

Vai trò của đầu tư trực tiếp nước ngoài trong thúc đẩy bình đẳng giới trên thị trường lao động: Kinh nghiệm quốc tế và bài học cho Việt Nam

ĐOÀN THỊ KIM TUYẾN*

Tóm tắt: Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) không chỉ giúp bổ sung nguồn vốn cho các quốc gia, tạo việc làm, mà còn có thể tác động tích cực đến lao động nữ góp phần giảm bất bình đẳng giới. Bài viết này tập trung phân tích và làm rõ tác động của FDI đến bất bình đẳng giới trên thị trường lao động mà cụ thể hơn là chênh lệch việc làm và tiền lương theo giới; Kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc sử dụng vốn FDI như một công cụ để thu hẹp bất bình đẳng giới, từ đó đưa ra những khuyến nghị chính sách nhằm giảm khoảng cách giới ở Việt Nam thông qua đầu tư trực tiếp nước ngoài trong thời gian tới.

Từ khóa: FDI, bất bình đẳng giới, chính sách.

1. Cơ sở lý luận về tác động của FDI đến bất bình đẳng giới trên thị trường lao động

Về mặt lý thuyết, có rất nhiều lý do giải thích cho sự chênh lệch về việc làm và tiền lương giữa nam và nữ song chủ yếu là do sự khác biệt về vốn nhân lực và sự phân biệt đối xử trên thị trường lao động. Trước hết, sự chênh lệch việc làm và tiền lương theo giới xuất phát từ sự khác biệt về vốn con người hay còn gọi là vốn nhân lực (Grybaite, 2006). Vốn nhân lực là khả năng, kỹ năng và trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được thông qua giáo dục, đào tạo và kinh nghiệm. Những yếu tố này là cơ sở cho thu nhập mà họ nhận được bởi những người lao động được đào tạo nhiều hơn, có trình độ chuyên môn và tay nghề cao hơn (nghĩa là mức độ đầu tư cho vốn nhân lực nhiều hơn) thường được trả tiền lương cao hơn. Gary S. Becker, người được trao giải Nobel Kinh tế năm 1992 vì những đóng góp của ông về lý thuyết vốn con

người (Becker, 1985) cho rằng, do nam giới thường được tiếp cận trình độ học vấn cao hơn và chuyên về các lĩnh vực nghiên cứu định hướng nghề nghiệp như kỹ thuật và kinh doanh, nên họ có thu nhập tương đối cao. Kinh nghiệm làm việc cũng là nhân tố tạo ra sự khác biệt về thu nhập giữa nam và nữ. Becker nhận định, với sự phân công lao động truyền thống theo giới tính trong gia đình, phụ nữ có xu hướng tích lũy ít kinh nghiệm trên thị trường lao động hơn so với nam giới. Hơn nữa, phụ nữ có thời gian làm việc ngắn hơn và thường bị gián đoạn hơn một phần vì họ thường rút lui khỏi thị trường lao động một thời gian sau khi sinh con. Do đó, họ có ít động lực hơn trong việc đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm cải thiện thu nhập và kỹ năng việc làm, và kết quả là các khoản đầu tư vào vốn con người nhỏ hơn sẽ làm giảm thu nhập của họ so với nam giới. Thời gian phụ nữ dành cho việc nhà nhiều hơn cũng có thể làm giảm nỗ lực của họ dành cho công việc so với nam giới, hạn chế số giờ làm việc và do đó cũng làm giảm năng suất và tiền lương của họ.

* Viện Kinh tế và Chính trị thế giới