TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

PwC: Cần hơn nửa thế kỷ để đạt được mức lương bình đẳng giới

16:25 08/03/2023

PwC vừa công bố kết quả nghiên cứu mới, Nữ giới trong Công việc (Woman in Work Index) và Chỉ số Trao quyền Toàn cầu (Global Empowerment Index), mang đến cái nhìn toàn diện về các vấn đề giới tính ảnh hưởng đến công việc trên toàn cầu. Nghiên cứu của PwC cho thấy sự bất bình đẳng vẫn diễn ra với phụ nữ trên toàn cầu mặc dù cuộc sống đã trở lại bình thường sau đại dịch COVID-19.

Tiến trình bình đẳng giới còn quá chậm

Nghiên cứu Nữ giới trong Công việc (WiW) của PwC cho thấy tiến trình bình đẳng giới vẫn còn quá chậm. Với tốc độ thu hẹp khoảng cách thu nhập theo giới tính như hiện tại, sẽ phải mất hơn 50 năm để đạt được mức lương bình đẳng giới.

Nghiên cứu cũng cho thấy tỷ lệ thất nghiệp của phụ nữ giảm nhẹ, từ 6,7% xuống 6,4% vào năm 2021. Tuy nhiên, những thay đổi tương tự cũng được quan sát ở lực lượng lao động nam giới, cho thấy sự tiến bộ này là dấu hiệu của các yếu tố kinh tế vĩ mô và sự phục hồi của thị trường lao động nói chung, hơn là một tiến bộ về bình đẳng giới.

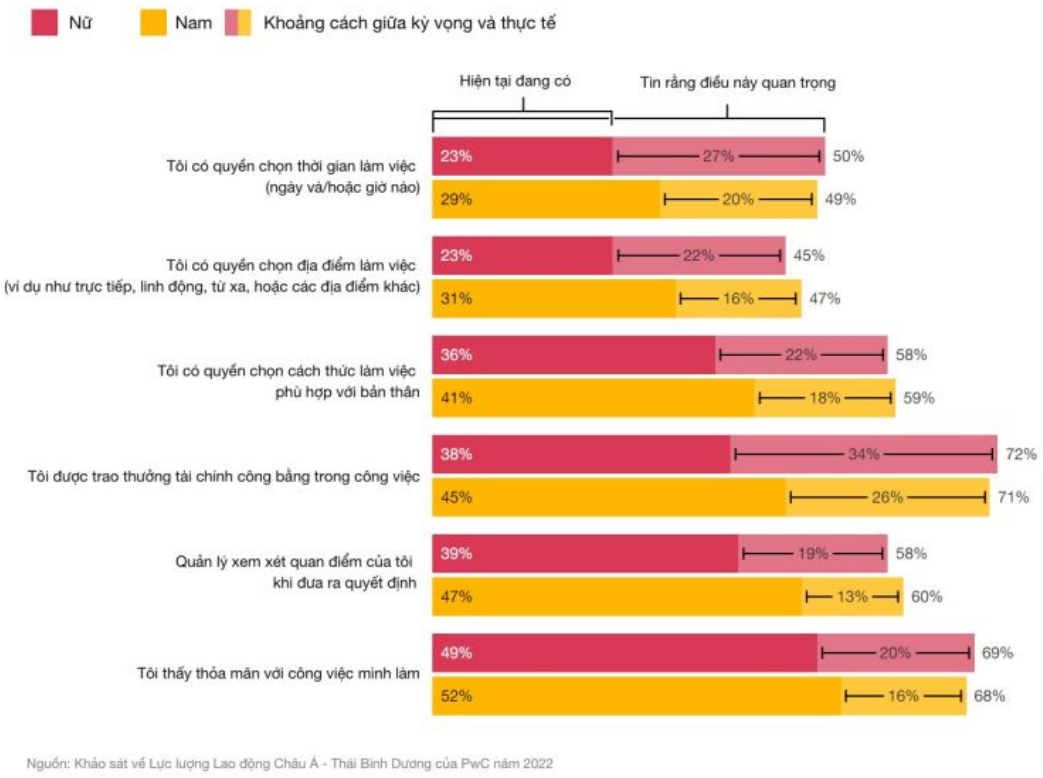
Phụ nữ có thực sự được trao quyền nơi làm việc?

Chỉ số Trao quyền Toàn cầu của PwC nhấn mạnh khoảng cách giới đáng kể, trong đó nam giới được trao quyền nhiều hơn ở nơi làm việc. Chỉ số Trao quyền này dựa trên quan điểm của gần 22.000 phụ nữ đang làm việc trên khắp thế giới. Nghiên cứu đo lường 12 yếu tố trao quyền trên bốn khía cạnh: quyền tự chủ; tầm ảnh hưởng; ý nghĩa công việc và cảm giác thuộc về; sự tự tin và năng lực.

Bốn yếu tố trao quyền tại nơi làm việc quan trọng nhất cho phụ nữ, cũng là bốn yếu tố cân nhắc hàng đầu đối với phụ nữ khi quyết định thay đổi nghề nghiệp, bao gồm: Lương thưởng công bằng (72%); Mức độ thỏa mãn với công việc (69%); Nơi nhân viên có thể là chính mình (67%); Có đội ngũ chăm sóc sức khỏe

tinh thần (61%).

Nghiên cứu cũng cho thấy, nam giới và nữ giới nhìn chung có quan điểm giống nhau về tầm quan trọng của từng yếu tố trao quyền. Tuy nhiên, nam giới cho rằng họ thực sự được hưởng lợi từ những yếu tố này tại nơi làm việc hơn là nữ giới. Các khía cạnh mà phụ nữ có sự bất bình đẳng lớn nhất nằm ở việc trao thưởng công bằng (khoảng cách 34 điểm giữa mong muốn và thực tế), lựa chọn thời gian (27 điểm), địa điểm (22 điểm) và cách họ làm việc (22 điểm), sự thỏa mãn với công việc (20 điểm) và việc người quản lý xem xét quan điểm của họ khi đưa ra quyết định (19 điểm).



Khoảng cách giữa kỳ vọng và thực tế trao quyền trong công việc.

Những người phụ nữ được trao quyền nhiều nhất có xu hướng yêu cầu tăng lương (55%) và cũng như yêu cầu thăng chức (52%) nhiều hơn. Tỷ lệ này cao hơn đáng kể (lần lượt là 31% và 26%) so với mức khảo sát chung.

Theo ngành nghề, những lao động nữ được trao quyền nhiều nhất đang làm việc trong lĩnh vực Công nghệ, Truyền thông và Viễn thông, đặc biệt là Công nghệ nơi phụ nữ thậm chí được trao quyền nhiều hơn một chút so với nam giới. Phụ nữ làm việc trong lĩnh vực Dịch vụ Tài chính và Năng lượng, Tiện ích và Tài nguyên được trao quyền nhiều thứ hai và thứ ba. Tuy nhiên, trong lĩnh vực Dịch vụ Tài chính, nam giới được trao quyền nhiều hơn.

Bà Angela Yang, Lãnh đạo bộ phận Hòa nhập và Đa dạng (Inclusion & Diversity) của PwC Việt Nam cho biết:"Mặc dù đã đạt được một số thành công nhất định, thúc đẩy bình đẳng giới nơi làm việc vẫn còn là một vấn đề cấp bách ở Việt Nam, nơi sự phân biệt đang dẫn đến khoảng cách thu nhập giữa hai giới (sự khác biệt trung bình giữa mức thu nhập của người lao động nam và nữ), tỷ lệ nữ trở thành lãnh đạo cấp cao vẫn còn thấp và sự không hài lòng của phụ nữ về triển vọng nghề nghiệp.

Một nghiên cứu của PwC cho thấy các công ty có nhân lực đa dạng, với hơn 30% lãnh đạo là phụ nữ, trung bình sẽ có lợi nhuận cao hơn 15% so với những công ty ít đa dạng hơn, và các doanh nghiệp đạt điểm cao về tính bền vững có xu hướng hoạt động tốt hơn.

Các giám đốc điều hành và người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng một nơi làm việc thúc đẩy bình đẳng giới để phụ nữ cảm thấy được trao quyền và trả lương công bằng, mang lại cho phụ nữ cảm giác tự chủ, có mục đích và cảm giác thuộc về nơi làm việc. Cách tiếp cận này không chỉ giúp củng cố lòng tin trong tổ chức mà còn khuyến khích sự phát triển nghề nghiệp của nữ giới."

Nghiên cứu Nữ giới trong Công việc cũng đưa ra một kết quả đáng suy ngẫm: “Nghĩa vụ làm mẹ” (những bất lợi về thu nhập, phúc lợi và sự công nhận năng lực tại nơi làm việc đối với các bà mẹ) là một trong những yếu tố gia tăng khoảng cách thu nhập giữa hai giới. Công việc chăm sóc trẻ nhỏ thiên về phía các bà mẹ khiến cho thời gian dành cho gia đình kéo dài - ảnh hưởng thu nhập của phụ nữ cả đời do tình trạng thiếu việc làm và chậm thăng tiến nghề nghiệp khi quay lại sau kì nghỉ thai sản.

Thu nhập của các bà mẹ thấp hơn 60% so với thu nhập của các ông bố trong vòng 10 năm sau khi sinh con đầu lòng (kết quả đo lường tại 06 nước OECD); và nhìn rộng hơn là thiệt thòi của phụ nữ trong lương hưu và tiết kiệm tuổi già khi đến tuổi nghỉ hưu.

"Các chuẩn mực và kỳ vọng tiêu cực về giới đối với nam và nữ kiến cho việc làm mẹ trở thành một “hình phạt”. Đây hiện là nguyên nhân quan trọng nhất dẫn đến khoảng cách về thu nhập theo giới. Cần có các giải pháp và chính sách để giải quyết các nguyên nhân cơ bản dẫn đến sự bất bình đẳng, như dịch vụ chăm sóc trẻ em với mức giá hợp lý, phân bổ lại chế độ chăm sóc trẻ em không lương một cách bình đẳng hơn giữa nam và nữ, đồng thời thiết lập lại các chính sách nghỉ phép của cha mẹ để hỗ trợ mô hình gia đình “2 nguồn thu nhập - 2 người chăm sóc" (mô hình gia đình nơi cả 2 người chăm sóc (ví dụ: bố - mẹ) đều đi làm và có thu nhập)", bà Angela Yang chia sẻ thêm.

Trúc Mai (t/h)