

# VÀI NÉT VỀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ VẤN ĐỀ VIỆC LÀM CỦA PHỤ NỮ Ở LIÊN BANG NGA

Phạm Thanh Vân

*Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới*

## 1. Vấn đề việc làm của phụ nữ (theo số liệu thống kê của Ủy ban Thống kê Quốc gia và Cơ quan Hỗ trợ việc làm Liên bang)

Trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường với những đặc điểm của mình, nền kinh tế Nga sẽ không tránh khỏi những thay đổi to lớn trong lĩnh vực việc làm của người dân nói chung, và của phụ nữ nói riêng. Hiện nay, trong nền kinh tế quốc dân LB Nga ước tính có 34 triệu lao động là phụ nữ, chiếm 48% tổng số lao động. Cũng như các bộ phận lao động khác trên thị trường lao động, lực lượng lao động nữ được xác định bởi các yếu tố sau: nhu cầu làm việc, khả năng cạnh tranh của lực lượng lao động nữ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, chế độ lao động, hình thức sở hữu cũng như hệ thống bảo trợ xã hội trong lĩnh vực lao động. Vấn đề việc làm của phụ nữ trong thời kỳ chuyển đổi kinh tế sẽ thay đổi theo chiều hướng nào và với mức độ ra sao, điều đó phụ thuộc chủ yếu vào tình trạng việc làm ban đầu và những đặc điểm kinh tế - xã hội quan trọng của phụ nữ.

Hiện nay có ý kiến cho rằng tỷ lệ phụ nữ trong số người thất nghiệp ở Nga là rất

đáng kể. Tuy nhiên, nhận định này chỉ đúng với bộ phận thị trường lao động có sự điều tiết của Nhà nước (Cơ quan Hỗ trợ việc làm Liên bang (FSZ)). Tại đây, tỷ lệ lao động thất nghiệp là nữ thực tế chiếm 65-70%. Để đánh giá mức độ chênh lệch, hãy so sánh những số liệu về việc làm của nữ qua thống kê của Ủy ban Thống kê Quốc gia về thị trường lao động tổng thể và của FSZ về thị trường lao động chính thức do cơ quan này kiểm soát.

Trong thị trường lao động tổng thể, tỷ lệ phụ nữ trong số lao động không có việc làm hoặc đang tìm việc chiếm 48%. Nhìn chung, con số này hoàn toàn phù hợp với tỷ lệ lao động nữ trong số người đang ở độ tuổi lao động. Điều đó cho thấy, tỷ lệ phụ nữ và nam giới thất nghiệp trung bình ngang nhau. Vậy tại sao theo thống kê của cơ quan hỗ trợ việc làm, số phụ nữ thất nghiệp trong bộ phận thị trường do cơ quan này kiểm soát lại cao hơn nam giới, đồng thời tình trạng đó lại diễn ra trong một thời gian dài? Nguyên nhân khiến phụ nữ thất nghiệp dễ nhận thấy ở đây là do họ ít có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động. Có một nghịch lý ở đây là số phụ nữ không có việc làm lại có trình độ học vấn

tương đối cao. So với nam giới nói chung, tỷ lệ nữ giới đã tốt nghiệp đại học hay trung học chuyên nghiệp cao hơn rất nhiều, trong khi đó, số phụ nữ mới chỉ tốt nghiệp trung học phổ thông hay tiểu học lại rất ít. Trong nền kinh tế quốc dân hiện nay, 90% vị trí làm còn trống là dành cho lao động công nhân, trong khi đó, đối với phụ nữ thất nghiệp, công việc nhân viên là phù hợp hơn cả. Theo số liệu khảo sát của Ủy ban Thống kê Quốc gia LB Nga, tỷ lệ nữ giới trong số những người thất nghiệp của tất cả các ngành nghề là khá cao, chẳng hạn, trong số người thất nghiệp có trình độ kỹ sư hoặc cán bộ kỹ thuật - nữ giới chiếm gần 70%, trong số giáo viên thất nghiệp của tất cả các bậc học - phụ nữ chiếm 85%, trong số các chuyên gia kế hoạch thống kê, nhân viên thương mại, thực phẩm chưa có việc làm - hơn 90%. Trong khi đó, số công nhân nữ thất nghiệp chỉ có gần 14%.

Sự chênh lệch giữa nguồn cung và nhu cầu thị trường đối với đội ngũ lao động về khía cạnh ngành nghề là một đặc trưng của thị trường lao động hiện nay, và là yếu tố cản trở việc giải quyết việc làm cho phụ nữ thất nghiệp. Hiện nay, đối với nữ giới, hình thức tìm việc chủ yếu là qua sự giúp đỡ của Cơ quan Hỗ trợ việc làm Liên bang, các hình thức khác như qua quan hệ cá nhân hay tiếp xúc trực tiếp với nhà tuyển dụng ít được sử dụng hơn. Trên thực tế, phần lớn phụ nữ có nhu cầu làm việc và mong muốn nhanh

chóng tìm được việc làm xuất phát từ sự hứng thú với công việc cũng như để đáp ứng nhu cầu vật chất. Tuy nhiên, theo số liệu nghiên cứu của Ủy ban Thống kê Quốc gia LB Nga, một số phụ nữ tìm đến cơ quan hỗ trợ việc làm không phải để nhờ tìm việc mà đơn giản chỉ để làm thủ tục xin nghỉ phép.

Đối với một số phụ nữ, làm thủ tục đăng ký thất nghiệp và nhận khoản trợ cấp không lớn dành cho người thất nghiệp đã có thâm niên công tác liên tục là một giải pháp tình thế để có thời gian giải quyết những công việc gia đình. Phân loại những người đang tìm việc trên thị trường lao động tổng thể theo tiêu chí mong muốn kí hợp đồng lao động sẽ cho thấy những ưu tiên của phụ nữ khi họ tìm một công việc mới. Họ thường thích những công việc có cường độ làm việc nhẹ nhàng, không phải làm cả tuần, bất kể công việc đó sẽ là việc làm lâu dài của họ hay chỉ là công việc tạm thời. Sở dĩ những phụ nữ chọn công việc tạm thời là do họ còn vướng mắc việc nội trợ gia đình.

Đa số phụ nữ trong độ tuổi 25-29 tuổi muốn tìm những công việc mà không phải làm cả tuần. Họ không quan trọng công việc đó là lâu dài hay tạm thời.

Qua một số phân tích có thể đi đến kết luận, trong số những phụ nữ đang tìm việc trên thị trường lao động có sự phân biệt rõ rệt. Họ được chia thành hai bộ phận: một bộ phận thực sự cần việc làm và một bộ phận dựa vào những điều kiện hỗ trợ xã hội để

không phải làm việc hoặc làm việc không liên tục. Đối với những người phải thôi việc để làm nội trợ trong gia đình có thể sẽ không nhận được sự hỗ trợ vật chất cần thiết từ phía Nhà nước cũng như sự cảm thông từ phía gia đình và xã hội.

## **2. Những khía cạnh khác nhau của vấn đề phụ nữ thất nghiệp**

Việc giải quyết việc làm cho phụ nữ thất nghiệp phụ thuộc chủ yếu vào tình trạng của các thị trường lao động khu vực. Tại hầu hết các tỉnh và các khu vực tự trị của Liên bang Nga đều diễn ra một thực trạng tương tự: những người đến đăng ký thất nghiệp đa phần là phụ nữ. Bên cạnh đó, tại từng tỉnh và khu vực cũng có sự khác biệt về tỷ lệ thất nghiệp theo giới: tỷ lệ phụ nữ thất nghiệp đã tăng từ 42-60% lên tới 80-82% trong các vùng. Theo số liệu thống kê, trong quý 2 năm 1997 tỷ lệ phụ nữ trong tổng số người thất nghiệp tại 17 tỉnh đã lên đến 75%. Đó là các tỉnh ở vùng Viễn Đông, Đông Xibiri, Tây Xibiri, Bắc Cápcadơ, những nơi mà điều kiện kinh tế phát triển hạn chế đã không đáp ứng đủ công ăn việc làm cho lao động nữ. Tuy vậy, các khu vực này lại không phải là nơi tập trung số phụ nữ thất nghiệp đông nhất. Hơn một nửa lao động nữ không có việc làm tập trung chủ yếu ở vùng trung tâm, vùng núi Uran, vùng Tây Bắc và vùng Vônga - Viatki. Đây là những khu vực có tiềm năng kinh tế lớn, tuy nhiên các ngành công nghiệp chủ yếu ở đây là chế tạo máy và

công nghiệp nhẹ đang đứng trước nguy cơ khủng hoảng.

Tình hình căng thẳng nhất diễn ra tại các tỉnh Vladimia, Ivannôvô, Iarôxláp, Côxrôm, Pxcốp và các khu vực tự trị Môrôđốp, Chuvasơ. Nền sản xuất đình trệ tại các tỉnh này đòi hỏi phải có những giải pháp hỗ trợ việc làm đặc biệt đối với lao động nữ cũng như sự điều tiết thị trường lao động một cách phù hợp. Tại các khu vực này, tỷ lệ số người không có việc làm/1 vị trí làm còn trống cao hơn từ 3-18 lần so với tỷ lệ chung trong toàn Nga. Nếu như tỷ lệ trung bình trong cả nước là 4,1 thì đối với các khu vực sử dụng nhiều lao động nữ, tỷ lệ này có thể từ 11,1 (tỉnh Côxrôm) đến 75,5 (tỉnh Ivannôvô).

Như vậy, tại sao trong bối cảnh số lượng lao động nữ thất nghiệp với quy mô lớn như vậy mà ở các khu vực có các ngành sử dụng nhiều lao động nữ tỷ lệ phụ nữ trong số những người bị mất việc lại có phần thấp hơn so với nam giới? Tìm lời lý giải đồng nhất cho vấn đề này hết sức phức tạp. Có thể giải thích thực trạng trên là do tình hình sản xuất trong các ngành công nghiệp lớn như chế tạo máy, công nghiệp nhẹ và công nghiệp dệt đang tụt dốc, do đó việc làm cho công nhân không đều đặn, khiến họ phải chọn một trong hai con đường: tiếp tục làm việc bấp bênh hoặc nghỉ việc. Trong tình hình đó, đối với đa số phụ nữ, điều quan trọng nhất là giữ được chỗ làm, do vậy nhiều

người trong số họ chấp nhận bị mất một phần lương mà chỉ nhận được một khoản nhỏ nhỏ và các khoản hỗ trợ xã hội khác đối với người đang đi làm. Trong khi đó, nam giới thường tự bỏ việc để đi tìm một công việc mới phù hợp hơn. Có một điều đặc biệt, trong các tỉnh kể trên, tỷ lệ người tự bỏ việc trong số người thất nghiệp cao hơn nhiều so với tỷ lệ trung bình trong toàn Nga (47%), riêng tỉnh Ivannôvô tỷ lệ này là 59% - cao nhất trong toàn nước Nga.

Ngoài ra, một số khu vực tự trị khác cũng có tỷ lệ phụ nữ trong số người thất nghiệp tương đối thấp (Khu tự trị Êvenki - 45,7%, Khu tự trị Cômi Pêmia-xki - 49,4%). Tuy nhiên, hoạt động kinh tế của các khu vực này chưa cao và thường xuyên thiếu việc làm cho lao động nữ. Bên cạnh đó, mức độ thất nghiệp kéo dài ở các khu vực cũng không ngang bằng nhau. Nếu tính riêng khoảng thời gian từ tháng 1 đến tháng 6 năm 1997, trong toàn Nga mức lao động nữ bị thất nghiệp kéo dài là 5,4 (lao động nam - 4,9) thì ở vùng Bắc Cápcadơ chỉ số này cao hơn rất nhiều - 6,5, tỉnh Iarôxláp - 6,4, tỉnh Ivannôvô - 5,7. Riêng vùng Tây Xibiri và vùng Tây Bắc có mức lao động nữ thất nghiệp kéo dài thấp hơn mức trung bình trong cả nước, với chỉ số lần lượt là 5,0 và 5,1. Như vậy, tình trạng phụ nữ thất nghiệp trong toàn nước Nga là không đồng nhất, chịu ảnh hưởng của các yếu tố kinh tế xã hội

và nhân khẩu, đồng thời, mỗi khu vực lại có những nét đặc trưng riêng.

### 3. Vấn đề giúp đỡ phụ nữ ít được bảo vệ

Hiện nay, trong số phụ nữ thất nghiệp, nhóm cần được quan tâm nhiều nhất là những phụ nữ sống độc thân và có nhiều con, đang nuôi dạy những đứa con chưa đến tuổi đi học hoặc trẻ tật nguyền. Nhóm này được gọi là nhóm phụ nữ ít được bảo vệ.

Mặc dù chính phủ đã rất nỗ lực đẩy lùi tình trạng phụ nữ thất nghiệp, song vấn đề này đang ngày trở nên khó kiểm soát do quá trình khủng hoảng của nền kinh tế quốc dân không hề suy giảm và sự cạnh tranh trên thị trường lao động ngày càng gay gắt. Các số liệu điều tra xã hội học và nghiên cứu chuyên môn cho thấy, trong những năm tới số phụ nữ có con nhỏ bị từ chối tuyển dụng sẽ gia tăng, họ sẽ chọn những công việc ít danh lợi hơn và lương cũng thấp hơn. Khi đó, số phụ nữ tham gia vào thị trường lao động không chính thức (thị trường "đen", tội phạm) sẽ tăng lên nhanh chóng. Ví dụ đối với thành phố Mátxcova, tỷ lệ nữ giới trong tổng số lao động thất nghiệp qua các năm như sau: năm 1994 - 79,4%, năm 1995 - 78,9%, năm 1996 - 75%, năm 1997 - 70,6%. Năm 1998, số lao động nữ thất nghiệp tăng thêm 47,3% mặc dù tỷ lệ phụ nữ trong tổng số người thất nghiệp có giảm đôi chút. Theo số liệu thống kê, tính đến giữa năm 1998, trong số phụ nữ không có việc làm nói chung

số phụ nữ có nhiều con chiếm 6%, phụ nữ phải nuôi con chưa đến tuổi đi học - 65,8%, phụ nữ có con bị dị tật bẩm sinh - 3%.

Những thay đổi về số lượng phụ nữ thất nghiệp trong số phụ nữ ít được bảo vệ cho thấy tình hình diễn ra không mấy khả quan: so với cùng kỳ năm 1997, số phụ nữ không có việc làm tăng thêm 49% đối với nhóm phụ nữ có nhiều con, và 63% - đối với nhóm phụ nữ phải nuôi con chưa đến tuổi đi học hay có con bị tật nguyền. Bên cạnh đó, mức độ thất nghiệp kéo dài cũng tăng theo: trong nửa đầu năm 1998 có đến 39% phụ nữ ít được bảo vệ không có việc làm từ 1-4 tháng, 33% thất nghiệp từ 4-8 tháng và 17% thất nghiệp từ 8 tháng đến 1 năm. Trong đó, tỷ lệ phụ nữ thất nghiệp trong thời gian dài có xu hướng tăng.

Kinh nghiệm giải quyết vấn đề phụ nữ thất nghiệp tại các vùng trong nước cho thấy, phương hướng hỗ trợ việc làm truyền thống (trước đây) cho phụ nữ không phải lúc nào cũng tỏ ra hiệu quả khi áp dụng đối với nhóm phụ nữ ít được bảo vệ. Điều này liên quan đến mức độ đầy đủ và chính xác của những thông tin việc làm mà nhóm phụ nữ này quan tâm, mà trước hết là những việc làm có chế độ làm việc không bó hẹp. Bởi lẽ, những phụ nữ có con nhỏ thường muốn làm những công việc bán thời gian (45%), công việc có cường độ làm việc nhẹ nhàng (33%) hay những công việc không đòi hỏi phải đi làm cả tuần (21%). Tuy nhiên, theo các

chuyên gia, tại cơ quan hỗ trợ việc làm, thông tin về những công việc như vậy rất hạn chế.

Để những nỗ lực và tạo việc làm cho nhóm phụ nữ ít được bảo vệ mang lại hiệu quả tích cực, tại các trung tâm giới thiệu việc làm cần có bộ phận tư vấn chuyên đảm trách giúp đỡ và cung cấp thông tin cần thiết cho họ. Đối với các doanh nghiệp và cơ quan, tổ chức công đoàn nhất thiết cần quan tâm đến những vấn đề khó khăn liên quan đến các chế độ lao động xã hội của nhóm phụ nữ này, những lợi ích của họ cần được thể hiện rõ trong bản hợp đồng tập thể. Bên cạnh đó, giữa cơ quan hỗ trợ việc làm và các cơ quan quốc gia khác cần có sự phối hợp đồng bộ để có những biện pháp thích hợp nhằm bảo vệ và giúp đỡ nhóm phụ nữ này về mặt xã hội cũng như trên thị trường lao động.

#### **4. Việc làm thêm cho phụ nữ - một trong những giải pháp nhằm thích ứng với điều kiện thị trường**

Việc làm thêm là thành tố không thể thiếu của bất kỳ thị trường lao động nào. Phụ thuộc vào tình hình kinh tế xã hội trong nước mà vấn đề này có quy mô và những nguyên do khác nhau. Tại Nga, trong thời kỳ chuyển đổi của nền kinh tế thị trường tình hình trên thị trường lao động cũng có không ít xáo trộn tiêu cực. Khối lượng sản xuất tụt giảm nhanh chóng, công việc thay đổi khiến nhiều người dân của nhiều khu vực trong nước phải thay đổi chỗ ở cùng nhiều yếu tố khác

khiến cho vấn đề việc làm của người dân nói chung, đặc biệt, của phụ nữ nói riêng, càng gặp nhiều khó khăn. Hậu quả của thực trạng trên là làm gia tăng đội quân thất nghiệp trong các vùng của cả nước. Trong điều kiện đó, một số phụ nữ bị mất việc trở thành người thất nghiệp, số khác cố gắng duy trì công việc với nhiều hạn chế để tránh thất nghiệp, một bộ phận khác lại đi tìm việc làm thêm trên thị trường lao động, cố gắng thích ứng với điều kiện làm mới. Năm 1997, Trung tâm Nghiên cứu thị trường Lao động của Viện Kinh tế thuộc Viện Hàn lâm khoa học Nga (RAN) đã tiến hành cuộc nghiên cứu phân tích tại hai thành phố Ivannôvô và Nhigionhi Nốpgôrôt, qua đó cho thấy quá trình thích ứng của phụ nữ diễn ra như thế nào trong điều kiện cải tổ kinh tế xã hội.

Đặc điểm của hai thành phố được nghiên cứu trên là hoạt động làm thêm ở đó diễn ra rất phổ biến. Tại Ivannôvô 17,8% số người được hỏi cho biết họ đang làm thêm một công việc nào đó, còn ở Nhigionhi Nốpgôrôt, tỷ lệ này là 9,4%. Trong đó, tại Ivannôvô, tỷ lệ người thường xuyên làm thêm cao hơn đôi chút so với tỷ lệ người làm thêm không thường xuyên, còn tại Nhigionhi Nốpgôrôt lại diễn ra ngược lại. Có thể giải thích điều đó là do sự khác biệt về tình hình kinh tế - xã hội và tình hình thị trường lao động giữa các khu vực. Theo kết quả thống kê năm 1997, Ivannôvô là tỉnh đứng thứ ba toàn Nga về mức độ căng thẳng trên thị

trường lao động (75,5 người thất nghiệp/1 vị trí làm), và đứng thứ nhất về mức thất nghiệp (8,4%). Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ của tỉnh này là 6,9%. Đối với tỉnh Nhigionhi Nốpgôrôt, mức độ căng thẳng trên thị trường lao động là 6,1 người thất nghiệp/1 vị trí làm; mức thất nghiệp trung bình là 1,2%, mức thất nghiệp của lao động nữ - 2,2%. Tình hình thị trường lao động tại tỉnh Ivannôvô tương đối khó khăn khiến nhiều người dân (có và chưa có việc làm) phải tìm việc làm thêm.

Thông thường, khoảng 86,5% phụ nữ có một việc làm thêm và khoảng 12,6% có đến 2 công việc làm thêm. Ở cả hai tỉnh trên nói chung, trong số những người đi làm thêm có 79,7% đã có việc làm và 10% đang đi học hoặc chưa có việc làm. Tỉnh Nhigionhi Nốpgôrôt có tỷ lệ người vừa đi học vừa làm thêm cao hơn (16,3%), đồng thời, tỷ lệ người không có việc làm đi làm thêm cũng cao hơn (11,3%). Đối với Ivannôvô, hai tỷ lệ trên lần lượt là 6,3% và 9,4%.

Cơ cấu ngành đối với việc làm chính và việc làm thêm của hai tỉnh là gần giống nhau. Tại hai tỉnh, việc làm chính được phân bố chủ yếu trong ngành công nghiệp (29,1%) và các ngành thuộc ngân sách nhà nước (53,3%) như: y tế (14,5%), giáo dục (21,8%), khoa học (11,5%) và văn hóa (5,5%).

Nơi thường được chọn làm công việc chính là các cơ quan thuộc ngân sách nhà

nước, tiếp theo là các công ty cổ phần và doanh nghiệp nhà nước. Trong số những người đi làm ở hai nơi, gần một nửa thường làm thêm ngay tại cơ quan mà mình đang làm, nửa còn lại làm thêm ở nhà (khoảng 30%).

Đối với 13% lao động nữ, thu nhập từ việc làm thêm là nguồn thu chính cho gia đình.

Xuất phát từ vấn đề này, một câu hỏi được đặt ra là: Việc làm thêm ở mức độ nào là hoàn toàn tự nhiên và ở mức độ nào là tình thế bất buộc? Trong số phụ nữ có công việc làm thêm, 23,4% chưa khi nào bỏ việc làm thêm, 44,3% sẽ ngừng đi làm thêm nếu lương chính của họ được cải thiện, 30,3% dựa vào thu nhập của gia đình để quyết định có tiếp tục làm thêm hay không. Tỷ lệ này ở hai khu vực là tương tự nhau.

Như vậy, vấn đề việc làm thêm của phụ nữ, trước hết, là sự phản ứng trước những thay đổi của thị trường lao động, và là một trong những giải pháp để thích ứng với những điều kiện thị trường trong thời kỳ chuyển đổi.

### **5. Nền kinh tế thị trường và vấn đề phân biệt đối xử của xã hội đối với phụ nữ**

Lao động nữ tham gia tích cực vào quá trình cải tổ nền kinh tế Nga và thay thế các hình thức lao động. Mâu thuẫn xã hội cơ bản trong lĩnh vực việc làm của phụ nữ Nga là ở chỗ, một mặt, mô hình thị trường cho phép

phát huy khả năng kinh tế sáng tạo và độc lập của phụ nữ trong lựa chọn hình thức việc làm. Mặt khác, trong điều kiện nền kinh tế chuyển đổi, lao động nữ lại ít được bảo vệ về mặt xã hội hơn nam giới. Khi đó, họ không chỉ đơn thuần phải thay đổi địa vị xã hội cũng như nghề nghiệp của mình, mà trong nhiều trường hợp, vai trò của họ bị hạ thấp có thể dẫn tới mất việc làm, sau đó phải chuyển đổi sang ngành nghề khác không đòi hỏi cần có trình độ hay kiến thức nghề nghiệp. Nói cách khác, sự chủ động về mặt kinh tế của phụ nữ phải đối mặt với sự phân biệt đối xử của xã hội đối với họ, được thể hiện trong hầu hết các lĩnh vực lao động và việc làm, phân công, bổ nhiệm và phân chia tài sản, văn hóa và giáo dục, đời sống chính trị và tinh thần xã hội.

Thái độ phân biệt đối xử của xã hội đối với phụ nữ được xem là một dạng áp bức. Sự phân biệt đó thể hiện như thế nào? Quá trình tư hữu hóa khu vực kinh tế nhà nước gây tác động tiêu cực đến hoàn cảnh của lao động nữ, bởi lẽ trong điều kiện chuyển đổi kinh tế, chính các doanh nghiệp nhà nước là nhà tuyển dụng chủ yếu đối với phụ nữ. Điều kiện làm việc cũng như mức lương cho lao động nữ trong các doanh nghiệp này là tốt hơn cả. Bên cạnh đó, chênh lệch mức lương của nữ giới và nam giới trong các doanh nghiệp nhà nước là thấp hơn so với doanh nghiệp tư nhân. Tính trung bình, mức lương của phụ nữ thấp hơn khoảng 1/3 lần so với

nam giới. Ngoài ra, đa số lao động nữ làm việc trong những ngành sản xuất vật chất làm ăn thua lỗ, có nguy cơ phá sản, hay giữ những chức vụ không đòi hỏi chuyên môn cao trong những cơ quan thuộc ngân sách nhà nước.

Ngay trong Bộ Luật Lao động Liên bang Nga cũng có một số điều khoản tạo tiền đề cho sự phân biệt đối xử: cấm làm việc ban đêm; một số công việc không được phép làm; hạn chế thời gian làm việc (đi công tác, làm ngoài giờ). Theo các số liệu chính thức, khoảng 1/3 các nhà lãnh đạo của các công ty thuộc nhiều hình thức sở hữu khác nhau cho biết họ thường ưu tiên tuyển lao động nam hơn lao động nữ. Rõ ràng, cần thay đổi một số điều khoản mang tính chất cấm đoán của Bộ Luật Lao động để tạo điều kiện cho phụ nữ có thể được độc lập lựa chọn chế độ và hình thức công việc.

Sự phân biệt đối xử tồn tại trong hầu hết các khu vực kinh tế thuộc nhiều hình thức sở hữu khác nhau. Sự khác biệt là ở chỗ, đối với các doanh nghiệp nhà nước với đặc điểm số lượng lao động đông, sự trao đổi thông tin rộng rãi nên các biểu hiện phân biệt đối xử ở đây bộc lộ rất rõ. Còn đối với khu vực kinh tế tư nhân, lao động nữ phải phụ thuộc rất lớn vào nhà tuyển dụng, thường là nam giới. Mức độ được bảo đảm về mặt xã hội và pháp luật của lao động nữ trước sự phân biệt đối xử trong khu vực kinh tế tư nhân thấp hơn rất nhiều so với các doanh nghiệp nhà nước.

Trong các công ty tư nhân thường không có tổ chức công đoàn hoặc có nhưng không hoạt động, ngoài ra, lao động nữ phải phụ thuộc vào sự chuyên quyền của người lãnh đạo công ty, đôi khi Luật Lao động bị vi phạm nhưng công ty không phải chịu hình thức xử lý nào.

Trong điều kiện tình trạng thất nghiệp gia tăng, nhiều doanh nghiệp phải đóng cửa hay cắt giảm biên chế, sự phân biệt đối xử đối phụ nữ được thể hiện rất rõ qua việc tuyển dụng cũng như sa thải lao động nữ.

Số lao động nữ phải chịu sự phân biệt đối xử về giới ngày càng tăng. Đối tượng trước hết là những lao động nữ sắp đến tuổi nghỉ hưu, phụ nữ có thai, khuyết tật hay sống độc thân. Những nữ sinh vừa tốt nghiệp đại học thường không được nhận vào làm việc ngay. Còn những chuyên gia nữ trẻ tuổi lại thường được giao thực hiện những yêu cầu không mấy liên quan đến chuyên môn, kiến thức và kỹ năng của họ, trong khi điều đó được ghi rất rõ trong các thông báo tuyển dụng. Những quy định làm việc cũng ảnh hưởng đến quyền lợi của họ, chẳng hạn như không được lấy chồng hay sinh con trong suốt khoảng thời gian nhất định.

Bên cạnh đó, phụ nữ ngày càng bị đẩy ra khỏi những lĩnh vực mà trước đây họ thường chiếm ưu thế như ngân hàng, bảo hiểm. Đó là nguyên nhân khiến phụ nữ thường phải làm những công việc không phù



hợp với trình độ của họ, phải chấp nhận mức lương thấp trong khoảng thời gian dài.

Sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong lĩnh vực lao động và việc làm dẫn đến một loạt những hậu quả xã hội tiêu cực. Sự phân biệt giới trong nghề nghiệp, hoạt động kinh doanh phát triển chậm chạp, phụ nữ ít được tham gia quản lý hay các định chế chính quyền - tất cả những nhân tố đó làm hạ thấp địa vị của phụ nữ trong xã hội.

Dưới sự chi phối của nhiều yếu tố như nhân phẩm bị coi nhẹ, stress, việc làm không ổn định, phụ thuộc kinh tế vào chồng, khả năng tự thể hiện bị hạn chế... rất dễ dẫn tới những căng thẳng về tâm lý cảm xúc cũng như các bệnh về thần kinh.

Không thể tiếp tục duy trì tình trạng phân biệt đối xử với phụ nữ trên thị trường lao động như vậy, nhất là trong điều kiện trên thế giới đang có xu hướng thiết lập sự bình đẳng giới trong tất cả các lĩnh vực hoạt động, trong đó có hoạt động nghề nghiệp.

Theo đánh giá của chính phủ Mỹ, đến năm 2000, phụ nữ sẽ chiếm 62,6% trong tổng số lao động. Tạp chí "Time" gọi hiện tượng đó là "cuộc cách mạng về việc làm". Bối cảnh mới sẽ làm thay đổi thị trường lao động Nga trong thế kỷ 21. Theo đó, nhiệm vụ cấp thiết đối với Nga là thực thi Công ước Liên hợp quốc về loại bỏ mọi sự phân biệt

đối xử với phụ nữ, được Liên Xô (cũ) phê chuẩn từ năm 1981.

**Kết luận,** Tình hình thị trường lao động hiện nay tương đối phức tạp, chưa đủ những điều kiện cần thiết để hỗ trợ mỗi người phát huy năng lực của mình. Cho đến nay tình trạng thất nghiệp vẫn đang phổ biến. Chính vì vậy, để ổn định thị trường lao động rất cần có sự can thiệp tích cực từ phía nhà nước, trong đó, vấn đề việc làm của phụ nữ cần được quan tâm đúng mức.

Quá trình cải cách đang tiến hành tại Nga gây ảnh hưởng tiêu cực đến địa vị của lao động nữ. Chính họ là bộ phận người lao động dễ bị tổn thương nhất. Trong điều kiện chuyển đổi kinh tế, rất nhiều phụ nữ đã mất việc trở thành thất nghiệp, một số khác cố gắng duy trì công việc không ổn định hay một bộ phận khác lại tìm việc làm thêm, cố gắng thích nghi với điều kiện làm việc mới.

Trong quá trình nền kinh tế đang chuyển đổi, một mặt, phụ nữ có thể phát huy khả năng chủ động và độc lập của mình trong việc lựa chọn việc làm, song mặt khác trong điều kiện đó họ lại ít được bảo vệ về mặt xã hội hơn nam giới. Điều đó có nghĩa, khả năng kinh tế chủ động sáng tạo của phụ nữ gặp mâu thuẫn với sự phân biệt đối xử của xã hội đối với họ.