

HIỆN TRẠNG BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG VIỆC LÀM, THU NHẬP VÀ MỨC SỐNG Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Phương Hảo

Tóm tắt

Bình đẳng giới đề cập đến sự thụ hưởng các quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm vị thế xã hội, các cơ hội, khả năng tiếp cận nguồn lực và đối xử như nhau của mỗi giới ở mọi độ tuổi trên mọi mặt chính trị, xã hội, kinh tế, văn hóa và gia đình. Bình đẳng giới nghĩa là hành vi ứng xử, khát vọng và những nhu cầu của nam giới và phụ nữ được cân nhắc xem xét, được đánh giá và ủng hộ nhau. Tất cả đều được đối xử một cách bình đẳng, công bằng, có các cơ hội như nhau đối với sự thành công trong công việc và cuộc sống. Để xây dựng một cuộc sống tốt đẹp không có sự phân biệt giữa nam giới và phụ nữ, bài viết này đề cập đến hiện trạng bình đẳng giới ở Việt Nam về lĩnh vực việc làm, thu nhập và mức sống.

Từ khóa: Giới, bình đẳng giới, việc làm, thu nhập, mức sống.

GENDER EQUALITY IN JOBS, INCOME AND LIVING STANDARDS IN VIETNAM

Abstract

Gender equality refers to the enjoyment of rights, obligations responsibilities of social status, access capabilities to resources and equality of each gender at all ages concerned with all political, social, economic, cultural and family aspects. Gender equality means the behaviors, aspirations, needs of men and women that are equally considered, evaluated and supported each other for the same opportunities for success at work and in life. In order to build a good life without discriminated men and women, this article reveals the status of gender equality in Vietnam on employment, income and living standards.

Keywords: Gender, gender equality, jobs, income, living standards.

1. Giới thiệu

Bình đẳng giới được coi là một trong những thành tựu nổi bật của Việt Nam trong hơn 20 năm qua. Đảng và Nhà nước ta đã thực hiện nhiều bước đột phá về nhận thức và hành động, từ khía cạnh luật pháp, chính sách đến thực tiễn và đạt được nhiều thành tựu quan trọng về bình đẳng giới. Việt Nam được đánh giá là một trong những quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất trong vòng 20 năm qua. Điểm nổi bật trong việc bảo đảm quyền lợi về giới ở Việt Nam là việc hoàn thiện khung luật pháp, chính sách về bình đẳng giới. Song, trong thực tế, khoảng cách giới còn tồn tại khá lớn trong một số lĩnh vực của cuộc sống như chính trị, giáo dục, việc làm... Trong lĩnh vực kinh tế, cơ hội của phụ nữ tiếp cận việc làm có thu nhập cao và các nguồn lực kinh tế vẫn còn thấp hơn so với nam giới. Ở một số nơi vẫn đề chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ cùng một vị trí công việc vẫn diễn ra, cơ hội để phụ nữ tiếp cận những việc làm có thu nhập cao vẫn thấp hơn so với nam giới, lao động nữ chưa được đánh giá cao như lao động nam, là đối tượng dễ bị rủi ro và tổn thương hơn khi

doanh nghiệp có nhu cầu cắt giảm nhân lực. Theo số liệu của Tổng Cục Thống kê, tỷ lệ lao động nữ nông thôn dưới 45 tuổi được đào tạo nghề và chuyên môn kỹ thuật đạt chỉ 11,8% năm 2016, bằng gần một nửa so với chỉ tiêu kế hoạch đề ra. Mục tiêu của Việt Nam sẽ tiếp tục tăng cường nhận thức về bình đẳng giới, thay đổi thái độ và tư tưởng về giới vốn là định kiến trong xã hội; thúc đẩy hợp tác quốc tế trong việc giải quyết vấn đề bình đẳng giới, đặc biệt là ở các nhóm yếu thế và trong các lĩnh vực có tính chiến lược như giáo dục, y tế, việc làm. Bài viết này cung cấp cho người đọc có cái nhìn tổng quan về hiện trạng bình đẳng giới trong việc làm, thu nhập và mức sống ở Việt Nam hiện nay.

2. Khái niệm giới và bình đẳng giới

2.1. Giới và giới tính

Giới (Gender) là sự khác biệt giữa nữ giới và nam giới xét về mặt xã hội. Nói cách khác, nói đến giới là nói đến các quan niệm, thái độ, hành vi, các mối quan hệ và tương quan về địa vị xã hội của nữ giới và nam giới trong một bối cảnh xã hội cụ thể. Theo luật Bình đẳng giới thì giới được hiểu là “đặc điểm, vị trí, vai trò của

nam và nữ trong tất cả các mối quan hệ xã hội”. (Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006).

Giới tính (hay còn gọi là giống) chỉ sự khác biệt giữa nữ giới và nam giới xét về mặt sinh học (cấu tạo hormon, nhiễm sắc thể, các bộ phận sinh sản. (Điều 5, Luật Bình đẳng giới 2006).

Định kiến về giới là nhận thức, thái độ và đánh giá thiên lệch, tiêu cực về đặc điểm, vị trí, vai trò và năng lực của nam hoặc nữ (Luật Bình đẳng giới).

2.2. Bình đẳng giới

Theo Luật Bình đẳng giới, *bình đẳng giới* là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. (Luật Bình đẳng giới 2006)

Bình đẳng giới không chỉ đơn giản là nữ giới và nam giới tham gia như nhau trong tất cả các hoạt động mà có nghĩa là nam giới và nữ giới

được công nhận và hưởng các vị thế ngang nhau trong xã hội.

3. Hiện trạng bình đẳng giới

3.1. Bình đẳng giới trong việc làm và thu nhập

Ở Việt Nam, lao động nữ chiếm 51,36% lao động nam chiếm 48,64% trong tổng lực lượng lao động [6]. Đất nước đang trong giai đoạn hội nhập quốc tế, chính vì vậy tỷ lệ lao động nam, nữ tham gia vào các khu vực kinh tế cũng như các ngành nghề có những chuyển dịch lớn. Có những chuyển dịch về lao động không còn mang tính truyền thống như trước đây nữa, chẳng hạn trước đây tỷ lệ lao động nữ làm việc ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài thấp, khu vực tư nhân cao. Hiện nay thì tỷ lệ này ngược lại, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực FDI chiếm tới 59,38%, khu vực tư nhân chiếm 36,61%. Tuy nhiên, trong khu vực nhà nước thì tỷ lệ lao động nữ thấp hơn nam giới (nữ 46,53% và nam 53,47%). Khoảng cách này càng ngày càng thu hẹp [6].

Bảng 01: Tỷ lệ lao động chia theo thành phần kinh tế

DVT: %

Thành phần kinh tế	Nữ	Nam
Tổng số	48,64	51,36
Nhà nước	46,53	53,47
Tư nhân	36,61	63,39
Hộ gia đình	49,48	50,52
Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài	59,38	40,62

Khi đánh giá tỷ lệ lao động nam, nữ làm việc trong khu vực làm công ăn lương thì nam giới có tỷ lệ cao hơn. Nam giới cũng chiếm tỷ lệ cao (74,37%) với vai trò là chủ kinh tế hộ gia

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016
đình và chủ doanh nghiệp (71,39%). Chính vì vậy mà lao động nữ làm việc tại nhà không hưởng lương có tỷ lệ cao hơn nhiều so với nam giới (71,52%).

Bảng 02: Tỷ lệ lao động chia theo vị thế công việc

DVT: %

Vị thế công việc	Nữ	Nam
1. Làm công ăn lương	40,56	59,44
- Khu vực nhà nước	46,53	53,47
- Ngoài khu vực nhà nước	36,65	63,45
2. Chủ kinh tế hộ gia đình	25,63	74,37
3. Chủ doanh nghiệp	28,61	71,39
4. Làm việc tự do	53,81	46,19
5. Lao động trong hộ gia đình không hưởng lương	71,52	28,48

Khi phân tích lực lượng lao động nam, nữ theo cấp độ thì nam giới chiếm tỷ lệ cao trong lao động quản lý (77,79%) và công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề cao. Trong khi lao động nữ có trình độ thấp hơn.

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016

Khi đánh giá hiện trạng giới trong các ngành nghề, thường thì nam giới tập trung nhiều hơn ở một số ngành nghề, trong khi đó nữ giới tập trung ở một số ngành khác. Đôi khi sự tập trung của nữ giới hay nam giới ở một số ngành nghề là phù hợp với thể lực của mỗi giới. Chẳng hạn,

nam giới tập trung cao ở ngành thủy sản (75,33%), công nghiệp khai thác mỏ (63,15%), xây dựng (88,6%), trong khi nữ giới tập trung nhiều ở một số ngành như thương mại (61,75%), khách sạn nhà hàng (68,9%). Bình đẳng giới không có nghĩa là mọi việc đều được chia đôi với hai phần bằng nhau, nam một nửa – nữ một nửa. Hiểu như vậy thì chưa chính xác, đặc biệt là trong lao động, nếu ngành nào cũng phải có 50% nam, 50% nữ thì thật có hại cho cả hai giới. Vì có những ngành nghề đòi hỏi thể lực thích hợp

với nam giới, có ngành nghề đòi hỏi sự tỉ mỉ, không đòi hỏi nhiều thể lực thì phù hợp hơn với nữ giới. Khi đó, lao động nam, nữ tập trung trong một số nghề là hợp lý. Tuy nhiên, một số nghề trước đây chỉ tập trung nhiều lao động nam cũng như nhiều lao động nữ, trong khi cả nam và nữ đều có nguyện vọng và đều có khả năng làm được nhưng lại có ít cơ hội tiếp cận hơn như lao động quản lý, công nghệ thông tin, dịch vụ nhà hàng, làm tóc...

Bảng 03: Tỷ lệ lao động chia theo cấp độ nghề nghiệp

DVT: %

Nghề nghiệp	Nữ	Nam
Tổng số	48,64	51,36
Lao động quản lý	22,21	77,79
Chuyên môn kỹ thuật cao trong các lĩnh vực khoa học	48,42	51,58
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	56,38	43,62
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ	64,53	35,47
Lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp	39,02	60,98
Thợ thủ công có kỹ thuật	36,32	63,68
Thợ kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc	19,23	80,77
Lao động giản đơn	51,31	48,69

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016

Khi đánh giá tỷ lệ nam, nữ làm chủ các loại hình doanh nghiệp thì nam giới chiếm tỷ lệ cao (75%) trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Tỷ lệ nữ làm chủ doanh nghiệp có xu hướng tăng, tuy nhiên có tới 98% số doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ có quy mô vừa, nhỏ và siêu nhỏ, trong đó doanh nghiệp quy mô siêu nhỏ chiếm 71,7%, các doanh nghiệp vừa và nhỏ còn lại chiếm 28,3%. Thời gian tới, các cơ quan chức năng sẽ tiếp tục xây dựng các văn bản hướng dẫn nhằm cụ thể hóa các quy định trong hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa do phụ nữ làm chủ. Trong quy mô hộ gia đình thì nữ giới có tỷ lệ làm chủ kinh doanh chiếm 40%.

Nữ giới có trình độ văn hóa và chuyên môn thấp hơn nam giới. Khi phân tích trình độ chuyên môn của lao động nữ với nhau thì chỉ có 5,13% lao động nữ có trình độ đại học trở lên. Tỷ lệ lao động nữ chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật chiếm tới gần 80% (79,39%).

Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tỷ suất dân số hoạt động kinh tế của cả nước là 71,1%, trong khi đó nữ có tỷ suất 64,4% và nam là 78,2%. Điều này khẳng định phụ nữ làm việc nhà, những công việc không có thu nhập và luôn bị đánh giá thấp chiếm tỷ lệ cao.

Bảng 04: Cơ cấu lao động nữ chia theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

DVT: %

Nghề nghiệp	Nữ
Chưa qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật	79,39
Công nhân kỹ thuật không có bằng cấp, chứng chỉ	8,35
Công nhân kỹ thuật có bằng cấp, chứng chỉ	1,65
Sơ cấp	0,83
Tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp	4,66
Tốt nghiệp cao đẳng, đại học và trên đại học	5,13

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016

Khi phân tích tỷ lệ nam, nữ từ 15 tuổi trở lên thất nghiệp thì tỷ lệ nữ thất nghiệp giảm đáng kể, tỷ lệ này đối với nam lại tăng lên. Có một vấn đề là trong những năm vừa qua, các ngành các cấp đã quan tâm và tạo điều kiện nhiều hơn trong các chương trình tạo việc làm cho nữ nên tỷ lệ này đã giảm bớt. Tuy nhiên, vấn đề này đặt ra cần phải có những giải pháp hỗ trợ bình đẳng cho cả nam giới và nữ giới để tránh tình trạng bất bình đẳng lại rơi vào nam giới.

Phân tích giới trong lao động trẻ em, trẻ em gái người dân tộc thiểu số ở lứa tuổi nào cũng làm việc nhiều hơn cả trẻ em gái và trẻ em trai trên cả nước. Ở lứa tuổi cao từ 15-17 thì 71% trẻ em gái phải làm việc nhà giúp cha mẹ, trong khi đó, tính trong cả nước thì tỷ lệ cả trẻ em trai và trẻ em gái cùng lứa tuổi này chỉ có 42% các em giúp việc bố mẹ. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến phụ nữ người dân tộc, vùng nông thôn có trình độ thấp hơn và ít có cơ hội làm những công việc được trả lương cao hơn do ít có cơ hội được học tập, nâng cao trình độ. (Tổng cục thống kê 2016, Báo cáo điều tra lao động và việc làm).

Nữ giới có trình độ chuyên môn thấp hơn nam giới và phụ nữ tập trung nhiều ở một số ngành nghề đòi hỏi trình độ kỹ thuật thấp nên bình quân thu nhập giữa nam và nữ còn khoảng cách. Theo báo cáo của Tổng cục thống kê 2016 và Tổ chức Quỹ dân số của liên hợp quốc (UNFPA) cho thấy mức thu nhập bình quân của lao động nữ di cư là 4535 ngđ/tháng, thu nhập của lao động nam di cư là 5543 ngđ/tháng. Trong khi đó, đối với lao động không di cư thì mức thu nhập cao hơn, thu nhập bình quân của nam là 6035 ngđ/tháng, còn nữ là 4928 ngđ/tháng. Điều này cho thấy cần phải có những hỗ trợ thích đáng đối với lao động di cư, đặc biệt là lao động nữ di cư để làm sao với sự hi sinh khi phải xa nhà dài ngày, thường xuyên thì sau một thời gian làm xa nhà khi trở về họ có một số vốn lớn đáng kể để lo những chi phí trong gia đình.

Khi doanh nghiệp cắt giảm chi phí, lao động, đối tượng mà chủ doanh nghiệp hướng tới đầu tiên thường là lao động nữ với nhiều lý do sức khỏe không bảo đảm, không có điều kiện nâng cao tay nghề, dẫn tới năng suất lao động

thấp. Báo cáo năm 2018 “Triển vọng việc làm và xã hội thế giới – Xu hướng cho phụ nữ” của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) cho biết, có tới 57,3% số lao động nữ thất nghiệp ở nhóm lao động chưa qua đào tạo và 50,2% trong nhóm đã được đào tạo nghề. Đáng chú ý, tỷ trọng lao động nữ trong nhóm thất nghiệp có trình độ đại học lên tới 55,4%. Điều đó cho thấy khả năng tiếp cận việc làm đối với lao động nữ khó khăn hơn nam ở hầu hết các nhóm trình độ, nhất là nhóm thấp nhất và nhóm cao nhất. Thực tế tại Việt Nam cũng cho thấy, lao động nữ phải làm việc trong điều kiện chất lượng thấp hơn lao động nam. Chỉ có 49,8% lao động nữ trong nhóm lao động làm công ăn lương có ký kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động, trong khi ở nam giới là 58,8%. Ngoài ra, trong khu vực doanh nghiệp đầu tư nước ngoài, lao động nam có tỷ lệ ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn lên tới 73,91% trong khi với lao động nữ chỉ là 67,67%.

3.2. Bình đẳng trong mức sống

Một khía cạnh quan trọng khác về sự khác biệt giới cần đánh giá là những khác biệt giới trong đời sống của những gia đình có chủ hộ là nam và nữ. Kết quả điều tra mức sống hộ gia đình năm 2016 cho thấy thu nhập bình quân đầu người của những hộ do nữ làm chủ luôn cao hơn so với nam giới. Thu nhập bình quân đầu người do nữ làm chủ hộ đạt 42,06 trđ/người/năm; thu nhập bình quân đầu người do nam giới làm chủ hộ đạt 37,89 trđ/người/năm. Chính vì thu nhập bình quân đầu người cao hơn nam giới nên các chỉ tiêu cho y tế, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, văn hóa, thể thao, giải trí, ăn uống ngoài gia đình ở các gia đình có chủ hộ là nữ cao hơn so với các gia đình có chủ hộ là nam. Các chi phí này có xu hướng tăng đối với cả 2 loại hộ. Kết quả điều tra mức sống dân cư còn cho thấy, tỷ lệ hộ do nữ làm chủ sử dụng các thiết bị kỹ thuật cao như máy vi tính và nối mạng internet cao hơn những hộ do nam làm chủ hộ. Có thể thấy rằng, khi thu nhập cao hơn thì phụ nữ cũng có thể tiên phong quyết định sử dụng những tiến bộ khoa học vào cuộc sống cũng như đầu tư cho con em mình. Điều này cũng chứng minh cho câu nói “nếu đầu

tư cho phụ nữ thì không chỉ là đầu tư cho chính họ mà còn là đầu tư cho thế hệ sau nữa”.

Theo kết quả điều tra, chất lượng nhà ở của những gia đình có chủ hộ là nữ cũng cao hơn

nam giới. Chính vì vậy, tỷ lệ các hộ gia đình có chủ hộ là nữ có nhà kiên cố cao hơn.

Bảng 05: Tình trạng nhà ở chia theo loại nhà

Tình trạng nhà	DVT: %	
	Nữ	Nam
Có nhà kiên cố	22,62	20,13
Có nhà bán kiên cố	56,97	59,41
Có nhà tạm và nhà khác	20,41	20,45

Ở Việt Nam, đất là tài sản có giá trị lớn nhất đối với hầu hết các gia đình, đặc biệt ở nông thôn. Trước khi có luật đất đai ra đời, người đứng tên trên tài sản đó hầu như chỉ là nam giới. Sau khi có luật đất đai, phụ nữ có cơ hội đứng tên trên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất nhiều hơn. Tuy nhiên, phụ nữ đứng tên trên loại

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016
giấy này vẫn còn thấp hơn so với nam giới (66% đất nông nghiệp và 60% đất ở chỉ mang tên chồng). Điều này hiện đang gây những bất lợi cho nhiều phụ nữ không chỉ trong việc vay vốn mà còn cả vị thế éo le của họ nếu như vợ chồng không hòa hợp.

Bảng 06: Tỷ lệ nam nữ đứng tên giấy chứng nhận quyền sử dụng đất

Loại đất	DVT: %		
	Chủ sử dụng		
	Chỉ nam giới đứng tên	Chỉ nữ giới đứng tên	Cả hai vợ chồng cùng đứng tên
Đất nông nghiệp hàng năm	66	19	15
Đất ở	60	22	18

Bất bình đẳng giới không chỉ gây tổn thương, thiệt hại về tinh thần, vật chất cho chính lao động nữ mà còn có thể ảnh hưởng tới gia đình họ và toàn xã hội. Mặc dù các chính sách về bình đẳng giới tại Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ và có nhiều cam kết nhằm cải thiện hơn nữa tình trạng bất bình đẳng giới, tuy nhiên, triển vọng về việc làm cho phụ nữ còn lâu mới có thể bình đẳng so với nam giới. Bên cạnh đó, những thách thức và trở ngại dai dẳng đối với phụ nữ sẽ làm giảm khả năng xã hội xây dựng lộ trình tăng trưởng kinh tế cùng với phát triển xã hội. Do đó, xóa bỏ khoảng cách giới trong thế giới việc làm cần được ưu tiên hàng đầu nếu chúng ta muốn đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho tất cả phụ nữ và trẻ em gái vào năm 2030.

4. Một số biện pháp bảo đảm bình đẳng giới

Đảng và Nhà nước tiếp tục quán triệt thực hiện tốt Luật Bình đẳng giới; hoàn thiện chính sách, chiến lược, chương trình mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới. Đồng thời, Đảng và Nhà nước cũng cần tiếp tục thúc đẩy bình đẳng giới và nâng cao vai trò của phụ nữ với kinh tế, tập trung 03 nội dung cơ bản là: Đẩy mạnh bình đẳng giới

Nguồn: Tổng cục thống kê, điều tra lao động việc làm 2016
vì mục tiêu tăng trưởng kinh tế bền vững, đổi mới và bao trùm; nâng cao năng lực cạnh tranh và đổi mới của doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ do phụ nữ làm chủ; thu hẹp khoảng cách giới trong phát triển nguồn nhân lực.

Chính phủ cần triển khai xây dựng, triển khai thực hiện các Kế hoạch, Chương trình, Đề án tập trung giải quyết một số vấn đề lớn, gây bức xúc trong xã hội như: Việc làm, lao động sau tuổi 35 tại các doanh nghiệp, đặc biệt đối với lao động nữ.

Các cấp chính quyền địa phương, các tổ chức đoàn thể cần tiếp tục đẩy mạnh công tác truyền thông nâng cao nhận thức về bình đẳng giới tới mọi tầng lớp nhân dân và bản thân người phụ nữ. Bên cạnh đó, các cấp chính quyền địa phương, các bộ, ngành cần tăng cường hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện pháp luật về bình đẳng giới, pháp luật về lao động đối với lao động nữ tại các bộ, ngành và địa phương.

Đối với các đơn vị, các tổ chức, địa phương các cấp cần đề cao trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền nhất là phát huy vai trò của người đứng đầu cơ quan, địa phương trong thực hiện các mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới; bố trí, phân

công công tác đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đúng quy định về bình đẳng giới. Cần phân định rõ trách nhiệm của người đứng đầu khi các chỉ tiêu về bình đẳng giới tại các cơ quan, đơn vị và địa phương không đạt được.

Các bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp cần tăng cường cơ hội có việc làm, bảo đảm thu nhập tối thiểu và giảm nghèo bền vững cho người lao động, đặc biệt là lao động nữ. Ngoài ra cũng cần quan tâm hơn nữa công tác đào tạo nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là đội ngũ nữ cán bộ tiềm năng và cán bộ làm tham mưu công tác bình đẳng giới. Ban hành các chính sách nhằm tạo điều kiện và khuyến khích phụ nữ tự trau dồi, nâng cao trình độ và tham gia tích cực vào các hoạt động chính trị, kinh tế, xã hội.

5. Kết luận

Bình đẳng giới là hành vi ứng xử, khát vọng và những nhu cầu của nam giới và nữ giới được cân nhắc, xem xét, được đánh giá và ủng hộ nhau. Bình đẳng giới là các quyền, trách nhiệm vị thế xã hội và khả năng tiếp cận nguồn lực không phụ thuộc khi sinh ra là nam giới hay nữ

giới và tất cả được đối xử với nhau theo một cách bình đẳng, công bằng, có các cơ hội như nhau đối với sự thành công trong công việc và cuộc sống. Trong những năm qua, cùng với sự phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội, vai trò và địa vị của người phụ nữ ngày càng được nâng cao. Vấn đề bình đẳng giới ngày càng được xã hội quan tâm nhiều hơn. Ở Việt Nam, nhà nước cũng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách thúc đẩy bình đẳng nam nữ nhằm đảm bảo quyền lợi và phát huy vai trò của phụ nữ. Tiêu biểu như luật chống bạo hành phụ nữ, đặc biệt là luật bình đẳng giới được thông qua trong kì họp thứ 10, quốc hội khóa 11(21/11/2006). Được sự quan tâm của Đảng, nhà nước, sự nỗ lực của các ban ngành trung ương, địa phương và người dân, Việt Nam đã trở thành một trong những nước tiên bộ hàng đầu về bình đẳng giới, được xếp thứ 80/136 quốc gia về chỉ tiêu phát triển giới. Bài viết cho cái nhìn tổng quan về hiện trạng bình đẳng giới trong việc làm, thu nhập, mức sống với mong muốn tiến tới một cuộc sống tốt đẹp, không có sự phân biệt giữa nam và nữ giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam. (2010). *Báo cáo đánh giá thực trạng giới và bình đẳng giới ở Việt Nam*.
- [2]. Lê Thị Quý. (2006). Phụ nữ trong đổi mới : Thành tựu và những thách thức. *Tạp chí Khoa học về Phụ nữ số 1/2006*.
- [3]. Sở Lao động Thương binh và xã hội tỉnh Thái Nguyên. (2018). *Cẩm nang Bình đẳng giới*.
- [4]. Tổng cục thống kê. *Niên giám thống kê 2016*.
- [5]. Tổ chức Lao động quốc tế. (2018). Báo cáo “*Triển vọng việc làm và xã hội thế giới – Xu hướng cho phụ nữ*”.
- [6]. Tổng cục Thống kê.(2016). *Điều tra lao động việc làm năm 2016*.

Thông tin tác giả:

Nguyễn Thị Phương Hảo

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD
- Địa chỉ email: haontp@tueba.edu.vn

Ngày nhận bài: 04/04/2018

Ngày nhận bản sửa: 20/06/2018

Ngày duyệt đăng: 29/06/2018