



Hoạt động “Xây dựng báo cáo và truyền thông về Thực trạng lao động và giải pháp thúc đẩy cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng Đồng bằng sông Cửu Long”

BÁO CÁO
THỰC TRẠNG VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM
CHO PHỤ NỮ NÔNG THÔN
VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Người thực hiện: Nguyễn Thị Thu Hiền

Hà Nội, 2019

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	iii
I. GIỚI THIỆU	1
1. Bối cảnh.....	1
3. Câu hỏi nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp.....	3
5. Thu thập thông tin số liệu.....	4
6. Kinh nghiệm quốc tế	5
II. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG VÀ CÁC CHÍNH SÁCH TẠO VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ NÔNG THÔN	9
1. Điều kiện tự nhiên và phát triển kinh tế vùng ĐBSCL	9
2. Quan điểm và Chính sách của Việt Nam đối với đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nữ nông thôn	10
III. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM CỦA PHỤ NỮ NÔNG THÔN VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG	13
1. Quy mô lao động	13
2. Chất lượng lao động	14
3. Việc làm.....	15
4. Thu nhập.....	17
5. Đưa ra các quyết định trong gia đình	18
6. Di cư	18
7. Môi trường và điều kiện làm việc của lao động nữ di cư.....	19
IV. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ NÔNG THÔN VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG.....	21
1. Cơ hội	21
2. Thách thức	23
V. KIẾN NGHỊ.....	26
VI. KẾT LUẬN	27
TÀI LIỆU THAM KHẢO	28

DANH MỤC BẢNG, HÌNH

Bảng 1: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên tại khu vực nông thôn chia theo giới tính và vùng KTXH, quý 2/2018.....	13
Bảng 2: Tỷ lệ lao động được đào tạo chuyên môn kỹ thuật phân theo giới tính các tỉnh ĐBSCL (%)	14
Bảng 3: Tỷ lệ thất nghiệp, thiếu việc làm phân theo giới tính vùng ĐBSCL (%)	15
Bảng 4: Tỷ lệ lao động di cư trong mẫu điều tra, chia theo giới tính và nhóm tuổi (%) ..	19
Bảng 5: Tỷ lệ lao động đánh giá về môi trường làm việc (%)	19
Hình 1: Tỷ lệ lao động làm công ăn lương khu vực phi nông nghiệp(%).....	17
Hình 2: Tỷ lệ nữ giám đốc/chủ doanh nghiệp vùng ĐBSCL (%)	178

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo được thực hiện bởi Viện Chính sách và Chiến lược Phát triển nông nghiệp nông thôn trong khuôn khổ Quỹ chưa phân bổ của Chương trình Ôxtrâylia hỗ trợ cải cách kinh tế Việt Nam. Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn Chương trình Ôxtrâylia hỗ trợ cải cách kinh tế Việt Nam, Bộ Ngoại giao và Thương mại Ôxtrâylia (DFAT) đã tài trợ cho Báo cáo này.

ACKNOWLEDGEMENTS

The report is introduced by Institute of Policy and Strategy for Agriculture and Rural Development under Unallocated Fund of the Australia supports economic reform in Vietnam Program (Aus4Reform). We would like to express our great gratitude for support from Aus4Reform Program and the Department for Foreign Affairs and Trade (DFAT) for this Report.

I. GIỚI THIỆU

1. Bối cảnh

Vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế xã hội là vô cùng quan trọng. Trong nhiều năm qua, thúc đẩy bình đẳng giới và tăng quyền kinh tế cho phụ nữ đã nhận được sự quan tâm, ưu tiên của nhiều quốc gia, tổ chức trên thế giới. Tuy nhiên, báo cáo năm 2019 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) cho thấy, trong khi khoảng cách giới dần thu hẹp ở nhiều lĩnh vực như chính trị, y tế và giáo dục, bất bình đẳng tại nơi làm việc chưa thể xóa bỏ cho tới năm 2276. Điều đó đồng nghĩa phụ nữ phải mất 257 năm nữa mới được trả lương và có cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp như nam giới. Dù số lượng lao động lành nghề và lãnh đạo cấp cao là nữ giới tăng lên, tỷ lệ tham gia thị trường lao động và tiền thưởng của nữ giới vẫn thấp so với nam giới. Báo cáo của WEF cũng cho thấy sự chênh lệch về tiền lương giữa nam giới và nữ giới dần thu hẹp ở các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) trong thập kỷ qua, nhưng mở rộng ở các nền kinh tế mới nổi và đang phát triển.

Nằm trong nhóm nước đang phát triển, Việt Nam xếp thứ 87 trong bảng xếp hạng chỉ số bình đẳng giới chung của WEF, tụt 10 bậc so với năm 2018. Mặc dù Chính phủ Việt Nam luôn quan tâm thúc đẩy quyền bình đẳng, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển toàn diện thông qua Hiến pháp, các bộ luật như Luật Lao động, Luật bình đẳng giới và các chương trình vì sự tiến bộ phụ nữ cũng như sự tham gia Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) và các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) nhưng phụ nữ Việt nam vẫn tiếp cận thiếu bình đẳng với các cơ hội đào tạo, việc làm, thu nhập, vị trí ra quyết định. Điều ngày càng trầm trọng hơn đối với phụ nữ vùng nông nghiệp nông thôn. Chất lượng lao động thấp, tính ổn định, bền vững trong việc làm chưa cao là một trong

những rào cản khiến phụ nữ nông thôn gặp nhiều khó khăn trong chuyển đổi việc làm và tiếp cận với thị trường lao động.

Theo báo cáo kết quả Điều tra dân số năm 2019 của Tổng cục Thống kê, mặc dù nông nghiệp chỉ đóng góp khoảng 14% GDP của Việt Nam nhưng có đến 35,3% lực lượng lao động tham gia vào sản xuất nông nghiệp, trong đó 48% là lao động nữ. Đóng vai trò quan trọng và chủ chốt trong sản xuất nông nghiệp, phụ nữ nông thôn đã và đang góp phần quan trọng và tăng trưởng kinh tế và

phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam. Tăng cường cơ hội tiếp cận đào tạo nghề, tăng quyền kinh tế cho phụ nữ nông thôn, được xem là giải pháp quan trọng phát triển kinh tế nông thôn và giảm nghèo bền vững.

Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam hiện đang tập trung xây dựng Chương trình Tổng thể phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) ứng phó biến đổi khí hậu (BĐKH). Đồng bằng sông Cửu Long là vùng có lợi thế to lớn để phát triển nền nông nghiệp hàng hóa đa dạng đáp ứng được nhu cầu của nhiều thị trường khác nhau trong và ngoài nước. Đây cũng là vùng sản xuất nông nghiệp trọng điểm, luôn dẫn đầu cả nước về xuất khẩu lúa gạo, trái cây và thủy sản. Tuy nhiên, ĐBSCL hiện đang đứng trước các thách thức từ tác động của BĐKH và từ các hoạt động đẩy mạnh sản xuất nông nghiệp của vùng thời gian qua. Những tác động bất lợi như xâm nhập mặn, thiếu nước ngọt, diễn biến bất thường của chế độ thủy văn hay tình trạng ô nhiễm nguồn nước mặt, tăng cường sử dụng nước ngầm và làm sụt lún đất, sạt lở bờ sông bờ biển... đã, đang và sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kinh tế xã hội, đời sống cư dân, tất cả các ngành kinh tế vùng ĐBSCL, đặc biệt là khu vực nông nghiệp nông thôn và phụ nữ nông thôn. Báo cáo về Tăng quyền cho phụ nữ trong kinh tế nông thôn của Tổ chức lao động quốc tế (ILO, 2016a) đã chỉ ra rằng “phụ nữ nông thôn đặc biệt dễ bị ảnh hưởng của biến đổi khí hậu như hạn hán, lũ lụt và nạn phá rừng bởi vì các chuẩn mực văn hóa và sự phân phối không công bằng về vai trò, nguồn lực và quyền lực trong xã hội. Phụ nữ nông thôn chiếm đa số trong nhóm người nghèo nhất và họ phụ thuộc nhiều hơn nam giới vào tài nguyên thiên nhiên cho sinh kế và sinh tồn của họ”. Trong bối cảnh Việt Nam, để thích ứng với những khó khăn do tác động của BĐKH, việc chuyển đổi các mô hình sinh kế như chuyển đổi từ trồng lúa sang trồng cây ăn trái, chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản,...hoặc chuyển sang mô hình sinh kế như lúa – tôm, lúa – màu...hoặc chuyển sang các ngành phi nông nghiệp khác tất yếu phải diễn ra. Trình độ và kỹ năng của người lao động nói chung, phụ nữ nông nghiệp nông thôn nói riêng cũng cần được thay đổi để phù hợp với chuyển đổi mô hình sinh kế.

Viện Chính sách và Chiến lược PTNNNT dưới sự tài trợ của Chương trình Australia hỗ trợ cải cách kinh tế Việt Nam (Aus4Reform) đã tiến hành nghiên cứu và viết báo cáo về “Các rào cản trong chuyển dịch lao động nông thôn sang

ngành nghề có năng suất cao hơn vùng Đồng bằng sông Cửu Long” để hỗ trợ Bộ Nông nghiệp và PTNT dự thảo Đề án chuyển đổi nghề và tạo việc làm cho lao động nông nghiệp nông thôn vùng ĐBSCL. Đề án hướng tới mục tiêu xây dựng các chương trình, giải pháp giúp lao động nông nghiệp nông thôn ổn định sinh kế, nâng cao năng suất lao động và thu nhập trong bối cảnh tái cơ cấu ngành nông nghiệp và ứng phó BĐKH. Trong quá trình triển khai hỗ trợ xây dựng đề án, Viện đã tiến hành nghiên cứu chuyên sâu về Cơ hội và thách thức về vấn đề đào tạo và việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng ĐBSCL. Kết quả của phân tích nghiên cứu được trình bày trong báo cáo này.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu hướng tới mục tiêu Đánh giá thực trạng lao động và việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng ĐBSCL, phân tích các cơ hội và thách thức đối với việc tham gia đào tạo, tạo việc làm, chuyển dịch lao động sang khu vực có năng suất cao hơn của phụ nữ nông thôn vùng ĐBSCL nhằm đề xuất chính sách để thúc đẩy cơ hội, tăng quyền kinh tế cho phụ nữ nông thôn vùng ĐBSCL.

3. Câu hỏi nghiên cứu

- Thực trạng chung về số lượng, chất lượng của lao động nữ tại khu vực nông thôn vùng ĐBSCL hiện nay như thế nào?
- Phụ nữ nông thôn ĐBSCL tham gia vào những ngành kinh tế như thế nào?
- Hiện đã có những chính sách, cơ chế gì thúc đẩy cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn ĐBSCL? Triển khai các chính sách, cơ chế trên thực tế như thế nào?
- Có những bài học kinh nghiệm, công cụ đã được nghiên cứu, áp dụng trên thế giới để tăng quyền kinh tế, tăng cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn?
- Cơ hội và Thách thức đối với việc làm cho phụ nữ nông thôn ĐBSCL thời gian tới là gì?

4. Phương pháp

Nghiên cứu tại bàn: nhằm (i) tổng quan các tài liệu, nghiên cứu trong nước và quốc tế có liên quan tới các vấn đề về lao động, đào tạo, chuyển dịch lao động và tạo việc làm cho nữ lao động nông thôn; và (ii) thực hiện rà soát các văn bản

chính sách, quy định pháp luật về lao động như Luật lao động, chế độ chính sách xã hội, chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, tạo việc làm cho nữ lao động khu vực nông thôn.

Tham vấn chuyên gia: tham vấn cán bộ quản lý nhà nước chịu trách nhiệm quản lý các vấn đề liên quan tới người lao động, thiết kế chính sách hỗ trợ người lao động nói chung và lao động nông thôn nói riêng; cơ quan triển khai chính sách tại địa phương; tổ chức xã hội; cơ sở đào tạo nghề; và các chủ doanh nghiệp; hợp tác xã dưới góc nhìn của các nhà quản lý/người sử dụng lao động, đưa ra các mong muốn và yêu cầu từ phía nhà tuyển dụng.

Phân tích định tính kết hợp phân tích thống kê mô tả: Số liệu thống kê cả nước và cả vùng ĐBSCL được sử dụng để thấy thực trạng chung, sự thay đổi và xu hướng thay đổi trong thực trạng lao động và việc làm của lao động nữ vùng nông thôn ĐBSCL. Do mẫu điều tra hạn chế, các câu hỏi định tính và phân tích định tính cũng được áp dụng để đánh giá cơ hội, thách thức, khó khăn đối với lao động nữ nông thôn ĐBSCL.

5. Thu thập thông tin số liệu

Do hạn chế về nguồn lực, để tăng tính hiệu quả sử dụng nguồn tài trợ của chương trình Aus4Reform, các nội dung về giới, lao động nữ được lồng ghép trong bộ công cụ điều tra của Nghiên cứu “Các rào cản trong chuyển dịch lao động nông thôn sang ngành nghề có năng suất cao hơn vùng Đồng bằng sông Cửu Long”.

Thông tin, số liệu được thu thập thông qua khảo sát thực địa tại 04 tỉnh, trong đó có 03 tỉnh đại diện cho vùng ĐBSCL (gồm An Giang, Cà Mau và Sóc Trăng) và tỉnh Bình Dương, là nơi hút nguồn lao động từ các tỉnh vùng ĐBSCL. Cụ thể, tổng số lượng mẫu khảo sát thông qua phiếu phỏng vấn bán cấu trúc như sau:

- Hộ gia đình nông thôn: Khảo sát 150 mẫu đại diện cho vùng sản xuất lúa và vùng sản xuất thủy sản với sự đa dạng về dân tộc, mức độ phát triển kinh tế.
- Công nhân: Khảo sát 30 mẫu tại Bình Dương.
- Doanh nghiệp: Phỏng vấn sâu với 20 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông lâm thủy sản, công nghiệp – xây dựng và dịch

vụ nhằm thu thập các thông tin về nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Ngoài ra, Nghiên cứu cũng sử dụng nguồn thông tin, số liệu và phỏng vấn sâu chuyên gia về thực trạng lao động, các vấn đề khó khăn trong đào tạo và chuyển đổi ngành nghề cho lao động nữ nông thôn của một số tỉnh khác vùng ĐBSCL bao gồm Vĩnh Long, Bến Tre, Tiền Giang, Long An, Hậu Giang và Cần Thơ.

6. Kinh nghiệm quốc tế

Trong những năm qua, xúc tiến việc làm và tạo việc làm cho phụ nữ nông thôn thông qua việc hỗ trợ xây dựng chính sách, kỹ năng và phát triển doanh nghiệp là một trong những trọng tâm của Chương trình về việc làm của ILO nhằm cố gắng đảm bảo bình đẳng giới, ngăn chặn sự tồn tại, lặp lại của các chu kỳ phân biệt đối xử với phụ nữ trong bối cảnh vẫn còn tồn tại tỷ lệ lớn phụ nữ nghèo, trình độ giáo dục thấp, thiếu kỹ năng và thường phải làm các công việc ít an toàn hơn. Điều này bao gồm việc đảm bảo sự tiếp cận của phụ nữ đến các cơ hội đào tạo, phát triển kỹ năng, trợ cấp khởi nghiệp và dịch vụ tài chính, hỗ trợ cho việc thành lập các hợp tác xã và cơ hội việc làm tốt trong các dự án phát triển. Đồng thời, đảm bảo quyền tiếp cận đối với các đào tạo kỹ thuật, dạy nghề trong các lĩnh vực phi truyền thống góp phần tăng cơ hội phụ nữ tham gia thị trường lao động nông thôn và tránh bị bỏ lại, bị phân biệt đối xử (ILO, 2016).

Ngoài ra, theo báo cáo “Tăng quyền cho phụ nữ trong kinh tế nông thôn” của ILO (2016a), phụ nữ thường phải đối mặt với những bất lợi so với nam giới trong việc tiếp cận các bảo trợ/bảo vệ của xã hội. Đây là kết quả của việc tiếp cận cơ hội giáo dục không đồng đều của phụ nữ nông thôn và các bé gái, tỷ lệ phụ nữ làm việc ở khu vực không chính thức hoặc tự làm chủ cao và sự tiếp cận hạn chế đối với nguồn tín dụng, tài chính và dịch vụ phi tài chính. Các can thiệp tổ chức này đưa ra hướng tới mục tiêu tăng quyền cho phụ nữ, tạo việc làm cho phụ nữ nông thôn tập trung vào 3 mảng chính: (i) Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới và không phân biệt đối xử vào chính sách và chiến lược quốc gia về việc làm, phát triển nông thôn và ứng phó với các xung đột, thiên tai, rủi ro; (ii) Đào tạo và phát triển kỹ năng để thúc đẩy phụ nữ tham gia kinh doanh và có việc làm hiệu quả, năng suất cao, thông qua phát triển hợp tác xã và các chương trình đầu tư trọng điểm; (iii) bảo vệ phụ nữ khỏi các công việc, hình

thức việc làm không phù hợp (nguy hiểm, ảnh hưởng sức khỏe, tâm lý), tăng cường bảo trợ/bảo vệ xã hội cho lao động nữ nông thôn.

Không chỉ chống phân biệt đối xử, tăng cường đào tạo, tạo cơ hội tiếp cận tín dụng mà tăng quyền bình đẳng cho phụ nữ trong tiếp cận và sử dụng đất đai cũng được nhiều nghiên cứu đề cập trong giải pháp tạo cơ hội việc làm và tăng quyền cho phụ nữ nông thôn. Nghiên cứu về giấy chứng nhận quyền sử dụng đất tại Ethiopia (Persha, L. et al., 2017) cũng chỉ ra rằng, khi phụ nữ có quyền tiếp cận đất đai, cơ hội tiếp cận tín dụng của họ tăng lên, vì họ có thể sử dụng tài nguyên này để vay vốn hoặc tiếp cận tài chính vi mô, ngay cả trong các môi trường không chính thức. Tăng quyền tiếp cận và sử dụng đất đai được đề xuất dưới hai hoạt động chính là phụ nữ đứng tên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và con gái có quyền thừa kế đất đai bình đẳng với con trai.

Với giả định nam giới di cư ra khỏi khu vực nông thôn cao hơn nữ giới, ngụ ý rằng nhiều phụ nữ bị bỏ lại phía sau phải đảm đương vị trí làm chủ hộ gia đình, chịu trách nhiệm với các hoạt động sản xuất nông nghiệp, báo cáo của Ngân hàng thế giới (WB, 2016) về Đàn ông di cư và công việc, tăng quyền của phụ nữ trong nông nghiệp: Trường hợp của Nepal và Sénégal đã mô tả, phân tích tác động của di cư đối với công việc và trao quyền cho phụ nữ trong nông nghiệp. Sử dụng các công cụ như Chỉ số nâng cao sức mạnh phụ nữ trong nông nghiệp (A-WEAI), nghiên cứu cho thấy việc di cư của nam giới có liên quan chặt chẽ và đáng kể đến những thay đổi trong các loại hình công việc và trách nhiệm của phụ nữ ở lại nông thôn. Ở cả hai quốc gia, phụ nữ giảm công việc chăm sóc các thành viên gia đình và tăng sự tham gia vào các hoạt động tạo thu nhập khác tại địa phương. Ở Nepal, phụ nữ trong các hộ gia đình có người di cư tiếp tục làm nông nhưng ở các vai trò khác nhau - là người sử dụng lao động hoặc người lao động tự làm. Ở Sénégal, phần lớn phụ nữ chuyển từ chăm sóc các thành viên trong gia đình sang buôn bán hoặc tự làm nông nghiệp hoặc làm công ăn lương khác. Các chính sách và chương trình phát triển kinh tế nông thôn phải thừa nhận sự thay đổi vai trò của phụ nữ và cung cấp các dịch vụ đào tạo, tín dụng và tư vấn cho phụ nữ để ở có thể nâng cao năng suất, tính cạnh tranh trong sản xuất nông nghiệp hoặc chuyển sang phi nông nghiệp tự làm chủ thành công.

Về vấn đề tạo việc làm cho lao động nữ nông thôn, Báo cáo Tăng quyền kinh tế cho phụ nữ nông thôn (G20 insight) đưa ra bốn lĩnh vực hoạt động kinh tế có thể mang lại cơ hội đáng kể trong công việc và phát triển doanh nghiệp cho phụ nữ:

- ***Kinh tế màu xanh lá (the green economy)***: là những nghề nghiệp giúp các quốc gia tiến tới một nền kinh tế ít sử dụng carbon và thích ứng với các tác động của biến đổi khí hậu. Chúng bao gồm việc làm trong các ngành như năng lượng tái tạo, hiệu quả năng lượng và các dịch vụ khác góp phần giảm thiểu BĐKH, cũng như những ngành đóng góp cho thích ứng và khả năng phục hồi khí hậu. Cơ hội trong nền kinh tế xanh có thể tăng khả năng cơ hội tham gia kinh tế cho phụ nữ, đặc biệt là trong các ngành công nghiệp mới hơn như năng lượng tái tạo. Các công việc này được gợi ý đề xuất cho phụ nữ bởi phụ nữ được đánh giá có xu hướng làm công việc gắn với thiên nhiên, tự nhiên hơn.
- ***Kinh tế màu xanh nước biển (the blue economy)***: Nhóm Ngân hàng Thế giới định nghĩa nền kinh tế màu xanh nước biển là khu vực bao gồm phạm vi của các ngành kinh tế và các chính sách liên quan đến việc xác định sử dụng tài nguyên đại dương bền vững hay không. Nó tìm cách thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, hòa nhập xã hội và bảo tồn hoặc cải thiện sinh kế trong khi vẫn đảm bảo sự bền vững về môi trường của các đại dương và khu vực ven biển. Cơ hội việc làm thông qua sản xuất, dịch vụ và công nghiệp, bao gồm các ngành truyền thống như thủy sản, du lịch và giao thông hàng hải, nhưng cũng có các hoạt động mới, như năng lượng tái tạo ngoài khơi, nuôi trồng thủy sản, hoạt động khai thác dưới đáy biển, và công nghệ sinh học biển
- ***Kinh tế thực phẩm (Food Economy)***. Phần lớn công việc được thống kê trong lĩnh vực nông nghiệp hiện nay chỉ tập trung vào các hoạt động sản xuất ban đầu như trồng trọt, chăn nuôi và nuôi trồng, đánh bắt thủy sản. Khối lượng những công việc này sẽ suy giảm khi quy mô của ngành nông nghiệp dần thu hẹp so với ngành công nghiệp và dịch vụ thì có tiềm năng việc làm đáng kể trong lĩnh vực thực phẩm mở rộng. Theo Ngân hàng Thế giới, hệ thống cung cấp thực phẩm đã mở rộng ra ngoài hoạt động sản xuất cùng cấp nguồn thực phẩm ban đầu của trang trại, sẽ bao gồm các hoạt động dọc theo chuỗi giá trị cung ứng thực phẩm như chế

biến thực phẩm, đóng gói, quy định / tiêu chuẩn an toàn, vận chuyển, bán lẻ, nhà hàng và các dịch vụ khác. Tỷ lệ các công việc trong cung ứng thực phẩm sẽ chuyển phần lớn từ người sản xuất nông nghiệp ban đầu sang phi nông nghiệp ở công nghiệp chế biến và dịch vụ.

- **Nông thôn/du lịch sinh thái:** Du lịch có tiềm năng lớn để tạo việc làm ở khu vực nông thôn. Du lịch sinh thái có thể là một công cụ mạnh mẽ để không chỉ giảm nghèo, mà còn thúc đẩy sự tham gia của địa phương, bảo tồn tự nhiên và phát triển bền vững. Theo ILO (2016), du lịch trực tiếp tạo ra hơn 107 triệu trong năm 2015 (chiếm 3% tổng số việc làm) và dự kiến sẽ tăng lên 136 triệu vào năm 2026. Vai trò của Phụ nữ trong du lịch sinh thái đã tăng lên, vì họ có xu hướng liên quan đến việc bảo vệ môi trường và tài nguyên thiên nhiên. Hơn nữa, phụ nữ tham gia vào du lịch sinh thái không chỉ đòi hỏi lợi ích tài chính mà còn liên kết mạnh mẽ hơn với cộng đồng và nơi họ sinh sống.

Kinh nghiệm của dự án do Ngân hàng Phát triển Mỹ Latinh (CAF) chủ trì đã tìm cách biến các điều kiện của thị trường du lịch thành cơ hội phát triển cho các cộng đồng nông thôn của Peru, Bolivia và Ecuador bằng cách thúc đẩy các doanh nghiệp du lịch cộng đồng. Do đó, 55% doanh nghiệp du lịch được dẫn dắt bởi phụ nữ, tạo điều kiện cho họ kết hợp với thị trường địa phương, với tư cách là doanh nhân. Dự án cũng giúp tăng sự tự chủ về tài chính của phụ nữ nông thôn và định giá cho công việc của họ, góp phần trao quyền cho phụ nữ trong gia đình và cộng đồng.

II. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KINH TẾ VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG VÀ CÁC CHÍNH SÁCH TẠO VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ NÔNG THÔN

1. Điều kiện tự nhiên và phát triển kinh tế vùng ĐBSCL

Đồng bằng sông Cửu Long gồm 13 tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, có tổng diện tích hơn 4 triệu ha và dân số 17,3 triệu người, chiếm 12% diện tích tự nhiên và 18% dân số cả nước năm 2019. Được thiên nhiên ưu đãi ĐBSCL có lợi thế to lớn để phát triển một nền nông nghiệp hàng hóa đa dạng đáp ứng được nhu cầu của nhiều thị trường khác nhau trong và ngoài nước. Đây là vùng đất giàu tiềm năng phát triển kinh tế, đóng góp khoảng 18% GDP toàn quốc, với 90% tổng lượng gạo xuất khẩu, gần 60% kim ngạch xuất khẩu thủy sản của Việt Nam và 70% sản lượng trái cây cả nước. ĐBSCL là vùng đông dân, mật độ dân số trung bình là 423 người/km², cao gấp 1,46 lần mật độ dân số trung bình cả nước và có số dân sống ở khu vực nông thôn khá cao (TCTK, 2019).

Nhờ đẩy mạnh quá trình tái cơ cấu và nỗ lực chuyển đổi nông nghiệp, ĐBSCL đã duy trì tăng trưởng khá trong những năm qua, tốc độ tăng trưởng bình quân cao hơn mức tăng bình quân cả nước¹. Tuy nhiên, ngành nông nghiệp ĐBSCL vẫn còn phát triển thiếu bền vững (tăng trưởng nông nghiệp theo chiều rộng, dựa trên thâm canh tăng vụ và sử dụng nhiều vật tư đầu vào) và chưa mang lại thu nhập ổn định cho người nông dân. Hiện nay và trong tương lai, ĐBSCL chịu tác động ba chiều từ biến đổi khí hậu (BĐKH), các hoạt động phát triển thượng nguồn và quá trình kinh tế nội tại kém bền vững. Những tác động bất lợi như xâm nhập mặn, thiếu nước ngọt, ngập úng đô thị,... đến sớm hơn so với dự báo biến đổi khí hậu. Đồng thời, xuất hiện những rủi ro, thách thức mới như: sạt lở bờ sông, bờ biển, sụt lún đất, ô nhiễm môi trường nước,... Những tác động tiêu cực này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến kinh tế xã hội, đời sống cư dân, tất cả các ngành kinh tế, các khu vực, trong đó nông nghiệp – nông dân – nông thôn, đặc biệt là phụ nữ nông thôn sẽ là những đối tượng chịu tổn thương nhiều nhất.

Trong khi đó, mức thu nhập của người dân chậm cải thiện, trình độ giáo dục chưa cao, cơ sở hạ tầng thủy lợi xuống cấp và chủ yếu phục vụ sản xuất lúa, hệ

¹ Giai đoạn 2010 - 2017, nông nghiệp ĐBSCL đóng góp trung bình 34,6% GDP nông nghiệp cả nước và 33,5% GDP chung của vùng. Tốc độ tăng trưởng bình quân GDP nông nghiệp ĐBSCL đạt 3,41%/năm, cao hơn mức tăng bình quân cả nước (2,84%/năm)

thống đường bộ và năng lượng kém phát triển, hệ thống cảnh báo sớm chưa tốt đã làm hạn chế khả năng thích ứng của người dân ĐBSCL. Theo Tổng cục Thống kê, ĐBSCL có thu nhập bình quân đầu người thấp và có số người bỏ xứ đi làm ăn cao nhất nước trong 5 năm vừa qua. Mặc dù hiện nay, ước khoảng trên 30% lao động ở ĐBSCL đã đi ra làm việc tại các khu công nghiệp tại các địa phương khác, với các tiến bộ của khoa học công nghệ ngày càng sử dụng ít lao động, nguy cơ một lực lượng lớn mất việc và quay trở lại cần phải được tính đến trong dài hạn. Đó là chưa kể đến bản thân ngành nông nghiệp đang đẩy nhanh quá trình tích tụ ruộng đất và ứng dụng công nghệ cũng sẽ có ít nhu cầu lao động hơn trong tương lai, khó có thể thu nhận lại lực lượng lao động trở về này, đặc biệt là đối tượng phụ nữ trên 40 tuổi, sức khỏe đã kém đi và kỹ năng sản xuất nông nghiệp hạn chế.

2. Quan điểm và Chính sách của Việt Nam đối với đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nữ nông thôn

2.1 Quan điểm và văn bản pháp luật

Điều 26 Hiến pháp năm 2013 quy định: “*Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội*”.

Luật Bình đẳng giới số 73/2006/QH11 ngày 29 tháng 11 năm 2006 của Quốc hội khóa 11, trong đó dành riêng Điều 13 quy định bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động để đảm bảo bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, nam nữ lao động được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện đề bạt, bổ nhiệm, đào tạo khác.

- Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18 tháng 06 năm 2012 của Quốc hội khóa 13, trong đó dành riêng Chương X Những quy định riêng đối với lao động nữ, quy định các chính sách của Nhà nước, nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ, bảo vệ thai sản, bảo vệ việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản và những công việc không được sử dụng lao động nữ;

- Luật việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16 tháng 11 năm 2013 của Quốc hội khóa 13, trong đó cũng quy định về nguyên tắc bình đẳng về cơ hội việc làm và thu nhập (Khoản 2 Điều 4), hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động là người khuyết tật, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số (Khoản 6 Điều 5);

2.2. Chính sách hỗ trợ đào tạo và tạo việc làm cho lao động nữ chung

- Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật lao động về chính sách đối với lao động nữ, quy định về đại diện của lao động nữ; quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; giúp đỡ, hỗ trợ của người sử dụng lao động trong việc xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo; tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ và chính sách hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ;
- Nghị định số 61/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 07 năm 2015 của Chính phủ quy định về chính sách hỗ trợ tạo việc làm và Quỹ quốc gia về việc làm, trong đó có các quy định liên quan hỗ trợ tạo việc làm cho lao động nữ như hỗ trợ tạo việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm, chính sách việc làm công, hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Quyết định số 2351/QĐ-TTg ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, quy định các mục tiêu và giải pháp nhằm giảm khoảng cách giới trong lĩnh vực kinh tế, lao động, việc làm; tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ nghèo ở nông thôn, phụ nữ người dân tộc thiểu số đối với các nguồn lực kinh tế, thị trường lao động;

2.3. Chính sách hỗ trợ đào tạo và tạo việc làm cho lao động nữ ĐBSCL

- Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ với mục tiêu đào tạo nghề cho 1 triệu lao động nông thôn hàng năm, nâng cao chất lượng hiệu quả đào tạo nghề nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của lao động nông thôn. Trong đó phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ nghèo tại các vùng nông thôn là nhóm đối tượng ưu tiên;

- Chính sách đào tạo nghề cho lao động nữ nông thôn theo Quyết định số 295/QĐ-TTg ngày 26 tháng 02 năm 2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015” (gọi tắt là Đề án 295). Mục tiêu của đề án là tăng cường công tác đào tạo nghề cho phụ nữ, góp phần bảo đảm quyền được học nghề và có việc làm của phụ nữ trong Luật Bình đẳng giới; tăng tỷ lệ lao động nữ được đào tạo nghề và nâng cao chất lượng hiệu quả sức cạnh tranh của lao động nữ; tạo cơ hội để phụ nữ tìm kiếm được việc làm có thu nhập ổn định, giúp xóa đói giảm nghèo và nâng cao vị thế cho phụ nữ, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế;
- Chính sách hỗ trợ lao động nữ khởi nghiệp theo Quyết định số 939/QĐ-TTg ngày 30/06/2017 phê duyệt Đề án “Hỗ trợ phụ nữ khởi nghiệp giai đoạn 2017-2025” (gọi tắt là Đề án 939). Đề án giúp nâng cao nhận thức của phụ nữ về chủ trương, chính sách pháp luật của Đảng, Nhà nước về khởi nghiệp, thúc đẩy hiện thực hóa các ý tưởng kinh doanh, góp phần thực hiện mục tiêu quốc gia về phát triển doanh nghiệp và Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới; đồng thời hướng tới mục tiêu đến năm 2025;

Các chính sách phát triển dịch vụ việc làm và thị trường lao động đều hướng tới việc hỗ trợ học nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và góp phần giải quyết việc làm cho lao động nữ.

III. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG VÀ VIỆC LÀM CỦA PHỤ NỮ NÔNG THÔN VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

1. Quy mô lao động

Tính đến 6/2018, số lao động nữ từ 15 tuổi trở lên của khu vực nông thôn ĐBSCL là 3,48 triệu người, chiếm khoảng 43,7% so với tổng lao động nông thôn của vùng. Đây cũng là vùng có tỷ lệ lao động nữ trên tổng lao động nông thôn thấp nhất trên cả nước.

BẢNG 1: LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN TẠI KHU VỰC NÔNG THÔN CHIA THEO GIỚI TÍNH VÀ VÙNG KTXH, QUÝ 2/2018

Vùng KTXH	Chung	Nam	Nữ	Tỷ lệ nữ
TOÀN QUỐC	55122.8	28830.7	26292.1	47.7%
NÔNG THÔN	37376.1	19592.1	17784	47.6%
Trung du và miền núi phía Bắc	6458.9	3235.7	3223.2	49.9%
Đồng bằng sông Hồng (ĐHSH)	6124.7	3033.5	3091.2	50.5%
Bắc Trung Bộ và Duyên hải Miền Trung	8859.8	4613.1	4246.7	47.9%
Tây Nguyên	2641.7	1388.3	1253.4	47.4%
Đông Nam Bộ	2802.9	1504.8	1298.1	46.3%
Đồng bằng Sông Cửu Long (ĐBSCL)	7965.5	4485	3480.5	43.7%

Ghi chú: ĐBSH không bao gồm Hà Nội và Đông Nam Bộ không bao gồm TP HCM

Nguồn: Báo cáo lao động việc làm quý II/2018 (TCTK)

Ngược lại với xu hướng tăng của lực lượng lao động nam tại khu vực nông thôn, so với 5 năm trước (quý II/2013), lao động nữ nông thôn ĐBSCL giảm cả về số lượng và tỷ lệ (năm 2013 là 3,59 triệu người, chiếm 45,4% tổng lao động nông thôn ĐBSCL). Một trong những nguyên nhân lực lượng lao động nông

ng nghiệp nông thôn ĐBSCL nói chung, lực lượng lao động nữ nói riêng giảm là do tình trạng di cư dịch chuyển sang các vùng khác để tìm kiếm thu nhập cao hơn. Tỷ suất di cư thuần của vùng liên tục âm trong giai đoạn 2012-2018, đạt giá trị -5,8‰ trong năm 2018. Xuất cư ròng của vùng bắt đầu tăng từ giai đoạn 2009-2011, lên đến mức 8,4‰ trong 2 năm 2009-2010, gần đây đã giảm nhẹ nhưng vẫn duy trì ở mức 6,8‰ năm 2018.

2. Chất lượng lao động

Trình độ lao động vùng ĐBSCL thấp hơn tương đối so với trình độ trung bình của lao động trên cả nước, lao động nữ có trình độ thấp hơn so với lao động nam trong vùng. Tỷ lệ lao động có việc làm đã qua đào tạo vùng ĐBSCL năm 2018 đạt 12,4% , thấp hơn mức trung bình cả nước là 21,9% .Tỷ lệ lao động nữ không có bằng cấp, kỹ năng nghề năm 2018 là 88%, giảm 1 điểm phần trăm so với năm 2017 nhưng cao hơn 10 điểm phần trăm so với tỷ lệ này ở lao động nam. Số giờ làm việc bình quân trong một tuần của lao động nữ là 39,1 giờ, thấp hơn 4 giờ so với nam giới.

BẢNG 2: TỶ LỆ LAO ĐỘNG ĐƯỢC ĐÀO TẠO CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT PHÂN THEO GIỚI TÍNH CÁC TỈNH ĐBSCL (%)

	2010		2016	
	<i>Nam</i>	<i>Nữ</i>	<i>Nam</i>	<i>Nữ</i>
Long An	11.0	7.8	13.8	11.3
Tiền Giang	10.2	7.2	13.4	9.9
Bến Tre	9.8	8.3	12.3	12.7
Trà Vinh	9.7	6.2	14.3	9.0
Vĩnh Long	8.5	6.8	17.4	12.1
Đồng Tháp	6.6	5.1	13.5	9.8
An Giang	8.3	5.6	12.0	8.2
Kiên Giang	10.9	7.4	13.4	11.1

Cần Thơ	12.4	10.8	21.1	18.7
Hậu Giang	6.5	4.8	11.2	8.7
Sóc Trăng	6.9	4.2	10.5	9.7
Bạc Liêu	7.1	6.2	10.3	8.9
Cà Mau	6.5	4.6	12.1	8.5

Nguồn: Tổng cục Thống kê

3. Việc làm

Mặc dù số lực lượng lao động nữ giảm, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ ĐBSCL vẫn tăng trong những năm gần đây, đạt mức 3,57% năm 2018, cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp chung của lao động cả nước (2,19%) và lao động nữ cả nước (2,46%). Tỷ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lao động nữ ĐBSCL năm 2018 cũng cao hơn lao động nam trong vùng, lần lượt là 1,55 điểm phần trăm và 0,06 điểm phần trăm (2018).

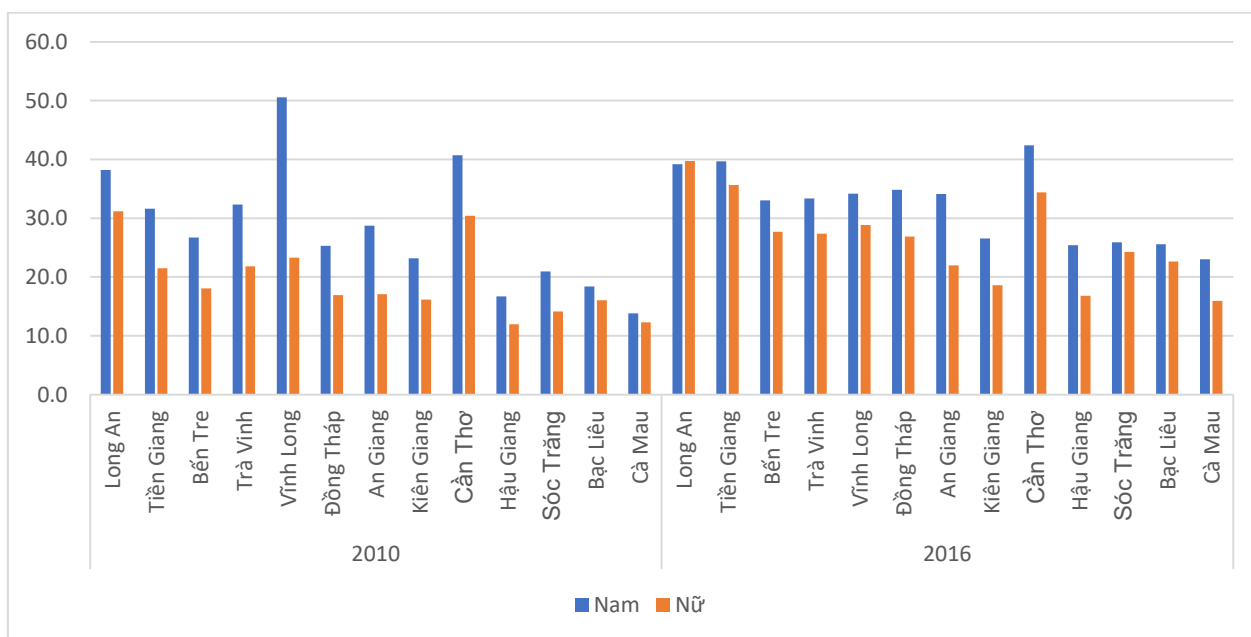
BẢNG 3: TỶ LỆ THẤT NGHIỆP, THIẾU VIỆC LÀM PHÂN THEO GIỚI TÍNH VÙNG ĐBSCL (%)

Năm	Thất nghiệp		Thiếu việc	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ
2014	1.5	2.78	4.44	3.89
2015	2.36	3.32	3.07	3.03
2016	2.37	3.59	2.68	3.55
2017	2.65	3.19	2.88	3.71
2018	2.02	3.57	2.78	2.84

Nguồn: TCTK

Lao động nữ ĐBSCL cũng ít tham gia các công việc làm công ăn lương hơn so với nam giới tỷ lệ lao động nữ tham gia các công việc này tăng nhanh trong những năm gần đây và khoảng cách với nam giới đang ngày càng thu hẹp.

HÌNH 1: TỶ LỆ LAO ĐỘNG LÀM CÔNG ĂN LƯƠNG KHU VỰC PHI NÔNG NGHIỆP (%)



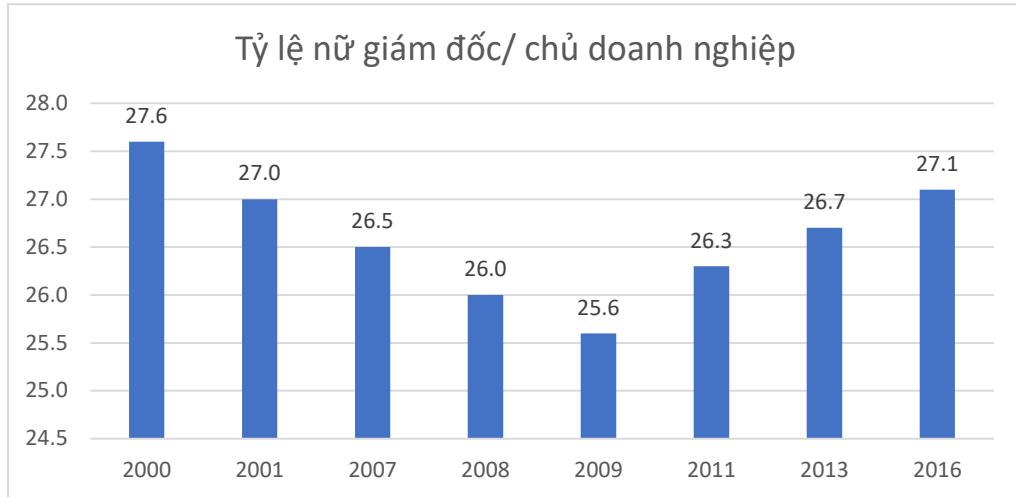
Nguồn: Tổng cục Thống kê

Lao động nữ ĐBSCL nói riêng, lao động ĐBSCL nói chung tham gia lực lượng lao động phi chính thức còn cao. Lao động phi chính thức ĐBSCL chiếm 20,9% so với tổng lao động phi chính thức cả nước, chỉ thấp hơn vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung là 21,3%. ĐBSCL cũng là nơi có tỷ lệ lao động phi chính thức cao nhất cả nước (68,7%). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động phi chính thức vùng ĐBSCL đã có xu hướng giảm dần qua các năm từ 2014 – 2016. Tỷ lệ lao động phi chính thức vùng ĐBSCL là 70,7% giảm xuống còn 68,7% năm 2016.

Trong giai đoạn 2012 – 2017, có sự chênh lệch đáng kể về tiền lương tiền công giữa hai nhóm lao động chính thức và phi chính thức và có xu hướng ngày càng nói rộng khoảng cách. Tiền lương tiền công của lao động chính thức vùng ĐBSCL luôn cao hơn, gấp khoảng 1,8 lần so với lao động phi chính thức năm 2017 (năm 2014 là 1,4 lần). Ngoài ra, phần lớn lao động phi chính thức thường không có BHXH hoặc người lao động phải tự đóng BHXH tự nguyện.

Số lượng nữ lao động ĐBSCL giữ vị trí ra quyết định cũng có xu hướng tăng trong những năm gần đây dù còn chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn.

HÌNH 2: TỶ LỆ NỮ GIÁM ĐỐC/CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG ĐBSCL (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê

Về phân công lao động trong gia đình, kết quả điều tra của IPSARD cho thấy, lao động nữ khu vực nông thôn vùng ĐBSCL chịu trách nhiệm chính thực hiện các công việc nội trợ (đi chợ, nấu nướng, giặt giũ, chăm sóc con cái) và quản lý chi tiêu trong gia đình. Theo kết quả khảo sát, có 66,3% tổng số người khảo sát cho rằng người vợ chịu trách nhiệm đi chợ, nấu nướng và giặt giũ; phần còn lại cho rằng công việc này thuộc trách nhiệm cả hai vợ chồng, của riêng chồng hoặc các thành viên khác. Về quản lý chi tiêu sinh hoạt trong gia đình, 31,8% người trả lời phỏng vấn cho rằng đây là trách nhiệm của người vợ, 42,35% cho rằng cả hai vợ chồng cùng có trách nhiệm quản lý.

4. Thu nhập

Thu nhập bình quân của lao động nam vùng ĐBSCL cũng cao hơn lao động nữ và có xu hướng gia tăng khoảng cách. Khoảng cách thu nhập bình quân của lao động nam và nữ năm 2010 là 1,3 triệu đồng/người/tháng, tăng lên 1,43 triệu đồng/người/tháng năm 2016. Mức lương bình quân tháng của lao động nữ làm công ăn lương ĐBSCL cũng thấp hơn so với năm giới và khoảng cách ngày càng tăng. Theo đó, mức lương bình quân của lao động nữ năm 2018 là 4049 nghìn đồng, thấp hơn 758 nghìn so với lương bình quân của năm giới và khoảng cách này năm 2013 chỉ là 268 nghìn đồng. Kết quả khảo sát của IPSARD (2019), thu nhập trung bình của người lao động ngành NLTS thấp nhất, nữ thấp hơn nam và thu nhập lao động ở ĐBSCL thấp hơn đáng kể so với lao động tại Bình Dương². Khoảng cách thu nhập bình quân giữa lao động nam

² Cần lưu ý sự hạn chế về số lượng mẫu

và lao động nữ theo kết quả điều tra rất lớn, khoảng 3,1 triệu đồng/tháng với thu nhập bình quân của lao động nam đạt 7.589 nghìn đồng/tháng, lao động nữ là 4.440 nghìn đồng/tháng (cao hơn 3,1 triệu đồng/tháng).

5. Đưa ra các quyết định trong gia đình

Người chồng hay nói cách khác lao động nam là người có vai trò đưa ra hầu hết các quyết định sản xuất, đầu tư và chuyển đổi sinh kế của hộ. Kết quả khảo sát cho thấy trong vấn đề sử dụng đất sản xuất, đầu tư mua đất, mua vật tư nông nghiệp, kinh doanh, có 53,5% số người trả lời cho rằng người chồng là người ra quyết định; 26,7% cho rằng cả hai vợ chồng có vai trò như nhau và 8,1% cho rằng người vợ có vai trò quyết định. Về vấn đề chuyển đổi sinh kế, chuyển đổi hình thức kinh doanh và tạo thu nhập, có 47,6% cho rằng người chồng là người quyết định; 31% cho rằng cả hai vợ chồng có vai trò quyết định như nhau và 9,5% cho rằng người vợ có vai trò quyết định.

Về quản lý nguồn lực sản xuất, người chồng/lao động nam cũng là người chịu trách nhiệm chính. Về quản lý đất đai của hộ, có 51,2% người phỏng vấn cho rằng cả hai vợ chồng cùng đứng tên sổ đỏ; 36,9% người chồng đứng tên và 3,6% người vợ đứng tên. Về quản lý vốn vay ngân hàng phục vụ sản xuất, có 40,3% người chồng, 26% cả hai vợ chồng và 20,8% người vợ. Về quản lý giống, phân bón và vốn sản xuất, có 70,7% người phỏng vấn cho rằng người chồng chịu trách nhiệm; 9,3% là cả hai vợ chồng và 9,3% là người vợ. Về việc tham gia các hoạt động tập huấn, đào tạo, nâng cao kiến thức, có 74,4% là người chồng chịu trách nhiệm tham gia, 7,8% là cả hai vợ chồng và 5,1% là người vợ.

6. Di cư

Do quan niệm truyền thống phụ nữ thường chịu trách nhiệm ở nhà chăm sóc con cái nên tỷ lệ di cư chung của lao động nữ ĐBSCL thấp hơn so với nam giới. Phụ nữ ĐBSCL thường chọn ở lại làm nông nghiệp, tham gia các làng nghề, công việc phi nông nghiệp tại địa phương hoặc các khu công nghiệp trong nội tỉnh để có thể kết hợp chăm sóc con cái hoặc bố mẹ già. Tuy nhiên, với nhóm tuổi phụ nữ dưới 35, tỷ lệ di cư của nữ lao động nông thôn ĐBSCL khá lớn.

BẢNG 4: TỶ LỆ LAO ĐỘNG DI CƯ TRONG MẪU ĐIỀU TRA, CHIA THEO GIỚI TÍNH VÀ NHÓM TUỔI (%)

Theo Giới tính	
Nam	57.14
Nữ	42.86
Theo Nhóm tuổi	
15 - 24 tuổi	26.98
25 - 34 tuổi	46.03
35 - 44 tuổi	15.87

Nguồn: Kết quả điều tra của nhóm nghiên cứu (IPSARD, 2019)

7. Môi trường và điều kiện làm việc của lao động nữ di cư

Trong điều kiện cầu về lao động sản xuất lao động nông nghiệp giảm, thu nhập từ sản xuất nông nghiệp truyền thống mang lại thấp, di cư để tham gia lực lượng tại các tỉnh, thành phố lớn đang là lựa chọn của nhiều phụ nữ nông thôn ĐBSCL, đặc biệt là những lao động trẻ. Tuy nhiên, họ cũng gặp phải nhiều khó khăn từ môi trường lao động tại nơi chuyển đến. Một số ghi nhận về đánh giá của người lao động từ mẫu điều tra (còn hạn chế) của nhóm nghiên cứu về môi trường làm việc của nữ lao động tại tỉnh Bình Dương:

BẢNG 5: TỶ LỆ LAO ĐỘNG ĐÁNH GIÁ VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC (%)

Tỷ lệ lao động đánh giá về môi trường làm việc	Tỷ lệ (%)
Không đóng BHXH	34,4
Không có chính sách khám sức khỏe định kỳ cho người lao động	34,5
Không có nhà trông trẻ cho người lao động	89,7
Không có phòng y tế cho người lao động	62,1
Không có phòng vắt sữa và bảo quản sữa	100,0

Tỷ lệ lao động đánh giá về môi trường làm việc	Tỷ lệ (%)
Không được trang bị đầy đủ dụng cụ bảo hộ trước khi làm việc	33,3
Không có khu nhà vệ sinh/nhà tắm phân biệt nam nữ	16,7
Không có các hoạt động tuyên truyền, phổ biến các quy định về bạo lực, quấy rối tình dục đối với lao động nữ	62,5
Ưu tiên nam trong tuyển dụng, thăng tiến	15%

IV. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC ĐỐI VỚI VIỆC LÀM CHO PHỤ NỮ NÔNG THÔN VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

1. Cơ hội

Đẩy mạnh tái cơ cấu ngành nông nghiệp, xây dựng nông thôn mới, tập trung phát triển các sản phẩm chủ lực, xây dựng và triển khai chương trình mỗi xã một sản phẩm (OCOP), phát triển làng nghề mang lại cơ hội việc làm và thu nhập cho phụ nữ nông thôn.

“Tỉnh Bến Tre đã đẩy mạnh phát triển sản phẩm chủ lực là trái dừa. Bên cạnh đó Bến Tre cũng đã chọn được 120 sản phẩm tiêu biểu, mang đặc trưng của làng xã trong đó có 41 sản phẩm đã đạt 4 sao, mục tiêu tiến đạt xếp hạng 5 sao, có thể vươn rộng ra thị trường, không chỉ trong nước và quốc tế. Cơ hội này sẽ mang lại rất nhiều cơ hội việc làm và thu nhập cao hơn cho nông dân tỉnh Bến Tre” _ Sở NN&PTNT Bến Tre

“Chị Vui sinh năm 1958, đã lớn tuổi và không còn tham gia nhiều hoạt động sản xuất nông nghiệp. Tuy vậy, địa phương chị có làng nghề vẽ gương (vẽ trên kính) và chị lại học được nghề này. Công việc không nặng nhọc, chủ yếu làm vào thời gian rảnh rỗi, chỉ đòi hỏi sự khéo léo và tỉ mỉ, chị vẫn ở nhà chăm sóc được gia đình. Hiện đầu ra cho sản phẩm khá ổn định giúp chị có thu nhập khoảng 1 triệu đồng mỗi tuần” _ Chị Vui, Phước Thuận, Sóc Trăng.

Chương trình phát triển các hợp tác xã nông nghiệp nông thôn góp phần giải quyết đầu ra cho nông sản, thúc đẩy liên kết trong sản xuất và tiêu thụ, tạo thêm nhiều việc làm nông nghiệp ổn định cho người dân.

Với sự hỗ trợ xây dựng, thành lập và vận hành các HTX nông nghiệp kiểu mới, hỗ trợ phụ nữ nông thôn lập nghiệp, lao động nữ nông thôn đang đứng trước cơ hội chủ động trong liên kết trong sản xuất và thương mại nông sản, trong cung cấp dịch vụ nông nghiệp, tự tăng thu nhập đồng thời tạo thêm nhiều việc làm người dân địa phương, trong đó có phụ nữ nông dân.

“Được thành lập từ tháng 6/ 2017, với xuất phát điểm là vận động 70 chị em phụ nữ tham gia đơn thâm lục bình lúc nhàn rỗi, đến nay HTX đã giải quyết việc làm cho 200 chị em phụ nữ ở địa phương và các vùng lân cận. Vĩnh Long là vùng đồng bằng chuyên về trồng lúa nước, ngoài thời gian trồng lúa, chị em nông thôn còn khá nhiều thời gian rảnh rỗi. Rất nhiều chị em phụ nữ không có

điều kiện để ra thành thị học ngành nghề, làm nghề vì không có phương tiện, không có vốn hoặc vì gánh nặng gia đình. Từ khi nghề đan lục bình xuất hiện, cây lục bình cũng được khai thác mạnh như ở Tam Bình, Ngãi Tứ, Đồng Tháp. Việc khai thác lục bình giúp tăng thu nhập đáng kể cho các nông hộ, đặc biệt là nông dân thiếu đất sản xuất, những hộ này tận dụng các kênh gạch bỏ trống và các bãi bồi để nuôi trồng lục bình thu hoạch hàng tháng, bình quân mỗi hộ thu nhập hàng chục triệu đồng một tháng. Có nơi các chị em phụ nữ tận dụng nguyên liệu có tại địa phương cắt lên phơi, đan những mặt hàng như thảm đĩa lục bình, hoặc lãnh khung sắt về đan bán sản phẩm, đây là những mặt hàng đơn giản, không cầu kỳ rất dễ đan có thể người lớn tuổi hoặc trẻ em đan cũng được, có chị thu nhập lên đến 3.000.000 đồng/ tháng”_ chị Yên - HTX Hậu Thành, Long An, Vĩnh Long

Tăng đầu tư vào nông nghiệp nông thôn, tập trung phát triển nông nghiệp công nghệ cao, hữu cơ, phát triển nông nghiệp nông thôn gắn với du lịch sinh thái

Đồng bằng sông Cửu Long có lợi thế về địa hình, thiên nhiên ưu đãi, trù phú, thuận lợi cho phát triển du lịch sinh thái như du lịch kết hợp với thăm vườn cây ăn quả, kết hợp thăm các cồn, các rừng cây, vườn chim, trải nghiệm sản xuất nông nghiệp, thủy sản... Các hoạt động này có thể tạo ra một lượng việc làm lớn, phù hợp và bền vững cho phụ nữ nông thôn ĐBSCL.

Ngành công nghiệp chế biến thực phẩm và dịch vụ ăn uống phát triển mạnh nhờ thay đổi cơ cấu chi tiêu, xu hướng tiêu dùng:

Tăng thu nhập, cơ cấu chi tiêu của các hộ gia đình vùng ĐBSCL cũng thay đổi theo hướng tích cực, chuyển sang tiêu dùng các sản phẩm có giá trị dinh dưỡng cao, đa dạng (thay vì tự cung tự cấp), được chế biến sẵn. Đồng thời, giới trẻ cũng có xu hướng tiêu dùng các sản phẩm thuận tiện, chế biến sẵn nhiều hơn. Đây là cơ hội để phụ nữ nông thôn không chỉ sản xuất nông nghiệp và xuất bán sản phẩm thô mà còn tăng các hoạt động chế biến, tạo giá trị gia tăng cho sản phẩm, tạo việc làm và thu nhập.

Hội nhập quốc tế sâu rộng tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho lao động nông thôn:

Cùng với việc Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại đa phương, song phương thời gian gần đây đã mở ra nhiều cơ hội cho nền kinh tế, hàng rào thuế quan bị dỡ bỏ, sẽ giúp hàng hóa Việt Nam dễ dàng tiếp cận hơn với thị trường thế giới, đặc biệt là các mặt hàng chế biến. Xuất khẩu nông lâm thủy sản của vùng tăng nhanh, tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy sản xuất hàng hóa. Việc làm tạo ra không chỉ cho lao động nông nghiệp sản xuất cung ứng nguyên liệu đầu vào cho các chuỗi xuất khẩu nông sản mà còn là cơ hội việc làm cho các doanh nghiệp chế biến nông sản.

“Lao động nữ tại tỉnh có thể làm tại các nhà máy chế biến thủy sản, rau củ quả xuất khẩu. Hiện nay, tình trạng các nhà máy chế biến thiếu lao động diễn ra khá phổ biến, các nhà máy phải cạnh tranh nhau để thu hút lao động. Lao động nữ thường được ưu tiên tuyển dụng ở những nhóm ngành này do có độ khéo léo, tỉ mỉ. Lao động nữ có cơ hội để lựa chọn và quyết định, họ có thể tận dụng thời gian rảnh rỗi, sáng đi chiều về, tham gia bất cứ ngày nào mà không cần phải qua quy trình tuyển dụng phức tạp và không cần yêu cầu về trình độ”.

2. Thách thức

Biến đổi khí hậu và quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa làm giảm quỹ đất có thể sản xuất nông nghiệp bền vững, tạo ra nguy cơ mất việc làm truyền thống cho nhiều lao động nông thôn, trong đó có phụ nữ.

Khoa học công nghệ phát triển yêu cầu số lượng lao động ít hơn đồng thời chất lượng lao động cao hơn về năng lực và trình độ của người lao động (cả ở lĩnh vực NLTS và những ngành nghề chủ yếu lao động nữ đang làm hiện nay như chế biến thủy sản, may mặc, lắp ráp điện tử...). Tuy nhiên, như đã trình bày ở trên, so với lao động nam, lao động nữ thấp hơn một cách toàn diện về trình độ chuyên môn, kỹ năng làm việc cũng như khả năng tiếp cận, quản lý các nguồn lực sản xuất và vai trò quyết định trong các hoạt động đầu tư sản xuất, chuyển đổi sinh kế trong hộ gia đình. Chính việc trình độ đào tạo và khả năng tiếp cận, quản lý nguồn lực sản xuất thấp hơn so với lao động nam đã làm giảm thiểu khả năng tìm việc làm mới, chuyển đổi sang các ngành nghề có năng suất cao hơn đối với các lao động nữ vùng ĐBSCL.

Nhiều làng nghề, hợp tác xã hiện nay hoạt động không hiệu quả, việc tìm kiếm đầu ra còn rất nhiều khó khăn, thu nhập từ các nghề tại địa phương còn thấp (trung bình chỉ 2-2,5 triệu/người/tháng và không ổn định)

Việc đào tạo nghề nông nghiệp cho phụ nữ nông thôn thời gian qua chỉ tập trung vào đào tạo kỹ thuật cơ bản mà chưa thay đổi bắt kịp với phát triển khoa học công nghệ trong nông nghiệp, ứng dụng công nghệ cao, chưa hướng theo thị trường sản phẩm hữu cơ, bền vững và thiếu các kỹ năng mềm liên quan tới tiếp cận thị trường, xúc tiến thương mại. Điều này tiếp tục cản trở phụ nữ trong tiếp cận các cơ hội việc làm trong ngành nông nghiệp

Chuyển đổi sang lĩnh vực phi nông nghiệp, phụ nữ cũng gặp nhiều rào cản từ trình độ, khả năng bắt kịp với tác phong công nghiệp, gánh nặng chăm sóc gia đình nên thường chỉ tham gia được thị trường lao động phi chính thức, chất lượng thấp. Việc làm thiếu ổn định, thu nhập thấp và thời gian làm việc dài, nữ lao động tham gia thị trường lao động phi chính thức thường không có hợp đồng lao động và khả năng được đóng bảo hiểm xã hội rất hạn chế nên sẽ không được hưởng chế độ thai sản. Lao động phi chính thức hiện ít được điều chỉnh bởi luật lao động và thường không được bảo vệ bởi một số hình thức an sinh xã hội. Lao động nữ nông thôn lớn tuổi còn khó khăn hơn trong chuyển đổi việc làm, ngày càng có ít cơ hội tham gia thị trường lao động vì phần lớn các doanh nghiệp hiện nay không nhận lao động trên 40 tuổi, lao động qua 35 tuổi đã làm việc tại các doanh nghiệp thường cũng bị chuyển vị trí làm việc với mức lương thấp hơn (do mức lương tính dựa trên kinh nghiệm làm việc)

Trong những năm gần đây, đào tạo nghề phi nông nghiệp cho lao động nữ nông thôn đã được chú trọng. Tuy nhiên, các loại hình đào tạo nghề dành cho phụ nữ thường là ngắn hạn và tập trung vào các kỹ năng “truyền thống”, như: kỹ thuật chế biến món ăn, may, cắm hoa, làm bánh... Trừ kỹ thuật may có thể xin việc làm, đầu ra cho những ngành nghề khác rất khó khăn, thường phụ nữ chỉ áp dụng các kỹ thuật này trong các công việc gia đình. Nếu có cơ hội phát triển thành nghề tạo thu nhập, phụ nữ cũng cần phải có nguồn vốn đầu tư ban đầu trong khi các chính sách tín dụng hỗ trợ lại chưa đồng bộ với các chương trình dạy nghề.

Một trong những rào cản đối với việc tham gia lực lượng lao động, tăng quyền cho phụ nữ là tư tưởng của nữ lao động nông thôn vùng ĐBSCL. Nhiều phụ nữ

ĐBSCL vẫn mang nặng tư tưởng an phận, chỉ muốn ở nhà chăm sóc gia đình, ngại đi làm xa. Điều này cản trở chị em tham gia tập huấn kỹ năng và áp dụng kỹ năng trong các công việc tạo thêm thu nhập.

V. KIẾN NGHỊ

Theo báo cáo của Ngân hàng thế giới (2017), thúc đẩy cơ hội việc làm và thu nhập cho phụ nữ nông thôn, tăng quyền kinh tế cho phụ nữ đưa ra những thách thức độc đáo đòi hỏi các cách tiếp cận đa chiều để vượt qua. Bằng chứng cho thấy các giải pháp hẹp, chẳng hạn như chỉ tập trung vào tài chính, hiếm khi hiệu quả. Trao quyền cho phụ nữ nông thôn về kinh tế sẽ đòi hỏi ít nhất là đầu tư vào xây dựng năng lực, thể chế và thay đổi văn hóa cũng như khả năng tiếp cận với tài chính và thị trường. (Tăng quyền kinh tế cho phụ nữ nông thôn, T20 Argentina, 2018)

Một số kiến nghị giải pháp đưa ra gồm:

- Thay đổi nhận thức của người lao động (bao gồm cả lao động nam và nữ, các bé gái) về vai trò, khả năng đóng góp của phụ nữ trong các hoạt động kinh tế;
- Tăng cường hiểu biết của lao động nữ nông thôn về các điều khoản liên quan tới quyền hạn và nghĩa vụ trong Luật lao động, liên quan tới vấn đề bình đẳng giới và các chính sách liên quan tới đào tạo và giải quyết việc làm cho lao động nữ nông thôn;
- Thay đổi nội dung, hình thức đào tạo nghề cho lao động nông thôn: ngoài việc tuyên truyền, tuyển sinh, tư vấn học nghề, các cơ sở dạy nghề cần nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo gắn với giải quyết việc làm cho phụ nữ, gắn với các chương trình như phụ nữ khởi nghiệp. Việc đào tạo nghề phải sát với thực tiễn, tránh chạy theo chỉ tiêu mà nên đào tạo những nghề phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động để sau đào tạo, lao động có việc làm ngay. Nội dung đào tạo hướng vào các ngành nghề phát huy ưu thế của phụ nữ như dịch vụ, du lịch, thủ công mỹ nghệ...
- Cần có các chính sách, hỗ trợ đồng bộ đi đôi với đào tạo nghề để tạo việc làm cho phụ nữ, bao gồm chính sách tín dụng cho phụ nữ khởi nghiệp hoặc áp dụng kiến thức học vào sản xuất, đẩy mạnh thi hành chính sách bình đẳng về đất đai...

VI. KẾT LUẬN

Lao động nữ chiếm một tỷ trọng khá lớn trong lực lượng lao động nông thôn vùng ĐBSCL. Tuy nhiên, lao động nữ bị hạn chế hơn lao động nam trên mọi phương diện về khả năng tham gia gia lực lượng lao động, đào tạo chuyên môn kỹ thuật, vị thế trong công việc và thu nhập.

Lao động nữ có tỷ lệ di cư tìm kiếm việc làm thấp hơn so với nam giới do gánh nặng chăm sóc gia đình và suy nghĩ truyền thống về vai trò, vị trí của người phụ nữ trong gia đình. Tuy nhiên, cơ hội tìm kiếm thêm việc làm cho phụ nữ tại địa phương còn nhiều khó khăn. Phụ nữ thường chỉ gia nhập thị trường lao động phi chính thức (lao động phổ thông theo ngày, không có hợp đồng lao động) nên chịu nhiều rủi ro và không được bảo vệ bởi luật Lao động cũng như các chính sách xã hội cho người lao động. Tham gia các làng nghề, các hợp tác xã nông nghiệp và phi nông nghiệp là một hướng đi khả quan nhưng hiện vẫn còn nhiều bất cập trong phát triển hợp tác xã, tìm kiếm đầu ra cho các sản phẩm làng nghề. Các chương trình đào tạo tập huấn nâng cao kỹ năng cho lao động nữ còn nhiều bất cập, chưa bắt kịp với nhu cầu thực tế, chưa có giải pháp đồng bộ về tín dụng, đất đai đi kèm nên hiệu quả còn hạn chế.

Lao động nữ di cư tìm kiếm cơ hội việc làm ở địa phương khác gặp nhiều khó khăn về môi trường sống, điều kiện làm việc và cũng đối mặt với rủi ro từ thị trường lao động phi chính thức.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tổng cục thống kê (2018) Báo cáo Lao động và việc làm quý II/2018

Tổng cục thống kê (2019) Báo cáo Tổng điều tra dân số và nhà ở

International Labor Organization (ILO). (2016a). Empowering Women in the Rural Economy- Decent work in the rural economy. *Policy guidance notes*. Retrieved from :https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_601071.pdf

International Labor Organization (ILO). (2016). Women at Work: Trends 2016. Geneva, Switzerland. Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

Kar, Anuja; Slavchevska, Vanya; Kaaria, Susan; Taivalmaa, Sanna Lisa; Mane, Erdgin; Ciacci, Riccardo; Hoberg, Yurie Tanimichi; Townsend, Robert; Stanley, Victoria. 2018. Male outmigration and women's work and empowerment in agriculture: the case of Nepal and Senegal (English). Washington, D.C. : World BankGroup. <http://documents.worldbank.org/curated/en/653481530195848293/Male-outmigration-and-womens-work-and-empowerment-in-agriculture-the-case-of-Nepal-and-Senegal>

Persha, L., Greif, A., Huntington, H. (2017). Assessing the impact of second-level land certification in Ethiopia. In: Paper prepared for presentation at the 2017 World Bank Conference on Land and Poverty. The World Bank, Washington DC (March 20–24, 2017).