

MỘT SỐ VẤN ĐỀ THỰC TIỄN ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG LUẬT BÌNH ĐẲNG GIỚI Ở VIỆT NAM

TRỊNH THỊ KIM NGỌC^(*)

NGUYỄN HỮU DŨNG^(**)

Ở Việt Nam, Luật Bình đẳng giới được Quốc hội dự kiến thông qua trong nhiệm kỳ khoá XI này. Hiện nay, văn bản Luật sơ thảo do Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam chủ trì xây dựng đã được chuyển tới nhiều cơ quan để lấy ý kiến bổ sung, hoàn thiện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, nhiều quan điểm khác nhau, nhiều vấn đề thực tiễn đang đặt ra một cách bức xúc; đặc biệt, trong một số lĩnh vực then chốt như lao động việc làm, giáo dục đào tạo, kiện toàn bộ máy chính trị và khắc phục các vấn đề xã hội v.v.. đòi hỏi các cơ quan biên soạn và ban hành luật xem xét thấu đáo.

Bình đẳng giới (BDG) hiện nay đang trở thành một trong những vấn đề toàn cầu và được mọi cộng đồng quốc gia trên thế giới quan tâm. Thực tiễn cho thấy, phụ nữ được bình đẳng cùng nam giới tham gia vào mọi hoạt động của đời sống, đồng thời cùng được thừa hưởng mọi thành quả của tiến bộ xã hội, đó chính là biểu hiện sinh động năng lực làm chủ xã hội của một lực lượng lao động quan trọng, chiếm hơn một nửa nhân loại toàn cầu. Chỉ trên cơ sở bình đẳng mới đảm bảo cho mục tiêu tiến bộ và công bằng xã hội thực hiện được. Trên thực tế, thực hiện mục tiêu bình đẳng giới là một nhiệm vụ khó khăn và phức tạp không phải chỉ riêng đối với quốc gia nào vì nó gắn liền với nhiều bức xúc xã hội. Trong bài viết này chúng tôi xin tập trung làm rõ một số vấn đề thực tiễn liên quan tới

BDG ở Việt Nam, nhằm góp thêm tiếng nói cho việc xây dựng Luật BDG.

I. Về nội dung của pháp luật Bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay

Bình đẳng giới ở Việt Nam hiện nay đã trở thành một chế định quan trọng và là nguyên tắc hiến định trong hệ thống pháp luật Việt Nam, là cơ sở để thể chế hoá trong các văn bản pháp luật, từ cao nhất là Hiến pháp, đến các bộ luật chuyên ngành hay pháp lệnh. Trong các văn bản Hiến pháp nước nhà qua các thời kỳ lịch sử sau này (Hiến pháp 1959, 1980, 1992 và 2001) nội dung BDG đã được mở rộng một cách toàn diện hơn, đồng thời nhiều nội dung được cụ thể hoá trong các quy phạm pháp luật như Bộ luật dân sự (1995), Bộ luật lao động (1995), Luật bầu cử đại biểu Quốc Hội (1997), Luật Giáo dục (1998), Luật Hình

^(*) TSKH. Viện Nghiên cứu con người, Viện Khoa học xã hội Việt Nam

^(**) TS. Viện trưởng Viện KHLĐ và các vấn đề xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Một số vấn đề

sự (1999), Luật hôn nhân và gia đình (2000) và hàng trăm văn bản khác.

Bình đẳng giới được Đảng và Nhà nước ta coi là một trong những mục tiêu phát triển. Trong mọi giai đoạn của cách mạng, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc phát huy vai trò và nâng cao vị thế của phụ nữ, đặc biệt trong thời kỳ đổi mới. Cùng với các văn bản pháp luật đã nêu trên là hàng loạt các chủ trương, chính sách của Đảng được ban hành nhằm mở rộng cơ hội phát triển cho phụ nữ Việt Nam: Chỉ thị 44/CT-TW ngày 7/6/1984 của Ban Bí thư Trung ương; Nghị quyết 04NQ/TW của Bộ Chính trị về *“Tăng cường và đổi mới công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới”*; Chỉ thị 37/CT-TW ngày 16/5/1994 của Ban Bí thư Trung ương về *“Một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới”*; tiếp theo là Nghị quyết Đại hội IX của Đảng Cộng sản Việt Nam v.v... Mọi văn bản đều nhất quán một quan điểm: *“Thực hiện tốt chính sách, pháp luật về BDG, bồi dưỡng đào tạo nghề nghiệp, nâng cao trình độ học vấn, có cơ chế chính sách để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp...”* (1, tr. 126). Thực hiện cam kết quốc tế về BDG, gần đây Thủ tướng Chính phủ cũng ra Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg ngày 21/01/2002 phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ phụ nữ Việt Nam đến năm 2010 về nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của phụ nữ trên mọi lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội. Tháng 3/ 2004, Ban Bí thư Trung ương Đảng đã tổ chức Hội nghị tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 37, trong đó đánh giá kết quả, đồng thời đề ra mục tiêu và giải pháp cho công tác cán bộ nữ thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Chủ trương mở

rộng cơ hội phát triển, tiến tới giải phóng phụ nữ, được Đảng ta luôn khẳng định trong nhiều Văn kiện Đại hội, đang từng bước được triển khai trong thực tiễn cuộc sống.

Nhìn về tổng thể, nhiều nội dung về BDG đã được quy định khá chi tiết, phong phú trong các văn bản pháp luật ở nước ta, đồng thời Việt Nam được đánh giá là một trong những nước có các chính sách BDG tiến bộ so với nhiều quốc gia trên thế giới. Chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vừa tạo điều kiện thuận lợi để phụ nữ vươn lên, vừa đòi hỏi phụ nữ phải năng động, linh hoạt hơn trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, làm chủ kỹ thuật hiện đại, tham gia tích cực vào hoạt động sản xuất và xây dựng xã hội, đổi mới đất nước. Tuy nhiên, các nội dung về BDG đưa ra chủ yếu còn mang tính cục bộ, rải rác, thiếu tính hệ thống theo một nguyên tắc chung. Nhiều vấn đề về lý luận và thực tiễn đặt ra chưa được rà soát kỹ, như việc đánh giá lại các văn bản pháp luật hiện hành, trên cơ sở phân tích một cách đầy đủ những chính sách liên quan về giới để có những dự báo vừa có tính khoa học và thực tiễn cho việc xây dựng dự án Luật BDG. Một số vấn đề còn đan xen, chồng chéo giữa các chính sách giới với chính sách phát triển nguồn nhân lực v.v... Hiện nay, trước nhiều cơ hội và thách thức đang đặt ra đối với phụ nữ Việt Nam trong quá trình đổi mới, thì vấn đề BDG cũng đòi hỏi một tư duy mới hơn.

2. Những vấn đề thực tiễn liên quan đến Luật BDG cần tiếp tục nghiên cứu

2.1. Vấn đề giới trong lao động việc làm

Năm 2004, dân số nước ta có khoảng trên 82,07 triệu người, trong đó nữ chiếm 50,86%. Tính đến 01/07/2004, lao động cả nước có 43,26 triệu người, trong đó nam

chiếm 51%, nữ chiếm 49%. Lao động làm công ăn lương chiếm 25,6% tổng lực lượng lao động (hơn 11 triệu người); trong đó lao động làm việc trong các doanh nghiệp khoảng 4,66 triệu người, khu vực hành chính sự nghiệp khoảng 1,8 triệu người, còn lại là lao động làm thuê trong các làng nghề, kinh tế trang trại, kinh tế hộ gia đình, tiểu thương và dịch vụ. Do mở rộng kinh tế nhiều thành phần trong hầu hết các lĩnh vực hoạt động kinh tế đã tạo nên một thị trường lao động phong phú với một cơ cấu việc làm khá linh hoạt. Nhiều cơ hội mới về việc làm đã mang lại lợi ích cho cả phụ nữ và nam giới.

Trong tình hình phát triển chung của nền kinh tế, nhìn chung cả phụ nữ và nam giới đều có thu nhập cao hơn thời kỳ trước đổi mới. Tuy nhiên, do nhiều nguyên nhân tình trạng việc làm của lao động nữ vẫn bị thua kém hơn nam giới. Kết quả điều tra lao động-việc làm (7/2004) cho thấy tình trạng lao động nữ có việc làm thấp hơn mức chung cả nước, trong đó lao động nữ thành thị lại có tỷ lệ thất nghiệp cao hơn mức chung của cả nước. Nhìn chung, phụ nữ chỉ chiếm 40% số việc làm được trả lương và có tỷ lệ khá thấp trong những ngành nghề chuyên môn cao, song lại chiếm tỷ lệ cao trong các nghề bậc trung (đứng máy, vận hành thiết bị) và có một tỷ lệ rất cao trong các nghề bậc thấp (nhân viên tạp vụ). Thực tế cho thấy ở các nghề bậc cao (quản lý) lao động nam nhiều hơn lao động nữ tới 4,3 lần; ở nghề bậc trung (đứng máy dệt, may chẳng hạn) có tỷ lệ 7 nữ /1 nam; trong các nghề không đòi hỏi chuyên môn có tới trên 98% là nữ. Tỷ lệ lao động nữ và nam ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn ở khu vực chính thức không có sự khác biệt đáng kể, nhưng ở

hình thức hợp đồng xác định thời hạn ngắn từ 1-3 năm và dưới 1 năm, thì lại rơi chủ yếu vào lao động nữ, tỷ lệ này cao hơn lao động nam từ 10-15%.

a) Về khoảng cách giới trong lao động-việc làm: Đây là một thực tế khách quan và cũng là một khó khăn hiện chưa dễ vượt qua. Do nhiều nguyên nhân: giới tính (sinh học), xã hội, lịch sử, phong tục, tập quán..., thời gian học tập và lao động, cống hiến của phụ nữ trong cuộc đời ngắn hơn khá nhiều so với nam giới, cụ thể là: từ 15- 24 tuổi, cơ hội cho nam và nữ kết thúc bậc đào tạo đại học hoặc chuyên nghiệp là như nhau. Tuy nhiên, thông thường lao động nữ kết thúc học tập và tham gia lao động sớm hơn nam giới. Như vậy, tại thời điểm bắt đầu làm việc, phụ nữ thường có trình độ học vấn và nghề nghiệp thấp hơn nam. Từ độ tuổi 25 trở đi, trong quá trình làm việc cơ hội học tập dành cho nam giới lại lớn hơn, do ở lứa tuổi này, nữ giới cũng thường bắt đầu lập gia đình, bận rộn với việc sinh và nuôi dạy con, chiếm mất khoảng từ 7- 10 năm. Giai đoạn tiếp theo, khi con cái đã trưởng thành, phụ nữ bắt đầu trở lại với công việc xã hội. Nếu muốn nâng cao chuyên môn thì ít nhất cũng phải mất 5 - 7 năm, sau đó thì tuổi cống hiến của chị em lại chẳng còn dài để tích lũy và khẳng định mình, do quy định về tuổi nghỉ hưu của họ sớm hơn nam giới^(*).

Khoảng cách giới chỉ có thể giảm dần khi Nhà nước có một chính sách toàn diện, mang tính tổng thể và đủ mạnh để có thể triệt tiêu dần những yếu tố tạo nên khoảng cách tồn tại, đặc biệt là chính sách phát triển nguồn nhân lực, chính

(*) Theo Luật Lao động tuổi nghỉ hưu là 60 đối với nam và 55 đối với nữ; Trong khi nam giới đến 54 tuổi vẫn có thể được đề bạt, thăng tiến, thì phụ nữ đã phải dừng lại ở ngưỡng từ 45-50

Một số vấn đề

sách thị trường lao động, chính sách xã hội v.v... Khoảng cách giới giảm dần chính là rút ngắn khoảng cách bất bình đẳng.

b) Về khả năng cạnh tranh trong việc làm của nữ: Trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay, khả năng tìm việc của lao động nữ thấp hơn lao động nam là do chi phí cho một lao động nữ cao hơn so với chi phí cho một lao động nam, chưa tính những thiệt thòi cho người tuyển dụng khi lao động nữ gián đoạn công việc trong thời kỳ nuôi con nhỏ. Kết quả điều tra thị trường lao động cho thấy, khả năng tìm việc làm ở lao động nam có tỷ lệ cao hơn lao động nữ 26% ở khu vực chính thức và gấp 1,84 lần ở khu vực phi chính thức. Song, ngược lại có thể do nhận thức được những khó khăn khi tìm việc, nên phụ nữ đều nỗ lực hơn nam giới khi thi tuyển, vì vậy khả năng tìm được việc làm của lao động nữ lại có tỷ lệ cao hơn nam 17% ở khu vực chính thức và 1,95 lần ở khu vực phi chính thức. Tuy vậy, trong cơ chế thị trường khả năng bị mất việc làm vẫn thường rơi vào lao động nữ.

Thực tế cho thấy, nếu doanh nghiệp phải hạch toán vào chi phí, sẽ làm tăng chi phí đầu vào chung, làm cho doanh thu của họ giảm xuống, từ đó dẫn tới việc giảm khả năng cạnh tranh của chính doanh nghiệp. Với lý do đó, doanh nghiệp sẽ giảm nhu cầu tuyển dụng nữ, đồng thời đưa thêm quy định ngoài Luật Lao động như: về thời gian kết hôn sau khi tuyển dụng và về thời gian sinh con. Đây là những quy định ngoài Luật Lao động, là một sơ hở để các ý kiến khác có thể phát tán gây những hiểu lầm về quyền công dân và quyền con người ở nước ta.

Rõ ràng ở đây, pháp luật và chính sách lao động đều có ưu tiên dành cho lao động nữ, thực chất nếu chi phí đầu vào

của doanh nghiệp bị tăng lên, sẽ trở thành những bất lợi cho lao động nữ trong cơ hội việc làm. Vì vậy, thực hiện chính sách bình đẳng đối với lao động nữ trong kinh tế thị trường phải hướng vào việc tạo điều kiện để nâng cao khả năng cạnh tranh của họ, nhất là chính sách đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực cho nữ tại những ngành đặc thù. Nên chăng, có thể tách chính sách xã hội liên quan đến việc thực hiện chính sách sinh đẻ, tái sản xuất nhân lực... ra khỏi sản xuất kinh tế, đưa nó vào mảng chính sách xã hội mà Nhà nước và toàn xã hội phải có trách nhiệm cùng quan tâm. Thiết nghĩ, đây cũng là việc đầu tư cho con người, đầu tư cho phát triển với mục tiêu phát triển bền vững.

c) Về việc đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ: Các quy định về đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ là cần thiết. Tuy nhiên, việc thực hiện lại không dễ dàng. Đến nay mới chỉ có khoảng 5% doanh nghiệp thực hiện đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Điều tra 150 doanh nghiệp dệt may trong cả nước năm 2004 cho thấy, các doanh nghiệp này đều không đào tạo nghề dự phòng cho lao động. Nguyên nhân là do 18% số doanh nghiệp không biết đến chính sách này, 42% doanh nghiệp cho rằng không cần đào tạo nghề dự phòng khi nguồn việc của họ khá ổn định, 29% doanh nghiệp cho việc đào tạo nghề dự phòng là cần thiết song chưa có kinh phí để thực hiện, 5% còn lại cho rằng đào tạo nghề dự phòng không thuộc chức năng của doanh nghiệp. Để chính sách này khả thi cần phải có những quy định, hướng dẫn cụ thể hơn. Hợp lý hơn chẳng là giao việc này cho hệ thống dạy nghề thực hiện để vừa chuyên môn hoá ngành nghề vừa nâng cao chất lượng đào tạo. Doanh

ng nghiệp sẽ tự thực hiện đào tạo khi có đủ năng lực chuyên môn và nguồn tài chính, hoặc có thể người lao động tự đi đào tạo và Nhà nước hoặc doanh nghiệp sẽ hỗ trợ một phần kinh phí.

d) Việc lao động nữ làm các nghề cấm hoặc hạn chế sử dụng đối với lao động nữ: Quy định của pháp luật lao động là không được bố trí lao động nữ vào làm các nghề nặng nhọc, độc hại theo danh mục nghề cấm sử dụng lao động nữ do Nhà nước công bố. Kết quả điều tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cho thấy, có tới 99,3% lao động nữ đang làm các nghề, công việc không thuộc danh mục nghề và công việc cấm sử dụng lao động nữ. Tuy nhiên, điều bất cập ở đây là có nhiều nghề, công việc lao động nữ đang làm vượt quá tiêu chuẩn cho phép đối với lao động nữ, nhưng chưa được xem xét hoặc đưa vào danh mục những việc cấm làm. Hơn nữa, nếu xác định được thì cũng khó điều chuyển họ sang ngành nghề khác. Và như vậy, họ phải chấp nhận làm việc trong điều kiện hiện tại. Đây là nguy cơ rất lớn ảnh hưởng đến sức khỏe và chức năng làm mẹ của phụ nữ Việt Nam về lâu dài.

2.2. Trong chính sách phúc lợi xã hội và ưu đãi doanh nghiệp sử dụng nhiều nữ

a) Về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ: Quy định của pháp luật hiện hành về tuổi nghỉ hưu là 60 đối với nam và 55 đối với nữ. Đây vẫn là vấn đề còn nhiều ý kiến. Một xu hướng chung của các nước phát triển, nhất là khi chuyển sang nền kinh tế tri thức, lao động phổ thông dần dần nhường chỗ cho lao động gián tiếp và dịch vụ, đội ngũ công nhân được trí thức hoá, điều kiện lao động được cải thiện... thì việc kéo dài tuổi nghỉ hưu của lao động cả nam và nữ có thể coi là xu hướng

khách quan. Tuy nhiên, trong điều kiện của Việt Nam, khi lao động trực tiếp, lao động thủ công và cơ khí còn chiếm ưu thế, thì vấn đề tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ trong khu vực sản xuất quy định như hiện nay được coi là hợp lý. Riêng đối với một số lao động nữ trong khu vực hành chính sự nghiệp, trong cơ quan khoa học lại có nhiều ý kiến đề nghị cần phải được xem xét nâng tuổi về hưu lên như lao động nam là có cơ sở, vì ở tuổi 55 phụ nữ hiện nay vẫn đang còn đủ tâm và trí lực làm việc với một hiệu quả lao động cao, khi được giải phóng khỏi mọi lo toan về đời sống gia đình.

Thiết nghĩ sẽ là hợp lý nếu quy định tuổi nghỉ hưu nói chung theo Luật Lao động như đang hiện hành, khi có điều kiện thích hợp sẽ điều chỉnh. Riêng đối với nữ cán bộ quản lý và các nhà khoa học nữ thì có thể vận dụng và quy định trong Pháp lệnh cán bộ, công chức theo hướng linh hoạt, ví dụ: họ được quyền nghỉ hưu ở tuổi 60, nhưng có thể tự lựa chọn thời điểm nghỉ trong khoảng từ 56-60, tùy theo sức khỏe và nhu cầu công việc.

b) Về chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ: Bộ Luật quy định ở những nơi sử dụng nhiều lao động nữ người sử dụng lao động có trách nhiệm giúp đỡ tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc hỗ trợ kinh phí cho họ có con ở lứa tuổi này. Tuy nhiên, hiện nay quy định này được ít doanh nghiệp thực hiện. Chỉ có 23,4% lao động nữ làm trong các doanh nghiệp nhà nước có nhà trẻ hoặc lớp mẫu giáo. Còn lại các doanh nghiệp tư nhân hầu như không có những điều kiện hỗ trợ nêu trên. Đây là vấn đề lớn liên quan đến phát triển các cơ sở phúc lợi xã hội cho lao động, nhất là ở các khu chế xuất và khu công nghệ cao. Nếu

Một số vấn đề

gắn vấn đề này vào quan hệ lao động và trách nhiệm của doanh nghiệp thì mặc dù chính sách tốt, song tính khả thi sẽ thấp. Hiện nay liên quan đến phúc lợi xã hội còn nổi lên vấn đề nhà ở, các công trình văn hoá, dịch vụ v.v..., và chỉ có thể được giải quyết triệt để thông qua các chính sách xã hội và Nhà nước phải kết hợp với doanh nghiệp cùng đầu tư.

Pháp luật quy định Nhà nước có chính sách ưu đãi xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ. Thực tế chỉ có 5% doanh nghiệp được giảm thuế và một tỷ lệ không đáng kể (gần 1%) doanh nghiệp được vay vốn từ quỹ quốc gia để giải quyết vấn đề việc làm trong tổng số 25% doanh nghiệp trong đối tượng này. Và chỉ những doanh nghiệp Nhà nước mới được hưởng ưu đãi trên. Để được hưởng chế độ ưu đãi này doanh nghiệp cũng phải thực hiện nhiều thủ tục không giản đơn. Chính sách, pháp luật là đúng, nhưng do thiếu hướng dẫn và thủ tục hành chính không phù hợp nên trên thực tế lại trở nên khó khả thi.

2.3. Về vấn đề giới trong các hoạt động chính trị

Công cuộc đổi mới đất nước hiện nay cũng đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, bao gồm cả cán bộ nữ, ngang tầm, có đủ kiến thức, trình độ và năng lực, đáp ứng được những nhiệm vụ với trách nhiệm ngày càng cao. Hiện nay, phụ nữ tham gia lãnh đạo ở các cấp tỉnh, thành phố, quận huyện và cơ sở còn ở tỷ lệ thấp và thường chỉ giữ cương vị là cấp phó. Thực tế cho thấy, nếu chỉ đơn thuần nhìn vào số lượng phụ nữ tham gia trong một số ngành như y tế, giáo dục, thương mại-dịch vụ v.v... thì có thể tạm hài lòng. Tuy nhiên, nếu nhìn vào các chức vụ cao và có tiếng nói quyết định trong các cơ quan

công quyền, thì hẳn chúng ta không khỏi băn khoăn khi thấy phụ nữ mới chỉ chiếm một tỷ lệ quá khiêm tốn.

Thực hiện sự bình đẳng về chính trị, nhất là nâng cao tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý, vấn đề cơ bản nhất là phải đầu tư cho việc tạo nguồn; làm sao để có được một quan niệm là làm lãnh đạo, quản lý một cơ quan, bộ máy hoạt động phải được coi là một nghề chứ không phải chỉ là sự phân công. Trong đó, việc quy hoạch cán bộ là quan trọng nhất theo hướng mở rộng cơ hội phát triển và nâng cao năng lực lãnh đạo cho cán bộ nữ, để tránh ép từ trên xuống theo cơ cấu hành chính một cách máy móc và thiếu một sự chuẩn bị về mặt chất lượng. Tỷ lệ phụ nữ tham gia các cấp lãnh đạo không đồng đều giữa các địa phương, tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, tỷ lệ cán bộ nữ làm công tác quản lý các cấp hiện chưa đạt chỉ tiêu đề ra, nhưng là con số cao hơn so với nhiều địa phương trong cả nước^(*).

2.4. Giới trong giáo dục - đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

Quá trình đổi mới cũng đặt ra nhiều vấn đề cho giáo dục-đào tạo và phát triển nguồn nhân lực từ góc độ BĐG. Những vấn đề này nếu không được xử lý bằng những biện pháp và chính sách thích hợp và kịp thời, có thể sẽ làm sâu sắc thêm tình trạng yếu kém và tụt hậu về trình độ học vấn của nữ, gia tăng bất BĐG trong giáo dục.

(*) Trong các văn bản pháp luật mặc dù gần như không có sự phân biệt giới nào nhưng khi thực hiện các qui định có liên quan vẫn còn bộ lộ những hạn chế nhất định, ở hầu hết các chức danh lãnh đạo. Trong quản lý nhà nước tỷ lệ nam vẫn chiếm 72%, cao hơn nữ từ 2,7 đến 24 lần; nhiều chỉ số về kinh tế-xã hội khác đều cho thấy trên thực tế, vấn đề BĐG ở Việt Nam vẫn còn nhiều việc phải bàn để bảo đảm một sự bình đẳng thực sự.

a) *Bất bình đẳng trong giáo dục phổ thông*: Vấn đề nổi lên rõ nhất là tỷ lệ mù chữ của nữ vẫn cao. Theo kết quả Tổng điều tra dân số năm 1999, tỷ lệ người lớn biết chữ của nam và nữ không chênh nhau, nhưng tỷ lệ mù chữ ở nữ cao hơn gấp đôi nam giới, chiếm 68,62% tổng dân số từ 10 tuổi trở lên mù chữ, trong khi đó tỷ lệ này ở nam là 31,37%. Phụ nữ chiếm tỷ lệ 62,89% trong tổng số người chưa bao giờ đi học. Đối với trẻ em ở gia đình nghèo, các em gái ít cơ hội đi học hơn các em trai. ở bậc THCS, trong nhóm nghèo nhất và nhóm các dân tộc thiểu số, tỷ lệ nhập học của trẻ em gái thấp hơn so với trẻ em trai 11% và tỷ lệ này vẫn không thay đổi trong 5 năm trở lại đây. Tỷ lệ nhập học THCS của trẻ em gái thấp hơn trẻ em trai là do trẻ em gái ở độ tuổi này phải phụ giúp gia đình làm việc nhà. Trong tất cả các thành phần dân cư, trẻ em gái chiếm 70% trong tổng số trẻ em bỏ học^(*).

b) Trong đào tạo nghề và phát triển nguồn nhân lực: Trong công tác phát triển nguồn nhân lực, chính sách phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp THPT chưa phát huy hiệu quả. Kết quả điều tra cho thấy có tới 91% học sinh có nguyện vọng học lên đại học, cao đẳng, có 69,2% học sinh nam chọn nghề kỹ thuật, 42,9% học sinh nữ chọn nghề kinh doanh và quản lý. Sự khác biệt trên dẫn đến nguồn đầu vào các doanh nghiệp, cơ quan của lao động nữ và nam là khác nhau, và sẽ lại càng tạo ra khoảng cách trong quá trình làm việc, thăng tiến nghề nghiệp.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật theo giới cũng có vấn đề: lao động qua đào tạo không ngừng tăng, đến năm 2004 tăng lên 22,5% (trong đó đào tạo nghề 13,3%). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo và có trình độ chuyên môn kỹ thuật vẫn thấp, chỉ bằng 81% tỷ lệ của nam, và qua đào tạo ngành

nghề chỉ bằng 70% so với nam. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong các cơ sở sản xuất có sự khác biệt đáng kể giữa nam và nữ, càng lên các bậc cao, tỷ lệ lao động nữ có bằng cấp lại càng trở nên thấp hơn nhiều so với nam. Trong khi đó, tỷ lệ nữ có trình độ lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật không có văn bằng cao hơn nam giới 1,5 lần, ngược lại công nhân kỹ thuật có văn bằng chứng chỉ lại chỉ bằng gần 1/2 nam giới.

Rõ ràng, một trong những nguyên nhân của sự yếu kém tay nghề và trình độ học vấn thấp của phụ nữ là vấn đề giới trong GD-ĐT ngay từ các cấp học phổ thông, dẫn tới thu nhập chung của phụ nữ sau này cũng thấp. Với tiến bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ như hiện nay, nếu Nhà nước và các bộ ngành liên quan không chú trọng vào những vấn đề giới trong mọi cấp đào tạo thì người phụ nữ khó có thể thích ứng với điều kiện làm việc và tăng hiệu quả lao động cho việc đẩy mạnh CNH, HDH.

2.5. Giới trong các vấn đề xã hội

Quyền được bảo vệ tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm và quyền bình đẳng trước pháp luật là những quyền cơ bản của công dân, được xác định rõ trong Hiến pháp Việt Nam và các Bộ luật khác: Luật dân sự (1995), Luật hình sự (1999), Luật hôn nhân và gia đình (2000), Luật tố tụng hình sự (2003), Luật tố tụng dân sự (2004). Trong các văn bản pháp luật trên đều quy định rõ về phòng chống bạo lực gia đình, chống buôn bán phụ nữ. Mặc dù được quán triệt rộng rãi trong toàn dân cư, song bạo lực gia đình đối với phụ nữ vẫn tiếp tục xảy ra, nạn phá thai ở trẻ em chưa kết hôn và cả trong lứa tuổi vị thành niên vẫn gia tăng. Hiện tượng bỏ học của trẻ em gái ở các vùng nông thôn và miền núi vẫn là hiện tượng đáng bàn. Đặc biệt, tình trạng mại dâm và buôn bán phụ nữ hiện đang tồn tại ở mức nghiêm trọng cả về quy mô lẫn tính chất. Nguyên nhân có thể kể đến

^(*) Khảo sát của Ủy ban xoá mù chữ quốc gia, 2000.

Một số vấn đề

cả những khó khăn về kinh tế lẫn những hạn chế trong nhận thức xã hội dưới ảnh hưởng của xu hướng thực dụng trong KTĐT. Đặc biệt, ở khu vực nông thôn, khu vực đồng bào dân tộc thiểu số, nơi đời sống kinh tế còn khó khăn và nhận thức pháp luật còn chưa đầy đủ thì những tệ nạn trên đang trở thành vấn đề báo động. Vấn đề nổi cộm khác đáng quan tâm là những “rủi ro” xã hội ở cấp hộ gia đình, cộng đồng do cơ chế thị trường cùng nhiều rủi ro khác, dẫn đến những gánh nặng đối nghèo cả về vật chất và văn hoá, mọi thứ đều đè nặng lên đôi vai người phụ nữ, khiến cho sức khoẻ, năng lực và niềm tin của người phụ nữ đều bị giảm sút.

Một khó khăn lớn trong chăm sóc sức khoẻ và dịch vụ y tế hiện nay ở nước ta là nguồn đầu tư còn eo hẹp. Cơ chế phân bổ ngân sách hiện nay dành cho hoạt động chăm sóc sức khoẻ dành cho người nghèo trở nên ít đi. Sự phân bổ ngân sách có xu hướng ưu tiên nhiều hơn cho những vùng đông dân và cho các dịch vụ y tế đặc biệt, còn phần kinh phí dành cho y tế cơ sở lại rất thấp. Hệ thống bảo hiểm y tế ra đời nhằm bảo đảm sự tiếp cận bình đẳng tới các loại dịch vụ là một phần của chương trình cải cách y tế. Tuy nhiên, trong thực tế, có ít người nghèo được hưởng thụ chương trình này. Đặc biệt, phụ nữ nghèo không được coi là đối tượng đặc biệt hưởng lợi trong chương trình trợ cấp bảo hiểm. Mức độ tiếp cận với dịch vụ y tế của người dân tộc thiểu số và những người sống ở vùng xa vẫn là thấp nhất. Với giá thuốc hiện hành và chi phí cho khám chữa bệnh hiện nay thì đối với người nghèo lại trở thành một vấn đề lớn.

Kết luận

Ở Việt Nam việc thực thi chính sách pháp luật BDG trong các lĩnh vực kinh tế, chính trị, xã hội đã có những tiến

triển đáng mừng, góp phần cải thiện đáng kể điều kiện sống và nâng cao vị thế phụ nữ trong đời sống xã hội. Tuy nhiên, so với mục tiêu vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam thì đây vẫn còn là một thách thức không nhỏ mà việc xây dựng và hoàn thiện Luật BDG không thể không tính đến.

Trên đây là những vấn đề thực tiễn đặt ra, đòi hỏi sớm được làm rõ trong quá trình xây dựng và hoàn thiện Luật BDG cùng hệ thống các chế tài chặt chẽ để thực thi luật có hiệu quả, đảm bảo một sự bình đẳng thực sự trong xã hội chúng ta, ngay cả khi Luật BDG đã được chính thức ban hành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX Đảng Cộng sản Việt Nam, Nxb. Chính trị quốc gia, 2001.
2. Bình đẳng giới, hiện trạng và chính sách pháp luật bình đẳng giới/ ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội. H.: 11/2004.
3. Bình đẳng trong Lao động và Bảo trợ xã hội cho phụ nữ và nam giới ở khu vực kinh tế chính thức và không chính thức: Những phát hiện phục vụ xây dựng chính sách/Trung tâm LĐ nữ và giới - Viện Khoa học lao động (Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội). H.: Lao động - xã hội.- 2003.
4. Khảo sát bình đẳng giới trong một số lĩnh vực xã hội. (Chuyên đề cho Dự án *Bình đẳng giới, hiện trạng và chính sách pháp luật bình đẳng giới* của ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội)/ Trần Hàn Giang.- H.: 11/2004.