

Luật pháp về đào tạo nghề và những hạn chế đối với phụ nữ giai đoạn 2000-2014

Nguyễn Đức Tuyên

Viện Nghiên cứu Gia đình và Giới

Tóm tắt: Bài viết giới thiệu các văn bản pháp luật Việt Nam liên quan đến đào tạo nghề và chỉ ra những điểm hạn chế đối với phụ nữ giai đoạn 2000-2014. Tác giả cho thấy phần lớn văn bản pháp luật Việt Nam đã có tinh thần bình đẳng đối với phụ nữ trong đào tạo nghề, một số chính sách, luật pháp còn đưa ra những quy định bảo vệ phụ nữ vì những đặc điểm sức khỏe và chức năng sinh đẻ, nuôi con của phụ nữ. Tuy nhiên, khi thực thi pháp luật, một số văn bản dưới luật lại đang hạn chế phụ nữ trong đào tạo nghề, trong đó dễ thấy nhất là chính sách tuổi về hưu và chính sách bảo trợ phụ nữ trong thời kỳ mang thai, sinh đẻ.

Từ khóa: Luật pháp; Phụ nữ; Đào tạo nghề; Bình đẳng giới.

Giới thiệu

Việt Nam trong giai đoạn 2000-2014 là một nước có tốc độ tăng trưởng kinh tế nhanh, tổng thu nhập quốc gia chia theo đầu người năm 2000 chỉ là 396 USD, đến năm 2010 đã là 1113,6 USD (Tổng cục Thống kê, 2011b: 10), năm 2014 đạt 2.028 USD (Trung Nghĩa, 2015). Tốc độ tăng GDP mỗi năm trong giai đoạn 2001-2010 đạt 7,26% (Tổng cục Thống kê, 2011b: 9),

năm 2014 tăng 5,98% (Website Tổng cục Thống kê, 2014).

Tuy nhiên, trên thị trường lao động vẫn phổ biến tình trạng bất bình đẳng nam nữ, phụ nữ thất nghiệp nhiều hơn nam giới (Tổng cục Thống kê, 2011a: 44) và phụ nữ thường chiếm tỷ lệ cao trong khu vực lao động lương thấp, công việc bấp bênh, điều kiện lao động kém, nơi mà “rất ít nam giới tham gia” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010: 40). Ngay cả khi cùng vào một công việc, một ngành nghề thì, nam giới có xu hướng chiếm số đông những người nắm giữ vị trí cao hơn, các loại công việc có thu nhập cao hơn và có nhiều cơ hội ra quyết định hơn phụ nữ (Kabeer, Naila, 2005: 8). Theo số liệu điều tra của Liên hợp quốc, mức lương trung bình tính theo giờ công lao động của nữ ở Việt Nam vẫn chỉ bằng 80% mức lương của đồng nghiệp là nam giới (Liên hợp quốc tại Việt Nam, 2002: 18). Còn theo số liệu năm 2011 của Tổng cục Thống kê, thu nhập của phụ nữ thấp hơn nam giới 13% (Dẫn theo Báo Hà nội mới, 2013).

Một trong những nguyên nhân dẫn đến sự bất bình đẳng đối với phụ nữ trong tham gia thị trường lao động và bị trả lương thấp là kỹ năng nghề nghiệp của phụ nữ. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng “vấn đề kỹ năng là một lĩnh vực ưu tiên bởi vì vấn đề này được xem là một yếu tố chính hạn chế các cơ hội kinh tế của người phụ nữ” (Kabeer, Naila, 2005: 17) và có cùng nhận định lý do phụ nữ bị thiệt thòi hơn nam giới là do trình độ và kỹ năng việc làm của phụ nữ thua kém nam giới (Lê Thị Quý và các tác giả khác, 2009: 37; Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010: 40).

Chính vì vậy, muốn xoá bỏ sự thiệt thòi của phụ nữ trên thị trường lao động, chúng ta phải nâng cao kỹ năng nghề nghiệp của phụ nữ, tăng cường và xoá bỏ những bất bình đẳng trong đào tạo nghề cho phụ nữ. Bài viết xem xét vấn đề luật pháp về đào tạo nghề nâng cao kỹ năng, trình độ lao động đối với phụ nữ trong giai đoạn từ 2000 đến 2014 ở Việt Nam, phát hiện những hạn chế đối với lao động nữ nảy sinh trong quá trình thực thi luật pháp về đào tạo nghề.

1. Luật pháp và chính sách liên quan đến đào tạo nghề cho phụ nữ

1.1. Cam kết quốc tế về bình đẳng giới trong đào tạo nghề

Chính phủ Việt nam đã thông qua nhiều cam kết với quốc tế về vấn đề vấn đề bình đẳng, trong đó có cam kết liên quan đến bình đẳng trong giáo dục, đào tạo nghề cho phụ nữ.

Công ước CEDAW

Công ước CEDAW (Công ước của Liên hợp quốc về xoá bỏ mọi hình

thức phân biệt đối xử với phụ nữ) ra đời năm 1979 và được Việt Nam phê chuẩn năm 1982. Liên quan đến đào tạo nghề, Điều 11 Công ước tuyên bố: Các nước tham gia Công ước phải áp dụng các biện pháp thích hợp để xoá bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ quyền được theo học những chương trình đào tạo và bổ túc nghiệp vụ kể cả các lớp dạy nghề, các lớp nghiệp vụ cao cấp, lớp đào tạo định kỳ (UNIFEM, 2006: 20).

Nhận thức được rằng: “trong tình trạng nghèo khổ, phụ nữ ít được tiếp cận nhất về lương thực, y tế, giáo dục, đào tạo và các cơ hội có việc làm...” (UNIFEM, 2006: 9), Công ước yêu cầu các nước không được phân biệt đối xử với phụ nữ trong những trường hợp khi phụ nữ kết hôn, sinh đẻ; và khuyến khích các nước cung cấp dịch vụ xã hội trợ giúp công việc chăm sóc con cái trong gia đình, giải phóng phụ nữ khỏi công việc gia đình để phụ nữ được phát triển bình đẳng.

Cương lĩnh hành động Bắc Kinh

Năm 1995, Liên hợp quốc tổ chức Hội nghị Quốc tế Phụ nữ lần thứ 4 tại Bắc Kinh. Liên quan đến bất bình đẳng trong đào tạo nghề cho phụ nữ, Mục tiêu L.4 của Cương lĩnh hành động Bắc Kinh nêu rõ: “Xoá bỏ sự phân biệt đối xử với trẻ em gái trong giáo dục, phát triển kỹ năng và đào tạo”; Mục tiêu chiến lược B.4: “Phát triển giáo dục và đào tạo không có sự phân biệt đối xử” (Vũ Ngọc Bình, 2006: 21).

Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDG)

Năm 2000, tại Hội nghị thượng đỉnh Thiên niên kỷ, Liên hợp quốc đề ra 8 Mục tiêu Thiên niên kỷ (MDG), trong đó có Mục tiêu 3: Tăng cường bình đẳng nam nữ và nâng cao vị thế cho phụ nữ (Liên hợp quốc tại Việt Nam, 2002).

Đánh giá về việc làm cho phụ nữ ở Việt Nam, UNDP nhận thấy lao động nữ có vai trò to lớn đối với nền kinh tế nước ta nhưng vẫn bị thiệt thòi nhiều; trách nhiệm làm công việc gia đình của người phụ nữ cản trở họ cơ hội tham gia vào công cuộc đào tạo từ đó hạn chế họ tiếp cận công việc được trả công và công việc trong khu vực chính thức, do vậy, “để hỗ trợ sự tham gia của phụ nữ, cần thiết phải giải quyết những bất bình đẳng như cơ hội được đào tạo” (UNDP tại Việt Nam, 2015).

1.2. Luật pháp Việt Nam

Trong giai đoạn từ năm 2000 đến nay, Chính phủ Việt Nam thi hành nhiều văn bản luật pháp trong đó quy định bình đẳng nam nữ trong giáo dục, đào tạo.

Hiến pháp

Hiến pháp 1992, (sửa đổi, bổ sung năm 2001), đã tạo thuận lợi để phụ nữ bình đẳng trong đào tạo. Điều 63 của Hiến pháp nêu ra: “Nhà nước và xã hội tạo điều kiện để phụ nữ nâng cao trình độ mọi mặt”. Cũng trong điều 63, Hiến pháp cho thấy cần phải giúp đỡ phụ nữ giảm bớt gánh nặng gia đình để có điều kiện tham gia giáo dục, đào tạo được tốt hơn, đồng thời cũng chỉ rõ phải phát triển các dịch vụ xã hội trợ giúp công việc gia đình để cho phụ nữ có thời gian và sức lực tham gia việc đào tạo nâng cao trình độ học vấn và nghề nghiệp.

Hiến pháp 2013, so với Hiến pháp 1992, không ghi cụ thể ưu tiên vấn đề đào tạo, giáo dục cho phụ nữ, cũng như bình đẳng nam nữ mà đưa ra quy tắc bình đẳng chung cho mọi công dân và trong đó bao hàm cả nam và nữ ở Điều 39: “Công dân có quyền và nghĩa vụ học tập”.

Luật Lao động

Trong giai đoạn 2000 đến năm 2014, những chính sách về lao động phải tuân thủ theo Bộ luật Lao động năm 1994 và Bộ luật Lao động 2012.

Bộ luật Lao động 1994 thể hiện rõ nguyên tắc bình đẳng trong đào tạo nghề khi khẳng định “mọi người có quyền tự do lựa chọn nghề và nơi học nghề phù hợp với nhu cầu việc làm của mình” (Điều 20). Đối với phụ nữ, Bộ luật Lao động 1994 ngoài tư tưởng bình đẳng nam nữ còn thể hiện sự quan tâm và có chính sách bảo trợ đối với người lao động nữ trong việc làm và đào tạo nghề. Tại Điều 109 khoản 2 bộ Luật nêu rõ Nhà nước có chính sách và biện pháp để nâng cao trình độ nghề nghiệp cho phụ nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình. Nhà nước còn có trách nhiệm mở rộng loại hình đào tạo nghề dự phòng để “việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp” (Điều 110 khoản 1).

Đối với người chủ sử dụng lao động, Điều 154 Bộ luật quy định người chủ lao động phải đảm bảo bình đẳng giới trong đào tạo đối với lao động nữ (Điều 154 khoản 1). Ngoài ra, các doanh nghiệp “phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dẫn người lao động nữ sang công việc khác phù hợp...” (Điều 113) đối với lao động nữ làm những công việc có ảnh hưởng không tốt đối với chức năng sinh đẻ và nuôi con của người phụ nữ.

Tiếp tục tư tưởng của Bộ luật Lao động 1994, Bộ luật Lao động 2012 vẫn giữ nguyên quan điểm đối với đào tạo nghề cho phụ nữ. Đối với nghề dự phòng, việc đào tạo không phải là “để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng” như Luật 1994, mà để “cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng...” (Điều 153: 5); nghĩa là, Luật 2012 chuyển đổi tượng hưởng lợi ích của Luật từ người sử dụng lao động sang lao động nữ.

Luật Bình đẳng giới 2006

Vấn đề bình đẳng trong giáo dục, đào tạo nghề được dành riêng Điều 14: Bình đẳng giới trong lĩnh vực đào tạo. Điều này qui định nam và nữ đều được bình đẳng với nhau trong các vấn đề về tuổi, về lựa chọn ngành nghề, về tiếp cận và thụ hưởng các chính sách về giáo dục, đào tạo.

Ngoài ra Luật Bình đẳng giới 2006 đưa ra định hướng chính sách của nhà nước hỗ trợ phụ nữ trong giáo dục đào tạo tại Điều 13: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho lao động nữ (Mục 3, b).

Luật Dạy nghề 2006

Trong Luật Dạy nghề, vấn đề bình đẳng giới gần như không được nhắc đến, các điều luật hầu hết đều là trung tính về giới, nghĩa là không có sự phân biệt về nam và nữ.

Duy nhất có Điều 65 về chính sách đối với người học nghề quy định người phụ nữ mang thai được “bảo lưu kết quả học nghề và được trở lại tiếp tục học tập để hoàn thành khóa học.”

Luật Việc làm 2013 cũng trung tính giới. Trong Luật này, nguyên tắc bình đẳng được áp dụng với mọi người (nam cũng như nữ).

Như vậy, một số cam kết của Việt Nam với quốc tế, một số văn bản pháp luật của Việt Nam có hiệu lực thi hành trong giai đoạn từ 2000 đến nay cho thấy tinh thần bình đẳng luôn được đưa ra, trong đó có cả bình đẳng giới trong đào tạo nghề. Một số văn bản pháp luật còn tiến tới bảo hộ người phụ nữ trong đào tạo nghề, nhất là những người phụ nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ.

2. Một số hạn chế trong thực thi luật pháp đào tạo nghề cho phụ nữ

Phần lớn văn bản luật pháp quan trọng của nhà nước, những cam kết của chính phủ đã có tinh thần nâng cao bình đẳng giới trong đào tạo, tuy nhiên, vẫn còn một số điều luật, quy định khi thực thi lại làm nảy sinh hạn chế đối với phụ nữ trong việc tiếp cận đào tạo nghề.

2.1. Quy định về tuổi về hưu gây bất bình đẳng cho phụ nữ tham gia đào tạo

Bộ luật Lao động 1994 quy định tuổi về hưu của nữ là 55 và nam là 60 (Điều 145, a.1). Từ Điều 145 này là một số quy định dưới luật đang hạn chế sự phát triển của phụ nữ trong việc đào tạo nâng cao trình độ. Ví dụ như Quyết định số 104/2005/QĐ-BNV của Bộ Nội vụ năm 2005 quy định điều kiện cấp kinh phí cho cán bộ nhà nước đi đào tạo ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước tuổi không quá 45 đối với nam và không quá 40 đối với nữ (Kabeer, Naila, 2005:21) hoặc Thông tư số 03/2011/TT-BNV “Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐCP ngày 05/03/2010 của Chính phủ về đào tạo và bồi dưỡng công chức”, chương III: “Tổ chức bồi dưỡng công chức ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước”, Điều 18.2 ghi : “Đối với các khóa bồi dưỡng có thời gian từ 2 (hai) tháng trở lên, công chức phải còn đủ tuổi để công tác ít nhất 5 (năm) năm tính từ khi khóa bồi dưỡng bắt đầu” (Bộ nội vụ. 2010). Như vậy, Nghị định gián tiếp yêu cầu phụ nữ phải dưới tuổi 50 còn nam giới phải dưới tuổi 55, gây bất bình đẳng về độ tuổi được đào tạo đối với phụ nữ. Độ tuổi nghỉ hưu như vậy đã hạn chế phụ nữ tiếp cận cơ hội đào tạo, từ đó giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ.

Về vấn đề này, có nhiều khuyến nghị tuổi nghỉ hưu nên bình đẳng cho cả nam và nữ (Kabeer, Naila. 2005: 21). Tuy nhiên, tuổi hưu sớm của phụ nữ so với nam giới có mặt tích cực là giảm bớt công việc lao động cho phụ nữ, phù hợp với sức khỏe của người phụ nữ Việt Nam, do vậy lại được đồng đảo người lao động phổ thông nữ hưởng ứng. Ông Mai Đức Chính, Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động VN, cho biết tuyệt đại đa số công nhân khi tiếp xúc và khảo sát của Tổng Liên đoàn đều không đồng tình về việc nâng tuổi nghỉ hưu (Thu Hằng, 2013). Vì vậy hiện nay, các tham vấn không tập trung vào tăng tuổi hưu của phụ nữ, mà chú trọng yêu cầu xoá bỏ những quy định gây cản trở cho đào tạo, cơ hội thăng tiến của phụ nữ do độ tuổi như quy định về giới hạn độ tuổi tham gia đào tạo của phụ nữ để đảm bảo quyền bình đẳng trong tham gia học tập, đào tạo và thăng tiến trong nghề nghiệp của phụ nữ và nam giới (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010: 76). Tuy nhiên, cho đến năm 2014 các văn bản quy định về độ tuổi đào tạo khác nhau giữa nam và nữ vẫn đang có hiệu lực thi hành.

2.2. Quy định về sinh đẻ, nuôi con hạn chế phụ nữ đào tạo dài ngày

Về hợp đồng dạy nghề, chính sách quy định không cho phép người sử dụng lao động phạt trong một số trường hợp khi phụ nữ thai sản, điều này được quy định trong Bộ luật Lao động 1994 và trong Luật Dạy nghề 2006.

Tại Điều 115, khoản 1 của Bộ luật Lao động (1994), “người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa” nhằm bảo vệ bà mẹ và trẻ em. Tuy nhiên, điều luật này lại hạn chế phụ nữ, những người có con nhỏ đi đào tạo xa, dài ngày (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010:13).

Thực tế đã cho thấy, để tránh vi phạm những điều luật quy định bảo vệ phụ nữ trong thời gian mang thai và sinh đẻ, một số doanh nghiệp khi thông báo tuyển dụng chỉ ưu tiên tuyển nam giới, hoặc đưa ra những quy định ràng buộc về sinh đẻ trong hợp đồng lao động, ví dụ, không cho phép người lao động sinh con trong 3 năm đầu làm việc cho doanh nghiệp (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010: 32). Như vậy, với mục tiêu tốt đẹp, hướng tới bảo vệ phụ nữ, hướng tới bảo vệ thế hệ tương lai, các chính sách pháp luật này lại gián tiếp làm khó cho người phụ nữ tham gia tuyển dụng và đào tạo.

2.3. Chính sách đào tạo nghề dự phòng không được hưởng ứng

Điều 110 Bộ luật Lao động 1994, khoản 1 ghi: “Các cơ quan Nhà nước có trách nhiệm mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ để ngoài nghề đang làm người lao động nữ còn có thêm nghề dự phòng và để việc sử dụng lao động nữ được dễ dàng, phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ”. Quy định đào tạo thêm nghề dự phòng này nhằm tạo điều kiện để phụ nữ dễ được tuyển dụng trong trường hợp chuyển nghề hoặc thất nghiệp.

Trên thực tế, chính sách này chưa được nhiều lao động nữ hưởng ứng, có thể do nghề dự phòng thường không phù hợp với dự định nghề nghiệp của người lao động nữ, hoặc họ thậm chí chưa có dự định làm nghề khác. Một nghiên cứu khi nhận xét về nghề dự phòng cho biết “đa số người lao động nữ cũng chưa thực sự có nhu cầu hay quan tâm đến đào tạo nghề dự phòng” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010: 44).

Về phía doanh nghiệp, việc ưu đãi “kinh phí dạy nghề ... được hạch toán vào giá thành sản phẩm...” (Điều 37 khoản 5 nghị định số 02/2001/NĐ-CP) không đủ sức thu hút các doanh nghiệp đầu tư dạy nghề dự phòng cho phụ nữ. Ưu đãi này không bù đắp được những chi phí và những vấn đề liên quan khi doanh nghiệp đào tạo nghề dự phòng cho lao động nữ. Quy định đào tạo nghề dự phòng, do vậy, lại gây khó cho doanh nghiệp, “đặt gánh nặng cho doanh nghiệp” (Trung tâm Lao động nữ và Giới, 2010:10), từ đó, họ cũng không thiết tha với đào tạo nghề dự phòng cho phụ nữ. Như vậy, những chính sách về nghề dự phòng đã không có tác dụng như mong muốn.

2.4. Quy định về nghề độc hại, nguy hiểm hạn chế sự tự do lựa chọn đào tạo nghề của phụ nữ

Điều 113 Bộ luật Lao động 1994 quy định “người sử dụng lao động không được sử dụng người lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con”; Bộ luật Lao động năm 2012 cũng có quy định tương tự ở Điều 160 về “Công việc không được sử dụng lao động nữ”. Tuy nhiên, quy định cấm phụ nữ tham gia một số nghề còn mâu thuẫn với Điều 5 khoản 1 cũng của Bộ Luật lao động 1994, Điều 5 khoản 1a của Bộ luật Lao động 2012: mọi người đều có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nghề nghiệp, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp, không bị phân biệt đối xử; Điều 8 Bộ luật Lao động 2012: cấm phân biệt đối xử về giới tính; và Điều 13 khoản 1 Luật Bình đẳng giới (2006): “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn, độ tuổi khi tuyển dụng, được đối xử bình đẳng tại nơi làm việc về việc làm, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động và các điều kiện làm việc khác”.

Kết luận

Trong giai đoạn 2000-2014, về tổng thể, chính sách luật pháp Việt Nam thể hiện tinh thần bình đẳng đối với lao động nữ. Một số chính sách còn đi tới bảo hộ người lao động nữ, nhất là những người đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ. Tuy nhiên, chính sách bảo vệ phụ nữ đôi khi có mặt trái, hạn chế họ được quyền bình đẳng với nam giới. Những quy định về độ tuổi, thai sản, nghề độc hại dành sự ưu tiên cho phụ nữ và vai trò làm mẹ... đã nảy sinh một số mặt hạn chế là ngăn cản phụ nữ tham gia vào một số khoá đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Một số chính sách về đào tạo lao động nữ không đủ sức khuyến khích các doanh nghiệp tiến hành đào tạo nữ., các quy định trách nhiệm, thưởng phạt đối với doanh nghiệp tuyển và đào tạo lao động nữ không có nhiều tác động cho doanh nghiệp. ■

Tài liệu trích dẫn

- Hiến pháp nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 1992. 2002. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
- Hiến pháp nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam năm 2013. 2014. Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật. Hà Nội.
- Bộ luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. 1994. Nxb. Chính trị quốc gia. Hà Nội.
- Bộ luật Lao động: Đã được sửa đổi. 2012. Nxb. Lao động. Hà Nội.
- Luật Bình đẳng giới. 2006. Nxb. Lao động xã hội. Hà Nội.

- Luật Dạy nghề. 2006. Nxb. Lao động xã hội. Hà Nội.
- Luật Việc làm 2013. Cổng thông tin điện tử Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam. http://www.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvan-ban?class_id=1&_page=1&mode=detail&document_id=171410. Truy cập ngày 27/1/2015.
- Bộ Nội vụ. 2010. Thông tư số 03/2011/TT-BNV của Bộ Nội vụ : Hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
- Website Tổng cục thống kê. 2014. Hợp báo công bố số liệu thống kê kinh tế - xã hội năm 2014. <http://gso.gov.vn/Default.aspx?tabid=382&ItemID=14189>.
- Báo Hànộimới. 2013. Phụ nữ ngày càng thu nhập ít hơn nam giới. <http://hanoimoi.com.vn/Tin-tuc/Xa-hoi/579151/phu-nu-ngay-cang-thu-nhap-it-hon-nam-gioi>. Truy cập ngày 20/7/2015.
- Kabeer, Naila, Trần Thị Vân Anh, Vũ Mạnh Lợi. 2005. *Chuẩn bị cho tương lai*. Ngân hàng Thế giới, Liên hợp quốc tại Việt Nam.
- Lê Thị Quý và các tác giả khác. 2009. Báo cáo của các tổ chức phi chính phủ về việc thực hiện công ước xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ (CEDAW) tại Việt Nam. GenComNet.
- Liên hợp quốc tại Việt Nam. 2002. *Đưa các MDG đến với người dân: Các mục tiêu phát triển thiên niên kỷ (MDG)*. Liên hợp quốc tại Việt Nam.
- Thu Hằng 2014. Đề xuất tăng tuổi nghỉ hưu chưa thuyết phục. Nguồn: Thanh Niên online. <http://www.thanhnien.com.vn/pages/20140528/de-xuat-tang-tuoi-nghi-huu-chua-thuyet-phuc.aspx>, truy cập ngày 22 tháng 8 năm 2014.
- Tổng cục Thống kê. 2011a. *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2010*. Tổng cục Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. 2011b. *Tình hình kinh tế-xã hội mười năm 2001-2010*. Nxb. Thống kê.
- Trung Nghĩa. 2015. GDP bình quân đầu người năm 2014 của Việt Nam vượt 2.000 USD. Báo điện tử “Người đồng hành” . <http://ndh.vn/gdp-binh-quan-dau-nguoi-nam-2014-cua-viet-nam-vuot-2-000-usd-20150102104924226p145c152.news>. Truy cập ngày 8 tháng 6 năm 2015.
- Trung tâm Lao động nữ và Giới, ILO. 2010. *Báo cáo nghiên cứu chính sách pháp luật lao động và các chương trình mục tiêu quốc gia nhìn dưới góc độ bình đẳng giới*. Viện Khoa học lao động và xã hội.
- UNDP tại Việt Nam. 2015. Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao năng lực, vị thế cho phụ nữ. UNDP tại Việt Nam (<http://www.vn.undp.org/content/vietnam/vi/home/mdgoverview/overview/mdg3/>).truy cập ngày 27 tháng 1 năm 2015
- UNIFEM. CEDAW. 2006. *Vì sự bình đẳng của phụ nữ*. UNIFEM.
- Vũ Ngọc Bình. 2006. *Con đường bình đẳng giới: Công ước CEDAW, Cương lĩnh Hành động Bắc Kinh và Các Mục tiêu Phát triển Thiên niên kỷ (MDGs)*. UNIFEM, BMZ, GTZ.