

PHỤ NỮ THAM GIA LÃNH ĐẠO VÀ QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ĐẶNG THỊ ÁNH TUYẾT *

Tóm tắt: Bài viết phân tích sự tham gia chính trường của phụ nữ ở Việt Nam. Theo tác giả, trong xã hội truyền thống và trong bối cảnh hiện nay còn ít phụ nữ đảm nhận vai trò lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, Đảng và Nhà nước cần thực thi nhiều giải pháp hữu hiệu hơn về bình đẳng giới.

Từ khóa: Lãnh đạo; quản lý; chính sách; vai trò phụ nữ; pháp luật.

1. Vai trò tham chính của phụ nữ

Sự thiếu vắng phụ nữ tham chính trong tương quan với nam giới là vấn đề mang tính toàn cầu và có tính lịch sử - truyền thống. Các chính trị gia, các nhà quản lý ở hầu hết các quốc gia chủ yếu là nam giới, Việt Nam không phải là một ngoại lệ. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập, việc thu hút sự tham chính của phụ nữ - phát huy nguồn lực trí tuệ của “một nửa thế giới” đang là một trong những chính sách ưu tiên của các quốc gia.

Ở Việt Nam, phụ nữ đã tham gia lãnh đạo chính trị từ rất sớm. Trong lịch sử Bà Trưng, Bà Triệu... đã lãnh đạo nhân dân đánh đuổi quân xâm lược để giành độc lập tự do cho đất nước. Phát huy truyền thống đó, ngày nay nhiều phụ nữ tiếp tục giữ các vị trí lãnh đạo và quản lý đất nước và có nhiều đóng góp quan trọng cho tiến trình phát triển và hội nhập quốc tế. Theo tiến trình phát triển của xã hội, vai trò tham chính của phụ nữ ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng. Báo cáo của Chương trình

Phát triển Liên Hợp Quốc tại Việt Nam (UNDP) nhận định: Việt Nam được cộng đồng quốc tế đánh giá là một trong những quốc gia có điểm sáng về bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và quyền tham chính của phụ nữ⁽¹⁾.

Gắn với mỗi thời kỳ phát triển của đất nước, phụ nữ Việt Nam đều có những đóng góp to lớn và quan trọng đối với công cuộc xây dựng, bảo vệ và phát triển đất nước. Tuy nhiên, trong xã hội phong kiến, phụ nữ tham chính vô cùng hạn chế; những hình ảnh phụ nữ tham gia vào triều chính như Nguyên Phi Ý Lan, Dương Vân Nga... chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong các vị trí lãnh đạo, điều hành đất nước. Nguyên nhân sâu xa của thực trạng này là do tư tưởng Nho giáo trọng nam khinh nữ đã ăn sâu trong tiềm thức của người dân Việt

(*) Tiến sĩ, Viện Xã hội học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh. Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ quốc gia (Nafosted) trong đề tài mã số I3.1-2011.15.

(1) <http://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/mdgoverview/overview/mdg3/>

Nam. Phụ nữ ít được coi trọng, thậm chí không được khuyến khích đến trường, không được bổ nhiệm vào các chức vụ quản lý của nhà nước. Trong chế độ xã hội chủ nghĩa, số phụ nữ tham chính ngày càng nhiều, họ có nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi để khẳng định năng lực quản lý nhà nước của mình cũng như đóng góp vào quá trình phát triển bền vững của đất nước.

2. Quan niệm về sự bình đẳng giới trong việc đảm nhiệm vai trò lãnh đạo, quản lý

Ngày nay, vai trò của phụ nữ được đánh giá cao trên các lĩnh vực. Các nghiên cứu khoa học đều cho thấy, phụ nữ có thể đảm nhận những lĩnh vực được coi là “địa hạt” của nam giới, như trong lĩnh vực chính trị. Tuy nhiên, vẫn còn không ít người quan niệm chưa thật sự đúng về vai trò của phụ nữ.

Theo quan niệm mác - xít, phụ nữ là nhóm đối tượng chịu sự áp bức của xã hội do chế độ sở hữu tư bản chủ nghĩa. Lênin khẳng định rằng, “phụ nữ sẵn sàng làm việc, nhận số tiền công hết sức rẻ mạt để kiếm thêm một mẩu bánh mì cho gia đình, nhưng họ bị trói buộc từ mọi phía, bị cột chặt vào gia đình. Phụ nữ vô sản không thể ngồi yên mà phải đứng lên cầm vũ khí cùng chồng con thủ tiêu ách áp bức bóc lột của giai cấp tư sản, tiến hành công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội”⁽²⁾. Lênin luôn nhấn mạnh vai trò của nhà nước Xô - viết cần phải tạo ra bình đẳng cho nam giới và phụ nữ bởi vì phụ nữ có vai trò hết sức to lớn trong gia đình, trong việc nuôi dạy con

cái. Lênin cũng khuyến khích bản thân phụ nữ phải tự phấn đấu vươn lên, tích cực học tập, tham gia các hoạt động chính trị, nâng cao trình độ về mọi mặt để nhanh chóng đuổi kịp nam giới. Như vậy, Lênin đã nhận thấy vai trò bình đẳng của phụ nữ so với nam giới đối với công cuộc xây dựng chủ nghĩa xã hội.

Cùng quan niệm như Lênin, Hồ Chí Minh phân tích rằng, trong hoàn cảnh của đất nước bị đô hộ, phụ nữ thuộc địa nói chung, phụ nữ An Nam nói riêng luôn sống quẩn quai trong cảnh lầm than và bị áp bức. Họ bị tước hết mọi quyền: quyền lao động, quyền lợi kinh tế, chính trị, văn hóa, giáo dục... và quyền làm người. Qua cuộc sống thực tế ở Việt Nam và nhiều nước trên thế giới, Hồ Chí Minh đã rút ra kết luận: “trong xã hội và gia đình, người phụ nữ bị hạ thấp tột bậc và không được hưởng chút quyền gì. Hỡi chị em! Vì sao chị em lại chịu áp bức bất công này”⁽³⁾.

Mặc dù trong hoàn cảnh bị tước đoạt quyền nhưng phụ nữ Việt Nam vẫn âm thầm cống hiến tài năng và trí tuệ cho sự nghiệp giải phóng dân tộc. Vì thế, Hồ Chí Minh luôn thấy rõ vai trò của phụ nữ Việt Nam. Người nhận định, “non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già, ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp, rực rỡ”⁽⁴⁾. Từ những bằng chứng trong lịch sử, Người đã rút ra kết luận: “xem

⁽²⁾ Dẫn theo Lê Thị Quý (2009), *Xã hội học về giới*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, tr.103.

⁽³⁾ Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, t.2, tr.448.

⁽⁴⁾ Hồ Chí Minh (1996), *sđd*, t.6, tr. 432.

trong lịch sử cách mệnh chẳng có lần nào là không có đàn bà con gái tham gia”, “An Nam cách mệnh cũng phải có nữ giới tham gia mới thành công”⁽⁵⁾, “nói phụ nữ là nói phần nửa xã hội. Nếu không giải phóng phụ nữ thì xây dựng chủ nghĩa xã hội chỉ một nửa”⁽⁶⁾.

Bên cạnh đó, nhiều nhà khoa học hiện nay cũng đánh giá cao vai trò của phụ nữ và tầm quan trọng của bình đẳng giới. Robert Merton là một trong những người như vậy. Ông cho rằng, một người phụ nữ có thể đảm nhận rất nhiều vai trò khác nhau. Họ có thể vừa là một người mẹ, người vợ, cũng có thể vừa làm khoa học, làm chính trị. Merton rất ủng hộ việc người phụ nữ có thể lựa chọn và quyết định vai trò của mình trong gia đình và xã hội⁽⁷⁾. Merton không đồng tình với các nhà theo thuyết chức năng khi họ cho rằng phụ nữ chỉ có vai trò “thiên chức”.

Đồng tình với Merton, các nhà xã hội học theo lý thuyết biến đổi xã hội cho rằng, quan hệ nam và nữ cũng là đối tượng của sự biến đổi xã hội. Sự biến đổi to lớn về kinh tế, chính trị, nhận thức kéo theo sự biến đổi các mối quan hệ giới. Việc phân tích mối quan hệ này tạo dựng sự bình đẳng và công bằng về giới. Các nhà xã hội học theo lý thuyết biến đổi xã hội rất ủng hộ những biến đổi xã hội theo hướng tiến bộ và ủng hộ một xã hội bình đẳng giữa nam và nữ. Họ ủng hộ giải phóng phụ nữ, sự bình đẳng về giới⁽⁸⁾. Họ cho rằng, quan niệm coi các đặc tính phụ nữ (sự mềm mại, dịu dàng, tình cảm, thông hiểu, nhạy

cảm) giúp cho phụ nữ thành công hơn so với nam giới trong vai trò lãnh đạo, quản lý⁽⁹⁾. Theo Rosener, trong khi đàn ông phải tỏ ra cạnh tranh, mạnh mẽ, can đảm, cương quyết và kiểm soát thì phụ nữ tỏ ra tình cảm, quan tâm, hợp tác, chia sẻ, nhạy cảm; vì thế phụ nữ ngày càng trở thành lãnh đạo biết quan hệ tương tác hơn so với những nam giới làm lãnh đạo¹⁰.

Các nhà nữ quyền cho rằng, cần đòi cơ hội bình đẳng cho phụ nữ thông qua thay đổi việc lập pháp để đảm bảo quyền cá nhân, chấm dứt sự phân biệt đối xử trên cơ sở thông qua các phương tiện dân chủ, giúp phụ nữ vượt lên chính mình⁽¹¹⁾. Bên cạnh đó, các nhà nữ quyền cũng kêu gọi mỗi phụ nữ can tự giải phóng mình bằng cách bác bỏ quan niệm coi phụ nữ phụ thuộc vào nam giới. Bởi vì, cái khác biệt giữa nam giới và phụ nữ là sự khác biệt về hình dáng, chứ không phải là trí tuệ⁽¹²⁾.

Phong trào nữ quyền phát triển mạnh ở Phương Tây vào khoảng cuối thế kỷ thứ XVIII, đầu thế kỷ thứ XIX. Phong trào này có mục tiêu xóa bỏ sự thống trị đối với phụ nữ. Phong trào nữ quyền khá đa dạng, có những cách lý giải khác nhau về nguyên nhân dẫn đến sự áp bức

⁽⁵⁾ Hồ Chí Minh (1996), *sđd*, t.2, tr.288, 289.

⁽⁶⁾ Hồ Chí Minh (1996), *Toàn tập*, t.9, tr.523.

⁽⁷⁾ Lê Thị Quý (2009), *sđd*, tr.118.

⁽⁸⁾ Lê Thị Quý (2009), *sđd*, tr.120.

⁽⁹⁾, ⁽¹⁰⁾ Barbara Kellerman & Deborah Rhode (2009), *sđd*, tr.88.

⁽¹¹⁾ Mai Huy Bích (2009), *sđd*, tr.117.

⁽¹²⁾ Lê Thị Quý (2009), *sđd*, tr.151.

của phụ nữ, con đường giải phóng của phụ nữ. Những người theo trường phái nữ quyền cho rằng, phụ nữ chịu nhiều thiệt thòi về mặt xã hội⁽¹³⁾. “Các nhà nữ quyền tự do tìm sự lý giải cho sự bất bình đẳng giới ở quan hệ văn hóa xã hội. Theo họ, có bất bình đẳng giới là do sự tiếp cận không ngang nhau trên cơ sở giới đối với quyền công dân và những nguồn lực xã hội nhất định như giáo dục và công ăn việc làm”⁽¹⁴⁾. Theo họ, để đòi hỏi quyền bình đẳng về cơ hội, điều kiện bình đẳng cho phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực, trong đó có tham chính, cần thông qua cơ sở luật pháp và thông qua phương tiện truyền thông đại chúng. Sự tiếp cận không ngang bằng nhau trên cơ sở giới đối với quyền công dân và những nguồn lực xã hội nhất định (như giáo dục, công ăn việc làm) là nguyên nhân mang lại sự bất bình đẳng giới; sự bị trị của phụ nữ nằm trong sự ràng buộc về tập quán và pháp lý; sự lệ thuộc kinh tế của phụ nữ cũng chính là nguyên nhân tạo ra sự bất bình đẳng giới. Pháp luật có vai trò vô cùng quan trọng để điều chỉnh các quan hệ xã hội trong đó có quan hệ giới.

3. Thực trạng phụ nữ tham chính ở Việt Nam

Việt Nam là quốc gia được đánh giá có những quyết tâm chính trị cao trong lĩnh vực bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong tham chính nói riêng. Tinh thần bình đẳng cơ hội giữa nam và nữ trong chính trị đã được khẳng định với việc đặt ra các chỉ tiêu cụ thể. (Chẳng hạn *chỉ tiêu 1*: phần đầu tỷ lệ nữ

tham gia các cấp ủy đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%; *chỉ tiêu 2*: phần đầu đến năm 2015 đạt 80% đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ; *chỉ tiêu 3*: Phần đầu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động⁽¹⁵⁾).

Kết quả thực hiện mục tiêu chiến lược quốc gia bình đẳng giới cho thấy, Việt Nam là một trong số ít nước trong khu vực Châu Á - Thái Bình Dương có tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội đạt trên 25%. Số đại biểu nữ giữ các trọng trách quan trọng trong các cơ quan của Quốc hội có xu hướng tăng lên. Trong khối cơ quan Đảng, ở cấp Trung ương (TW), nhiệm kỳ 2005 - 2011, tỷ lệ nữ tham gia Ban Chấp hành TW Đảng (kể cả ủy viên dự khuyết) là 10%, tăng so với nhiệm kỳ 2001 - 2005 (8,6%), tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Bí thư TW Đảng là 20% (2/10 đồng chí)⁽¹⁶⁾. Ở cấp địa phương, kết quả tại bảng 1 cho thấy, tỷ lệ nữ là đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh, huyện và xã ở các giai đoạn đều tăng, đặc biệt

(13), (14) Mai Huy Bích (2009), *Xã hội học Giới*, tr.117.

(15), (16) Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn đến năm 2020.

là ở cấp xã. Một trong những nguyên nhân làm cho tỷ lệ này tăng lên là do hoạt động vận động bầu cử ở địa phương diễn ra khá tốt⁽¹⁷⁾.

Bảng 1: Tỷ lệ nữ là đại biểu Hội đồng nhân dân qua các thời kỳ

	1994 - 2004	2004 - 2011	2011 - 2016
Cấp tỉnh	22,33	23,80	25,70
Cấp huyện	20,12	22,94	24,62
Cấp xã	16,10	19,53	27,71

(Nguồn: Dẫn theo UNDP, 2012b: 6)

So với các giai đoạn trước, trình độ học vấn và chuyên môn của đại biểu phụ nữ đã từng bước được cải thiện và nâng cao. Nghiên cứu của UNDP (2012) khẳng định, đa số người được phỏng vấn cho rằng, đây là dấu hiệu tích cực trong quá trình thực hiện các quy định, chủ trương và đường lối trên⁽¹⁸⁾.

Trong bối cảnh hiện nay, việc phụ nữ Việt Nam đã tham gia tích cực vào lãnh đạo, quản lý và bước đầu được ghi nhận và đánh giá cao. Tuy nhiên, so với tiềm năng và nguồn lực nữ cán bộ trong hệ thống chính trị thì tỷ lệ cán bộ quản lý, lãnh đạo nữ còn thấp so với đội ngũ lao động nữ và so với yêu cầu. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội xu hướng tăng không bền vững và có dấu hiệu đi xuống trong 2 nhiệm kỳ liên tục (Khóa X đạt 26,2%, khóa XI đạt 27,3%, khóa XII đạt 25,7%, khóa XIII là 24,4%)⁽¹⁹⁾ và chưa đạt chỉ tiêu của Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ đến năm 2010 (phần đầu đạt từ 33% trở lên)⁽²⁰⁾. Tỷ lệ nam và nữ nắm giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý vẫn còn mất cân đối. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ trong nhiệm kỳ 2005 - 2010

giảm so với nhiệm kỳ 1999 - 2004. Cụ thể: ở Trung ương, chỉ có 9/30 Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có nữ trong ban lãnh đạo; chỉ có 1 nữ trong số 30 Bộ trưởng và tương đương (4,5% so với 12% ở khóa 2002-2007). Có 9 nữ trong số khoảng 100 Thứ trưởng và tương đương (8,4% so với 9% khóa 2002-2007). Tỷ lệ nữ vụ trưởng và tương đương giảm từ 6% xuống 5,5%. Năm 2008, Việt Nam xếp thứ 89 trên tổng số 93 nước xếp hạng về có các chức danh bộ trưởng là nữ. Ở cấp địa phương, cả nước hiện chỉ có duy nhất một nữ trong số 63 Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh và còn khoảng 19 tỉnh/thành không có nữ lãnh đạo chủ chốt ở cấp này. Trong nhiều năm nay chưa có sự tham gia của phụ nữ vào các chức danh như Thủ tướng, Phó Thủ tướng Chính phủ và trong Bộ Chính trị hiện nay chỉ có 2/16 đồng chí là nữ. Đặc

(17), (18) UNDP (2012b), *Nữ đại biểu quốc hội ở Việt Nam - hướng tới tương lai*, Hà Nội, tr.6.

(19) Dẫn theo UNDP (2012b), *sđd*, tr.5.

(20), (21) Chiến lược bình đẳng giới giai đoạn cho đến năm 2020.

biệt, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo nữ ở cấp xã, thôn rất thấp²¹.

Một trong những nguyên nhân của tình trạng nói trên là sự hạn chế trong nhận thức của xã hội về tầm quan trọng của việc phụ nữ tham gia vào đời sống chính trị và cộng đồng; thiếu các cơ chế và điều kiện thuận lợi để phụ nữ thực hiện đầy đủ quyền bầu cử, ứng cử của mình; bản thân phụ nữ, nhất là phụ nữ ở các vùng nông thôn, dân tộc thiểu số, còn thiếu tự tin và ít được gia đình ủng hộ tham gia ứng cử⁽²²⁾. Vì vậy, trong thời gian tới, các cơ quan chức năng cần thực hiện các giải pháp đồng bộ và tích cực để tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các cơ quan dân cử trong các khoá tới đây. Trước mắt, cần nghiên cứu và xem xét để điều chỉnh phù hợp đối với các quy định liên quan đến tuổi nghỉ hưu, tuổi quy hoạch, tuổi bổ nhiệm đối với cán bộ nữ. Việc phụ nữ nghỉ hưu sớm là rào cản mang tính luật pháp có tác động rất lớn đến con đường phát triển sự nghiệp, sự thăng tiến của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Sự khác biệt về tuổi hưu ảnh hưởng suốt cuộc đời lao động của người phụ nữ, góp phần tạo ra những hình thức phân biệt, đối xử chính thức và không chính thức đối với phụ nữ đến các vị trí cao cấp trong hệ thống chính trị. Tuổi nghỉ hưu thấp hơn của phụ nữ dẫn đến chỗ, họ có ít năm làm việc hơn nam giới, có lương thấp hơn và ít cơ hội tăng tối đa lương trong sự nghiệp. Cơ hội đào tạo cho phụ

nữ cũng ít đi vì các quy định thường giảm tuổi tham gia đào tạo cao hơn cho phụ nữ sau khi 45 tuổi (với nam giới là sau 50 tuổi), do đó sự tiếp cận của họ tới các vị trí cấp cao cũng giảm. Việc nghỉ hưu sớm cũng dẫn đến việc phụ nữ ít có cơ hội để được bổ nhiệm vào các vị trí cấp cao so với nam giới. Theo Ngân hàng thế giới, “khi có một chỗ trống trong vị trí quản lý và lãnh đạo của một tổ chức, người quản lý thường xem xét tuổi tác của các ứng viên bởi người ta trông đợi rằng người được thăng tiến sẽ làm việc ở vị trí đó trong một thời gian dài”⁽²³⁾.

Kết luận

Ở Việt Nam sự thiếu vắng phụ nữ trong vai trò lãnh đạo, quản lý bắt nguồn từ tổng tích hợp nhiều yếu tố thuộc về văn hóa - xã hội, kinh tế, chính trị và luật pháp. Vì vậy, để tạo những điều kiện và cơ hội bình đẳng thực sự cho phụ nữ, đặc biệt trong lĩnh vực tham chính, Đảng và Nhà nước cần thực thi đồng bộ nhiều giải pháp, trong đó chú trọng đến việc ban hành luật pháp, thực thi, áp dụng pháp luật về bình đẳng giới trong đời sống thực tiễn. Các nhà khoa học cần chú trọng các nghiên cứu về việc phụ nữ tham gia chính trị ở Việt Nam để có những cơ sở khoa học và thực tiễn nâng cao vị thế cho phụ nữ trong cấu trúc quyền lực ở Việt Nam.

⁽²²⁾ Báo cáo CEDAW lần 5 và 6.

⁽²³⁾ Ngân hàng thế giới (2011).

