

Thực trạng việc làm của phụ nữ trong độ tuổi lao động tại xã An Phú, huyện Mỹ Đức, thành phố Hà Nội

Ngày nhận bài: 21/02/2025 | Ngày phản biện: 23/02/2025 | Ngày xuất bản: 27/02/2025

Tác giả: Nguyễn Huyền My

Tóm tắt: Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về thực trạng chuyển đổi việc làm và những yếu tố ảnh hưởng đến việc chuyển đổi nghề của phụ nữ trong độ tuổi lao động tại Xã An Phú, huyện Mỹ Đức, thành phố Hà Nội. Nghiên cứu được thực hiện bởi các phương pháp định lượng và định tính với 200 khách thể là phụ nữ trong độ tuổi lao động tại địa bàn xã An Phú. Kết quả cho thấy rằng, việc chuyển đổi việc làm của phụ nữ trong độ tuổi lao động tại địa bàn xã An Phú, huyện Mỹ Đức đang đối mặt với nhiều thách thức, rào cản. Nghiên cứu xác định có 2 yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến việc chuyển đổi nghề của phụ nữ. Trong đó, những yếu tố chủ quan như: trình độ học vấn, thu nhập, chất lượng tay nghề và hơn nữa đó chính là lối suy nghĩ tự ti, thiếu định hướng về nghề của bản thân được xem là nguyên nhân chính khiến việc chuyển đổi nghề của phụ nữ tại địa bàn nghiên cứu chưa có bước chuyển biến rõ rệt.

1. Về phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong bài và thông tin về khách thể

Nghiên cứu sử dụng kết hợp cả phương pháp thu thập dữ liệu định lượng và định tính nhằm đảm bảo giá trị và độ tin cậy của các thông tin thu được. Nghiên cứu đã khảo sát 200 người dân dựa trên danh sách do UBND xã An Phú, huyện Mỹ Đức, Hà Nội cung cấp chia đều về 13 thôn. Từ đó, lựa chọn mỗi thôn các hộ đại diện chia đều theo các tiêu chí như hoàn cảnh gia đình, công việc, số thế hệ và thành viên trong gia đình.

Trong 200 khách thể tham gia nghiên cứu, tỉ lệ nam nam cao hơn nữ (tương ứng là 51.5% và 48.5%). Và trong nghiên cứu này sẽ chỉ tìm hiểu và phân tích nhóm nữ giới với số mẫu là 97 trong tổng số mẫu nghiên cứu đó.

Nghiên cứu thực hiện phỏng vấn sâu nhằm thu thập được những thông tin chi tiết, cung cấp một góc nhìn sâu hơn và góp phần bổ sung, mở rộng các số liệu định lượng đã được thu thập trước đó. Phỏng vấn được thực hiện đối với 5 người hiện đang sinh sống và làm việc tại xã An Phú, trong độ tuổi lao động từ 15 đến 55 tuổi. Những thông tin thu được từ các bản phỏng vấn sâu đối với từng đối tượng sẽ được tổng hợp lại và được sử dụng trong việc xác định thực tế công việc hiện nay của họ, dự định của họ trong công việc hiện tại và tương lai. Từ đó, góp phần xây dựng những giải pháp, kiến nghị nhằm hỗ trợ công việc cho phù hợp.

Các thông tin định lượng sau khi thu thập sẽ được làm sạch bảng hỏi, các biến số sẽ được nhập vào phần mềm xử lý dữ liệu SPSS để phân tích thông qua các phép chạy tần suất, độ lệch chuẩn, bảng chéo (crosstab). Những thông tin định tính được gõ bằng/chuyển sang định dạng file word và từ đó sẽ phân tích và sử dụng trong nghiên cứu.

Về khách thể tham gia nghiên cứu là tất cả phụ nữ đều trong độ tuổi lao động, nhóm từ 19 đến 35 tuổi chiếm 14,43%, từ 36 đến 45 tuổi 59,79%, từ 46 đến 65 tuổi chiếm 17,53% và trên 65 tuổi chiếm 8,25%. Về trình độ học vấn của người tham gia khảo sát điều đáng quan tâm là càng ở bậc học cao hơn thì tỷ lệ lại giảm đi đáng kể. Tỷ lệ tốt nghiệp Trung học cơ sở chiếm 37,11% và tốt nghiệp Trung học phổ thông chiếm 18,56%. Tỷ lệ học Trung cấp, Cao đẳng, Đại học lần lượt chiếm 8,25% và 6,19%. Tỷ lệ học hết tiểu học chiếm tỷ lệ tương đối cao chiếm tới 11,34%. Điều này cho thấy, đây có thể là một trong những rào cản rất lớn cho lực lượng lao động tại địa phương và đặc biệt là phụ nữ khi tham gia học nghề và tìm kiếm việc làm.

Khi hỏi về công việc hiện tại, có đến 39,18% đang làm thuần nông nghiệp, 47,42% làm nông nghiệp kết hợp với các ngành nghề khác và chỉ có 13,4% không còn làm các công việc liên quan đến nông nghiệp. Như vậy công việc của mọi người hiện nay cũng khá đa dạng.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng việc làm của phụ nữ tại xã An Phú hiện nay

Kết quả khảo sát về thực trạng việc làm hiện tại của phụ nữ tại xã An Phú, huyện Mỹ Đức được thể hiện cụ thể qua các ngành nghề.

Hiện nay, phụ nữ không chỉ làm riêng một việc như trồng lúa, chăn nuôi hay trồng sen mà họ còn tham gia vào đa dạng các công việc khác nhau. Như đã đề cập ở trên, chủ yếu việc làm của họ vẫn chỉ xoay quanh các công việc đồng áng, những công việc không đòi hỏi phải có trình độ tay nghề cao. Việc trồng lúa, làm ruộng vẫn chiếm số phiếu khá cao là 58 phiếu chiếm tới 76,32% trong số 76 người trả lời. Số lượng người làm công việc trồng sen là 16 người chiếm 21.05%, chăn nuôi gia súc là 20 người chiếm 26,32% và gia cầm là 41 người chiếm 53,95%.... Các kết quả không phải tỷ lệ quá thấp nhưng so với kết quả báo cáo thực hiện nhiệm vụ 6 tháng đầu năm 2022 thì con số đó chưa đủ để thể hiện rõ xu hướng chăn nuôi gia súc và trồng sen của người dân hiện tại. Trong báo cáo chỉ ra việc họ đã quy hoạch những vùng đất trồng lúa không hiệu quả để dần chuyển qua mô hình chăn nuôi, trồng sen kết hợp thủy sản với năng suất ước tính đạt 786 tấn, đạt hiệu quả khá cao (Theo Ủy ban Nhân dân xã An Phú, 2022)⁽¹⁾.

Ngoài ra, cũng có một số người tham gia vào các công việc gắn liền với nông nghiệp khác như hái lá bương là 66 người, chiếm 86,84%, hái lá nam với số phiếu là 18 người, chiếm 23,86% và các công việc thủ công như đan lát gồm 11 người, chiếm 11.86%. Cụ thể, những người hái lá bương thì thường tập trung ở khu vực Đồng Chiêm bởi ở đó có vị trí địa lý phù hợp cho sự phát triển của loại lá này. Bên cạnh đó, đối với nghề đan lát, đa số là những người đã về hưu, lao động tuổi cao tham gia vào công việc này để kiếm thêm một phần thu nhập. Buôn bán hàng hóa cũng là một nghề khá phổ biến tại địa phương, ở đây, chúng tôi ghi nhận 24 người tham gia vào việc kinh doanh bao gồm những việc như bán hàng mã, bán đồ tạp hóa hay bán những sản phẩm mà họ tạo ra. Chiếm 20.34% là công việc làm công nhân sản xuất tại các xưởng may mặc hoặc lò gạch.

Một nhận xét chung có thể thấy trong nhiều nghiên cứu đó là phụ nữ thường gắn với công việc nội trợ, quản lý chi tiêu trong gia đình, chăm sóc con cái trong khi người chồng chịu trách nhiệm chính trong giao tiếp với chính quyền, quyết định chính trong việc mua đồ dùng giá trị cho gia đình (Vũ Mạnh Lợi và cộng sự (2013))⁽²⁾. Trong số 5 người tham gia trả lời phỏng vấn sâu có, có đến 4 người còn kết hợp làm thêm các

công việc khác như hái lá, bán lá hay buôn bán các sản phẩm khác nhau để tạo thêm thu nhập ngoài công việc chính. Chỉ 1 người duy trì công việc hiện tại là làm nông, cày cấy trong suốt quá trình lao động của mình. "Ngoài việc hàng ngày đi làm đồng thì cô cũng có làm thuê là phơi hộ lá xạ đen hoặc thu mua lại từ hàng xóm rồi đem phơi khô xong bán." (Cô P.T.H, 42 tuổi, hiện đang làm nghề nông và lao động tự do).

Phỏng vấn sâu 1 trường hợp phụ nữ khác tại địa bàn nghiên cứu cho hay "Bác còn đi nấu cơm cho cả công ty may cũng ở quanh khu này. Nhưng cũng không phải chính thức, khi nào có người ở đấy nghỉ, thiếu người họ gọi bác đi làm. Bác làm ở đó, cách đây 2-3 năm rồi, lúc đó, trồng sen nó còn chưa ổn định nên là phải làm thêm. Từ năm 2007 khi còn thời gian, bác còn đi cả bán hàng ở chỗ chợ Xanh, Cầu Giấy, bán bánh mì ở đó cũng phải gần tháng. Cũng mới mấy tháng trước thôi, bác cũng đi làm phụ, đi buộc sắt ở các cầu cho các công ty họ thuê mình." (Bác N.T.P, 59 tuổi, hiện đang làm nghề nông và lao động tự do). Như vậy, có thể thấy, phụ nữ tại địa bàn xã An Phú tham gia vào đa dạng các công việc gắn với các ngành nghề khác nhau. Tuy nhiên, ở đây chỉ ra một đặc điểm nổi bật, họ không chỉ làm một công việc cố định như làm ruộng, trồng sen, chăn nuôi hay kinh doanh buôn bán mà họ còn kết hợp làm nhiều các công việc cùng một lúc, dù cho những việc làm đó chỉ diễn ra trong khoảng thời gian ngắn, hoặc đã làm song song hai công việc trong quá trình lao động của mình.

Khi được khảo sát về sự mong muốn thay đổi việc làm của phụ nữ tại địa bàn nghiên cứu, có đến 70.1% cho rằng không muốn thay đổi công việc, chủ yếu vẫn muốn giữ nguyên công việc cũ của mình, cho thấy không có nhiều người có xu hướng sẵn sàng, mong muốn được chuyển đổi công việc hiện tại, hoặc nếu có thì họ sẽ gặp trở ngại đầu tiên là không xác định được công việc mình muốn thay đổi là gì hay có công việc nào phù hợp dành cho mình mà không tốn quá nhiều thời gian để bắt đầu lại từ đầu. Chính vì vậy chỉ có 29.9% tỉ lệ phụ nữ có mong muốn thay đổi công việc khác. Những người tham gia trả lời phỏng vấn sâu cũng chia sẻ những suy nghĩ về việc chuyển đổi, rằng họ không biết nên làm công việc gì hoặc cho rằng khả năng lao động của mình không đủ trình độ chuyên môn để chuyển sang bất kì công việc nào mới. Bên cạnh đó, hiện nay, địa phương đang có thể mạnh trồng sen và phát triển du lịch, nhưng thực tế, không phải ở khu vực nào cũng có thể trồng, chỉ có đất ở một số thôn đặc thù mới có thể thực hiện công việc này.

Thời gian lao động của phụ nữ tại xã An Phú hầu hết đều trong khoảng từ 10 đến 30 năm (41 phiếu, chiếm 42,2%). Điều này cho thấy họ đã gắn bó với công việc hiện tại của mình trong một khoảng thời gian lâu dài. Tiếp đó, khoảng thời gian làm việc từ 5 đến 10 năm và trên 30 năm cũng có tỷ lệ khá cao lên tới 18.5% (với 18 phiếu lựa chọn). Từ kết quả khảo sát về thời gian lao động, cho thấy, phụ nữ tại xã An Phú đều có mức gắn bó với công việc của mình thời gian khá lâu và rất lâu dài, thậm chí đã gắn liền với cuộc sống của họ từ khi mới bắt đầu bước chân vào thị trường lao động. Trong khi đó, thời gian làm việc dưới 1 năm và từ 1 đến 5 năm chỉ chiếm tỷ lệ không đáng kể lần lượt là 5,1% và 15,4%.

Như vậy, công việc của phụ nữ ở xã An Phú, huyện Mỹ Đức hiện nay tương đối đa dạng. Bên cạnh đó, xu hướng chuyển công việc hoàn toàn mới không phổ biến mà họ thường có xu hướng chấp nhận và giữ nguyên công việc hiện tại của mình không chỉ do bởi gặp các khó khăn, thử thách trong quá trình cân nhắc, quyết định chuyển đổi việc làm mà còn vì những lý do khác. Một điểm đáng chú ý là phụ nữ ở đây họ không thực sự chuyển đổi hoàn toàn sang một công việc mới mà có xu hướng tham gia vào nhiều công việc song song với việc làm chính của mình để tạo ra thêm thu nhập cho cá nhân cũng như hộ gia đình.

2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc chuyển đổi nghề của phụ nữ trong độ tuổi lao động

- Yếu tố chủ quan

Đầu tiên, khi bàn về yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến việc chuyển đổi nghề của phụ nữ tại xã An Phú, phải kể đến mức độ hài lòng với công việc, thu nhập của họ. Những người thay đổi nghề nghiệp bao gồm những cá nhân không hài lòng với tình hình công việc hiện tại của họ. Trong nhóm này, các quyết định được đưa ra bị chi phối bởi các vấn đề sức khỏe hoặc sự bất mãn (Jonas Masdonati và nnk., 2017)⁽³⁾. Trong đó, họ đánh giá sự hài lòng của mình ở mức trung lập, tức là không có sự hài lòng lắm nhưng họ vẫn chấp nhận mà không chối bỏ công việc của mình. Những lý do phía sau xu hướng này có lẽ là yếu tố gắn bó với công việc.

Phụ nữ tại xã An Phú đã có sự gắn bó với công việc của mình trong một thời gian dài và nên họ cũng đã thiết lập một mối quan hệ cộng sinh với công việc của mình. Bởi họ cho rằng cá nhân có việc làm thường xuyên dù thu nhập không được ổn định cũng đã là ổn rồi, nhất là đối với việc đa phần lao động đều là những người không có trình độ tay nghề cao, không được đào tạo bài bản. Tuy nhiên, trong số những người trả lời phỏng vấn sâu, cũng ghi nhận được sự hài lòng về công việc của họ do họ cảm thấy yêu thích công việc và thấy rằng nó phù hợp với năng lực của mình.

Tiếp theo, mức độ đáp ứng của công việc với nhu cầu chi tiêu, mức sống hiện tại và sự hài lòng với mức sống cũng đóng vai trò thiết yếu, ảnh hưởng trực tiếp tới lựa chọn chuyển đổi việc làm của phụ nữ tại địa phương.

Bảng 1: Mức độ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt từ thu nhập của phụ nữ xã An Phú

Mức độ đáp ứng	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
Đáp ứng rất thấp	7	7.21
Đáp ứng thấp	15	15,46
Đáp ứng không thấp, không cao	44	45,36
Đáp ứng cao	26	26.82
Đáp ứng rất cao	5	5.15
Tổng	97	100%

(Nguồn: Tác giả khảo sát, 2023)

Khi đo lường bằng thang đo Likert về mức độ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt từ thu nhập hiện tại của phụ nữ xã An Phú, có điểm trung bình là 3.07 với độ lệch chuẩn là 0,56. Điều này cho thấy mức độ phân tán của câu trả lời không có sự dao động mạnh, tương đương với việc các lựa chọn sẽ tập trung chủ yếu vào một điểm. Nhìn vào bảng trên thấy rằng, ngoài việc họ hài lòng với mức đáp ứng từ thu nhập này của mình và không có nhiều ý kiến cho việc này, thì xu hướng đánh giá mức thu nhập đang vừa đủ với họ chiếm tỷ lệ cao.

Từ đó, nhận thấy một phần lý do hầu hết lao động nữ tại địa phương vẫn giữ nguyên công việc nông nghiệp và kết hợp cùng với các công việc khác là do bởi khi nông nghiệp sẽ giúp họ đáp ứng hoàn toàn các nhu cầu bậc thấp như ăn uống, nghỉ ngơi đầy đủ họ sẽ cảm thấy bị mắc kẹt, sau đó, họ kết hợp làm các công việc khác để có

thể trạng trải cuộc sống và đáp ứng các nhu cầu khác của bản thân.

Thông qua mức độ tăng giảm nhu cầu chi tiêu có thể thấy, mức chi tiêu cho các nhu cầu như sinh hoạt hàng ngày, giáo dục, đi lại, chăm sóc, bảo vệ sức khỏe đều có sự tăng nhẹ. Đồng thời, các nhu cầu đó cũng được xếp vào loại nhu cầu bậc 1 theo tháp nhu cầu của Abraham Maslow. Các cá nhân bắt buộc phải đảm bảo thỏa mãn, đáp ứng các nhu cầu này rồi mới có thể chuyển tiếp sang nhu cầu tiếp theo về an toàn, an ninh. Có thể thấy, công việc là một công cụ giúp cho các cá nhân có điều kiện để thỏa mãn các nhu cầu sơ cấp này bằng việc đem lại thu nhập ổn định. Như vậy, có thể hiểu khi các nhu cầu cơ bản này được thỏa mãn, phụ nữ tại xã An Phú mới có thể bước sang đáp ứng các nhu cầu bậc cao hơn về cuộc sống an toàn ổn định, tài chính đủ để tích lũy cho tương lai. Đây cũng là bước chuyển tiếp ảnh hưởng đến quyết định thay đổi nghề của họ nhằm việc thúc đẩy và củng cố quá trình thỏa mãn các nhu cầu cơ bản.

Yếu tố về mặt tính cách, tâm lý xã hội cũng nằm trong các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến quyết định chuyển đổi việc làm của lao động nữ tại địa phương. Do trước đây là một xã nghèo và đang trong quá trình chuyển dịch, thực hiện nhiệm vụ xây dựng nông thôn mới nên người dân tại địa phương đều chăm chỉ, cần cù và có ý chí vươn lên, đặc biệt là nhóm phụ nữ. Phụ nữ tại xã An Phú nhìn chung có sự năng động, chịu khó, luôn chủ động trong các công việc của mình và luôn sáng tạo trong việc tìm cách thức để giải quyết các công việc của mình. Chính chi Hội phụ nữ tại địa phương cũng tích cực thực hiện các nhiệm vụ nhằm tạo công ăn việc làm mới cho người dân nơi đây. Vậy nên có thể thấy yếu tố về mặt tâm lý xã hội mạnh mẽ sẽ giúp thúc đẩy quá trình chuyển đổi việc làm của phụ nữ xã An Phú. Tuy nhiên, khi thực hiện khảo sát bằng phỏng vấn sâu, vẫn còn một số người cảm thấy e ngại trước những công việc mới. Họ chia sẻ rằng nếu có cơ hội thì vẫn sẽ tham gia nhưng vẫn có sự phân vân, e ngại bởi họ cho rằng mình không đủ sức khỏe, không đủ trình độ và sợ phải bắt đầu mọi thứ từ đầu ở độ tuổi này.

Trên thực tế chỉ ra, phụ nữ cho rằng trình độ học vấn là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến sự phát triển nghề nghiệp cũng như khả năng thay đổi công việc.

Bảng 2: Mối quan hệ giữa trình độ học vấn và tình trạng chuyển đổi việc làm của phụ nữ

Trình độ học vấn		Tình trạng chuyển việc làm	
		Có chuyển đổi	Không ch
Không biết đọc viết	Tần suất	4	14
	Tỷ lệ (%)	22,2 %	77.8%
Tiểu học	Tần suất	3	8
	Tỷ lệ (%)	27,2 %	72.8%
Trung học cơ sở	Tần suất	7	29
	Tỷ lệ (%)	19.4%	80,6%
Trung học phổ thông	Tần suất	8	8
	Tỷ lệ (%)	50%	50%
Trung cấp/Cao đẳng	Tần suất	3	5
	Tỷ lệ (%)	37,5%	62,5%
Đại học	Tần suất	6	0
	Tỷ lệ (%)	100%	0%

(Nguồn: Tác giả khảo sát, 2023)

Kết quả khảo sát từ bảng 2 đã cho thấy những người có học vấn càng cao thì tỷ lệ chuyển công việc càng cao, điển hình số người từ nhóm không biết đọc, viết từ 4 người đã tăng lên 7 người mức học vấn THCS và 8 người mức THPT hay ở mức đại học là hoàn toàn.

Xu hướng này tương đồng với một kết quả nghiên cứu về xu hướng chuyển đổi việc làm của lao động nông thôn, mà ở đó chỉ ra những người không có đủ trình độ tay nghề, kĩ năng hay được đào tạo bài bản sẽ có ít cơ hội được tiếp cận việc làm mới bởi họ sẽ gặp nhiều khó khăn trong quá trình chuyển đổi (Huỳnh Trường Huy, 2010)⁽⁴⁾. Tuy nhiên, xu hướng từ kết quả khảo sát cũng có thể được giải thích thông qua lý thuyết lựa chọn hợp lý của George Homans. Đó là khi họ đã có những công việc phù hợp với khả năng của mình đồng thời nó cũng đem lại cho họ những giá trị và lợi ích nhất định, các cá nhân sẽ tính toán để có thể đạt được hoặc có thể duy trì trạng thái đó trong một khoảng thời gian lâu dài.

Trên thực tế ở địa bàn nghiên cứu, chính quyền địa phương cũng đã xác định được các mục tiêu quan trọng, lãnh đạo được người dân triển khai kịp thời các chủ trương,

chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cũng như hỗ trợ các mô hình chăn nuôi giúp cho các hộ gia đình phát triển kinh tế. Đặc biệt trong giai đoạn từ năm 2015 – 2018, các cấp, ngành đã mở các lớp đào tạo nghề ở An Phú cho hơn 800 học viên, bình quân mỗi năm giải quyết được lao động có việc làm mới. Chính vì vậy mà không khó để thấy những người lựa chọn chuyển đổi nghề dường như đã nắm bắt các cơ hội này để thay đổi sang một công việc giúp cho đời sống của cá nhân cũng như gia đình trở nên tốt đẹp hơn. Ngược lại, những người có trình độ trung cấp cũng có những tính toán về lợi ích, giá trị mà công việc hiện tại để đưa ra lựa chọn giữ nguyên công việc của mình.

Bảng 3: Mối quan hệ giữa tình trạng hôn nhân và tình trạng chuyển đổi việc làm của phụ nữ

Trình độ học vấn		Tình trạng chuyển việc làm	
		Có chuyển đổi	Không ch
Đã kết hôn	Tần suất	23	62
	Tỷ lệ (%)	27,05%	72.95%
Góa	Tần suất	6	4
	Tỷ lệ (%)	60%	40%
Chưa lập gia đình	Tần suất	2	0
	Tỷ lệ (%)	100%	0%

(Nguồn: Tác giả khảo sát, 2023)

Từ kết quả khảo sát nhận thấy có 23 người đã kết hôn và 6 góa và 2 người chưa lập gia đình (27,05%; 60% và 100%) có sự lựa chọn thay đổi công việc, như vậy những người phụ nữ đã lập gia đình hầu hết không muốn thay đổi công việc. Bởi lẽ họ có xu hướng muốn giữ hình ảnh là một người có trách nhiệm, có khả năng gánh vác được nhiều công việc không chỉ là với gia đình nói chung mà còn là để làm tấm gương cho con mình (Terry Ann Bahr, 2009)⁽⁵⁾.

Theo lý thuyết hành động xã hội của Max Weber, hành vi này được giải thích cụ thể qua loại hành động truyền thống. Đối với những người đã kết hôn, do bị ràng buộc bởi các chuẩn mực xã hội, phụ nữ sẽ đặt các công việc trong gia đình, cũng như thành viên trong gia đình lên hàng đầu. Nên khi đưa ra quyết định chuyển đổi sang một công việc mới, họ sẽ cân nhắc, tính toán xem nó có phù hợp với hoàn cảnh của nhà mình hay không.

Những người tham gia trả lời phỏng vấn sâu, khi được hỏi nếu có sự chuyển đổi nghề, họ nghĩ gì về sự thay đổi trong đời sống của mình. Đa phần họ đều cho rằng chắc chắn là sẽ giúp ích rất nhiều cho cuộc sống gia đình của họ, đặc biệt là giúp đỡ con cái nếu như họ chuyển sang một công việc có thu nhập cao hơn. “Việc chuyển nghề như vậy thì cũng là vì con cái cả thôi, mình cũng chỉ muốn cho chúng nó sống sung sướng thì mình khổ một tí cũng không sao. Chuyển các công việc khác nhau thì bác cũng thấy là hỗ trợ được gì thêm cho con cái thì cũng đỡ rồi, thành ra nó cũng có cơ hội đi nơi khác ở, có cơ hội học hành các thứ tốt hơn mà tất nhiên là nhà bác sống cũng thoải mái hơn vì có thêm thu nhập mà.”. (Bác N.T.P, 59 tuổi, hiện đang làm nghề nông và lao động tự do).

Bảng 4: Mối quan hệ giữa nhóm tuổi và tình trạng chuyển đổi việc làm của phụ nữ

Độ tuổi		Tình trạng chuyển việc làm	
		Có chuyển đổi	Không ch
Từ 19 đến 35 tuổi	Tần suất	8	6
	Tỷ lệ (%)	57,14 %	42,86%
Từ 36 đến 45 tuổi	Tần suất	13	45
	Tỷ lệ (%)	22,4%	77,6%
Từ 46 đến 65 tuổi	Tần suất	7	10
	Tỷ lệ (%)	41,17%	58.83%
Trên 65 tuổi	Tần suất	3	5
	Tỷ lệ (%)	37.5%	62.5%

(Nguồn: Tác giả khảo sát, 2023)

Độ tuổi cũng là nhân tố quyết định đến những lựa chọn chuyển đổi việc làm của lao động nữ, đặc biệt là khi họ ở độ tuổi trung niên. Độ tuổi này là giai đoạn quan trọng, là thời kỳ để họ soi chiếu lại bản thân hay quyết định theo đuổi ước mơ, mục tiêu nghề nghiệp của mình (Terry Ann Bahr, 2009). Khi nhìn vào kết quả khảo sát của bảng 4 về mối liên hệ giữa độ tuổi và tình trạng chuyển đổi việc làm, có thể thấy rõ xu hướng những người có chuyển đổi việc làm tập trung vào nhóm tuổi từ 46 đến 65. Đồng thời, ở độ tuổi này, phụ nữ cũng có xu hướng tìm cho mình những công việc đảm bảo nhu cầu bậc 2 của họ về an ninh và an toàn về mặt sức khỏe. Có lẽ vì vậy mà họ có những lựa chọn thay đổi sang các công việc ít phải sử dụng đến sức lực nhiều hơn. Bên cạnh đó, ở giai đoạn trung niên, khi con cái của họ cũng đã đủ trưởng thành, đã tự lập được

nên nhu cầu làm việc của phụ nữ không chỉ tập trung vào tăng thu nhập nữa mà sẽ chuyển sang một định hướng khác bao gồm việc đáp ứng nhu cầu sức khỏe của mình. Kết quả khảo sát cũng ghi nhận 7 người trong độ tuổi từ 46 đến 65 chiếm 41,17%,

Ngoài ra có nhóm trẻ tuổi từ 19 đến 35 tuổi và từ 36 đến 45 tuổi thì đây cũng là nhóm năng động, vì thế, mà họ cũng có xu hướng chuyển đổi nhiều hơn, tỷ lệ lần lượt là 57,14% và 22,4%. Xu hướng này cũng dễ thấy ở lao động trẻ bởi họ có nhiều cơ hội mở rộng cũng như được đào tạo và dễ tiếp cận, áp dụng các kỹ thuật trong thời đại mới hơn; từ đó họ cũng có nhiều cơ hội việc làm mới hơn thay vì bị gói gọn trong các công việc truyền thống ở địa phương như làm nông, giáo viên. Bên cạnh đó, hành vi của các cá nhân trong xã hội luôn luôn được thúc đẩy bởi những giá trị hay phần thưởng đạt được mà công sức của họ bỏ ra xứng đáng hoặc không bị lãng phí. Cũng theo như lý thuyết lựa chọn hợp lý của George Homans, xu hướng một vài lao động trẻ chuyển đổi việc làm được giải thích bằng định đề mong đợi, khi công việc không còn đáp ứng những nhu cầu, những giá trị tối ưu mà các cá nhân mong đợi, họ sẽ có khả năng đổi sang một công việc khác có tính chất phù hợp với những mong muốn đó. Vậy nên xu hướng chuyển đổi sang một công việc mới đã nằm trong những tính toán, cân nhắc của những lao động trẻ nhằm thu lại được những lợi ích tốt nhất cho cá nhân.

- Yếu tố khách quan

Ngoài những yếu tố chủ quan trình bày ở mục trên bao gồm sự hài lòng về công việc, chất lượng cuộc sống và yếu tố tâm lý, có thể thấy còn những yếu tố khách quan khác gồm các sự kiện rủi ro, biến động xã hội diễn ra như tác động của đại dịch COVID-19; vai trò giới hoặc tính đa dạng ngành nghề cùng tác động của các chính sách lao động việc làm tại địa phương cũng góp phần tác động đến việc chuyển đổi nghề của lao động nữ tại xã An Phú, huyện Mỹ Đức, Thành phố Hà Nội.

Do sự tác động mạnh mẽ của dịch bệnh, nhiều doanh nghiệp rơi vào hoàn cảnh khó khăn khi phải đóng cửa sản xuất, từ đó dẫn đến việc lao động bị cắt giảm khiến cho các cá nhân mất việc, không có thu nhập để nuôi sống bản thân cũng như gia đình. Chính vì những sự kiện rủi ro diễn ra trong xã hội hiện nay đã dẫn đến việc nhiều người lao động bắt buộc phải tìm kiếm một công việc mới. Đây cũng được xếp vào trường hợp người lao động bị rơi vào thế bị động, phải chuyển một công việc mới do tác động

từ ngoại cảnh. Tuy nhiên, điều này có lẽ không được áp dụng hoàn toàn ở khu vực nông thôn bởi ngay cả khi đại dịch kết thúc, họ cũng chỉ trông cậy vào công việc đồng áng chứ khó có khả năng chuyển sang một nghề nào đó hoàn toàn khác khi không có trình độ, kĩ năng phù hợp.

Một nguyên nhân khác tác động đến việc chuyển đổi việc làm của lao động nữ đó là yếu tố vai trò giới. Từ xưa đến nay, phụ nữ luôn phải gánh chịu những định kiến về giới và xã hội luôn gán vai trò, vị trí của họ với những công việc trong gia đình như chăm sóc nhà cửa, con cái trong khi người đàn ông sẽ đảm nhiệm vai trò tạo ra thu nhập chính. Nhất là ở khu vực nông thôn khi những chuẩn mực xã hội này vẫn luôn bị áp đặt khiến cho lao động nữ luôn phải lùi lại một bước trong sự nghiệp để có nhiều thời gian dành cho gia đình hơn. Họ sẽ có xu hướng lựa chọn những công việc cho phép họ có nhiều thời gian cho các trách nhiệm gia đình như các công việc phụ không có tính chất lâu dài hoặc nghề truyền thống như sư phạm⁽⁶⁾ (Anita Racene, 2016, tr.222).

Đồng thời, khi đại dịch diễn ra, đã càng làm khoảng cách về giới giãn ra lớn hơn, gây nhiều khó khăn cho lao động nữ khi họ là đối tượng với giờ làm bị giảm nặng nề. Điều này đã làm cho những lao động nữ ở nông thôn không có trình độ tay nghề, kĩ năng được đào tạo bài bản buộc phải rời khỏi thị trường lao động và khó có thể tìm được công việc khác thay thế, kéo theo việc chuyển đổi công việc cũng như thay đổi trong sự nghiệp của lao động nữ diễn ra chậm hơn.

Khi được hỏi về những lý do khiến cho lao động nữ gắn bó với công việc hiện tại mà không quyết định chuyển sang một công việc khác nếu có cơ hội, họ đều chia sẻ rằng họ mất quá nhiều thời gian trong công việc gia đình nên họ gặp nhiều khó khăn trong việc xác định sự nghiệp của mình. “Ngoài việc mà cô e ngại khi phải thử sức với công việc mới, thì cô cũng còn quá nhiều việc phải lo toan. Vì vướng bận khá nhiều việc nhà, rồi con cái nữa... Cô cũng nghĩ đến việc chuyển đổi sang làm công việc gì khác đó như đi làm tạp vụ ở công ty chẳng hạn, nhưng công việc của gia đình thì lại bị ràng buộc nhiều hơn cháu ạ. Ví dụ như cô làm việc tự do về lại nấu cơm, nhà lại có mẹ già rồi 6 người đông đúc nên thành ra loanh quanh cũng hết thời gian.” (Cô P.T.H, 42 tuổi, hiện đang làm nghề nông và lao động tự do).

Hiện nay ở địa phương, thực hiện các chính sách đổi mới, phát triển nông thôn cũng đã tạo ra thêm một số việc làm mới cho người lao động. Đặc biệt với những lợi thế về địa hình của xã, họ cũng dần phát triển các ngành nghề trong lĩnh vực dịch vụ, chuyển đổi sang trồng sen để tạo ra một địa điểm du lịch mới thu hút khách du lịch tham quan và trải nghiệm vẻ đẹp của đầm sen. Tuy nhiên, do sự tác động của dịch bệnh, việc phát triển này đã bị trì trệ đồng thời người dân tại địa phương cũng không có đủ kinh nghiệm, cũng như còn phát triển riêng lẻ, không đồng đều nên để người lao động chuyển sang một ngành nghề mới như du lịch, dịch vụ còn gặp nhiều khó khăn, thách thức. Bên cạnh đó, đất để trồng sen hay để làm công việc như đi hái lá bương còn phải phụ thuộc vào đặc điểm của từng khu vực, không phải đất nào cũng có thể được sử dụng để trồng sen và lá bương thì không thể tìm thấy ở những khu vực lân cận. Người dân phải đi rất xa để có thể tìm thấy loại lá mình cần và nếu như không thể tìm được cây mà họ cần thì sẽ mất một ngày công. Chính do đặc thù như vậy, cũng là một thách thức lớn trong việc thúc đẩy chuyển đổi nghề bởi người lao động không có đa dạng các ngành nghề để lựa chọn. Đặc biệt đối với lao động nữ, họ còn vướng bận nhiều công việc gia đình nên khó có thể phát triển sự nghiệp của bản thân. Đó cũng là lí do tại sao xu hướng chuyển đổi việc làm của lao động nữ còn không được phổ biến tại địa phương.

3. Kết luận và khuyến nghị

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy bức tranh chung về tình hình việc làm hiện tại, nghề nghiệp chủ đạo của phụ nữ tại địa bàn xã An Phú, huyện Mỹ Đức chủ yếu vẫn là làm nông nghiệp: đi cấy lúa, chăn nuôi, trồng sen với hình thức tự sản xuất, tự kinh doanh, buôn bán và có một mức thu nhập chỉ giao động ở mức trung bình trong khoảng từ 2 đến 5 triệu một tháng.

Đa phần phụ nữ tại địa bàn nghiên cứu đều hài lòng với thu nhập và công việc hiện tại của họ ở mức trung lập, tức họ có hài lòng nhưng chỉ là sự chấp nhận tạm thời do còn nhiều yếu tố tác động khiến cho người phụ nữ khó có thể chuyển đổi nghề một cách dễ dàng đặc biệt do tính chất công việc của phụ nữ chủ yếu tập trung làm nông nghiệp là công việc không đòi hỏi nhiều về tay nghề chất lượng cao, trình độ lao động ở mức lao động phổ thông nên khi có nhu cầu chuyển đổi thì bản thân họ cũng không xác định được nghề nghiệp phù hợp để chuyển. Chính vì vậy việc chuyển đổi việc làm,

xu hướng chuyển đổi công việc của phụ nữ hiện nay không phổ biến, chỉ có một số lượng rất ít người có lựa chọn chuyển đổi và thời gian làm việc không có mối liên hệ về mặt thống kê đối với xu hướng chuyển việc của họ.

Kết quả nghiên cứu chỉ ra xu hướng không phổ biến, còn chậm và chưa đồng đều đối với việc chuyển đổi việc làm của phụ nữ tại xã An Phú. Tuy nhiên, đề tài cũng xác định được một số các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng lên quyết định chuyển đổi việc làm cũng như mối quan hệ chặt chẽ giữa các yếu tố về độ tuổi, tình trạng hôn nhân, trình độ học vấn với tình trạng chuyển đổi nghề của phụ nữ tại xã An Phú mà ở đó các yếu tố sẽ gián tiếp ảnh hưởng lên quyết định thay đổi của họ.

Kiến nghị đối với chính quyền địa phương:

Chính quyền địa phương nên sát sao, cập nhật các xu hướng biến động của kinh tế - xã hội đồng thời nên có sự phổ biến rõ ràng tới từng khu vực một để người lao động có thể nắm bắt và tiếp cận đầy đủ. Đồng thời, chính quyền nên đưa ra những chính sách hỗ trợ lao động việc làm như mở các khóa đào tạo tay nghề, huấn luyện áp dụng các khoa học kỹ thuật tiên tiến vào quá trình sản xuất, hướng dẫn cụ thể phụ nữ các công tác liên quan đến lao động việc làm. Bên cạnh đó, chính quyền cần thúc đẩy truyền thông tại địa phương để thường xuyên cập nhật tin tức về vấn đề lao động việc làm mới cho người dân hoặc xây dựng một hòm thư tại Ủy ban, Nhà sinh hoạt của phường, xã để người dân dễ dàng tiếp cận, nói nên những yêu cầu, đóng góp ý kiến cho trong việc đảm bảo việc làm cho người lao động.

Kiến nghị đối với các chính sách hỗ trợ lao động việc làm:

Phòng Lao động Thương binh xã hội tại xã An Phú, huyện Mỹ Đức cần xem xét, điều chỉnh các chính sách đào tạo nâng cao tay nghề, chính sách tạo việc làm cho người lao động tại địa phương một cách phù hợp và sát sao hơn. Đồng thời, chính sách cũng cần được thiết thực khi thực hiện nhằm tránh việc người dân gặp khó khăn trong việc áp dụng vào đời sống lao động của họ./.

(Bài viết này được tài trợ bởi Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội thuộc Đề tài mã số CS.2024.07)

Tài liệu tham khảo

- (1) Ủy ban Nhân dân Xã An Phú (2022), Báo cáo thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm và nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2022, Số: 29/BC-UBND.
- (2) Vũ Mạnh Lợi và cộng sự (2013), Phân công lao động và quyền quyết định trong gia đình nông thôn đồng bằng Bắc bộ, Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới.
- (3) Jonas Masdonati, Genevieve Fournier & Imane Z. Lahrizi (2017), The reasons behind a career change through vocational education and training [Institute of Psychology, University of Lausanne, Switzerland], Vol. 4, Issue 3, 249 – 269.
- (4) Huỳnh Trường Huy (2010), Tác động của khủng hoảng kinh tế đến sự hài lòng và xu hướng chuyển đổi việc làm của lao động, Nghiên cứu & Trao đổi.
- (5) Terry Ann Bahr (2009), Midlife career change and women: A phenomenological examination of the process of change [Doctor of Philosophy in Educational Psychology, Department of Educational Psychology, College of Education].
- (6) Anita Racene (2016), Factors influencing women's career change [Institute of Education and Home Economics, Latvia University of Agriculture, Latvia], 2255 – 808X.

Tài liệu tham khảo

1. Anita Racene (2016), Factors influencing women's career change [Institute of Education and Home Economics, Latvia University of Agriculture, Latvia], 2255 – 808X.
2. Harry Poll (2021), The great work/life divide: How employee desire for flexibility and employer concern is driving the future of work", CNBC, Global Gender Equality firm Catalyst.
3. Introduction to Rational choice theory in social work (2022), Online MSW Programs, What is Rational Choice Theory? - Social Work Theories (onlinemswprograms.com).
4. Jonas Masdonati, Genevieve Fournier & Imane Z. Lahrizi (2017), The reasons behind a career change through vocational education and training [Institute of Psychology, University of Lausanne, Switzerland], Vol. 4, Issue 3, 249 – 269. [DOI:10.13152/IJRVET.4.3.4](https://doi.org/10.13152/IJRVET.4.3.4).
5. Kendra Cherry (2022), Maslow's Hierarchy of Needs, Verywellmind, Maslow's Hierarchy of Needs (verywellmind.com).
6. Matt Flynn, Stephen McNair, Lynda Owen, Clare Humphreys, Steve Woodfield (2004), Changing work in later life: A study of job transitions [University of Surrey, Center for Research into the Older Workforce].
7. MROC (Market research online community) (2012), Understanding the trend of changing job in Viet Nam, W&S Vinaresearch.
8. Terry Ann Bahr (2009), Midlife career change and women: A phenomenological examination of the process of change [Doctor of Philosophy in Educational Psychology, Department of Educational Psychology, College of Education].

9. Tomika W.Greer & Autumn D.Kirk (2022), Overcoming barriers to women's career transitions: A systematic review of social support types and providers, Front Psychol, 13:777110. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.777110.
10. Chinhphu.vn(2021),Huyện Mỹ Đức (Hà Nội): Tháo gỡ khó khăn để đẩy nhanh tiến độ về đích nông thôn mới, Bộ xây dựng. <https://moc.gov.vn/vn/tin-tuc/1199/68539/huyen-my-duc-ha-noi--thao-go-kho-khan-de-day-nhanh-tiengo-ve-dich-nong-thon-moi.aspx>.
11. Dương Hiệp (2019), Lực đẩy từ những "đầu tàu" ở An Phú. Nhịp sống Hà Nội. <https://nhipsonghanoi.hanoimoi.com.vn/tin-tuc/co-so/821678/luc-daytu-nhung-dau-tau-o-an-phu>
12. Hoài Thương (2021), Xã An Phú, huyện Mỹ Đức: Đời sống của đồng bào dân tộc có nhiều khởi sắc, nhất là khi thực hiện chuẩn nghèo đa chiều, Cổng thông tin điện tử huyện Mỹ Đức. <http://anphu.myduc.hanoi.gov.vn/tin-chitiet/-/chi-tiet/xa-an-phu-huyen-my-%C4%91uc-%C4%91oi-song-cua-%C4%91ong-bao-dan-toc-co-nhieu-khoi-sac-nhat-la-khi-thuc-hien-chuan-ngheo-%C4%91a-chieu-804-450.html>.
13. Hội LHPN xã An Phú (2021), Báo cáo kết quả hoạt động công tác Hội và phong trào phụ nữ năm 2021 – Phương hướng nhiệm vụ năm 2022.
14. Huỳnh Trường Huy (2010), Tác động của khủng hoảng kinh tế đến sự hài lòng và xu hướng chuyển đổi việc làm của lao động, Nghiên cứu & Trao đổi.
15. Nguyễn Quyền (2022), Huyện Mỹ Đức tập huấn chuyển đổi số trong nông nghiệp, Cổng thông tin điện tử huyện Mỹ Đức. https://myduc.hanoi.gov.vn/kinh-te/-/view_content/6942820-huyen-my-ductap-huan-chuyen-doi-so-trong-nong-nghiep.html
16. Nguyễn Thị Phương Mai, Lê Thị Thúy Nga, Phạm Thị Hồng Bích (2020), Xu hướng chuyển đổi nghề của lao động trong gia đình, Tạp chí Khoa học, Số 44/2020.
17. Sơn Tùng, Nông dân An Phú làm du lịch, Báo điện tử Hà Nội mới. <http://www.hanoimoi.com.vn/ban-in/Phong-su-Ky-su/908612/nong-dan-anphu-lam-du-lich>.
18. Tổ chức Lao động Quốc tế (2021), Giới và thị trường lao động ở Việt Nam – Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động – Việc làm.
19. Thúy Huyền (2021), Phụ nữ Mỹ Đức phát huy vai trò, vị thế trong thời kỳ đổi mới, Cổng thông tin điện tử huyện Mỹ Đức. https://myduc.hanoi.gov.vn/baiviet-chuyen-sau/-/view_content/6457325-phu-nu-my-duc-phat-huy-vai-trovi-the-trong-thoi-ky-doi-moi.html.
20. Vũ Mạnh Lợi và cộng sự (2013), Phân công lao động và quyền quyết định trong gia đình nông thôn đồng bằng Bắc bộ, Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới.
21. Ủy ban Nhân dân Xã An Phú (2022), Báo cáo thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm và nhiệm vụ trọng tâm 6 tháng cuối năm 2022. Số: 29/BC-UBND.