ đối tượng là lao động trẻ em trong giáo dục, định hướng nghề nghiệp và đào tạo nghề; hỗ trợ về y tế- chăm sóc sức khoẻ;
8. Có chính sách hỗ trợ việc làm cho lao động bị mất đất ở các vùng ven nhằm hạn chế lao động di cư ra các thành

phổ lớn tìm kiếm việc làm, qua đó giảm thiểu lao động trẻ em di cư.

9. Tăng cường các hoạt động hợp tác nghiên cứu quốc tế về lao động trẻ em.

5.2. Đối với cấp địa phương (UBND, cơ quan quản lý lao động và xã hội, các cơ quan liên quan và các hội đoàn thể)

1. Tiếp tục thực hiện hoạt động truyền thông, tuyên truyền hơn nữa về chống lạm dụng sức lao động trẻ em trong xã hội, cộng đồng, các hiệp hội, tổ chức của doanh nghiệp. Huy động sự tham gia của giới truyền thông đại chúng tại địa phương vào hoạt động này.
2. Thực hiện đầy đủ và nghiêm túc đề án ngăn chặn và giải quyết tình trạng trẻ em phải lao động nặng nhọc trong điều kiện độc hại và nguy hiểm giai đoạn 2005 - 2010. Trong đó ưu tiên lựa chọn một số hoạt động của đề án cần phải được triển khai sớm, bao gồm:
 - Điều tra, khảo sát về quy mô và thực trạng lao động trẻ em trên địa bàn; lập hồ sơ quản lý và phân loại lao động trẻ em, trong đó có lao động trẻ em nặng nhọc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm;
 - Phát triển số lượng và nâng cao chất lượng hệ thống dịch vụ trợ giúp trẻ em lao động thông qua xây dựng các mô hình can thiệp tại địa phương và thiết lập mạng lưới trợ giúp cộng đồng; tổ chức khám chữa bệnh cho lao động trẻ em bị ảnh hưởng bởi tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp đưa ra khỏi công việc đang làm và yêu cầu chủ sử dụng lao động có trách nhiệm trong việc điều trị, bồi thường cho lao động trẻ em bị tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;

- Nghiên cứu đề xuất quy trình kiểm tra, thanh tra liên ngành về lao động trẻ em. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về lao động trẻ em trên địa bàn.

3. Đưa vấn đề bảo vệ trẻ em, lao động trẻ em vào trong kế hoạch phát triển kinh tế xã hội ở địa phương.
4. Yêu cầu các xã/phường cam kết thực hiện ngăn ngừa lao động trẻ em, chống bệnh thành tích. Không đưa vấn đề tồn tại về số lượng và loại hình lao động trẻ em trên địa bàn vào đánh giá thành tích chung mà đưa vấn đề hỗ trợ và giải quyết được bao nhiêu trường hợp lao động trẻ em trong năm vào việc đánh giá thành tích năm của xã/phường;
5. Bổ trí thêm ngân sách địa phương, huy động các nguồn tài chính từ cộng đồng cho các hoạt động về mục tiêu ngăn ngừa lao động trẻ em trên địa bàn;
6. Có hình thức cụ thể khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia vào việc đấu tranh, phát hiện và tố giác với các đơn vị chức năng về các trường hợp sử dụng lao động trẻ em trên địa bàn;
7. Có chế tài mạnh đối với những người sử dụng lao động trẻ em vào các công việc độc hại, nguy hiểm, thậm chí truy tố hình sự đối với những trường hợp này làm gương "răn đe" hạn chế số trường hợp vi phạm.

CEDAW - 30 NĂM NGÀY CÔNG ƯỚC ĐƯỢC PHÊ CHUẨN TRÊN TOÀN CẦU VÀ VIỆC THỰC HIỆN Ở VIỆT NAM

Đông Phong

Cách đây 30 năm, ngày 18/12/1979, Đại Hội đồng Liên hợp quốc đã phê chuẩn Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW). Việc thông qua CEDAW là kết quả đấu tranh hàng thập kỷ qua của các quốc gia trên thế giới nhằm bảo vệ và thúc đẩy quyền con người của phụ nữ. Ngày 03/12/2009, Liên Hiệp Quốc đã tổ chức lễ kỷ niệm toàn cầu để kỷ niệm 30 năm thông qua Công ước CEDAW. Đây là dịp để các quốc gia trong khu vực và trên thế giới điểm lại những thành quả và tồn tại, thách thức trong quá trình thực hiện CEDAW trước khi bước sang thập kỷ mới.

CEDAW được coi là bộ luật quốc tế về quyền của phụ nữ, và trở thành một bộ phận quan trọng trong hệ thống điều ước quốc tế về quyền con người của Liên hợp quốc. Công ước là công cụ pháp lý duy nhất quy định tập trung và toàn diện về việc xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ và bảo đảm quyền của phụ nữ trên các lĩnh vực (bao gồm cả khu vực công và tư); quy định trách nhiệm của Chính phủ trong việc bảo đảm thực thi các quyền này trên thực tế và cơ chế đánh giá việc thực hiện Công ước ở mỗi quốc gia (cứ 4 năm một lần, các quốc gia thành viên có trách nhiệm nộp báo cáo quốc gia về tình hình thực hiện Công ước cho Ủy ban CEDAW)... Phát biểu tại Lễ kỷ niệm 30 năm thông qua CEDAW, Tổng thư ký Liên hợp quốc Ban Ki-Moon đã nhận định rằng

CEDAW “là tài liệu rất thiết thực” và “CEDAW là Công ước thành công nhất trong số các điều ước về quyền con người”. Tuy nhiên, theo ông, bình đẳng giới không tự nhiên có được mà cần có những cam kết, hành động tích cực của các quốc gia nhằm đạt được những thay đổi cần thiết trong xã hội.

CEDAW và sự tham gia phổ biến trên toàn cầu

Với 186 quốc gia thành viên, CEDAW hiện đang là một trong số ít Công ước về quyền con người của Liên hợp quốc được sự hưởng ứng tham gia trên diện rộng của các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, hiện nay, vẫn còn 7 quốc gia thành viên Liên hợp quốc chưa phê chuẩn CEDAW, gồm: Iran, Nauru, Palau, Somalia, Sudan, Tonga và Mỹ. Trong những năm gần đây, các quốc gia có xu hướng rút dần các điều khoản bảo lưu Công ước do đã có sự cải tiến về mặt luật pháp, chính sách nhằm bảo đảm quyền con người của phụ nữ theo tinh thần của Công ước CEDAW, trong đó, tiêu biểu là việc sửa đổi Luật Quốc tịch và Luật Hôn nhân và Gia đình. Bên cạnh đó, đến nay, đã có 89/186 quốc gia thành viên CEDAW đã phê chuẩn Nghị định thư lựa chọn của Công ước. Theo Nghị định thư này, Ủy ban CEDAW của Liên Hợp quốc có quyền giải quyết các khiếu nại của phụ nữ ở các nước đã phê chuẩn Nghị định thư nếu quyền và lợi ích của họ bị vi phạm.

Kể từ khi ra đời đến nay, CEDAW luôn có những ảnh hưởng sâu sắc và tích cực đến sự phát triển, hoàn thiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và bảo đảm quyền phụ nữ của các quốc gia thành viên. Cuộc cách mạng nhằm cải tiến hệ thống pháp luật quốc gia phù hợp với tinh thần của CEDAW đã được triển khai ở hầu hết các quốc gia. Thông cáo báo chí của Liên hợp quốc nhân dịp kỷ niệm 30 năm ngày thông qua CEDAW đã đề cập tới kết quả cải tiến pháp luật của một số nước, trong đó: Thái Lan đã ban hành Hiến pháp mới trong đó quy định việc bảo đảm quyền của phụ nữ, quyền sức khoẻ sinh sản được quy định trong pháp luật của Colombia, phụ nữ tại các nước Kyrgyzstan và Tajikistan đã được trao quyền sở hữu đất, pháp luật Ấn Độ quy định cấm hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.... Bên cạnh biện pháp cải tiến pháp luật nêu trên, các quốc gia thành viên cũng tích cực xây dựng và phát triển bộ máy quốc gia chuyên trách trong Chính phủ về bình đẳng giới hoặc vì sự tiến bộ của phụ nữ với các mô hình khá đa dạng như: Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ (Việt Nam, Lào, Phillipine,...), Bộ Bình đẳng giới hoặc phụ trách về lĩnh vực bình đẳng giới (Campuchia, Việt Nam, Phần Lan, Na uy,...), Thanh tra bình đẳng giới (Anh, Phần Lan, Thụy Điển,...). Với chức năng, nhiệm vụ riêng biệt, các thiết chế khác nhau trong bộ máy quốc gia về bình đẳng giới của mỗi nước luôn hướng tới sự phối hợp nhịp nhàng nhằm thực hiện hiệu quả nhất công tác bình đẳng giới ở quốc gia mình.

Bên cạnh những thành tựu đạt được, các quốc gia trên thế giới cũng chỉ ra những tồn tại, thách thức trong quá trình triển

khai CEDAW. Theo đó, đến nay, phụ nữ ở khắp nơi trên thế giới vẫn đang phải đối mặt với những vi phạm quyền con người: họ không được tham gia vào quá trình ra quyết định ảnh hưởng đến cuộc sống của chính bản thân mình, còn bị phân biệt đối xử trong công việc, không được công nhận quyền sở hữu đất đai và tài sản, bị bạo lực ngay trong ngôi nhà của chính mình... Ngoài ra, phụ nữ còn là người bị tác động nhiều nhất từ cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu, bởi những biến đổi của khí hậu và các dịch bệnh tràn lan khác,...

Việc thực hiện CEDAW ở Việt Nam

Thực tế 30 năm qua, với sự tham gia của hầu hết các quốc gia thành viên Liên hợp quốc, đã chứng tỏ CEDAW là một văn kiện pháp lý quan trọng nhằm thúc đẩy việc thực hiện quyền con người của phụ nữ hướng tới bình đẳng giới trên toàn thế giới. Sớm nhận thức rõ ý nghĩa quan trọng của Công ước, ngày 29/7/1980, Việt Nam là nước thứ 6 đã ký tham gia thành viên Công ước này. Năm 1981, CEDAW chính thức được Hội đồng Nhà nước phê chuẩn và có hiệu lực tại Việt Nam. Kể từ khi trở thành thành viên CEDAW đến nay, Việt Nam luôn thực hiện Công ước với tinh thần trách nhiệm cao, thể hiện cụ thể trong việc xây dựng pháp luật và cơ chế thực thi pháp luật, chấp hành cơ chế giám sát quốc tế.

Về cơ chế báo cáo, Việt Nam đã nghiêm túc thực hiện các nghĩa vụ của quốc gia thành viên Công ước, trong đó có việc soạn thảo và bảo vệ thành công các báo cáo quốc gia về tình hình thực hiện Công ước CEDAW ở Việt Nam³⁴. Dự kiến

³⁴ Việt Nam đã bảo vệ thành công các báo cáo tình hình thực hiện Công ước CEDAW lần thứ 1 vào

năm 2011, Việt Nam sẽ đệ trình báo cáo ghép lần thứ 7&8 lên Ủy ban CEDAW của Liên hợp quốc.

Về xây dựng hệ thống chính sách, pháp luật, qua gần 3 thập niên thực hiện CEDAW, hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới của Nhà nước ta đã từng bước được hoàn thiện trên cơ sở phù hợp với thực tiễn của đất nước và đảm bảo thể hiện sâu sắc các nguyên tắc và nội dung của Công ước CEDAW. Tuân thủ các quy định của CEDAW về nghĩa vụ quốc gia thành viên, Nhà nước ta đã quán triệt tinh thần “cấm phân biệt đối xử với phụ nữ” trong hầu hết các văn bản pháp luật mới được soạn thảo đồng thời tiến hành sửa đổi, bổ sung những văn bản liên quan phù hợp với quy định của Công ước. Luật Bình đẳng giới được Quốc hội thông qua năm 2006 được coi là một bước ngoặt lớn trong sự nghiệp bình đẳng giới ở Việt Nam. Đây là văn bản luật quy định tập trung nhất các nội dung về bình đẳng giới và bảo đảm quyền của phụ nữ. Điểm nổi bật của Luật này là: lần đầu tiên hình thành nên cơ quan quản lý nhà nước về bình đẳng giới ở Việt Nam; quy định bắt buộc quy trình lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong văn bản quy phạm pháp luật và yêu cầu các cơ quan chức năng xây dựng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới...

Về bộ máy quốc gia về bình đẳng giới: việc phê chuẩn Công ước đã thúc đẩy việc thiết lập tổ chức phối hợp liên ngành cấp quốc gia nhằm thúc đẩy sự tiến bộ của phụ nữ từ năm 1985 (Ủy ban quốc gia về thập kỷ của phụ nữ Việt Nam). Sau khi Luật Bình đẳng giới ra đời, bộ máy quốc gia về

bình đẳng giới được hình thành và củng cố. Bên cạnh việc phân công Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) thực hiện chức năng quản lý nhà nước về bình đẳng giới, Chính phủ đã kiện toàn Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam (UBQG). Để đảm bảo sự gắn kết, phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý Nhà nước về bình đẳng giới với tổ chức phối hợp liên ngành vì sự tiến bộ của phụ nữ, Thủ tướng Chính phủ đã phân công Bộ trưởng Bộ LĐTBXH làm Chủ tịch UBQG và cơ quan Bộ LĐTBXH là thường trực của UBQG. Các Bộ ngành, địa phương tiếp tục duy trì và kiện toàn Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ (được thành lập từ những năm 1994 trở lại đây) ở đơn vị, địa phương mình phù hợp với tình hình mới. Một số địa phương đã thành lập phòng Bình đẳng giới thuộc Sở LĐTBXH (TP. Hồ Chí Minh, Sóc Trăng và Bình Dương, Phú Yên, Cần Thơ, Hải phòng, Hà Nam) hoặc thành lập bộ phận làm công tác bình đẳng giới thuộc Văn phòng Sở LĐTBXH...Mới đây, Thủ tướng Chính phủ đã có văn bản yêu cầu các địa phương thành lập, kiện toàn Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ ở UBND cấp tỉnh, cấp huyện nhằm nâng cao chất lượng hoạt động vì sự tiến bộ của phụ nữ theo hướng gắn kết với công tác bình đẳng giới.

Nhìn lại chặng đường 30 năm qua, việc thực hiện Công ước CEDAW đã góp phần cải thiện vai trò và địa vị của phụ nữ Việt Nam trong các lĩnh vực của xã hội. Việt Nam tiếp tục là một trong những nước đứng đầu trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội (25,76% nhiệm kỳ 2007 - 2011, tăng gần 4% so với nhiệm kỳ 1981-1987 là

năm 1985, lần thứ 2 và lần thứ 3&4 vào năm 2001, lần thứ 5&6 vào năm 2007.

21,77%). Hai thập kỷ qua, Việt Nam tự hào luôn có Phó Chủ tịch nước là nữ. Tỷ lệ biết đọc, biết viết của phụ nữ tăng từ 82,3% năm 1993 lên 90,5% năm 2008. Luật Đất đai sửa đổi năm 2003 đã góp phần tăng quyền năng kinh tế cho phụ nữ thông qua quy định vợ và chồng cùng đứng tên trong giấy chứng nhận về đất đai, nhà ở và tài sản. Tỷ lệ phụ nữ đứng tên trong giấy chứng nhận quyền sử dụng đất tăng từ 12% năm 2000 lên gần 90% giấy chứng nhận quyền sử dụng đất được cấp mới có tên cả vợ và chồng sau khi Luật Đất đai có hiệu lực. Việt Nam được các tổ chức quốc tế đánh giá là quốc gia đạt được sự thay đổi nhanh chóng nhất về xóa bỏ khoảng cách giới trong 20 năm qua ở khu vực Đông Nam Á. Chỉ số phát triển con người (HDI) và chỉ số phát triển giới (GDI) được cải thiện đáng kể so với trước đây. Theo đó, HDI tăng 0,164 từ giá trị đạt được năm 1985 là 0,561 lên 0,725 vào năm 2009; GDI tăng 0,186 từ giá trị đạt được năm 1995 là 0,537 lên 0,723 vào năm 2009. Cùng với Thái Lan, Philippin và Indonesia, Việt Nam hiện đang nằm trong nhóm nước có chỉ số HDI, GDI ở mức trung bình cao. Về chỉ số nâng cao quyền năng giới (GEM), Việt Nam hiện đứng thứ 62/109 nước trên thế giới được xếp hạng; trong khu vực ASEAN, Việt Nam chỉ đứng sau Philippin (59) về chỉ số này³⁵.

Bên cạnh những kết quả đạt được nêu trên, Việt Nam cũng gặp nhiều khó khăn, thách thức trong quá trình triển khai CEDAW và thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam. Nhận thức của một bộ phận người dân và cán bộ, công chức còn mang

định kiến giới. Đây là nguyên nhân chính dẫn tới vẫn còn tồn tại khoảng cách giới trên nhiều lĩnh vực và phụ nữ chưa được thụ hưởng đầy đủ các thành quả xã hội như nam giới. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng bị ảnh hưởng bởi những vấn đề giới có tính chất toàn cầu như: tác động tiêu cực của biến đổi khí hậu tới phụ nữ, trẻ em gái; gia tăng tình trạng lây nhiễm HIV/AIDS trong phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ mang thai; buôn bán phụ nữ, trẻ em, lao động nữ di cư phải đối mặt với nhiều khó khăn, thách thức...

Tại Hội nghị liên Chính phủ cấp cao đánh giá việc thực hiện Tuyên bố và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, Việt Nam đã chia sẻ với các bạn bè quốc tế về 3 bài học kinh nghiệm trong quá trình thực hiện bình đẳng giới ở Việt Nam, gồm: 1) Phát triển kinh tế phải được tiến hành đồng thời với phát triển xã hội và xóa đói giảm nghèo; 2) Sự nỗ lực của bộ máy quốc gia về bình đẳng giới phải được tiến hành song song với các chương trình vì sự tiến bộ của phụ nữ; 3) Ý chí vươn lên của bản thân người phụ nữ phải được thực hiện cùng với việc tăng quyền năng cho phụ nữ.

Hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình xây dựng Chiến lược (giai đoạn 2011-2020), Chương trình mục tiêu quốc gia (giai đoạn 2011-2015) về bình đẳng giới. Đây là hoạt động thiết thực nhằm thúc đẩy việc thực hiện Luật Bình đẳng giới và tiếp tục triển khai thực hiện các cam kết của Chính phủ Việt Nam với cộng đồng quốc tế về Công ước CEDAW và Cương lĩnh hành động Bắc Kinh về phụ nữ.

³⁵ Báo cáo phát triển con người năm 2009 của Liên hợp quốc.

TỔNG QUAN VỀ GIỚI VÀ BIẾN ĐỔI KHÍ HẬU TẠI VIỆT NAM

Tác giả: TS. Trần Thị Vân Anh

Biên dịch: Nguyễn Thị Hiền

Biến đổi khí hậu (BĐKH) là sự biến đổi trạng thái của khí hậu so với trung bình và/hoặc dao động của khí hậu duy trì trong một khoảng thời gian dài, thường là vài thập kỷ hoặc dài hơn. Công ước khung của Liên Hợp Quốc (LHQ) về BĐKH (UNFCCC) đã chỉ ra rằng những hoạt động của con người đã và đang làm tăng lên lượng khí nhà kính trong khí quyển. Sự gia tăng này đã gây ra hiệu ứng nhà kính tự nhiên, dẫn đến sự nóng lên của bề mặt trái đất và khí quyển, ảnh hưởng bất lợi tới hệ sinh thái tự nhiên và loài người. BĐKH đang là một mối đe dọa và những thay đổi được dự báo đối với khí hậu của trái đất, là một mối quan tâm về môi trường cùng với những tác động đến xã hội và kinh tế. BĐKH có thể là một thách thức rất lớn đối với sự phát triển bền vững, công bằng xã hội và có liên quan tới quyền con người, đặc biệt là quyền của các thế hệ tương lai. Những người nghèo dễ bị tổn thương hơn do tác động của BĐKH bởi vì họ có khả năng hạn chế trong việc ứng phó với một môi trường đang thay đổi. Người nghèo, người già, phụ nữ và trẻ em gái nông thôn là những nhóm dễ bị tổn thương nhất do những thay đổi cụ thể của BĐKH (WEDO 2008).

BĐKH và nước biển dâng có thể làm gia tăng những khu vực bị ngập, gây cản trở cho hệ thống thoát nước, làm tăng lên sự xói mòn đất ở khu vực duyên hải và tăng độ mặn của nước. Đặc biệt, nó sẽ gây ra những trở ngại cho việc sản xuất nông nghiệp và sử dụng nước sinh hoạt gia đình,

gây ra những nguy cơ tàn phá đối với các cơ sở hạ tầng miền duyên hải, các khu vực đô thị và cộng đồng dân cư ven biển. Sự dâng lên của mực nước biển và nhiệt độ nước biển có thể gây ra những tác động bất lợi đối với các dải san hô và các khu rừng ngập mặn trong khi các dải sinh thái này rất cần thiết đối với việc nuôi trồng và đánh bắt thủy sản tại vùng ven biển (MONRE/PEP/UNDP 2008).

BĐKH ở Việt Nam

Việt Nam là một trong những quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất từ những thảm họa thiên nhiên trên thế giới. Các thảm họa thiên nhiên ảnh hưởng đến Việt Nam bao gồm bão, lũ lụt, lở đất do các trận mưa lớn và hạn hán gây ra. Trung bình hàng năm có khoảng 1 triệu người dân Việt Nam chịu ảnh hưởng từ các thảm họa thiên nhiên bao gồm bão ở khu vực sông Mê Kông. Các thiệt hại do thảm họa thiên nhiên gây ra ngày càng lớn trong những thập kỷ gần đây và xu hướng này có thể sẽ tiếp tục gia tăng bởi các trận bão và mưa lớn xảy ra là do hậu quả của BĐKH (Viner D. and Bouwer, L. 20006). Các tác động của BĐKH bao gồm những thay đổi dần dần có liên quan đến khí hậu mà không trực tiếp liên quan đến những thảm họa thiên nhiên nhưng có thể sẽ ảnh hưởng lớn đến khả năng của Việt Nam đạt được các Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDGs). Những thảm họa này cũng sẽ bao gồm cả những bất bình đẳng giới tiềm tàng đang ngày càng nặng nề hơn như khối lượng công việc đổ lên vai người phụ nữ nhiều

hơn và sự tổn thương của phụ nữ trong gia đình khi họ có ít tài sản và nguồn lực hơn (MONRE 2008).

Thách thức của BĐKH đã được Chính phủ Việt Nam ghi nhận và quan tâm thông qua việc xây dựng và triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia về Ứng phó với BĐKH (NTP) vào tháng 12 năm 2008. Chương trình mục tiêu quốc gia này tập trung vào việc ứng phó với các tác động của BĐKH và cũng bao gồm cả việc xây dựng những biện pháp nhằm giảm thiểu các khí gây hiệu ứng nhà kính³⁶. Nó cũng chỉ ra sự cần thiết phải tiến hành những đánh giá tổn thương ở cấp ngành, khu vực và cộng đồng cũng như xác định người nghèo, phụ nữ và trẻ em là các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương nhất do các tác động của BĐKH. Tuy nhiên, chưa có mục tiêu hoặc hoạt động cụ thể nào nhằm ứng phó với các tổn thương hoặc các vấn đề giới cụ thể ở cấp hộ gia đình, cộng đồng và các cấp cao hơn. Phụ nữ có thể có những đóng góp tiềm năng trong việc lập kế hoạch và ứng phó với những tác động của BĐKH ở cấp quốc gia và địa phương. Thêm vào đó, các nghiên cứu về thảm họa thiên nhiên chỉ ra rằng sự khác biệt giới và những nhu cầu cụ thể của nam giới và phụ nữ hiện tại vẫn chưa được giải quyết cụ thể trong các nỗ lực kế hoạch quốc gia và trợ giúp (Vũ Minh Hải 2004).

Một nghiên cứu ở 08 quốc gia chỉ ra rằng Việt Nam là một trong những nước chịu các ảnh hưởng bất lợi nhất của

BĐKH, đặc biệt khi nước biển dâng sẽ ảnh hưởng đến đất, dân số, GDP, các khu vực thành thị, nông nghiệp và các đầm lầy (Dasgupta et al. 2007)

74% dân số Việt Nam đang tập trung sinh sống ở các khu vực đồng bằng ven sông và duyên hải, những nơi sẽ bị ảnh hưởng nặng nề nhất do mực nước biển dâng (ICEM 2008). Khi nước biển dâng lên 1 mét (điều này có thể xảy ra trong kỷ nguyên tới) thì có tới 10% dân số sẽ bị ảnh hưởng.

Giới và BĐKH

Theo "Báo cáo tổng quan về giới và BĐKH ở Việt Nam" thì tác động của BĐKH là khác nhau đối với các nhóm dân số khác nhau. Khi tiến hành các nghiên cứu đối với các khía cạnh giới trong BĐKH thì cần đặt ra các câu hỏi như:

- Liệu phụ nữ và nam giới có đối mặt với biến đổi khí hậu trong những điều kiện giống nhau?
- Liệu họ có những khả năng và nguồn lực như nhau để ứng phó với BĐKH?
- Liệu các tác động của BĐKH ảnh hưởng tới mọi người theo những cách giống nhau?

BĐKH có những đặc điểm giới cụ thể bởi vì³⁷:

- Do các vai trò xã hội, phân biệt đối xử và nghèo đói, phụ nữ chịu ảnh hưởng của các tác động do BĐKH gây ra theo các cách khác nhau;

³⁶ Điều này phù hợp với Chương trình "Các hành động Giảm nhẹ Quốc gia Thích hợp" (NAPAs) được thông qua tại "Kế hoạch Hành động Bali" bởi các bên trong Khuôn khổ Công ước về BĐKH của LHQ, UNFCCC, tháng 12 năm 2007

³⁷ Như đã được Nhóm Hoạt động chính của Phụ Nữ chỉ ra tại Buổi họp lần thứ 14 của Ủy ban LHQ về Phát triển Bền vững (CSD, 2006)

- Phụ nữ không đủ năng lực để tham gia vào quá trình ra quyết định về BDKH hoặc trong việc hoạch định các chiến lược về ứng phó và giảm nhẹ;
- Phụ nữ phải được tham gia vào trong các tiến trình và chiến lược ứng phó và giảm nhẹ các tác động của BDKH bởi vì họ có quyền, họ là nhóm đối tượng "dễ bị tổn thương hơn", và bởi vì họ có những quan điểm và kinh nghiệm khác nhau về những gì họ có thể đóng góp,... để thực hiện những biện pháp ứng phó đó.

Phân tích giới trong BDKH có thể giúp ta hiểu được các đặc điểm riêng biệt của phụ nữ và nam giới sẽ ảnh hưởng thế nào tới những tổn thương và khả năng khác nhau của phụ nữ và nam giới trong việc ứng phó với các tác động của BDKH và cũng giúp chỉ ra cách thức làm thế nào để giải quyết các nguyên nhân của vấn đề là việc thải ra khí nhà kính. Phân tích giới cũng sẽ giúp cho việc xây dựng và thực thi các chính sách, chương trình và dự án nhằm thực hiện bình đẳng giới tốt hơn. Cụ thể, phân tích giới cũng có thể góp phần đóng góp vào việc xây dựng năng lực cho phụ nữ nói riêng và người dân nói chung trong việc ứng phó và giảm nhẹ các tác động của BDKH (UNDP 2008a).

Tác động của BDKH tới lao động và ngành nông nghiệp

Các nghiên cứu ở Việt Nam chỉ ra rằng đất nông nghiệp của Việt Nam tập trung chủ yếu ở các lưu vực sông và phụ thuộc vào hệ thống tưới tiêu. Các khu vực đất này có thể bị tổn thương do các dao động của mực nước gây ra bởi BDKH. Điều này có thể dẫn đến việc trồng trọt và năng suất mùa vụ bị giảm do các giống cây trồng bị

kém năng suất, sự hoạt động của vi khuẩn và côn trùng gây hại và sự xói mòn phì nhiêu của đất. Khi mực nước biển dâng, độ nhiễm mặn của đất ven biển sẽ nặng nề hơn, làm giảm số lượng và chất lượng nước tưới tiêu cũng như nước dùng trong sinh hoạt hàng ngày. Tất cả các tác động này có thể là một áp lực lớn đối với sinh kế nông nghiệp của Việt Nam (Raksakultai 2002)

Các khu vực đất nông nghiệp phì nhiêu nhất là nơi có tới 50% dân số của cả nước sinh sống, tập trung ở Đồng bằng sông Hồng và sông Cửu Long. Mực nước biển dâng có thể gây ra việc mất dần đi những khu vực đất giá trị này, gây ra những tổn thương cho cộng đồng như bão hay lũ lụt, xói mòn đất ở những miền duyên hải và các cửa sông cũng như ngập mặn đất nếu như các biện pháp bảo vệ không được thực hiện (MHC và cộng sự, 1996 trích từ Raksakulthai 2002). Kết quả của các tác động BDKH đối với nông nghiệp là việc trồng trọt và năng suất mùa vụ sẽ gặp khó khăn hơn rất nhiều.

Phụ nữ và nam giới nông thôn đóng một vai trò quan trọng trong sản xuất nông nghiệp, nhưng phụ nữ thường có vai trò lớn hơn trong việc quản lý nguồn tài nguyên thiên nhiên và đảm bảo dinh dưỡng cho gia đình. Trên thế giới, phụ nữ thường trồng, chế biến, quản lý và mua bán thực phẩm, các sản phẩm trồng được từ gia đình, thu lượm chất đốt và lấy nước. Ngược lại, nam giới thường chịu trách nhiệm chăn nuôi và trồng cây để thu lợi cho gia đình (FAO 2003, trích từ BRIDGE 2008).

Việc phụ thuộc nhiều vào đất và nguồn tài nguyên thiên nhiên để sinh sống đã gây

ra những tổn thương nhiều hơn cho phụ nữ. Việt Nam có khoảng 12 triệu nông dân là phụ nữ. Hầu như những người mới gia nhập vào sản xuất nông nghiệp đều là phụ nữ (ADB, 2005). 1/2 nam giới và 2/3 phụ nữ ở khu vực nông thôn vẫn chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp (Nguồn: WB 2006). Điều này chỉ ra rằng so với nam giới, phụ nữ dễ bị tổn thương hơn trong bối cảnh khan hiếm về nguồn lực và khí hậu khắc nghiệt.

Tác động của BĐKH đối với lao động và ngành đánh bắt và nuôi trồng thủy sản

Theo Tổ chức Lương thực và Nông nghiệp thế giới (FAO), năm 2007, có khoảng 3.5 tỷ người trên toàn thế giới tham gia trực tiếp vào việc đánh bắt và nuôi trồng thủy sản. Chỉ tính riêng ở khu vực Thái Bình Dương, ước tính phụ nữ tham gia đánh bắt 1/4 sản lượng hải sản. Ở Việt Nam và các quốc gia khác ở khu vực Đông Nam Á, có những cộng đồng mà phụ nữ đóng vai trò lớn hơn trong sản xuất nông nghiệp và khai thác các sinh vật ven biển (Aguilar 2008). Những thay đổi trong cộng đồng đánh bắt có thể là một tác động nghiêm trọng đối với phụ nữ trong cộng đồng này.

Các nguồn nuôi trồng thủy sản ở khu vực duyên hải có thể cung cấp một phần quan trọng cho sự phát triển kinh tế- xã hội của khu vực và quốc gia. Mực nước biển dâng và các tác động khác của BĐKH có thể gây ra những sự thay đổi về vật lý, sinh học và hoá học của những quần thể ven biển. Việc nuôi tôm và cua có thể cần phải chuyển đi nơi khác và việc đánh bắt cá miền ven biển sẽ không còn nữa. Với nhiệt độ và lượng mưa đang ngày càng tăng lên,

một số loài có thể di chuyển lên vùng biển phía Bắc để sinh sống hoặc đi ra những khu vực đại dương sâu hơn. Lượng cá nhiệt đới có giá trị thương mại thấp sẽ nhiều hơn trong khi lượng cá bán nhiệt đới với giá trị thương mại cao có thể giảm hoặc di chuyển đi nơi khác (Raksakultai 2002). Hiện tượng này có thể dẫn đến việc mất đi những nguồn lợi từ biển mà những nguồn lợi này lại rất cần thiết đối với phụ nữ, đặc biệt những người đánh bắt và buôn bán thủy hải sản.

Các hoạt động về đánh bắt ở Việt Nam cũng cần xem xét dưới góc độ giới. Nam giới đi biển trong khi phụ nữ và trẻ em ở nhà chịu trách nhiệm giao dịch, buôn bán, lưu trữ, chế biến và tiếp thị cá. Ở mức độ nào đó, một vài nhóm phụ nữ phụ thuộc vào hoạt động buôn bán cá để mang lại nguồn thu nhập cho gia đình. Các kết quả nghiên cứu tại khu vực đồng bằng sông Cửu Long chỉ ra rằng đối với các hộ gia đình nuôi cá ở khu vực nước ngọt, thì cá tự nhiên đóng góp từ 10-15% trong tổng thu nhập nuôi trồng thủy hải sản của gia đình, con số này tăng lên tới 20-35% ở các miền duyên hải (Sinh 2004 trích từ Trần Thanh Bé và cộng sự. 2007). Vì vậy việc giảm các nguồn hải sản tự nhiên có thể ảnh hưởng nghiêm trọng tới các gia đình nghèo, đặc biệt là phụ nữ nghèo.

Tác động của BĐKH tới lao động và ngành lâm nghiệp

Những thay đổi về nhiệt độ, lượng mưa và mực nước biển dâng sẽ ảnh hưởng tới số lượng và loại hình rừng bao phủ ở Việt Nam. Hiện nay đã có rất nhiều áp lực đang đè lên những cánh rừng và chúng có thể gia tăng do những thay đổi của khí hậu trong vài thập kỷ tới. Các cánh rừng tự

nhiên đã bị khai thác và phá huỷ, dẫn đến việc giảm đi sự đa dạng và diện tích của chúng mặc dù việc trồng mới rừng vẫn được thực hiện và tổng diện tích rừng bao phủ ở Việt Nam đã tăng lên trong vài thập kỷ qua (Raksakultai 2002). Các trận hạn hán và cháy rừng gia tăng đang được coi là những thách thức trong khi quan trọng hơn hết là cần phải giữ lại những cánh rừng trên cao để giữ nước vào mùa mưa ở những khu vực mưa ít.

Các quan sát cũng chỉ ra rằng việc nước nhiễm mặn nhiều hơn cũng đang gây ra những thay đổi dần dần sự phân bố các loài tại các rừng ngập mặn. Nếu khu vực rừng ngập mặn giảm thì các tác động do bão, xói mòn đất ở các khu vực sông và biển ở các khu vực bên cạnh sẽ diễn ra nhanh và mạnh hơn. Các tổn thương do những trận lụt kèm bão có thể xảy ra thường xuyên hơn ở các khu vực này. Các lợi ích bị mất đi từ những cánh rừng này bao gồm các nguồn tài nguyên như gỗ phục vụ xây dựng, chất đốt, cá và mật ong (Ibid).

Phụ nữ thường phụ thuộc lớn vào những quần thể sinh vật và nguồn tài nguyên từ rừng để phục vụ sinh kế và cung cấp năng lượng cho họ và gia đình họ. BĐKH có thể giảm khả năng của phụ nữ trong việc khai thác được những nguồn tài nguyên cần thiết phục vụ cho cuộc sống. Một nghiên cứu tại khu vực miền núi phía Bắc chỉ ra rằng mật độ và sự đa dạng của những khu vực rừng bao phủ giảm khiến phụ nữ phải dành nhiều thời gian hơn đi khai thác tại các khu vực xa hơn hoặc phải trồng hoa màu để có thêm các sản phẩm nông nghiệp cho gia đình. Việc mất đi những cánh rừng có thể gây ra những trận hạn hán theo mùa ở những dòng suối, ảnh hưởng tiêu cực đến

khả năng trồng hai vụ lúa tại các cánh đồng hiện có, khiến phụ nữ phải sản xuất nhiều thức ăn hơn ở các khu vực đốt nương rẫy hoặc phải mua thức ăn (Ireson - Doolittle and Ireson 1999:129)

Việc mất đi những cánh rừng cũng sẽ làm cho việc săn bắn và đặt bẫy các loại động vật dễ dàng hơn. Sự mất mát này có thể được làm giảm nhẹ bằng việc tăng vai trò chăn nuôi gia súc ở các làng bản. Việc tăng số lượng vật nuôi nghia là yêu cầu phụ nữ, trẻ em trai và gái lao động nhiều hơn bởi vì phụ nữ và trẻ em thường chịu trách nhiệm cho vật nuôi ăn, mặc dù nam giới thường chịu trách nhiệm sử dụng và mua bán các loài động vật lớn hơn (Ibid)

Tóm lại, do sự phân công lao động theo giới, phụ nữ bị ảnh hưởng khác nhau do nạn phá rừng. Trong bối cảnh BĐKH như hiện nay, điều này sẽ làm tăng thêm sự tổn thương và khối lượng công việc của phụ nữ để đảm bảo đủ lương thực trong gia đình.

Tác động của BĐKH tới lao động trả lương và các công việc tự làm phi nông nghiệp khác

Ngày càng có nhiều nam giới và phụ nữ làm việc trong các hộ gia đình và các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Họ sẽ bị ảnh hưởng nặng nề hơn và có khả năng phục hồi ít nhất do tác động của các thảm họa liên quan đến BĐKH (IUCN/WEDO 2003 trích từ BRIDGE 2008). Ở Việt nam, bên cạnh nông nghiệp, phụ nữ thường tự làm (26% phụ nữ tự làm so với 19% là nam giới) trong khi nam giới thường có lương hoặc làm công việc được trả lương (41% nam giới đang làm việc được trả lương so với 24% phụ nữ) (WB 2006). Ở

khu vực thành thị, 16.4% phụ nữ tự làm công việc phi nông nghiệp ở các ngành buôn bán và dịch vụ trong khi nam giới chỉ chiếm 8% (WB 2008a).

Khoảng cách giới trong thu nhập tồn tại ở hầu hết các hạng mục việc làm, bao gồm lao động được trả lương và lao động tự làm. Số liệu từ năm 2004 chỉ ra rằng hơn 62% người kiếm được mức lương tối thiểu là phụ nữ. Những người này tập trung chủ yếu ở kinh doanh hộ gia đình và doanh nghiệp nhỏ (Nhóm tài trợ Chung - Joint Donor Group 2007:43).

Thảm họa thiên nhiên có thể gây ra việc phụ nữ mất việc và làm việc nhiều hơn, điều kiện làm việc và thu nhập cũng bị ảnh hưởng. Điều này còn có thể làm cho khả năng tiếp cận các nguồn lực của phụ nữ đã không công bằng nay lại càng không công bằng hơn và thậm chí làm giảm khả năng của họ trong việc ứng phó với những sự kiện/thảm họa không mong muốn hoặc thích nghi với những thay đổi (BRIDGE 2008).

Một ví dụ ở điển hình ở Hà Nội đã chỉ ra rằng các trận lụt nghiêm trọng vào tháng 11/2008 đã ảnh hưởng nghiêm trọng thế nào tới lao động tự làm. Khi hầu hết tất cả các đất nông nghiệp quanh Hà Nội bị ngập trong nước (dưới 1m), thì các nông dân trồng hoa ở làng Tây Tựu hầu như bị mất toàn bộ vụ hoa đó. Và khi giá cả thực phẩm ở một số chợ ở Hà Nội tăng tới mức 500%, thì chủ các nhà hàng nhỏ bị ảnh hưởng nặng nề và một số đã phải đóng cửa.

Tóm lại, phụ nữ tự làm và phụ nữ tập trung trong các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ thường có lương thấp hơn nam giới.

Phụ nữ có thể bị tổn thương nhiều hơn so với hiện tại do tác động của các thảm họa thiên nhiên liên quan đến BĐKH.

Các lĩnh vực cần nghiên cứu sâu trong tương lai:

- ***Đối với nhóm lao động trong ngành nông nghiệp:*** Cần nghiên cứu về những tổn thương, khả năng và chiến lược thích nghi của phụ nữ và nam giới khi đối mặt với những tác động của BĐKH trong ngành nông nghiệp và chăn nuôi. Những tổn thương và chiến lược thích nghi thể hiện như thế nào trong những bối cảnh khác nhau, bao gồm cả những trận hạn hán và lũ lụt nghiêm trọng? Làm thế nào để họ có thể tăng khả năng phục hồi sinh kế? Những thay đổi về mùa vụ và chăn nuôi có ảnh hưởng như thế nào tới việc phân công lao động và phân phối thu nhập theo giới?
- ***Đối với nhóm lao động trong ngành đánh bắt và nuôi trồng thủy sản:*** Cần có nghiên cứu sâu hơn về sự tổn thương, khả năng và chiến lược thích nghi giữa phụ nữ và nam giới với những tác động của BĐKH trong ngành đánh bắt và nuôi trồng thủy sản. Các tổn thương và chiến lược thích nghi thể hiện như thế nào với những cộng đồng ven biển ở những khu vực khác nhau? Những thay đổi trong cộng đồng đánh bắt và nuôi trồng thủy sản ảnh hưởng như thế nào tới việc phân công lao động theo giới và thu nhập của phụ nữ, nam giới, trẻ em trai và trẻ em gái? Mức độ hiểu biết giữa nam giới và phụ nữ về thích nghi với BĐKH là bao nhiêu? Làm thế nào để phụ nữ và nam giới có thể tăng khả

năng phục hồi sinh kế của họ dựa vào đánh bắt và nuôi trồng thủy sản?

- **Đối với nhóm lao động trong ngành lâm nghiệp:** Cần đầu tư nghiên cứu sâu hơn về những tổn thương và chiến lược thích nghi của phụ nữ và nam giới với những thay đổi trong ngành lâm nghiệp do BĐKH gây ra. Ví dụ, bằng cách nào phụ nữ và nam giới ở khu vực miền núi phía Bắc và Trung du bị tổn thương bởi BĐKH? Những sự thay đổi về mật độ bao phủ và sự đa dạng sinh thái của những cánh rừng ảnh hưởng đến sự phân công lao động theo giới, thu nhập và các tập tục văn hoá như thế nào? Những kiến thức và kỹ năng mà phụ nữ và nam giới cần trong các chiến lược ứng phó và thích nghi là gì? Làm thế nào để phụ nữ và nam giới có thể tăng sự phục hồi sinh kế dựa vào lâm nghiệp?

- **Đối với nhóm lao động trả lương và làm các công việc tự làm phi nông nghiệp khác,** cần có nghiên cứu về sự tổn thương và chiến lược thích nghi của phụ nữ và nam giới ở khu vực thành thị trong bối cảnh của BĐKH và các tác động của các thảm họa liên quan đến khí hậu. Làm thế nào để nam giới và phụ nữ có thể tăng được khả năng phục hồi sinh kế của họ ở thành thị?

Tóm lại, BĐKH đang là mối quan tâm toàn cầu, làm thế nào để giảm thiểu, ứng phó và thích nghi với các tác động của BĐKH vẫn là việc đang được bàn bạc và thảo luận sôi nổi trên diễn đàn quốc gia và toàn cầu. Tuy nhiên, điều quan trọng là các chiến lược và chương trình ứng phó với biến đổi khí hậu cần xem xét dưới góc độ

giới để đảm bảo rằng phụ nữ và nam giới có thể ứng phó, thích nghi hiệu quả nhất, giảm khoảng cách giới và tính dễ bị tổn thương của hai giới này trong bối cảnh chung.

Tài liệu tham khảo:

1. Adger W. Neil (1999). Xã hội đối với các biến đổi khí hậu ở vùng duyên hải Việt Nam. Báo cáo Phát triển Thế giới Vol 27, Số 2, trang 249-269
2. Attzs Marlene (2008). Thảm họa thiên nhiên và Kiềm hời: Tìm hiểu sự liên hệ giữa nghèo đói, giới và tổn thương thảm họa ở Caribê SIDS. Số tài liệu Nghiên cứu 2008/61. UNU-WIDER
3. BRIGDE (Phát triển - Giới) (2008). Giới và biến đổi khí hậu: xây dựng sự liên kết: Một nghiên cứu tập trung về kiến thức và khoảng cách. Xem http://siteresources.worldbank.org/EXTSOCIALDEVELOPMENT/Resources/DFID_gender_Climate_Change.pdf
4. Carew - Reid Jerewy (2008). Đánh giá nhanh về các tác động và sự gia tăng của mực nước biển ở Việt Nam. ICEM.
5. Care Quốc tế tại Việt Nam (2003). Cùm dân cư ở đồng bằng sông Cửu Long, Việt Nam, tại www.adpc.net/PDR-SEA/pdrsea2-news2.pdf.
6. Dasgupta S., Laplante B., Meisner C., Wheeler D., và Jianping I. Tác động của mực nước biển dâng tới các nước đang phát triển: một phân tích so sánh. Tài liệu Làm việc Nghiên cứu Chính sách số 4136. Washington DC. WB 2007.

7. Donner, S.D. và cộng sự 92007). "Đánh giá dựa trên phương thức về vai trò của biến đổi khí hậu tác động tới con người trong sự kiện Xóa bỏ dải san hô tại khu vực Carribê" do Học viện Khoa học Quốc Gia thực hiện 104 (13).
8. IFAD (không có ngày cụ thể) - Tài liệu về Cơ hội Chiến lược Quốc gia (COSOP) cho Việt Nam. Mục lục IX: Giảm nhẹ tác động của Biến đổi khí hậu và thoái hoá đất.
9. Ireson - Doolittle Carol và Ireson Randal (1999). "Trồng rừng: sử dụng đất có nhạy cảm giới ở Dân tộc Tày ở Miền Bắc Việt Nam" . Khu vực Di dân I và Summerfiel G. Quyền của phụ nữ về nhà ở và đất ở Trung Quốc, Lào và Việt Nam. Nhà xuất bản Lynne Rienner, Boulderr, Colorado.
10. MDC (2008). Vấn đề giới và phát triển sinh kế ở cộng đồng dân cư duyên hải ở Khu vực rừng Quốc gia Xuân Thủy. Báo cáo trường hợp. Hà Nội, 8/2008.
11. MCD (2007). "Tình hình Kinh tế - Xã hội của rừng Quốc gia Xuân Thủy".
12. MONRE/PEP/UNDP (2008). Thích nghi với biến đổi khí hậu và người nghèo. Một nghiên cứu tại 04 cộng đồng dân cư tại Hà Tĩnh và Ninh Thuận, Việt Nam
13. MONRE (2008) Chương trình mục tiêu quốc gia ứng phó với Biến đổi khí hậu (Bản dịch không chính thức từ báo cáo nháp tiếng Việt ngày 13/5/2008), Hà Nội, tháng 5/2008.
14. Oxfam (2008). Việt Nam: Biến đổi khí hậu, Thích nghi và Người nghèo
15. Oxfam tại Việt Nam và Khoa Nghiên cứu Môi trường toàn cầu của Đại học Tokyo, Nhật Bản (2006). Xem xét quản lý hạn hán cho việc thích nghi với Biến đổi khí hậu: Tập trung vào khu vực sông Mê Kông.
16. Trần Thanh Bé, Bạch Tân Sinh và Fiona Miller 2007. "Phân tích sơ bộ. Các thách thức đối với phát triển bền vững ở khu vực sông Mê Kông: Các vấn đề chính sách quốc gia và khu vực và các nhu cầu nghiên cứu". Bangkok, Thái Lan
17. UNDP (2008a). Hướng dẫn nguồn lực về Giới và Biến đổi Khí hậu. UNDP tại Mexico
18. UNDP (2008b). Báo cáo phát triển con người 2007/2008
19. VASS 92008). Bình đẳng giới ở Việt Nam. Nhà Xuất bản Khoa học - Xã hội. Hà Nội
20. Vũ Minh Hải (2004), Một nghiên cứu về quan hệ giới trong quản lý rủi ro tại 03 tỉnh bị rủi ro tại Việt Nam. VNRC và IFRC
21. Ngân hàng thế giới (2008a). Phân tích Giới của Điều tra Mức sống Hộ Gia đình Việt Nam năm 2006.
22. WEDO 92003). Nền tảng chung, Sự tiếp cận của phụ nữ tới Nguồn tài nguyên thiên nhiên và Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của Liên Hợp Quốc. New York: WEDO
23. WEDO 92008). Giới, biến đổi khí hậu và bài học an sinh con người của Bangladesh, Ghana Senegal.

DI CƯ LAO ĐỘNG TỰ DO VÀ NHỮNG NGUY CƠ TIỀM ẨN VỀ BUÔN BÁN NGƯỜI VÀ BÓC LỘT LAO ĐỘNG

Trích từ "Nghiên cứu đánh giá nhanh về di cư lao động tự do và buôn bán người tại biên giới Việt-Trung", Nghiên cứu định tính tại Lào Cai

Biên tập: Nguyễn Thị Hiền

Bối cảnh

Việt Nam là quốc gia có quy mô dân số lớn, cơ cấu dân số trẻ với lực lượng lao động lên tới hơn 57,3% (49,3 triệu người) trong tổng dân số cả nước (86,0 triệu người³⁸), trong đó lao động nữ chiếm 48,6% năm 2009³⁹. Việt Nam được đánh giá đang trong giai đoạn "cơ cấu dân số vàng", tức là số người trong độ tuổi lao động cao hơn số người phụ thuộc. Đây là một cơ hội hiếm cho sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước. Hiện nay, mỗi năm nước ta có khoảng 1,5 triệu người bổ sung vào lực lượng lao động.⁴⁰ Nếu sử dụng có hiệu quả nguồn lao động trong thời kỳ này thì Việt Nam có thể đạt được những mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội đã đề ra.

Tuy nhiên việc nguồn lao động tăng mạnh hàng năm cũng là nguy cơ của tỷ lệ thất nghiệp cao hơn. Trong những năm trở lại đây, tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm không ngừng gia tăng qua các năm. Theo số liệu chính thức của Tổng cục Thống kê,

năm 2007, tỷ lệ thất nghiệp của Việt Nam là 4,64%. Đến cuối tháng 4 năm 2009, tỷ lệ thất nghiệp ở mức 4,65%. Đáng chú ý, tỷ lệ thiếu việc làm nông thôn lên tới 6,1% trong khi tỷ lệ này ở khu vực thành thị là 2,3% (năm 2009).

Để giải quyết tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trong lực lượng lao động của Việt Nam, ngoài những nỗ lực của Chính phủ nhằm tạo việc làm trong nước, một trong những giải pháp là đưa lao động Việt Nam đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài.

Ở Việt Nam, xuất khẩu lao động là biện pháp giúp giảm tỷ lệ thất nghiệp ở vùng nông thôn, tăng thu nhập cho đất nước và tiếp thu nhiều kỹ năng mới phục vụ công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Mục tiêu đặt ra là đến năm 2010, xuất khẩu lao động đạt 1 triệu lao động và chuyên gia đi làm việc ở nước ngoài⁴¹. Tuy nhiên lực lượng lao động xuất khẩu thường có tay nghề và trình độ thấp, ra nước ngoài để làm các công việc giản đơn không đòi hỏi nhiều trình độ chuyên môn kỹ thuật. Tỷ lệ xuất khẩu lao động giữa nam và nữ cũng có sự chênh lệch đáng kể. Năm 2006 tỷ lệ xuất khẩu lao động nam cao hơn nữ

³⁸ Nguồn: Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê tóm tắt 2009, NXB Thống kê, Hà Nội, 2010.

<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=512&idmid=5&ItemID=9632>

³⁹ Bộ Kế hoạch và Đầu tư-Tổng cục Thống kê, Báo cáo Điều tra Lao động và Việc làm Việt Nam 1/9/2009, tr. 114, Hà Nội, 2010.)

⁴⁰ ILSSA - Biểu số liệu giới về lực lượng lao động các năm từ 2003-2008

⁴¹ Theo ước tính của Tổng cục Thống kê năm 2008

(nam: 55% và nữ 45% năm)⁴². Tuy nhiên, theo dự báo của ActionAid Việt Nam, xuất khẩu lao động có xu hướng nữ hoá. Hình thức xuất khẩu lao động chủ yếu tồn tại ở các khu đô thị, nông thôn nơi có các công ty/trung tâm môi giới việc làm được cấp phép để tuyển dụng lao động.

Thực tế, nhu cầu việc làm của người dân, đặc biệt ở khu vực nông thôn và miền núi cao hơn rất nhiều so với khả năng xuất khẩu lao động của các công ty môi giới Việt Nam. Điều này đã dẫn đến tình trạng nhiều người đã di cư tự do ra nước ngoài tìm việc làm. Hiện tượng di cư tự do ra nước ngoài tìm việc làm xuất hiện chủ yếu và phổ biến ở các đường biên giới của Việt Nam với Trung Quốc, Lào và Campuchia. Di cư tự do xảy ra tương tác giữa hai quốc gia có chung biên giới, đặc biệt phổ biến khi các quốc gia có nền văn hoá và lối sống tương tự nhau. Hiện tại có hai luồng di cư tự do tìm việc làm tại biên giới phía Tây (giáp với Lào và Campuchia) và phía Bắc (giáp với Trung Quốc). Hình thức di cư ở những khu vực này cũng rất đa dạng, bao gồm: di cư hàng ngày (di cư con thoi), di cư định kỳ (tuần, tháng hoặc năm), di cư theo mùa việc (theo công việc yêu cầu cần có lao động), di cư dài hạn (vài năm hoặc vài chục năm), và di cư vĩnh viễn (sang hẳn nước ngoài để sinh sống và làm ăn, không quay trở lại Việt Nam); di cư chỉ thuần túy để gia tăng thu nhập và di cư vì lý do hôn nhân (lấy vợ/chồng người nước ngoài)

Di cư tự do của người dân qua biên giới tìm việc làm luôn luôn tồn tại mặt tích cực và tiêu cực. Về kinh tế, yếu tố tích cực ở

chỗ người dân di cư có việc để làm và có thu nhập, thậm chí thu nhập của họ còn cao hơn khi lao động trong nước. Tuy nhiên, cũng không ít trường hợp do không hiểu biết thị trường, năng lực kinh doanh kém, bị phá sản, mất hết cơ nghiệp, hoặc bị lừa đảo... Về mặt xã hội, yếu tố tiêu cực của loại hình di cư này, ngoài việc ảnh hưởng đến đời sống gia đình, quan hệ hôn nhân (nhất là đối với những phụ nữ có chồng), cần được xem xét khi những nguy cơ như buôn bán người, bóc lột lao động, lạm dụng có thể xảy ra, đặc biệt với phụ nữ và trẻ em gái. Vì không có cơ quan, tổ chức nào đứng ra bảo lãnh, hỗ trợ di cư nên người lao động di cư tự do phải tự bảo vệ mình khi ra nước ngoài làm việc. Nếu người lao động bị lạm dụng, bóc lột hoặc buôn bán thì việc cầu cứu giúp đỡ hầu như vô vọng vì họ cư trú bất hợp pháp ở nước ngoài và có thể là không đủ ngôn ngữ để giao tiếp.

Do nền kinh tế của Trung Quốc đang phát triển mạnh mẽ, vì vậy nó cần sử dụng lao động di cư từ các nước láng giềng - trong đó có cả Việt Nam. Quy mô của di cư lao động vào Trung Quốc là chưa rõ ràng, tuy nhiên Cục Cảnh sát của tỉnh Quảng Tây ước tính có khoảng 12.000 người Việt Nam đang làm việc tại Quảng Tây, chủ yếu là các công việc nhà, buôn bán và khách sạn. Truyền thông đại chúng Trung Quốc cũng đã nêu lên tình trạng các nhà máy của Trung Quốc đang thiếu nhân công trầm trọng ở tỉnh Quảng Đông và họ có quảng cáo mục tìm việc làm có tuyển người Việt Nam. Chính quyền một số tỉnh của Việt Nam cũng vừa cứu thoát được những phụ nữ Việt Nam từ những cuộc hôn nhân ép buộc, bóc lột tình dục và nam

⁴² Kết quả điều tra của ActionAid về xuất khẩu lao động của Ấn Độ, Malaysia và Việt Nam - 2008

giới bị buôn bán để lao động trong những lò gạch và đồn điền của Trung Quốc.

Một số phát hiện chính

Di cư tại biên giới Việt - Trung là hình thức di cư đặc biệt. Nói là đặc biệt vì nó đã xuất hiện từ lâu đời, mang tính lịch sử. Người dân sinh sống hai bên đường biên của Việt Nam và Trung Quốc có quan hệ rất gần gũi, có thể họ cùng chung tiếng nói, cùng chung đặc điểm văn hoá, thậm chí có quan hệ họ hàng thân tộc hoặc thường xuyên qua lại giao lưu, trao đổi hàng hoá, văn hoá với nhau. Người dân hai nước qua lại đường biên giới hàng ngày để làm ăn, sinh hoạt, thăm hỏi lẫn nhau. Vì những mối quan hệ và qua lại như vậy nên di cư ở đây thường mang tính chất tự do, bất hợp pháp. Các cơ quan chức năng khó kiểm soát chặt chẽ hình thức di cư này. Đường biên chung của 2 nước chạy dài hàng trăm cây số, khu vực đường biên lại nằm ở những địa bàn núi cao, hiểm trở, giao thông khó khăn,... chỉ có người dân sống gần mới nắm được đường đi, nên các cơ quan chức năng khó kiểm soát chặt chẽ việc người dân đi lại qua đường biên, nhất là bằng đường dân sinh. Sau một thời gian gián đoạn do chiến tranh biên giới giữa Việt Nam và Trung Quốc (1979), tình hình di cư lao động tự do qua biên giới Việt-Trung xuất hiện trở lại và có xu hướng ngày càng gia tăng. Hiện tại, chỉ xét riêng khu vực cửa khẩu Lào Cai, ước tính sơ bộ hàng ngày có trên 4000 lao động Việt Nam thường xuyên qua lại làm việc. Tuy nhiên trong 4000 lao động này, người dân Lào Cai chỉ chiếm 1/3 con số, còn lại 2/3 là người dân ở các nơi khác di chuyển lên Lào Cai và qua biên giới sang Trung Quốc tìm việc làm. Số lượng người

qua lại đường biên giới (cả chính thức và qua đường dân sinh) đã tăng hàng chục lần so với 6-7 năm trước đây.

Mục đích di cư qua biên giới ngày càng đa dạng. Người dân có thể qua biên giới để đi chơi, đi du lịch, chữa bệnh, thăm viếng bạn bè, người thân, kinh doanh hợp pháp, Tuy nhiên mục đích di cư qua biên giới để đi làm thuê, buôn bán, kiếm việc làm là phổ biến nhất. Bên cạnh các hình thức di cư với mục đích chính đáng, cũng có nhiều cá nhân/nhóm người di cư với mục đích xấu, phạm pháp như: buôn lậu hàng hóa, lừa đảo, buôn bán người, trộm cắp, hành nghề mại dâm. Hiện nay các vấn đề này đang ngày càng trở nên khó kiểm soát khi các thủ đoạn và hình thức phạm pháp ngày càng tinh vi mà cơ quan công an và các cơ quan chức năng của cả Trung Quốc và Việt Nam đều khó có thể phát hiện và giải quyết.

Lợi ích kinh tế là nguyên nhân quan trọng thu hút người di cư. Hầu hết các ngành nghề/công việc sản xuất-kinh doanh-dịch vụ đều có mức lợi nhuận/thu nhập khá hấp dẫn. Nếu so với thu nhập của người lao động ở địa phương nơi đi thì thu nhập cao hơn từ vài lần đến vài chục lần. Các nghề có mức thu nhập thấp nhất cũng khoảng 100.000 đ/ngày (làm thuê, cửu vạn, buôn bán, dịch vụ nhỏ,...).

Độ tuổi của người di cư khá đa dạng, các cơ hội việc làm có thể đáp ứng nhu cầu của nhiều lứa tuổi khác nhau. Thanh niên trẻ từ 18 đến dưới 30 tuổi thì sang chủ yếu đi bán hàng, làm phiên dịch, hướng dẫn đi đường, một số ít đi đẩy hàng, làm xây dựng, làm đường. Những người trung tuổi từ 30 trở lên thì thường đi buôn, đi đẩy hàng, mang vác hàng thuê,

đi làm xây dựng,... Cũng có cả những người già bán nước chè, bán hàng tạp hoá nhỏ ở khu vực cửa khẩu và bên Trung Quốc. Tuy nhiên tại buổi tọa đàm với Lãnh đạo xã Thanh Bình, huyện Mường Khương, lãnh đạo ở đây cho biết, đối tượng di cư chủ yếu là thanh niên từ 18 đến dưới 30 tuổi. Còn trên 30 tuổi chủ yếu đã có gia đình, muốn ổn định nên không muốn đi làm xa.

Người di cư lao động chủ yếu là người nghèo, không tìm được việc làm ổn định ở địa phương. Họ đến từ khắp các miền trong cả nước, các tỉnh Bắc, Trung, Nam đều có người di cư đến đây. Nhiều người di cư từ tỉnh khác đến, không tạm trú ở Lào Cai mà qua Trung Quốc làm luôn. Những người này có cơ hội việc làm ở địa phương rất thấp, không có nguồn thu phụ, đời sống gia đình khó khăn. Bình quân nếu chịu khó làm ăn ở địa phương, họ cũng chỉ kiếm được dưới 20.000 đồng/1 ngày. Vì vậy họ di cư lên khu vực biên giới làm việc với hy vọng có được thu nhập tốt hơn để nuôi sống gia đình.

Việc làm ở Trung quốc rất đa dạng theo ngành nghề, có thể đáp ứng nhu cầu của nhiều nhóm lao động khác nhau. Có cả nghề hợp pháp và lao động cưỡng bức. Các nghề phổ biến là:

- *Kinh doanh, buôn bán:* bán hàng quần áo, điện tử, hàng gia dụng ở các khu chợ gần đường biên giới (mở cửa hàng kinh doanh riêng hoặc bán hàng thuê)
- *Dịch vụ:* dịch vụ phiên dịch; dịch vụ đổi tiền; dịch vụ làm thủ tục xuất nhập cảnh cho người di cư, người đi du lịch, chữa bệnh; dịch vụ môi giới thông tin kinh doanh-dịch vụ; dịch vụ ăn uống,

du lịch, giải trí, khám chữa bệnh; dịch vụ vận tải, bốc vác, vận chuyển hàng hóa;...

- *Nông-lâm nghiệp:* làm thuê tại các trang trại lớn trồng cây lương thực, cây ăn quả, chăn nuôi, vườn rừng của người Trung quốc.
- *Công nghiệp:* làm thuê tại các mỏ khai thác khoáng sản, làm gạch, lò luyện kim, làm đường,...
- *Mại dâm:* phía Trung Quốc không cấm loại hình kinh doanh này. Phụ nữ Việt Nam di cư làm nghề này rất đông ở khu chợ sát biên giới (chỉ tính riêng một khu chợ ở sát đường biên đã có khoảng 500 phụ nữ thường xuyên hành nghề)
- *Lao động cưỡng bức:* Một số ít lao động di cư bị bắt lao động cưỡng bức tại Trung quốc.

Hầu hết các nghề/công việc đều có mức thu nhập khá hấp dẫn. Nếu so với thu nhập của người lao động ở địa phương nơi đi thì thu nhập cao hơn từ vài lần đến vài chục lần. Các nghề có mức thu nhập thấp nhất cũng khoảng 100.000 đ/ngày (làm thuê, buôn bán, dịch vụ nhỏ,...). Nhóm lao động đã định cư lâu dài ở Trung quốc là nhóm có việc làm ổn định nhất và có thu nhập cao.

Các nguy cơ về buôn bán người và bóc lột lao động

❖ Nguy cơ bị bóc lột lao động

Nhóm lao động di cư có trình độ thấp, thiếu thông tin về địa bàn nơi đến, không nói được tiếng Trung Quốc nên rất dễ bị chủ sử dụng lao động lạm dụng, bóc lột sức lao động. Hình thức bóc lột đơn giản

nhất là trả công lao động rẻ mạt, chỉ bằng 50% so với mức tiền công bình quân chung trên địa bàn.

❖ ***Nguy cơ là nạn nhân của lao động cưỡng bức***

Chủ sử lao động lao động hoặc môi giới lao động đưa ra chiêu bài: có việc làm hấp dẫn, lương cao để mời chài người lao động. Khi người lao động nhận lời, chúng nhốt họ lại, đưa đến làm việc tại những địa bàn xa vùng biên giới, hẻo lánh ít có người Việt Nam. Điển hình là những vụ lao động cưỡng bức làm việc tại hầm mỏ, tại các lò gạch tư nhân ở xa khu dân cư, các trang trại, vườn rừng ở sâu trong núi. Người lao động không hiểu ngôn ngữ, không biết đường đi, lại bị canh gác cẩn mật nên không thể trốn thoát, phải cam chịu làm việc nặng nhọc, không được trả lương, sống trong điều kiện tồi tàn, mất tự do.

❖ ***Nguy cơ là nạn nhân của nạn buôn bán người***

Buôn bán người mà ở đây chủ yếu là buôn bán phụ nữ và trẻ em đang diễn ra rất phổ biến tại các khu vực biên giới, đặc biệt là khu vực biên giới giữa Trung Quốc và Việt Nam. Riêng khu vực cửa khẩu Lào Cai, theo kết quả khảo sát của các ngành chức năng tại 75 xã phường thị trấn thuộc 9 huyện, thành phố tính từ năm 2005 đến tháng 6 năm 2008 đã có 882 nạn nhân bị buôn bán qua đường Lào Cai sang Trung Quốc trong đó có 206 nạn nhân đã có hồ sơ quản lý, 126 người đã trở về bằng nhiều con đường khác nhau, (có 15/126 trẻ em chiếm 12%) về bằng đường ngoại giao 1,6%, giải cứu 24%, tự trở về 74,4%. Năm 2006 có 15 vụ có 37 nạn nhân, năm 2007 có 27 vụ thì có tới 70 nạn nhân, riêng 6

tháng đầu năm 2008 đã có 10 vụ với 36 nạn nhân. Nạn nhân là người dân tộc thiểu số, chiếm 75%, dân tộc Kinh 25%. Nhóm phụ nữ và trẻ em bị buôn bán này có trình độ thấp, mù chữ chiếm 21%, tốt nghiệp Trung học cơ sở chiếm 78%, tốt nghiệp trung học phổ thông chỉ chiếm 1%⁴³.

Một số giải pháp nhằm khắc phục tình hình

Cần có điều tra cơ bản, đồng bộ về tình hình di cư lao động, dịch chuyển lao động từ Việt Nam qua Trung Quốc, Lào, Campuchia ở các tỉnh biên giới. Điều tra không chỉ giới hạn ở phạm vi trong nước mà cần qua cả nước láng giềng. Mục tiêu điều tra để nắm được thực trạng di cư lao động qua biên giới, nguyên nhân/động lực thúc đẩy người dân di cư; tìm hiểu thực trạng việc làm, điều kiện lao động, thu nhập, ... của người lao động. Một mục tiêu quan trọng nữa là tìm hiểu các nguy cơ đe dọa người lao động khi làm việc bất hợp pháp ở nước bạn. Đây là thông tin quan trọng cho việc hoạch định chính sách của Nhà nước, đồng thời giúp chính quyền cấp tỉnh, huyện, xã có biện pháp thích hợp để ngăn ngừa, đối phó với tình hình.

Nên nghiên cứu thành lập trung tâm hỗ trợ di cư lao động an toàn ở các tỉnh biên giới của Việt Nam. Trung tâm này có nhiệm vụ tuyên truyền, cung cấp thông tin, hỗ trợ người dân phòng ngừa, đối phó với những nguy cơ khi di cư lao động qua biên giới.

Cần xây dựng chương trình truyền thông ở phạm vi cả nước về di cư an

⁴³ Báo cáo Đánh giá một năm thực hiện Dự án: Hỗ trợ nạn nhân bị buôn bán trở về và tái hoà nhập tại tỉnh Lào Cai năm 2007-2008

toàn, phòng chống nạn buôn bán người.

Cần thiết kể những chương trình/hoạt động đặc biệt, giành riêng cho các nhóm dân tộc thiểu số. Khi người dân nhận biết được các thủ đoạn lừa bán thì người dân có thể phòng tránh.

Cần có chính sách, chương trình hỗ trợ các tỉnh có đường biên giới trong hoạt động liên quan đến di cư lao động qua biên giới và nạn buôn bán người. Trước hết cần xây dựng chương trình tập huấn, đào tạo cán bộ về kiến thức, kỹ năng,... để hoạt động trong lĩnh vực đặc thù này. Bên cạnh đội ngũ cán bộ chuyên trách, cũng cần chú ý đào tạo, tập huấn cho đội ngũ cộng tác viên cơ sở.

Nên tăng cường mạng lưới phòng chống buôn bán người các nước tiểu Vùng Sông Mê Kông để tăng cường phối hợp giữa các quốc gia trong các hoạt động phòng chống buôn bán người xuyên quốc gia.

Tài liệu tham khảo:

24. Adger W. Neil, Tổng thương Xã hội đối với các biến đổi khí hậu ở vùng duyên hải Việt Nam. Báo cáo Phát triển Thế giới, Vol 27, Số 2, trang 249-269, (1999)
25. Attzs Marlene, Thảm họa thiên nhiên và Kiềm hồi: Tìm hiểu sự liên hệ giữa nghèo đói, giới và tổn thương thảm họa ở Caribê SIDS. Số tài liệu Nghiên cứu 2008/61. UNU-WIDER, 2008.
26. BRIGDE (Phát triển - Giới), Giới và biến đổi khí hậu: xây dựng sự liên kết: Một nghiên cứu tập trung về kiến thức và khoảng cách. Xem <http://siteresources.worldbank.org/EXT>
- SOCIALDEVELOPMENT/Resources/DFID_gender_Climate_Change.pdf, 2008.
27. Carew - Reid Jerewy, Đánh giá nhanh về các tác động và sự gia tăng của mực nước biển ở Việt Nam, ICEM, 2008.
28. Care Quốc tế tại Việt Nam, Cụm dân cư ở đồng bằng sông Cửu Long, Việt Nam, tại www.adpc.net/PDR-SEA/pdrsea2-news2.pdf, 2008.
29. Dasgupta S., Laplante B., Meisner C., Wheeler D., và Jianping I, Tác động của mực nước biển dâng tới các nước đang phát triển: một phân tích so sánh, Tài liệu Làm việc Nghiên cứu Chính sách số 4136. Washington DC, Ngân hàng thế giới (WB), 2007.
30. Donner, S.D và cộng sự, Đánh giá dựa trên phương thức về vai trò của biến đổi khí hậu tác động tới con người trong sự kiện Xóa bỏ dải san hô tại khu vực Carribê do Học viện Khoa học Quốc Gia thực hiện 104 (13), 2007.
31. IFAD, Tài liệu về Cơ hội Chiến lược Quốc gia (COSOP) cho Việt Nam. Mục lục IX: Giảm nhẹ tác động của Biến đổi khí hậu và thoái hoá đất, không có ngày cụ thể.
32. Ireson - Doolittle Carol và Ireson Randal, Trồng rừng: sử dụng đất có nhạy cảm giới ở Dân tộc Tày ở Miền Bắc Việt Nam . Khu vực Di dân I và Summerfiel G. Quyền của phụ nữ về nhà ở và đất ở Trung Quốc, Lào và Việt Nam. Nhà xuất bản Lynne Rienner, Boulderr, Colorado, 1999.

KHẢO SÁT THẾ GIỚI NĂM 2009 VỀ VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG PHÁT TRIỂN

Đức Duy

Kết quả cuộc khảo sát thế giới năm 2009 về vai trò của phụ nữ trong phát triển đã được Ban Vì sự tiến bộ của phụ nữ của Liên hợp quốc công bố vào ngày 26/10/2009 dưới hình thức xuất bản phẩm. Cuộc khảo sát này được thực hiện theo chu kỳ 5 năm một lần⁴⁴ và chủ đề của năm 2009 là "*Kiểm soát của phụ nữ đối với các nguồn lực kinh tế và tiếp cận với những nguồn lực tài chính, bao gồm cả tài chính vi mô*".

Xuất bản phẩm nêu trên gồm 114 trang với 7 phần chính, trong đó có các nội dung như: Kinh tế vi mô và quyền năng kinh tế của phụ nữ; sự tiếp cận của phụ nữ đến việc làm thường xuyên và công việc đăng hoàng; tiếp cận đất đai, nhà ở và các nguồn lực hữu ích khác; tiếp cận tới dịch vụ tài chính; tiếp cận với bảo trợ xã hội... Kết quả khảo sát cho thấy việc tiếp cận và kiểm soát bình đẳng của phụ nữ đến nguồn lực kinh tế và tài chính là rất quan trọng nhằm đạt được bình đẳng giới và sự tăng trưởng kinh tế, công bằng và phát triển bền vững. Bất bình đẳng giới tồn tại lâu dài trong phân bổ các nguồn lực kinh tế và tài chính gây bất lợi cho phụ nữ trong tương quan với nam giới trong việc tham gia, đóng góp và hưởng lợi vào quá trình phát triển xã hội. Mặc dù có sự tiến bộ đáng kể trong cải thiện điều kiện kinh tế cho phụ nữ nhưng

bất bình đẳng sâu sắc vẫn là kết quả của tệ phân biệt đối xử. Phụ nữ tiếp tục vắng mặt trong các vị trí chủ chốt ra quyết định liên quan tới kinh tế và tài chính, điều này ít nhiều ảnh hưởng tới kết quả thực hiện bình đẳng giới ở các quốc gia.

Tiếng nói của phụ nữ trong việc đưa ra quyết định kinh tế

Phụ nữ chỉ chiếm 21,3% số ghế trong Quốc hội ở các quốc gia thuộc Tổ chức An ninh và Hợp tác ở châu Âu, tỷ lệ này thay đổi từ 9,1% ở Thổ Nhĩ Kỳ đến 47% tại Thụy Điển. Ở những nơi khác, đại diện của phụ nữ giao động từ 21,7% ở châu Mỹ đến 18,1% ở Châu Phi cận Sahara, 18% ở Châu Á, 13% ở khu vực Thái Bình Dương và 9,7% ở Ả Rập.

Hiện nay, tài chính và khủng hoảng kinh tế đang đe dọa những tiến bộ hướng tới việc đạt được những mục tiêu phát triển mà các quốc gia trên thế giới đã cam kết thực hiện, bao gồm cả Mục tiêu phát triển thiên niên kỷ. Những giải pháp mà các quốc gia sử dụng để đối phó với suy thoái có thể tác động không tốt tới phụ nữ và trẻ em. Đáng lưu ý nhất là chính sách cắt giảm chi tiêu công cộng về y tế và giáo dục thông qua các mạng lưới an sinh không có nhạy cảm giới. Ngoài ra, việc phân bổ ngân sách bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ có nguy cơ bị giảm bớt. Cộng đồng quốc tế đã cam kết mạnh mẽ thực hiện bình đẳng giới và bảo đảm quyền của

⁴⁴ Khảo sát năm 1999 có chủ đề "Toàn cầu hóa, giới tính và làm việc"; khảo sát năm 2004 có chủ đề "Phụ nữ và di cư quốc tế" (2004).

phụ nữ trong tiếp cận và kiểm soát các nguồn kinh tế và tài chính. Chính phủ cần có trách nhiệm chính trong việc thực hiện các cam kết này. Dưới đây là một số kết luận rút ra từ cuộc khảo sát thế giới về vai trò của phụ nữ năm 2009:

Thứ nhất, phần lớn các chính sách kinh tế vi mô - chính sách tác động tới bình đẳng giới thông qua các biện pháp can thiệp thị trường, phân phối các nguồn kinh tế và tài chính trọng điểm - đều chưa quan tâm tới vấn đề giới. Để phát triển các chính sách kinh tế có nhạy cảm giới, đòi hỏi người làm chính sách vừa phải có sự hiểu biết về chuyên môn đồng thời phải quan tâm tới những khó khăn của phụ nữ trong việc tiếp cận các dịch vụ kinh tế, tài chính trong các chiến lược tăng trưởng kinh tế và các chính sách tiền tệ, tài chính, thương mại và đầu tư. Chính sách tiền tệ, tỷ giá lãi suất cao đã gây ảnh hưởng đến việc cung cấp tín dụng tới các đối tượng ít đặc quyền. Phụ nữ nông dân và nông hộ nhỏ và vừa, doanh nghiệp quy mô nhỏ và vừa bị mất cơ hội tiếp cận tới nguồn tín dụng. Hệ thống thuế có thể tạo ra bất bình đẳng giới thông qua việc phân bổ công việc chính thức, phi chính thức và thông qua những gánh nặng áp đặt bởi các loại thuế trực tiếp trên hàng hoá tiêu dùng và dịch vụ. Ảnh hưởng của chính sách thương mại đến phụ nữ được thể hiện qua thu nhập, giá cả và lao động. Thương mại có thể tạo ra cơ hội nghề nghiệp cho phụ nữ theo định hướng xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, những cơ hội này có thể không mang tính bền vững lâu dài và việc tái phân bổ nghề nghiệp từ nền kinh tế chính thức và không chính thức. Việc thay đổi hàng rào thuế quan có thể làm giảm nguồn thu của Chính phủ dẫn tới

việc cắt giảm chi tiêu xã hội hoặc tăng thuế tiêu thụ đặc biệt gây ảnh hưởng không tốt tới phụ nữ nghèo. Sáng kiến ngân sách dành cho vấn đề giới được coi là công cụ thúc đẩy sự thay đổi trong các chính sách ngân sách nhằm thực hiện hiệu quả các cam kết về bình đẳng giới.

Thứ hai, Phụ nữ ít được tiếp cận tới các dịch vụ tài chính cần thiết. Quyền của phụ nữ tiếp cận tới các dịch vụ tài chính (bao gồm cả tiền tiết kiệm, bảo hiểm, chuyển tiền kiều hối và tín dụng) giúp họ tiếp cận tốt hơn tới những cơ hội kinh tế, nhưng thực tế thường bị hạn chế. Bất bình đẳng tồn tại dai dẳng trong việc chia sẻ các công việc không được trả công giữa phụ nữ và nam giới, bao gồm các công việc chăm sóc và sự lựa chọn công việc của phụ nữ trong thị trường lao động. Rất nhiều phụ nữ chưa tiếp cận được khu vực tài chính chính thức, do yêu cầu tài sản thế chấp và dự tính những rủi ro liên quan đến cho vay đối với họ. Nhiều tổ chức tài chính vi mô đã cung cấp các dịch vụ giúp phụ nữ nghèo có thể dễ dàng tiếp cận các dịch vụ tài chính, tuy nhiên, chưa có nhiều dịch vụ giúp doanh nhân nữ phát triển và mở rộng kinh doanh.

Chiến lược sinh kế cho phụ nữ ở nhiều nơi trên thế giới cần tiếp cận tới nhiều nguồn lực sản xuất. Tại nhiều nơi trên thế giới, phụ nữ tiếp tục đối mặt với sự kỳ thị trong tiếp cận đất đai, nhà ở và tài sản, cũng như cơ sở hạ tầng, dịch vụ và công nghệ cần thiết để tạo thuận lợi cho việc sử dụng hiệu quả các nguồn lực của họ. Nhiều phụ nữ không thể bảo đảm mình ngăn ngừa được những phát sinh từ tuổi già,

khuyết tật, thất nghiệp và ảnh hưởng khác của cuộc sống.

Cuộc khảo sát nhấn mạnh rằng ngay cả khi quyền kinh tế của phụ nữ tồn tại thì chưa chắc chúng đã được thực thi trên thực tế. Vì vậy, phụ nữ cần các dịch vụ trợ giúp pháp lý giúp họ hiểu pháp luật và biết cách đấu tranh đòi lại quyền của mình.

Thứ ba, mặc dù có những kết quả tiến bộ đạt được về kinh tế song việc trao quyền cho phụ nữ còn chậm và không đồng đều giữa các khu vực. Tỷ lệ phụ nữ có việc làm đã tăng trên toàn cầu, tuy nhiên, chưa đạt được tỷ lệ đại diện tương xứng trong khu vực chính thức. Phần lớn phụ nữ làm việc ở khu vực phi chính thức có công việc không ổn định và không có bảo hiểm xã hội; khoảng cách tiền lương giữa hai giới vẫn tồn tại ở tất cả các vùng. Một số quốc gia đã giới thiệu các chính sách tiến bộ về thu xếp việc làm, bao gồm giảm giờ làm việc, thực hiện giờ làm việc linh hoạt, làm việc bán thời gian để hỗ trợ cả phụ nữ và nam giới trong việc sắp xếp hài hòa giữa công việc cơ quan và trách nhiệm đối với gia đình. Để giải quyết những khó khăn mà phụ nữ phải đối mặt trên thị trường lao động đòi hỏi một chuỗi các chính sách can thiệp, bao gồm cả chính sách giúp phụ nữ nâng cao khả năng thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động, hỗ trợ để giảm công việc chăm sóc chưa được trả công, điều chỉnh sự nhạy cảm giới trên thị trường lao động.

Việc bảo đảm quyền của phụ nữ trong lĩnh vực kinh tế chưa được thực hiện ở tầm vĩ mô mà sự nỗ lực mới dừng lại ở cấp độ vi mô. Tại nhiều nơi trên thế giới, phụ nữ tiếp tục bị phân biệt đối xử trong tiếp cận đất đai, nhà cửa, tài sản và các nguồn lực sản xuất khác. Những hạn chế trong tiếp cận với công nghệ và dịch vụ đã khiến họ không giảm nhẹ được gánh nặng công việc. Tăng dân số, biến đổi khí hậu, sự đô thị hóa đã tạo ra những cơ hội và thách thức mới trong sự tiếp cận của phụ nữ đối với đất đai, nhà cửa, tài sản và các nguồn lực sản xuất khác.

Nhìn chung, kết quả khảo sát thế giới 2009 đã minh họa khá rõ nét tình trạng bất bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong tiếp cận các nguồn lực kinh tế và tài chính. Đây là những thách thức mang tính toàn cầu. Để phụ nữ được tiếp cận, kiểm soát đầy đủ các nguồn lực nêu trên, những chính sách, chiến lược tăng trưởng kinh tế cần lồng ghép được các mục tiêu xã hội, tập trung vào việc tạo ra môi trường kinh tế vĩ mô có nhạy cảm giới, giúp phụ nữ có công ăn việc làm đàng hoàng, tiếp cận được với đất đai, tài sản và nguồn lực sản xuất khác cũng như dịch vụ tài chính và các biện pháp bảo vệ xã hội.

Cuộc khảo sát thế giới năm 2009 về vai trò của phụ nữ trong phát triển đã đưa ra một số khuyến nghị cụ thể trong các lĩnh vực quan trọng, mà nếu được thực hiện, sẽ tạo điều kiện tiếp cận công bằng của phụ nữ tới các nguồn lực kinh tế và tài chính.

GỚI THIỆU SÁCH MỚI

1. Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2009/10- Báo cáo do Viện Khoa học Lao động và Xã hội soạn thảo với sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật của Tổ chức Lao động Quốc tế, 6/2010.

Báo cáo này là một nguồn thông tin phong phú, có thể được sử dụng như một công cụ để quảng bá và thúc đẩy việc làm bền vững tại Việt Nam. Báo cáo cũng cung cấp tổng quan về các xu hướng thị trường, xem xét các tác động của khủng hoảng kinh tế toàn cầu và các vấn đề thị trường lao động đối với Việt Nam trong Thập kỷ Việc làm Bền vững Châu Á.

2. Thực trạng tuyển dụng và việc làm của lao động nữ di cư tới các khu công nghiệp, khu chế xuất ở Việt Nam - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, NXB Lao động Xã Hội, Hà Nội, 2010

Báo cáo này xem xét thực trạng tuyển dụng người lao động vào làm việc ở các khu công nghiệp và khu chế xuất tại Việt Nam trong bối cảnh di cư trong nước.

3. Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Hà Nội, 2010

Mục tiêu chính của nghiên cứu này nhằm giới thiệu các lập luận kinh tế kinh tế và xã hội của các đề xuất khác nhau về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam, làm cơ sở cho các cuộc hội đàm và đối thoại chính sách tương lai với Chính phủ.

4. An ninh - linh hoạt ở Việt Nam nghiên cứu cấp doanh nghiệp - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, NXB Lao động Xã Hội, Hà Nội, 2010

Đây là một trong những nghiên cứu đầu tiên ở Việt Nam về mô hình an ninh - linh hoạt trong thị trường lao động. Báo cáo cung cấp

thông tin phong phú về khung khổ luật pháp lao động và tình hình thực tế hiện nay ở cấp doanh nghiệp dưới góc độ an ninh linh hoạt

5. Nghiên cứu chính sách và giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, NXB Lao động Xã Hội, Hà Nội, 2010

Mục tiêu của ấn phẩm nhằm đưa ra các luận cứ khoa học làm cơ sở cho việc xây dựng các chính sách và giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập kinh tế quốc tế.

6. Dự báo quan hệ giữa đầu tư, tăng trưởng với việc làm, năng suất lao động và thu nhập của người lao động giai đoạn đến năm 2020 - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, NXB Lao động Xã Hội, Hà Nội, 2010

Mục tiêu của ấn phẩm này đưa ra các căn cứ dự báo và số liệu dự báo về quan hệ giữa đầu tư - tăng trưởng kinh tế - việc làm - năng suất lao động - thu nhập của người lao động và khuyến nghị các chính sách và giải pháp tạo việc làm và dạy nghề nhằm chuyển dịch cơ cấu lao động và tăng thu nhập cho người lao động.

7. Đặc điểm kinh tế nông thôn Việt Nam: Kết quả điều tra hộ gia đình nông thôn năm 2008 tại 12 tỉnh - Viện Khoa học Lao động và Xã hội, NXB Thống Kê, Hà Nội, 2010

Báo cáo này trình bày kết quả của cuộc điều tra thứ ba về Điều tra tiếp cận nguồn lực của hộ gia đình (VARHS). Cuộc điều tra được tiến hành tại 12 tỉnh thuộc các vùng nông thôn của Việt Nam trong thời gian từ tháng 7 - 8 năm 2008.

Hân hạnh giới thiệu cùng độc giả