



ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
THAINGUYEN UNIVERSITY

ISSN 1859 - 2171

TẠP CHÍ
KHOA HỌC & CÔNG NGHỆ
JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

SỐ ĐẶC BIỆT CHÀO MỪNG 87 NĂM THÀNH LẬP HỘI LIÊN HIỆP PHỤ NỮ VIỆT NAM

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI - NHÂN VĂN - KINH TẾ
SOCIAL SCIENCES - HUMANITIES - ECONOMICS

Tập 172, số 12/2, 2017

CHUYÊN SAN KHOA HỌC XÃ HỘI – NHÂN VĂN – KINH TẾ

Mục lục	Trang
Hà Xuân Hương - Thân phận người phụ nữ trong dân ca trữ tình sinh hoạt Tày, Thái	3
Ngô Thị Thu Trang - Một số biện pháp nâng cao năng lực sử dụng từ Hán Việt cho học sinh phổ thông	9
Nguyễn Thị Hà, Vũ Thị Hồng Hoa - Nâng cao tỷ lệ nữ trong các cơ quan dân cử	15
Nguyễn Thu Hà, Nguyễn Thị Mai Hương, An Thị Thư, Nguyễn Thị Hồng - Phát triển chuẩn mực kế toán Việt Nam theo hướng chuẩn mực kế toán quốc tế	21
Nguyễn Thị Hòa - Sử dụng tuyển tập “Những lá thư thời chiến Việt Nam” trong giáo dục lịch sử	27
Nguyễn Thị Xuân Thu, Phạm Ngọc Duy - Những tác động của việc sử dụng sơ đồ ngữ nghĩa đối với khả năng ghi nhớ từ vựng tiếng Anh chuyên ngành của sinh viên trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp – Đại học Thái Nguyên	33
Vũ Kiều Hạnh, Hoàng Thị Cương - Nghiên cứu kỹ năng đọc của sinh viên năm thứ 2 tại trường Đại học Nông Lâm – Đại học Thái Nguyên, cơ sở để thiết kế các hoạt động rèn luyện tăng cường	39
Nguyễn Thị Thu Hương - Bảo vệ quyền nhân thân cho lao động chưa thành niên theo pháp luật Việt Nam	45
Nguyễn Thị Thắm - Hành trình tìm kiếm hạnh phúc của nhân vật nữ trong <i>Những nẻo đường đời và những bản tình ca khác</i> của Le Clézio	51
Lê Thị Lưu, Trần Bảo Ngọc, Bùi Thanh Thủy và cộng sự - Nhận thức của sinh viên cử nhân điều dưỡng về môi trường giáo dục tại trường Đại học Y Dược - Đại học Thái Nguyên bằng bảng hỏi DREEM	57
Bùi Thị Minh Hà, Nguyễn Hữu Thọ - Nhận thức của nông hộ về biến đổi khí hậu và tác động của biến đổi khí hậu tới sản xuất chè - Trường hợp nghiên cứu: Vùng chè Tân Cương thành phố Thái Nguyên	63
Dương Thanh Tinh, Trần Văn Quyết, Nguyễn Ngọc Lý, Nguyễn Việt Dũng - Giải quyết việc làm cho lao động dân tộc thiểu số thông qua phát triển chuỗi liên kết tiêu thụ các sản phẩm từ cây quế tại huyện Văn Yên, tỉnh Yên Bái	69
Nguyễn Thu Nga, Đỗ Thị Tuyết Mai, Nguyễn Thị Diệu Hồng - Sử dụng hàm Cobb - Douglas tuyến tính để đánh giá hiệu quả kinh doanh của các ngân hàng Việt Nam	75
Phùng Thanh Hoa, Bùi Thị Thanh Thủy - Tác động của kinh tế thị trường đến nông thôn Việt Nam hiện nay	81
Hoàng Thị Mỹ Hạnh, Sombath Kingbounkai - Quá trình di cư của người Việt đến Lào và định cư tại tỉnh Luangprabang nước CHDCND Lào	87
Vi Thị Phương - Sử dụng báo chí vào công cuộc xây dựng nền văn hóa mới ở Việt Nam, nhìn từ góc độ tạp chí <i>Tao Đàn</i> (1939)	93
Nguyễn Thị Minh Loan - Đề xuất mô hình tập huấn dạy đặt câu hỏi trong kỹ năng đọc hiểu	99
Nguyễn Thị Bích Ngọc - Đánh giá nội dung và việc giảng dạy học phần bút ngữ tiếng Anh trung cao cấp 2 tại Khoa Ngoại ngữ, Đại học Thái Nguyên xét từ góc độ sinh viên	105
Nguyễn Mai Linh, Trần Minh Thành, Dương Thị Hồng An - Kết hợp sử dụng hồ sơ học tập (Portfolio) và thuyết trình nhóm trong dạy và học các khóa học tiếng Anh chuyên ngành tiếp cận hậu phương pháp luận	111
Trần Thị Kim Hoa - Phát triển năng lực sử dụng từ tiếng Việt cho học sinh tiểu học người dân tộc thiểu số qua các bài tập về từ	117
Trần Tú Hoài - Một số nội dung cơ bản của chính sách phát triển giảng viên qua thực tiễn tại trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên	121
Phạm Thị Huyền, Vũ Thị Thủy - Rèn luyện phong cách làm việc quần chúng của người cán bộ theo phong cách Hồ Chí Minh	127

Tổng Thị Phương Thảo - Bảo vệ quyền của lao động nữ khi mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ theo pháp luật lao động Việt Nam	131
Lương Thị Hạnh - Vai trò của phụ nữ dân tộc thiểu số trong xây dựng nông thôn mới ở tỉnh Bắc Kạn	137
Nguyễn Thị Thanh Hà, Nguyễn Thị Thu Hiền - Một số vấn đề về việc xây dựng lối sống mới cho sinh viên Việt Nam hiện nay	143
Hồ Lương Xinh, Nguyễn Thị Yến, Nguyễn Thị Giang, Lưu Thị Thùy Linh, Bùi Thị Thanh Tâm, Nguyễn Mạnh Thắng - Xác suất cải thiện thu nhập của hộ nông dân sau thu hồi đất nông nghiệp tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên	149
Đinh Ngọc Lan, Đoàn Thị Thanh Hiền, Dương Tuấn Việt - Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến sản xuất và tiêu thụ miến dong tại huyện Nguyên Bình- tỉnh Cao Bằng	155
Đỗ Thị Hà Phương, Chu Thị Hà, Nguyễn Thị Giang, Dương Xuân Lâm - Tác động của vốn xã hội và công nghệ thông tin đến dự định chia sẻ tri thức và hành vi chia sẻ tri thức của cán bộ giảng viên tại Đại học Thái Nguyên	161
Nguyễn Thị Hiền Thương, Dương Thị Thu Hoài, Cù Ngọc Bắc, Kiều Thu Hương, Vũ Thị Hải Anh - Sự tham gia của người dân trong việc thực hiện các tiêu chí cơ sở hạ tầng - chương trình xây dựng nông thôn mới tại huyện Phú Lương, tỉnh Thái Nguyên	169
Vũ Bạch Diệp, Mai Việt Anh - Huy động vốn cho phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ trên địa bàn thành phố Thái Nguyên, thực trạng và một số giải pháp	175
Nguyễn Thị Ngọc Anh, Hoàng Huyền Trang - Thiết kế và sử dụng các trò chơi học tập nhằm nâng cao hiệu quả dạy học môn khẩu ngữ cao cấp cho sinh viên Trung Quốc tại Khoa Ngoại ngữ, Đại học Thái Nguyên	181
Trần Thị Yến, Khổng Thị Thanh Huyền - Những lỗi về câu thường gặp trong bài viết tiếng Anh học thuật của sinh viên Việt Nam chuyên ngành tiếng Anh: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp	187
Hà Thị Thanh Hoa, Chu Thị Kim Ngân, Dương Thị Thúy Hương - Mức độ hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ mạng di động Vinaphone tỉnh Thái Nguyên	193
Vũ Thị Loan, Vũ Thị Hậu - Vai trò của giá cổ phiếu đối với dự báo khó khăn tài chính doanh nghiệp: Mô hình SVM	199
Hồ Thị Mai Phương, Hoàng Thị Tú, Trần Nguyệt Anh - Thiết kế và tổ chức trò chơi học tập trong hình thành biểu tượng toán học sơ đẳng cho trẻ mẫu giáo	205
Đồng Thị Hồng Ngọc, Nguyễn Quỳnh Hoa, Nguyễn Thị Thu Hường, Hoàng Thanh Hải, Nguyễn Thị Thu Hằng - Ứng dụng mô hình logistic xếp hạng tín dụng doanh nghiệp xây dựng niềm yết tại Việt Nam	211
Hà Thị Hòa, Hồ Ngọc Sơn - Phân tích chuỗi giá trị qua các kênh tiêu thụ sản phẩm Sơn tra tại Yên Bái	219

NÂNG CAO TỶ LỆ NỮ TRONG CÁC CƠ QUAN DÂN CỬ

Nguyễn Thị Hà^{1,*}, Vũ Thị Hồng Hoa²

¹Trường Đại học Kinh tế & Quản trị Kinh doanh

²Công ty TNHH BOT Thái Nguyên - Chợ Mới

TÓM TẮT

Quan tâm tới phụ nữ, ủng hộ phụ nữ tham gia Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp là thiết thực góp phần thúc đẩy bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ. Đây cũng là thước đo quan trọng và cần có để đánh giá sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, vấn đề phụ nữ tham gia vào hoạt động chính trị nói chung và trong các cơ quan dân cử nói riêng vẫn gặp nhiều khó khăn, thách thức. Bài viết nghiên cứu và đề xuất một số gợi ý về chính sách nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ ở lĩnh vực chính trị, đặc biệt trong hệ thống các cơ quan dân cử.

Từ khóa: Vai trò nữ giới; tỷ lệ nữ; tham gia; cơ quan dân cử; bình đẳng giới.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong quá trình phát triển của đất nước, công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, tạo điều kiện. Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, Việt Nam đã và đang từng bước nỗ lực thúc đẩy thực hiện cam kết quốc tế thông qua việc xây dựng, hoàn thiện và thực thi hệ thống chính sách, pháp luật về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ nói chung, về bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị nói riêng. Tại sao cần nâng cao tỷ lệ nữ trong các cơ quan dân cử? Lập luận đầu tiên về sự tham gia và đại diện công bằng của phụ nữ trong tất cả các khu vực từ khía cạnh pháp lý, đó là, phụ nữ chiếm một nửa dân số và do đó, họ có quyền nắm giữ một nửa các vị trí ra quyết sách. Lập luận thứ hai là phụ nữ và nam giới có các kinh nghiệm khác nhau do các đặc điểm xã hội và sinh học, vì thế, phụ nữ cần ở các vị trí có thể phát huy được kinh nghiệm và quan điểm của mình. Lý do thứ ba từ cách tiếp cận nhóm lợi ích, phụ nữ và nam giới có các lợi ích khác nhau và sẽ hiệu quả và hợp pháp hơn khi mỗi nhóm đại diện cho các lợi ích của nhóm mình. Từ những lập luận trên, tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan dân cử chính là một trong những mục tiêu phần đầu của bình đẳng thực chất, giúp bảo đảm cho việc tham gia quyết định chính sách, đặc biệt là các chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em, bình đẳng giới, các chính sách bảo vệ quyền con người, về văn hóa, giáo dục, các vấn đề xã hội và môi trường.

THẢO LUẬN

Sơ lược về sự tham gia của phụ nữ trong các cơ quan dân cử

Sự tham gia của phụ nữ trong Đảng cộng sản Việt Nam

Nhìn chung, ở Việt Nam cũng như trên thế giới, Đảng là tổ chức chính trị tác động tới văn hóa, quá trình ra quyết sách và quyết định ai sẽ được phép tham gia vào các cơ quan ra quyết sách chủ chốt. Đảng giữ vai trò lãnh đạo đối với hoạt động của các cơ quan dân cử. Đảng được coi là con đường tham gia chính trị. Để có một chính phủ mang tính đại diện, đảng cũng phải mang tính đại diện.

Tỷ lệ đảng viên nữ trong Đảng không cao kể từ khi Đảng được thành lập năm 1930, tuy nhiên, tỷ lệ này tăng trong thời gian gần đây. Trong năm 2010, tỷ lệ đảng viên nữ đạt 32,8%. Tỷ lệ này tăng đáng kể kể từ năm 2005, khi số nữ đảng viên chỉ chiếm 20,9% [8]. Mặc dù tăng, nhưng tỷ lệ đảng viên nữ vẫn thấp hơn rất nhiều tỷ lệ đảng viên nam. Tỷ lệ đảng viên nữ thấp sẽ dẫn tới tác động có ít phụ nữ để đưa vào các vị trí lãnh đạo trong cơ quan hành chính của chính phủ và đề cử làm ứng viên trong bầu cử. Hơn nữa, số liệu cho thấy, phụ nữ ít có tiếng nói trong các định hướng và chính sách của Đảng. Thêm vào đó, do Đảng đảm nhiệm vai trò sàng lọc chính trong tuyển dụng và bổ nhiệm, nên chúng ta thấy rằng, chủ yếu nam giới là người quyết định ai sẽ được tuyển dụng và bổ nhiệm. Khi rà soát các đảng viên mới, bảng dưới đây cho thấy, nam giới được kết nạp vào đảng nhiều hơn nữ giới.

*Tel: 0986 06 06 09, Email: miss.ha86@gmail.com

Các cơ quan đầu não là Ban Chấp hành Trung ương Đảng với 175 ủy viên chính thức và 25 ủy viên dự khuyết, trong đó, Bộ Chính trị có 14 thành viên và Ban Bí thư với 10 thành viên. Tổng Bí thư, Chủ tịch nước, Thủ tướng và Chủ tịch Quốc hội là những vị trí lãnh đạo cao nhất. Bảng 2 minh họa tỷ lệ nữ thấp trong các cơ

quan ra quyết sách của Đảng. Trong Ban Bí thư, tỷ lệ đại diện nữ thấp. Trong Bộ Chính trị, một nữ ủy viên được bổ nhiệm năm 2011, trong khi trong Ban Chấp hành Trung ương, tỷ lệ nữ duy trì khoảng 8% đến 9% trong ba nhiệm kỳ vừa qua.

Bảng 1. Tỷ lệ nữ đảng viên mới trong Đảng Cộng sản Việt Nam giai đoạn 2008-2011

	2008	2009	2010	2011 (6 tháng đầu năm)
Đảng viên mới (người)	184.720	197.028	186.165	88.029
Tỷ lệ nữ đảng viên mới (%)	37,04	37,24	37,85	40,51
Tổng số đảng viên (người)	3.449.993	3.636.158	3.822.323	3.910.352

(Nguồn: Tạp chí Xây dựng Đảng) [7]

Bảng 2. Sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong Đảng

	2001 - 2005			2006 - 2011			2011 - 2016		
	Số nữ	Tổng số	% nữ	Số nữ	Tổng số	% nữ	Số nữ	Tổng số	% nữ
Tổng bí thư	0	1	0	0	1	0	0	1	0
Ban bí thư	1	9	11	2	10	20	2	10	20
Bộ Chính trị	0	15	0	0	15	0	1	14	7
Ban chấp hành Trung ương	13	150	8,6	13	181	8,1	18	200	9,0

(Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Vụ Tổ chức) [4]

Ở cấp Đảng bộ cơ sở, tỷ lệ nữ nắm giữ các vị trí chủ chốt còn thấp và không đại diện cho số lượng đảng viên. Như được minh họa trong Bảng 3, tỷ lệ đại diện nữ trong Ban Chấp hành Trung ương và tỉnh ủy không tăng trong vòng 3 nhiệm kỳ. Ở cấp huyện và xã, tỷ lệ tăng thấp. Trong đảng ủy xã, tỷ lệ đại diện nữ cao hơn, có lẽ bởi vì có nhiều vị trí hơn.

Bảng 3. Tỷ lệ nữ trong cấp ủy cấp trung ương, tỉnh, huyện và xã nhiệm kỳ 2001-2005, 2006-2010 và 2011-2016

	ĐVT: %		
Cấp ủy	2001-2006	2006-2010	2011-2016
Ban chấp hành Trung ương	8,60	8,13	8,57
Tỉnh	11,32	11,75	11,37
Huyện	12,89	14,70	15,01
Xã	11,88	15,08	18,01

(Nguồn: Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam) [4]

Bảng 4. Tỷ lệ lãnh đạo nữ trong Đảng ở cấp tỉnh, huyện và xã nhiệm kỳ 2001-2005, 2006-2010 và 2011-2016

	ĐVT: %								
	Cấp tỉnh			Cấp huyện			Cấp xã		
	2001-2005	2006-2010	2011-2016	2001-2005	2006-2010	2011-2016	2001-2005	2006-2010	2011-2016
Bí thư	1,6	6,3	0,25	3,7	4,5	5,5	0,9	4,6	7,3
Phó bí thư	6,6	3,9	-	5,1	5,5	-	-	7,3	-
Thường vụ	7,3	7,9	-	-	7,8	-	3,7	5,8	-
Ban chấp hành	11,3	11,8	11,3	12,8	14,7	15,0	11,9	14,4	18,0

(Nguồn: Văn kiện Đại hội phụ nữ toàn quốc lần thứ X và website của Ban Tổ chức TW) [11]

Bảng 5. Tỷ lệ đại biểu nam và nữ trong Ủy ban thường vụ Quốc hội

	1992-1997		1997-2002		2002-2007		2007-2011		2011-2016	
	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam
Chủ tịch	0	1	0	2	0	2	0	1	0	1
Phó Chủ tịch	0	3	1	4	0	3	1	3	2	2
Ủy viên	2	9	3	5	2	7	2	11	2	10
Tỷ lệ (%)	13,3	86,7	26,7	73,3	14,3	85,7	16,7	83,3	23,5	76,5

(Nguồn: Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam) [14]

Như được minh họa trong Bảng 4, tỷ lệ đại diện nữ trong Ban chấp hành cao hơn trong Thường vụ các cấp. Có nhiều nữ Phó Bí thư hơn Bí thư, tương tự như trong cơ quan hành chính và lập pháp của chính phủ.

Nữ đại biểu Quốc hội

Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới đã đưa ra chỉ tiêu: Phần đầu đạt tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016-2021 là trên 35% [9].

Tuy nhiên, tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội ở từng nhiệm kỳ có tăng nhưng chưa thật bền vững. Cụ thể, số nữ đại biểu Quốc hội chiếm 21,77% ở khóa VII; 18% ở khóa VIII; 18,84% ở khóa IX; 26,2% ở khóa X; 27,31% ở khóa XI; 25,76% ở khóa XII, 24,4% ở khóa XIII [6]. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội khóa XIII cho thấy sự sụt giảm đáng kể và thấp nhất trong bốn nhiệm kỳ gần đây. Trong vòng 20 năm (từ năm 1987 đến năm 2007), đại biểu Quốc hội là nữ chỉ tăng được gần 4%. Tỷ lệ nữ đại biểu HĐND nhiệm kỳ 2011-2016 cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương là 25,17%, cấp quận, huyện, thị xã là 24,62% và cấp xã, phường, thị trấn là 21,71% [6]. Kết quả trên cho thấy đã có sự gia tăng so với ba nhiệm kỳ gần nhất. Tuy nhiên, qua mỗi nhiệm kỳ, các tỷ lệ này chỉ tăng dao động trong khoảng trên, dưới 2%.

Một trong những lý do làm giảm tỷ lệ đại diện nữ là số lượng nữ ứng viên được lựa chọn hoặc đề cử trong bầu cử thấp. Theo số liệu của Liên minh nghị viện, phụ nữ chỉ chiếm 31,4% ứng viên trong bầu cử trên toàn quốc năm 2015. Trong số 260 ứng viên nữ, chỉ 122 người trúng cử (47%), trong khi đó tỷ lệ trúng cử của các ứng viên nam là 67% [13].

Phần dưới đây thảo luận một số vị trí chủ chốt trong Quốc hội. Chủ tịch Quốc hội do các đại biểu Quốc hội bầu. Trong nhiệm kỳ 2011-2016, có hai (trong số bốn) Phó Chủ tịch

Quốc hội là nữ, tỷ lệ này tăng so với hai nhiệm kỳ trước. Trong Ủy ban Thường vụ, hai trong số 12 thành viên là nữ. Tỷ lệ này giảm từ 26,7% xuống 14,3% trong khóa X và XI, tuy nhiên, đã tăng dần lên trong ba nhiệm kỳ gần đây và tỷ lệ nữ đại biểu trong Ủy ban thường vụ là 23,5% [6].

Các Ủy ban được thành lập để xem xét các đạo luật, sáng kiến pháp lý, văn bản luật và các báo cáo của Quốc hội. Các Ủy ban, trong lĩnh vực phụ trách, đưa ra khuyến nghị đối với Quốc hội và Ủy ban thường vụ Quốc hội. Các thành viên Ủy ban do các đại biểu Quốc hội bầu. Hiện có chín Ủy ban và một Hội đồng.

Nhìn chung, tỷ lệ đại diện nữ với tư cách là thành viên của các Ủy ban tăng ít so với nhiệm kỳ trước. Trong nhiệm kỳ 2007-2011, 22,8% thành viên các Ủy ban là nữ, trong khi nhiệm kỳ hiện nay là 23,6%. Số lượng này giảm đáng kể khi chúng ta phân tích ai là thành viên chuyên trách của ủy ban. Trong số các thành viên chuyên trách của Ủy ban (kể cả Chủ tịch và Phó Chủ tịch), phụ nữ chỉ chiếm 17,5% [2]. Số lượng nữ Chủ tịch Ủy ban giảm từ hai nữ Chủ tịch xuống một trong nhiệm kỳ hiện tại, tuy nhiên, số lượng nữ Phó chủ tịch tăng nhẹ so với nhiệm kỳ trước. Ba trong số mười Ủy ban/Hội đồng có hơn 30% đại diện nữ trong nhiệm kỳ hiện tại. Như vậy, một tỷ lệ lớn các đại biểu nữ được bầu không có vai trò ra quyết sách trong Quốc hội.

Phụ nữ trong vai trò lãnh đạo cấp quốc gia và trong hệ thống cấp bậc quản lý

Hiện có 22 bộ trưởng, trong đó chỉ có duy nhất bà Nguyễn Thị Kim Tiến, bộ trưởng Bộ Y tế là nữ, chiếm 4,5%. Nếu tính tất cả các cơ quan ngang bộ, nữ bộ trưởng chỉ chiếm 3,3%. Trong số 111 vị trí thứ trưởng, có 9 thứ trưởng nữ (8%). Điều này tương tự với báo cáo của Chương trình Lãnh đạo nữ Cambridge – Việt Nam (IOS và EOWP) đối

với nhiệm kỳ trước, phụ nữ chiếm 7,76% vị trí thứ trưởng (hoặc vị trí tương đương) [12]. Theo số liệu của Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam, chỉ 12 trong số 30 bộ, cơ quan ngang bộ và cơ quan chính phủ có “cán bộ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo”, tỷ lệ này là 40% [13]. Điều này không đạt được mục tiêu 80% vào năm 2015 đề ra trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới.

Ở cấp vụ trưởng và phó vụ trưởng, rà soát các website chính thức của chính phủ cho thấy, khoảng 6,8% vụ trưởng và 12,4% phó vụ trưởng là nữ. Lãnh đạo nữ nổi bật hơn ở các Bộ như Bộ Y tế, Giáo dục và Đào tạo, và thấp hơn trong các Bộ Giao thông, Tài nguyên và Môi trường và Xây dựng. Các con số này thấp hơn nghiên cứu được IOS và EOWP tiến hành năm 2009, với kết quả là phần trăm nữ vụ trưởng là 9,1% và nữ phó vụ trưởng là 14,4% [12].

Những cản trở và thách thức đối với sự tham gia của phụ nữ trong cơ quan dân cử

Có một số các yếu tố giúp duy trì ưu thế của nam giới trong các vị trí cao cấp của chính phủ. Đó là sự kết hợp của các yếu tố lập pháp, văn hóa và lịch sử gây khó khăn hơn cho phụ nữ trong việc đạt được vị trí cao cấp tương tự nam giới. Phần dưới đây xem xét một số thách thức về thể chế và quan niệm đối với sự tham gia của phụ nữ trong cơ quan dân cử.

Các rào cản thể chế

Thứ nhất, hệ thống chỉ tiêu mà Việt Nam sử dụng để xây dựng sự tham gia và đại diện chính trị khá đa dạng. Ví dụ, chỉ tiêu về dân tộc thiểu số, thanh niên, các thành viên ngoài đảng hoặc ứng cử viên độc lập... Mặc dù, hệ thống chỉ tiêu này nhằm hướng tới tính đại diện trong hệ thống chính trị nhưng sẽ khó để lựa chọn được một người đáp ứng tất cả các chỉ tiêu. Một ứng viên, nếu là nữ, được lựa chọn đáp ứng các tiêu chí về tuổi, dân tộc thiểu số và các tiêu chí khác, cùng với tiêu chí giới sẽ gặp phải nhiều thách thức để được bầu hơn do sự phân biệt.

Thứ hai, quy định tuổi hưu ở Việt Nam là 55 đối với nữ và 60 đối với nam [1]. Sự khác biệt về tuổi hưu này bất lợi đối với phụ nữ ở một số điểm: rút ngắn thời gian làm việc và giai đoạn thăng tiến, ít cơ hội thăng tiến hơn, thu nhập tổng cộng ít hơn và hạn chế khả năng

đóng góp hiệu quả do họ buộc phải về hưu khi họ đang ở đỉnh cao của sự nghiệp. Thêm vào đó, phân biệt tuổi hưu tác động tới con đường sự nghiệp trước khi về hưu. Khác biệt tuổi hưu dẫn đến sự khác biệt trong quy định tuổi liên quan đến quy hoạch, đào tạo, đề cử và bổ nhiệm. Cán bộ nhân sự và lãnh đạo trong các tổ chức đối mặt với nhiều vấn đề do sự khác biệt tuổi hưu. Trước hết, về mặt chi phí hiệu quả, đào tạo một cán bộ nữ kém hiệu quả hơn nam giới, do thời gian làm việc của nam dài hơn 5 năm so với nữ, thậm chí hơn nữa nếu nữ nghỉ sinh con. Thứ hai, vị trí quản lý càng cao, càng ít ứng cử viên nữ đủ tiêu chuẩn so với nam giới. Thứ ba, khi xem xét hai ứng viên của hai giới khác nhau trong một kịch bản tương tự về tuổi (ví dụ, cả hai đều còn bốn năm làm việc nữa), cạnh tranh của ứng viên nữ sẽ kém ứng viên nam về mặt kinh nghiệm, cấp bậc và mức lương, đơn giản là do ứng viên nữ có thời gian làm việc ngắn hơn do gián đoạn công việc để sinh con và chăm sóc con. Quy định tuổi là một yếu tố quan trọng trong các chính sách và thực tiễn hiện nay, giới hạn cơ hội sự nghiệp và thăng tiến của phụ nữ.

Thứ ba, một yếu tố quan trọng đối với đề bạt của Việt Nam là luân chuyển công tác, đây là quá trình tiếp thu các kinh nghiệm thực tiễn và việc tham gia vào các khóa bồi dưỡng, tập huấn như: lý luận chính trị, quản lý hành chính, cao học... Trong các hoạt động này, sự tham gia của phụ nữ ít hơn nam giới. Theo một nghiên cứu của Hội Liên hiệp phụ nữ, phụ nữ chiếm 10-20% học viên các khóa lý luận chính trị và quản lý hành chính ở cấp trung ương hiện nay [5]. Nghiên cứu năm 2012 của Trung tâm nghiên cứu phụ nữ cũng có kết luận này. Nghiên cứu cho thấy rằng “kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn, trình độ khoa học chính trị của một bộ phận lãnh đạo và quản lý nữ ở một số bộ, ngành, khu vực và tổ chức xã hội khá thấp. Một số quản lý nữ cấp phòng có kỹ năng và kiến thức chuyên môn thấp hơn yêu cầu”. Các tiêu chí tham gia tập huấn bao gồm tuổi và năm công tác của cán bộ và trong một số trường hợp là mức lương. Tuổi được coi là một tiêu chí vì một cán bộ càng gần tuổi nghỉ hưu thì mong muốn được bồi dưỡng càng ít. Khi tuổi hưu không công bằng, thì điều kiện tuổi tham gia tập huấn cũng không công bằng. Thực tiễn là, chỉ nam giới dưới 40 tuổi và nữ dưới 35 tuổi

đủ điều kiện tham gia các khóa bồi dưỡng hành chính và chính trị hoặc học tập ở nước ngoài. Ngoài ra, nữ giới với bốn phận chăm sóc gia đình cũng khó sắp xếp để tham gia bồi dưỡng, tập huấn hơn cũng như khó khăn trong việc nhận công tác ở nơi khác (luân chuyển công tác) hơn [3].

Thứ tư, Việt Nam có khung pháp lý tốt với các văn bản hướng dẫn không chỉ không cho phép phân biệt đối xử với phụ nữ, mà còn khuyến nghị các biện pháp và chỉ tiêu tăng cường đội ngũ lãnh đạo nữ. Tuy nhiên, khi đọc các tài liệu này, người ta thấy rằng các cơ quan ‘được yêu cầu’ thực hiện các chính sách, nhưng không có các biện pháp chịu trách nhiệm. Rà soát các văn bản pháp lý và hỗ trợ cũng thấy rằng, không có các sáng kiến khuyến khích để ghi nhận các cơ quan, bộ thực hiện các chính sách và đạt được chỉ tiêu.

Các yếu tố quan niệm

Quan niệm chung của mọi người là nhiệm vụ chính của phụ nữ là chăm sóc gia đình và con cái, người già, người ốm. Đây là vai trò được truyền thông, giáo dục và dân gian ủng hộ. Tương tự, cả nam và nữ đều có quan niệm phổ biến về trách nhiệm của đàn ông là bên ngoài gia đình và nam giới là lãnh đạo tự nhiên. Phong tục, quan điểm và niềm tin của người Việt Nam chủ yếu bị ảnh hưởng bởi đạo Khổng. Điều này cũng ủng hộ cho niềm tin nam giới là lãnh đạo ‘tự nhiên’ và phụ nữ không nên là lãnh đạo. Câu nói nổi tiếng của Khổng Tử là “Nghĩa vụ của đàn bà không phải là kiểm soát hay chịu trách nhiệm”. Thông điệp như vậy tác động đến giáo dục, thần thoại và truyền thông của Việt Nam. Và quan niệm này cũng tác động trực tiếp đến phụ nữ, đến mong muốn trở thành lãnh đạo của họ. Phần dưới đây sẽ thảo luận quan niệm tác động như thế nào trong công sở và gia đình.

Quan niệm về giới trong gia đình

Trong một xã hội gia trưởng với khái niệm về sự vượt trội của nam giới được chấp nhận rộng rãi, lãnh đạo nữ có thể vấp phải khó khăn tại công sở và trong cuộc sống riêng. Trong bối cảnh đó, rất khó để một phụ nữ trở thành thủ trưởng của nam giới, hay để phụ nữ nắm giữ vị trí cao hơn chồng mình. Khi càng nhiều phụ nữ trở thành lãnh đạo, quản lý, cấp trên, sẽ càng có nhiều “cái nhìn chấp nhận” đối với họ. Tuy nhiên, ở những nơi lãnh đạo nữ khan hiếm, “vấn đề bộ mặt” đối với nam

giới có thể dẫn đến phản ứng tiêu cực đối với phụ nữ đảm nhiệm vị trí lãnh đạo.

Trong đời sống riêng, chuẩn mực phổ biến là phụ nữ chịu trách nhiệm chính đối với công việc gia đình và gia đình được ưu tiên hơn sự nghiệp. Công việc gia đình bao gồm không chỉ mua sắm, nấu nướng, nội trợ, mà tất cả việc chăm sóc và giám sát học tập của con cái. Theo tập quán và chuẩn mực, một người phụ nữ phải được chồng đồng ý khi theo đuổi một vị trí hoặc địa vị cao hơn. Người phụ nữ cần có sự đồng ý của chồng, tuy nhiên, điều này không áp dụng khi người đàn ông muốn thăng tiến trong sự nghiệp.

Quan niệm về giới trong công sở

Có sự khác biệt trong thực tiễn nhân sự trong khu vực nhà nước. Quy trình đề bạt được mô tả như sau. Khi có vị trí trống, các cán bộ của Vụ, Sở có thể tự ứng cử/đề cử vào vị trí đó. Trên cơ sở ứng cử/đề cử, các cán bộ trong Vụ, Sở sẽ bầu người họ nghĩ phù hợp nhất với vị trí. Vụ trưởng, Giám đốc Sở đưa ra quyết định cuối cùng, trên cơ sở kết quả bầu và quan điểm của thủ trưởng. Kỳ vọng về vai trò của nam và nữ thường là tiêu chí chính được sử dụng để đánh giá liệu một cá nhân đủ năng lực đảm nhiệm vị trí. Thêm vào đó, nghiên cứu thấy rằng phụ nữ bị đánh giá khắt khe hơn nam giới. Sự khác biệt về kỳ vọng có nghĩa, lãnh đạo nữ được trông đợi thể hiện cả phẩm chất ‘nam’ và ‘nữ’. Ví dụ, người ta mong đợi lãnh đạo nữ kết hợp các kỹ năng quản lý với phẩm chất mềm mại và cảm tính. Tuy nhiên, quá nhiều đức tính nam giới sẽ bị coi là không nữ tính và quá quyết đoán [10].

KẾT LUẬN

Như vậy, mặc dù Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ đáng kể trong thúc đẩy bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ, tuy nhiên, vẫn còn khoảng cách giữa mục tiêu và kỳ vọng được đề cập trong các văn bản của chính phủ với con số thực tế về sự tham gia của phụ nữ. Việc không đạt được chỉ tiêu của chính phủ là kết quả của một số các yếu tố thể chế và thái độ, như các quy định chưa phù hợp, thiếu các biện pháp thực thi các chính sách hiện tại, các yếu tố văn hóa và sự thiên vị ăn sâu, cố hữu đối với nam giới. Để giải quyết những thách thức này, chính phủ cần phải xây dựng một hệ thống quản lý hiệu quả và toàn diện với những chính sách và chương trình đồng bộ như: Thay đổi tuổi nghỉ hưu của nữ, sửa đổi

lượt lao động để đảm bảo nam và nữ nghỉ hưu ở tuổi tối đa và tối thiểu như nhau, xóa bỏ giới hạn tuổi đối với phụ nữ trong tuyển dụng, bổ nhiệm và đề cử tham gia tập huấn, bồi dưỡng, áp dụng chính sách nhằm đảm bảo 30% phụ nữ đảm nhiệm vị trí phó vụ trưởng và vụ trưởng trong chính phủ và trong Đảng, tiến hành các chương trình tập huấn và hướng dẫn cho phụ nữ ở cấp thấp, để chuẩn bị thăng tiến và hoạt động hiệu quả ở các vị trí cao cấp hơn... Đồng thời, cần phải tiến hành các chiến dịch nâng cao nhận thức và thay đổi quan niệm, thái độ của người dân đối với vai trò của người phụ nữ trong các cơ quan dân cử.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Chính trị Đảng cộng sản Việt Nam (2007), *Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa*.
2. Chính phủ Việt Nam (2007), *Chương trình hành động của chính phủ đến 2020 để thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW về công tác nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa*.
3. Học viện Hành chính Quốc gia và AusAID (2005), *Nghiên cứu về tác động của Giới đối với con đường sự nghiệp của cán bộ, công chức ở Việt Nam*.
4. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Truy cập ngày 21/5/2017 từ: <http://hoilhpn.org.vn/news.asp?CatId=269&lang=VN>
5. Kelly, Kristy (2011), Nghiên cứu trường hợp Việt Nam (Các kết quả ban đầu): Phụ nữ trong lãnh đạo và quản lý giáo dục. Tham luận trình bày tại *Diễn đàn chính sách IIEP về bình đẳng giới trong giáo dục*. Tổ chức ngày 3-4 tháng 10 năm 2011 tại Paris, Pháp.
6. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, *Chức năng, tổ chức và hoạt động của Quốc hội Việt Nam*, Truy cập ngày 20/5/2017 từ: <http://www.na.gov.vn/htx/English/C1377/default.asp?Newid=1611#Hmhp19mTnGTG>
7. Tạp chí xây dựng Đảng, Truy cập ngày 20/5/2017 từ: <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/Dang-vien/2011/3719/Cong-tac-phat-trien-dang-vien-nam-2010.aspx> và <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/Dang-vien/2011/4134/6-thang-dau-nam-2011-toan-Dang-ket-nap-hon-88-nghin.aspx>
8. Tổng cục Thống kê (2012), *Số liệu thống kê giới ở Việt Nam 2000-2010*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
9. Thủ tướng Chính phủ Việt Nam (2010), *Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020)*, *Quyết định số 2351/QĐ-TTg*, Truy cập ngày 20/5/2017 từ: http://moj.gov.vn/vbpq/en/Lists/Vn%20bn%20php%20lut/View_Detail.aspx?ItemID=10746
10. Trung tâm nghiên cứu phụ nữ, Trường cán bộ phụ nữ (2012), *Tìm giải pháp và khuyến nghị để thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ vào vai trò lãnh đạo các Bộ ngành: Báo cáo tóm tắt*.
11. Văn kiện Đại hội phụ nữ toàn quốc lần thứ X ngày 2 tháng 10 năm 2007 và website của Ban Tổ chức Trung ương <http://www.xaydungdang.org.vn/>
12. Viện nghiên cứu Gia đình và Giới (IFGS) và Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước (EOWP) (2009), *Báo cáo thực trạng Lãnh đạo nữ trong khu vực Nhà nước của Việt Nam: Cản trở và giải pháp*.
13. Viện Khoa học Xã hội (IOS) và Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo của phụ nữ trong khu vực nhà nước (EOWP) (2009), *Nghiên cứu định lượng về Lãnh đạo nữ trong khu vực Nhà nước của Việt Nam*.
14. Website chính thức của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam, Truy cập ngày 21/5/2017 từ: <http://quochoi.vn/UBTVQH/gioithieu/Pages/cac-thanh-vien-khoa-XIV.aspx>

SUMMARY

ENHANCING THE PROPORTION OF FEMALE IN PEOPLE'S ELECTED BODIES

Nguyen Thi Ha^{1*}, Vu Thi Hong Hoa²

¹University of Economics and Business Administration -TNU

²BOT Thai Nguyen - Cho Moi Limited Liability Company

Paying attention to women and supporting them in the participation of National Assembly and People's Councils at all levels is crucially contributing to the gender equality promotion for the advancement of women. This is also an important and necessary measure in order to assess the socio-economic development of each country. However, the women's participation in politics in general and in people's elected bodies in particular is still facing a lot of difficulties and challenges. This paper aims at studying and proposing some solutions to increase the participation of women in the political sphere, especially in the system of people's elected bodies.

Keywords: *female role; female proportion; participation; people's elected bodies; gender equality.*

Ngày nhận bài: 01/9/2017; Ngày phản biện: 22/9/2017; Ngày duyệt đăng: 16/10/2017

* Tel: 0986 06 06 09, Email: miss.ha86@gmail.com

SOCIAL SCIENCE – HUMANITIES – ECONOMICS

Content	Page
Ha Xuan Huong - Women's situations in Thai and Tay's folk songs	3
Ngo Thi Thu Trang - Some measures that need to be implemented to enhance students' ability in terms of using Sino – Vietnamese words	9
Nguyen Thi Ha, Vu Thi Hong Hoa - Enhancing the proportion of female in people's elected bodies	15
Nguyen Thu Ha, Nguyen Thi Mai Huong, An Thi Thu, Nguyen Thi Hong - Developing vietnamese accounting standards towards international accounting standards	21
Nguyen Thi Hoa - Using collection "Vietnam wartime letters" in historical education	27
Nguyen Thi Xuan Thu, Pham Ngoc Duy - Effects of using semantic mapping on ESP vocabulary retention of the students at University of Technology – Thai Nguyen University	33
Vu Kieu Hanh, Hoang Thi Cuong - English reading skill of the second-year students at University of Agriculture and Forestry – Thai Nguyen University: basis for enhancement activities	39
Nguyen Thi Thu Huong - Protection of personal rights for juvenile labor in Vietnam law	45
Nguyen Thi Tham - The journey to search for happiness of female characters in the short stories <i>Cœur brûlé et autres romances</i> of Le Clézio	51
Le Thi Luu, Tran Bao Ngoc, Bui Thanh Thuy et al - The bachelor of nursing students' perception of educational environment at University of Medicine and Pharmacy - Thai Nguyen University by DREEM questionnaire	57
Bui Thi Minh Ha, Nguyen Huu Tho - Awareness of household on climate change and its effectiveness on tea cultivation: a case study in Tan Cuong tea area, Thai Nguyen city	63
Duong Thanh Tinh, Tran Van Quyet, Nguyen Ngoc Ly, Nguyen Viet Dung - Employment creation potential for ethnic minorities through value chain development of cinnamon products in the northern mountainous region of Vietnam - a case study of Van Yen district, Yen Bai province	69
Nguyen Thu Nga, Do Thi Tuyen Mai, Nguyen Thi Dieu Hong - Applying Cobb-Douglas linear function to measure the efficiency of Vietnam commercial banks	75
Phung Thanh Hoa, Bui Thi Thanh Thuy - The impact of market economy on rural Viet Nam at present	81
Hoang Thi My Hanh, Sombath Kingbounkai - The migration process of Vietnamese to Laos and location in Luangprabang province of Laos	87
Vi Thi Phuong - Using press to the new construction of building culture in Vietnam, look at the <i>Tao Dan</i> magazine (1939)	93
Nguyen Thi Minh Loan - A proposed model for question generation instruction in reading comprehension	99
Nguyen Thi Bich Ngoc - English written proficiency – upper intermediate 2 (EWU241): students' evaluation of the course content and teaching activities at the School of Foreign Languages, Thai Nguyen University	105
Nguyen Mai Linh, Tran Minh Thanh, Duong Thi Hong An - Portfolio development and group presentation for ESP courses toward postmethod	111
Tran Thi Kim Hoa - Developing the ability of using Vietnamese for ethnic minority elementary school pupils through vocab exercises	117
Tran Tu Hoai - The main points of "lecturers development" policy that were taken in University of Education – Thai Nguyen University	121
Pham Thi Huyen, Vu Thi Thuy - Training the working style manner of cadres following Ho Chi Minh's style	127

Tong Thi Phuong Thao - Protect the rights of women workers during pregnancy, childbirth and child rearing according to Vietnamese labor law	131
Luong Thi Hanh - The role of ethnic minority women in building new rural areas in Bac Kan province	137
Nguyen Thi Thanh Ha, Nguyen Thi Thu Hien - Some issues on building new ways of life for Vietnamese students nowadays	143
Ho Luong Xinh, Nguyen Thi Yen, Nguyen Thi Giang, Luu Thi Thuy Linh, Bui Thi Thanh Tam, Nguyen Manh Thang - Probability of improving farmer household income after agricultural land acquisition at industrial zones in Thai Nguyen province	149
Dinh Ngoc Lan, Doan Thi Thanh Hien, Duong Tuan Viet - Analyzing factors effect to production and consumption of canna in Nguyen Binh district - Cao Bang province	155
Do Thi Ha Phuong, Chu Thi Ha, Nguyen Thi Giang, Duong Xuan Lam - Investigating the effects of social capital and information technology on knowledge sharing intention and knowledge sharing behavior among employees in Thai Nguyen University	161
Nguyen Thi Hien Thuong, Duong Thi Thu Hoai, Cu Ngoc Bac, Kieu Thu Huong, Vu Thi Hai Anh - Research the contribution of cityzens to implement the imfrastructure criteria for new rural program in Phu Luong district, Thai Nguyen province	169
Vu Bach Diep, Mai Viet Anh - Some solutions for mobilizing capital for small and medium enterprises developing Thai Nguyen city	175
Nguyen Thi Ngoc Anh, Hoang Huyen Trang - Designing and using learning games in order to increase the effective teaching in oral advanced proficiency for chinese students at School of Foreign Languages, Thai Nguyen University	181
Tran Thi Yen, Khong Thi Thanh Huyen - Common sentence problems in academic writing committed by Vietnamese students of English: situation, causes and solutions	187
Ha Thi Thanh Hoa, Chu Thi Kim Ngan, Duong Thi Thuy Huong - The satisfaction of customers on the quality of Vinaphone mobile network service of Thai Nguyen province	193
Vu Thi Loan, Vu Thi Hau - The role of market stock price as a financial distress predictor: SVM model	199
Ho Thi Mai Phuong, Hoang Thi Tu, Tran Nguyet Anh - Design and organization of learning games in elementary school mathematical symbols for elementary school children	205
Dong Thi Hong Ngoc, Nguyen Quynh Hoa, Nguyen Thi Thu Huong, Hoang Thanh Hai, Nguyen Thi Thu Hang - Application of logistic models in rating credit of listed construction enterprices in Vietnam	211
Ha Thi Hoa, Ho Ngoc Son - Values chain analysis through consumption channels of Son tra in Yen Bai province	219