

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI VIỆC LÀM CỦA LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

● NGUYỄN HOÀI NAM - TRỊNH THỊ LIÊN

TÓM TẮT:

Bài viết này dựa trên nguồn số liệu thứ cấp từ các báo cáo khoa học, luận án tiến sĩ, bài báo khoa học về chủ đề lao động, việc làm nói chung, việc làm của lao động nữ nói riêng để phân tích các nhân tố tác động đến việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay. Kết quả nghiên cứu đã chỉ rõ các nhân tố đó là: nhân tố đặc điểm lao động nữ (trình độ, độ tuổi, sức khỏe); nhân tố điều kiện tự nhiên, môi trường kinh tế xã hội; nhân tố điều kiện làm việc của tổ chức; nhân tố chính sách việc làm của Nhà nước; nhân tố sự phát triển của khoa học công nghệ, quá trình hội nhập quốc tế.

Từ khóa: việc làm, lao động nữ, hội nhập quốc tế.

1. Đặt vấn đề

Ở Việt Nam, vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động nói chung, giải quyết việc làm cho lao động nữ nói riêng được quan tâm thường xuyên. Theo báo cáo của ILO (2021) cho thấy có hơn 70% phụ nữ Việt Nam trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động. Tỷ lệ này trên toàn cầu là 47,2% và tỷ lệ trung bình của khu vực châu Á - Thái Bình Dương là 43,9%. Mặc dù mức chênh lệch giới trong tỉ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam ít hơn so với thế giới nhưng vẫn ở mức 9,5% suốt thập kỷ qua. Số liệu điều tra lao động - việc làm (2018) cho thấy gần một nửa số phụ nữ lựa chọn không hoạt động kinh tế vì "lý do cá nhân hoặc liên quan đến gia đình". Trong khi đó, chỉ có 18,9% nam giới không tham gia hoạt động kinh tế (Hà Quân, 2021). Lao động nữ chiếm một tỷ trọng khá lớn trong lực lượng lao động, thể hiện vai trò của lao động nữ trong phát triển kinh tế. Mặc dù vậy, việc làm của lao động nữ còn chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố. Mục tiêu của bài viết sẽ làm rõ các nhân tố ảnh hưởng tới việc làm của lao động nữ.

2. Quan niệm về việc làm lao động nữ

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi tối thiểu của người lao động là 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật Lao động năm 2019.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa việc làm gồm những người trên một độ tuổi xác định nào đó, trong một khoảng thời gian cụ thể, có thể là một tuần hoặc một ngày, làm việc được trả lương hay tự trả lương cho mình. Vì vậy, họ là những người: (i). Làm một số công việc được trả tiền công hoặc tiền lương bằng tiền mặt hoặc hiện vật; (ii) Có thỏa thuận lao động chính thức nhưng tạm thời không làm việc trong thời gian được đề cập; (iii) Làm một số công việc vì lợi nhuận, hoặc vì lợi ích cho gia đình dưới dạng tiền mặt hoặc hiện vật; (iv) Đã làm cho một doanh nghiệp chẳng hạn như một cơ sở kinh doanh, trang trại hoặc dịch vụ nhưng tạm thời đang không làm việc trong khoảng

thời gian được đề cập đến vì một lý do cụ thể nào đó, được hiểu là “được thuê làm việc”.

Theo Lê Thị Kim Huệ (2019), một hoạt động được coi là việc làm khi có những đặc điểm sau: Đó là những công việc mà người lao động nhận được tiền công, hoặc là những công việc mà người lao động thu lợi nhuận cho bản thân và gia đình, tất cả các hoạt động đó phải được pháp luật thừa nhận. Việc làm được thừa nhận dưới 3 hình thức: Làm công việc để nhận được tiền lương, tiền công hoặc hiện vật cho công việc đó; Làm công việc để thu lợi cho bản thân; Làm các công việc phục vụ cho sinh hoạt chung của gia đình nhưng không có thù lao.

Tùy theo các mục đích nghiên cứu khác nhau mà người ta phân chia việc làm ra thành nhiều loại:

Theo mức độ sử dụng thời gian làm việc, có thể phân chia việc làm ra thành việc làm chính và việc làm phụ. Theo đó, việc làm chính thường là những việc mà người lao động phải dành nhiều thời gian nhất và thường thì việc làm này cũng mang lại mức thu nhập cao hơn so với những công việc khác. Trong khi đó, việc làm phụ thường được quan niệm là việc mà người thực hiện giành nhiều thời gian nhất sau công việc chính.

Phụ nữ là một lực lượng lao động quan trọng trong lực lượng lao động xã hội. Cùng với nam giới, phụ nữ cũng đóng vai trò hết sức quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Phụ nữ đã có mặt trên tất cả các lĩnh vực: chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội... Một số đặc thù cơ bản của lao động nữ đó là:

- Phụ nữ thường hạn chế về thể lực so với nam giới (Lưu Thị Bích Ngọc, 2021). Phụ nữ thường có vóc dáng nhỏ, khó khăn trong việc thực hiện các công việc nặng hơn so với nam giới. Bên cạnh đó, tính cách của phụ nữ thường rụt rè, cũng là một trở ngại dẫn đến khó tìm kiếm việc làm trên thị trường lao động.

- Phụ nữ vẫn còn chịu áp lực từ những quan niệm, tập tục lạc hậu, đặc biệt phụ nữ ở nông thôn, vùng núi. Sự phân biệt đối xử trọng nam, khinh nữ cũng như việc họ bị ăn sâu vào nếp nghĩ luôn phải kém cỏi hơn đàn ông. Từ đó dẫn tới việc họ không có ý chí phấn đấu trong công việc, dễ chán nản, bỏ việc hay chỉ làm một thời gian lại nhảy việc... khiến

cho các nhà tuyển dụng không dám tiếp nhận họ vào làm việc (Lê Thị Kim Huệ, 2019).

Theo báo cáo của ILO (2021), mặc dù rất tích cực tham gia hoạt động kinh tế, nhưng phụ nữ Việt Nam đồng thời cũng phải gánh vác trách nhiệm gia đình một cách không tương xứng. Họ dành giờ gấp đôi nam giới để phục vụ cho gia đình mình, chẳng hạn như dọn dẹp, nấu nướng hoặc chăm sóc các thành viên trong gia đình và con cái. Hầu như mọi phụ nữ đều tham gia vào các hoạt động này hàng tuần. Tỷ trọng nam giới tham gia vào từng hoạt động này thấp hơn và có tới gần 20% cho biết họ không hề dành quỹ thời gian nào cho các hoạt động này (ILO, 2021).

3. Các nhân tố ảnh hưởng tới việc làm lao động nữ

Có nhiều nhân tố tác động đến việc làm của lao động nữ và theo các tiêu chí khác nhau, có thể phân nhóm thành: các yếu tố bên trong và bên ngoài; các yếu tố trực tiếp và gián tiếp; các yếu tố chủ yếu và thứ yếu... Trong điều kiện của Việt Nam, các nhân tố chính ảnh hưởng đến việc làm của lao động nữ bao gồm: nhân tố đặc điểm lao động nữ (trình độ, độ tuổi, sức khỏe); nhân tố điều kiện tự nhiên, môi trường kinh tế xã hội; nhân tố điều kiện làm việc của tổ chức; nhân tố chính sách việc làm của Nhà nước; nhân tố sự phát triển của khoa học công nghệ, quá trình hội nhập quốc tế.

3.1. Nhân tố đặc điểm lao động nữ

Yếu tố độ tuổi: yếu tố này tác động rõ nét đến khả năng thích nghi với công việc và thu nhập của lao động nữ. Theo Ngô Sô Phe (2022), độ tuổi là yếu tố ảnh hưởng đến việc hình thành và phát triển năng lực của con người. Người trẻ thì thường yêu thích sự mạo hiểm, có nhiều ý tưởng táo bạo, thích thay đổi hơn, linh hoạt, dễ thích nghi với những biến động của môi trường... Riêng với người lớn tuổi hơn, họ lại có yếu tố kinh nghiệm, sự từng trải, nên trong nhiều tình huống dù khó khăn, họ vẫn giữ được bản lĩnh vững vàng. Theo Phạm Bảo Dương, Nguyễn Thị Tình (2012), ở mỗi độ tuổi khác nhau, khả năng thích nghi với công việc có sự khác nhau.

Yếu tố trình độ: ảnh hưởng đến khả năng thực hiện hiệu quả công việc của lao động nữ. Sự

chênh lệch về trình độ tác động tới khả năng tìm kiếm việc làm. Việc lao động nữ có được nền tảng trình độ kiến thức cơ bản, kiến thức tốt về ngành nghề, lĩnh vực mình đang làm sẽ giúp họ có thể vận dụng trong quá trình làm việc một cách hiệu quả, từ đó họ có cơ hội việc làm nhiều hơn. Bên cạnh đó, có nền tảng trình độ tốt giúp họ có thể nhanh chóng tiếp thu các kiến thức, kỹ năng trong các khóa đào tạo nâng cao năng lực người lao động. Ngoài ra, trình độ chuyên môn và tay nghề của lao động nữ có ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp cận các chính sách việc làm của Nhà nước. Theo World Bank (2018) dự báo các xu hướng việc làm dành cho nữ giới trong thời gian tới tại Việt Nam sẽ đòi hỏi chất xám nhiều hơn, do sự gia tăng các nền kinh tế tri thức trên thế giới. Các ngành như thiết kế, nghiên cứu và phát triển, marketing có giá trị gia tăng cao hơn. Điều này sẽ giúp phụ nữ chuyển sang các công việc đòi hỏi tri thức ở vị trí cao hơn trong chuỗi giá trị.

Yếu tố tình trạng sức khỏe: yếu tố này tác động đến khả năng có việc làm và hiệu quả làm việc của lao động nữ. Lao động nữ có sức khỏe tốt có khả năng dễ dàng tìm kiếm việc làm hơn. Thực tế phụ nữ thường hạn chế về thể lực so với nam giới, phụ nữ thường gặp khó khăn đối với các công việc nặng, áp lực cao so với nam giới. Do đó, cơ hội việc làm của họ bị thu hẹp.

3.2. Nhân tố chính sách việc làm của Nhà nước

Chính sách việc làm của Nhà nước là một trong những nhân tố tác động trực tiếp đến việc làm của lao động nữ. Nhà nước với vai trò đề ra các chủ trương, đường lối chính sách nhằm phát huy tối đa nội lực, nâng cao chất lượng lao động nữ, tạo nhiều việc làm cho người lao động nữ, giảm tỷ lệ thất nghiệp. Các chính sách việc làm cho lao động nữ được tổ chức thống nhất từ trung ương đến địa phương.

Các chính sách này bao gồm chính sách đào tạo nghề, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp cho lao động nữ. Các chính sách này thiết thực sẽ tạo đà để lao động nữ có thêm nhiều việc làm, gia tăng thu nhập. Ngược lại, những chính sách quá nghiêm ngặt, gây khó khăn cho hoạt động kinh doanh - sản xuất của các doanh nghiệp, sẽ kéo theo đó sẽ là cắt giảm

việc làm, tình trạng thất nghiệp gia tăng... Để thực hiện thành công các chính sách trên, vai trò của các tổ chức đoàn thể xã hội và các hội nghề nghiệp trên địa bàn có ảnh hưởng rất lớn tới việc làm của lao động nữ.

Các chính sách về đào tạo nghề cho lao động nữ, 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, phù hợp với đặc thù từng địa phương. Các chính sách tín dụng cho phụ nữ khởi nghiệp, tăng khả năng tiếp cận tín dụng chính thức cho phụ nữ khởi nghiệp. Đặc biệt, các chính sách lãi suất cho phụ nữ tại các vùng khó khăn, vùng miền núi, tạo điều kiện cho họ có khả năng tiếp cận các nguồn vốn tín dụng chính thức một cách dễ dàng. Hay quá trình 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.

Ngoài các chính sách liên quan tới việc làm, các chính sách đầu tư, chính sách tài chính đối với doanh nghiệp cũng là một nhân tố ảnh hưởng tới việc làm của lao động nữ. Nếu Nhà nước có nhiều chính sách đầu tư và chính sách tài chính đối với doanh nghiệp hợp lý, tạo điều kiện cho doanh nghiệp phát triển, sẽ góp phần tạo ra nhiều việc làm hơn, từ đó phụ nữ có cơ hội tiếp cận với việc làm nhiều hơn.

3.3. Nhân tố điều kiện làm việc của tổ chức

Việc làm cho lao động nữ không thể tách rời nhân tố điều kiện làm việc của tổ chức. Về điều kiện làm việc ngoài các điều kiện cứng về cơ sở vật chất, còn là các điều kiện mềm về các chính sách lao động của tổ chức. Và cần các chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ đối với lao động nữ.

Muốn nâng cao chất lượng lao động nữ phải cải tạo, nâng cao chất lượng cơ sở vật chất kỹ thuật tại tổ chức, các trang thiết bị hỗ trợ làm việc cho lao động nữ cần được cải thiện. Bởi lẽ, điều kiện cơ sở vật chất làm việc tác động trực tiếp đến sức khỏe của người lao động nữ. Cơ sở vật chất còn là yếu tố tạo nên sự chuyên nghiệp và làm tăng niềm tin cho lao động nữ đối với tổ chức. Một tổ chức với trang

thiết bị hiện đại, cơ sở vật chất đầy đủ, đẹp, chắc chắn sẽ gây ấn tượng và tăng niềm tin ở lao động nữ và người tuyển dụng lao động hơn là một tổ chức với trang thiết bị cũ kỹ, tồi tàn và lạc hậu. Nếu lao động nữ có điều kiện làm việc tốt, chắc chắn đây sẽ là cơ sở cho sự nâng cao tay nghề, kinh nghiệm.

Một doanh nghiệp có chính sách thu hút lao động nữ phù hợp và hấp dẫn, sẽ thu hút được lao động nữ có chất lượng. Các chính sách thu hút này cần cụ thể về tiêu chuẩn như: tuổi, trình độ, kỹ năng. Đi kèm với chính sách thu hút là một chế độ đãi ngộ hợp lý cho lao động nữ. Các chế độ đãi ngộ về vật chất và tinh thần đối với lao động nữ là một trong những yếu tố cốt lõi để duy trì và nâng cao hiệu quả công việc cho lao động nữ. Để có những chính sách tốt, cần tăng cường nhận thức của chủ doanh nghiệp về đặc điểm, vai trò của lao động nữ, để từ đó có những chính sách đãi ngộ và thu hút phù hợp.

3.4. Nhân tố điều kiện tự nhiên, môi trường kinh tế - xã hội

Điều kiện tự nhiên bao gồm vị trí địa lý, khí hậu, sông ngòi, đất đai, khoáng sản,... Nơi nào có điều kiện tự nhiên thuận lợi sẽ có lợi thế thu hút đầu tư, từ đó có nhiều cơ hội việc làm cho người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng. Đối với lao động nữ ở nông thôn, việc làm chịu ảnh hưởng rất lớn từ điều kiện tự nhiên như thời tiết, nhiệt độ, mưa bão,... Ngược lại, đối với lao động nữ ở thành thị, ít bị ảnh hưởng bởi yếu tố tự nhiên như thời tiết, nhiệt độ hơn, bởi lẽ công việc của họ chủ yếu liên quan tới văn phòng. Theo IPSARD (2020), Báo cáo Thực trạng và cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) cho thấy: “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”. Ngược lại, cũng theo IPSARD (2020), “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”.

Môi trường kinh tế bao gồm các nhân tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lạm phát, thu nhập, đầu tư,... có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu lao động, trong đó có lao động nữ. Ở những địa phương có điều kiện phát triển mọi mặt sẽ có nhiều việc làm cho lao động nữ. Ngược lại, đối với địa phương kém phát triển kinh tế, cơ hội việc làm cho lao động nữ sẽ giảm. Ngoài ra, môi trường chính trị ổn định, hệ thống pháp luật không ngừng cải thiện sẽ là yếu tố hỗ trợ rất lớn cho quá trình tạo việc làm cho lao động nữ.

Ngoài ra, việc làm của lao động nữ chịu sự tác động của các yếu tố xã hội như văn hóa, lịch sử, truyền thống, tập quán, thói quen,... Đặc biệt, yếu tố tập quán luôn bao hàm cả 2 khả năng tích cực và tiêu cực. Hiện nay, nhiều nơi vẫn còn tư tưởng trọng nam khinh nữ, từ đó phụ nữ kém tự tin, khó khăn trong tìm kiếm việc làm. Theo IPSARD (2020), Báo cáo Thực trạng và cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) cho thấy: “Một trong những rào cản đối với việc tham gia lực lượng lao động, tăng quyền cho phụ nữ là tư tưởng của lao động nữ 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 trong các công việc tạo thêm thu nhập”.

3.5. Nhân tố sự phát triển khoa học, công nghệ và quá trình hội nhập quốc tế

Sự phát triển của khoa học công nghệ có ảnh hưởng không nhỏ đến việc làm của lao động nữ. Khoa học ngày càng phát triển cao đòi hỏi lao động phải có trình độ, đủ khả năng làm chủ công nghệ để có thể vận hành các máy móc, thiết bị hiện đại. Ngoài ra, khoa học công nghệ phát triển dẫn tới tình trạng dôi dư lao động, do máy móc đã làm thay con người. Do vậy, lao động nữ đối mặt với nguy cơ mất việc làm. Sự phát triển của khoa học, công nghệ đang tạo ra những thay đổi phương pháp sản xuất trên quy mô toàn xã hội. Việc áp

dụng các tiến bộ khoa học, công nghệ trong sản xuất giúp rút ngắn thời gian, giảm chi phí sản xuất, góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp. Quá trình phát triển khoa học công nghệ ngoài việc dẫn tới tình trạng dư thừa lao động, đồng thời còn làm thay đổi nghề nghiệp của người lao động. Nhiều ngành, nghề truyền thống sẽ mất đi, xuất hiện ngày càng nhiều ngành, nghề mới, trước hết là trong lĩnh vực công nghệ cao, do đó cũng tác động tới việc làm của lao động nữ.

4. Kết luận

Việc làm của lao động nữ chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố, để tạo điều kiện cho lao động nữ phát triển, có nhiều cơ hội thăng tiến và cơ hội việc làm hơn, cần có sự phối hợp đồng bộ từ nhiều phía

là Nhà nước, doanh nghiệp và lao động nữ trong công tác tạo việc làm cho đối tượng này.

Đối với Nhà nước, cần có cơ chế, chính sách và hỗ trợ việc làm cho lao động nữ như hỗ trợ thêm nhiều khoản vay vốn, đào tạo nghề, khuyến khích họ tự sản xuất kinh doanh. Có cơ chế khuyến khích các doanh nghiệp tuyển lao động nữ vào làm việc.

Đối với doanh nghiệp, cần tăng cường tận dụng nguồn lao động nữ tại địa phương vào làm việc, tạo điều kiện về thời gian và thu nhập để lao động nữ vừa có thời gian chăm lo việc nhà, vừa có thời gian thực hiện tốt các công việc tại doanh nghiệp.

Đối với lao động nữ họ cần chủ động tự học, chủ động rèn luyện sức khỏe để có thể lựa chọn công việc tốt hơn, đảm bảo thực hiện tốt công việc tại tổ chức ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Thành Công (2017). *Phát triển dịch vụ việc làm trên địa bàn Hà Nội trong giai đoạn hiện nay*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
2. Phạm Bảo Dương & Nguyễn Thị Tình (2012). Việc làm và đời sống của lao động nữ nông thôn làm việc tự do tại Hà Nội. *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, 10(4), 671-678.
3. Lê Thị Kim Huệ (2019). *Việc làm của nữ thanh niên các huyện ngoại thành Hà Nội*. Luận án tiến sĩ kinh tế chính trị, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
4. Tuệ Minh (2022). FTA Index - Cơ sở quan trọng để Chính phủ và Quốc hội chỉ đạo, giám sát việc thực hiện FTA của các địa phương. Truy cập tại <https://moiit.gov.vn/tin-tuc/thi-truong-nuoc-ngoai/fta-index-co-so-quan-trong-de-chinh-phu-va-quoc-hoi-chi-dao-giam-sat-viec-thuc-hien-fta-cua-cac-dia-phuong.html>
5. Lưu Thị Bích Ngọc (2021). *Giải quyết việc làm cho lao động nữ ở tỉnh Quảng Nam*. Luận văn thạc sĩ kinh tế phát triển, Trường Đại học kinh tế - Đại học Đà Nẵng.
6. Ngô Sô Phe (2022). *Phát triển nguồn nhân lực nữ, người dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Đà Nẵng.
7. Trần Thị Minh Phương (2015). *Giải pháp tạo việc làm cho lao động nông thôn thành phố Hà Nội trong bối cảnh đô thị hóa*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
8. Quốc hội (2019). *Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019*.
9. Hà Quân (2021). ILO: Tỷ lệ phụ nữ Việt tham gia lao động hơn 70%, toàn cầu dưới 50%. Truy cập tại <https://tuoitre.vn/ilo-ti-le-phu-nu-viet-tham-gia-lao-dong-hon-70-toan-cau-duoi-50-20210304120619536.htm>
10. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Văn phòng ILO tại Việt Nam (2021). Cẩm nang về chính sách đối với lao động nữ, phòng chống phân biệt đối xử tại nơi làm việc và phòng ngừa lao động trẻ em thông qua thương lượng, đàm phán và ký kết thỏa ước lao động tập thể. Truy cập tại <http://vnubw.org.vn/Document/ViewFile/1278>
11. UNDP (2012). Báo cáo sáng kiến quản lý về giới và chính sách kinh tế ở Châu Á - Thái Bình Dương: Việc làm và thị trường lao động. Truy cập tại <https://vietnam.un.org/sites/default/files/2019-08/5%2520Viec%2520lam%2520va%2520Thi%2520truong%2520Lao%2520dong.pdf>
12. ILO (1988). *Current International Recommendations on Labour Statistics*, 1988 Edition, ILO, Geneva, p. 47.

13. ILO (2021). Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm. Truy cập tại https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_774433.pdf
14. IPSARD (2020). Thực trạng và cơ hội việc làm cho phụ nữ nông thôn vùng đồng bằng sông Cửu Long. Truy cập tại http://st.ais4reform.org.vn/staticFile/Subject/2021/01/18/ipsard_thuc-trang-va-co-hoi-viec-lam-cho-phu-nu-nong-thon-vung-dsbc1_181437835.pdf
15. Vũ Thị Yến (2020). Chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài khi về nước. Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Thương Mại.
16. World Bank (2018). Tương lai việc làm Việt Nam dưới góc nhìn giới. Truy cập tại: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/120181533920184192/pdf/129380-VIETNAMESE-v2-WB-Future-Jobs-Tieng-Viet-25-6-2018.pdf>

Ngày nhận bài: 9/10/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/11/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 19/11/2022

Thông tin tác giả:

1. TS. NGUYỄN HOÀI NAM

Văn phòng UBND tỉnh Thanh Hóa

2. ThS. TRỊNH THỊ LIÊN

Trường Đại học Lao động - Xã hội

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYMENT OF FEMALE WORKERS IN VIETNAM

● Ph.D **NGUYEN HOAI NAM**¹

● Master. **TRINH THI LIEN**²

¹Office of Thanh Hoa Provincial People's Committee

²University of Labour and Social Affairs

ABSTRACT:

By analyzing secondary data sources from scientific reports, doctoral theses, scientific articles on the topic of employment in general and employment of female workers in particular, this study analyzes the factors affecting the current employment of female workers in Vietnam. The study finds out that the factors of female employee characteristics (qualification, age, and health), natural conditions, socio-economic environment, working conditions, employment policies of the government, science and technology development, and international integration process all affect the employment of female workers in Vietnam.

Keywords: employment, female workers, international integration.