

Tác động của mạng lưới xã hội đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ

Nguyễn Thị Thúy

Học viện Hành chính Quốc gia

Tóm tắt: Dựa vào số liệu của đề tài “Khác biệt giới trên con đường chức nghiệp của công chức hành chính ở Việt Nam” do Học viện Hành chính Quốc gia kết hợp với The CEG FACILITY/AUSAID (AUSTRALIA) và Bộ Nội vụ tiến hành năm 2004 -2005 bài viết tập trung phân tích một số tác động từ mạng lưới xã hội đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ. Các yếu tố từ mạng lưới này bao gồm từ gia đình, người bạn đời của phụ nữ cho đến lãnh đạo cấp trên, đồng nghiệp và nhóm bạn bè. Kết quả từ thông tin định tính và định lượng chỉ ra rằng thời gian làm việc ở công sở của nam và nữ là ngang nhau nhưng thời gian làm việc nhà của nữ cao hơn nhiều so nam và điều này sẽ hạn chế sự tham gia của họ ở ngoài xã hội. So với nam, nữ công chức đánh giá vai trò người bạn đời đối với sự nghiệp của mình cao hơn. Khi phải đứng trước sự lựa chọn gia đình và sự nghiệp nữ công chức thường ưu tiên chọn gia đình. Phần đông nữ công chức còn quan niệm rằng sự nghiệp quan trọng hơn đối với người đàn ông và họ thường nhường cơ hội cho chồng. Đáng chú ý là nam đồng nghiệp còn chưa rộng lượng khi đánh giá về chuyên môn và tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của phụ nữ.

Từ khoá: Phụ nữ; Nghề nghiệp của Phụ nữ; Mạng lưới xã hội và Phụ nữ.

1. Đặt vấn đề

Phụ nữ Việt Nam chiếm tỉ lệ cao trong bộ máy lãnh đạo, nhiệm kỳ 2004-2009 ở cấp tỉnh phụ nữ chiếm 23,6%, cấp huyện chiếm 23,22% và cấp xã chỉ 20,1%. Trong Quốc hội phụ nữ chiếm 27,3%, so với một số nước trong khu vực thì tỉ lệ đó là cao hơn: Trung Quốc 20%, Phillipin 11%, Lào 9%, Thái Lan 6% (Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, 1997 trích theo Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ, 2000). Điều đó đánh dấu bước tiến của phụ nữ trong việc tham gia vào lãnh đạo và hoạt động chính trị. Năm 1998 Thủ tướng chính phủ Võ Văn Kiệt đã đề nghị các cơ quan chính phủ, các nhà tài trợ phối hợp xây dựng chiến lược ngành và liên ngành nhằm tăng cường sự điều phối nghiên cứu về việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào lãnh đạo, hoạt động chính trị và hoạt động nghề nghiệp nhằm mục đích đem lại sự phát triển bền vững cho xã hội, tạo nên sự bình đẳng giới thực sự, đem lại cơ hội và những điều kiện để phụ nữ phát huy một cách có hiệu quả nhất trong sự nghiệp của bản thân họ và cho đất nước (Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ, 2000). Bên cạnh đó chương trình cải cách nền hành chính công được khởi xướng và thực hiện từ hơn 10 năm trước đã ghi nhận sự biến đổi và tiến bộ rõ rệt trong các mặt của đời sống xã hội, nó đã tác động trực tiếp đến một bộ phận lớn là nữ công chức đang hoạt động trong nền hành chính công.

Vấn đề đặt ra hiện nay là phụ nữ và nam giới đang tập trung vào những ngành nghề khác nhau nhưng nhiều lĩnh vực có đông lao động nữ song ít đại diện phụ nữ làm quản lý. Chẳng hạn, trong giáo dục và y tế phụ nữ chiếm 67% nhưng tập trung chủ yếu ở bậc học thấp: mầm non, phổ thông cơ sở (78,3%); ở cấp đại học, cao đẳng (37,6%). Tỉ lệ phụ nữ nắm giữ vị trí lãnh đạo trong ngành giáo dục cũng thấp hơn so với nam giới.

Trong 10 năm qua tỉ lệ phụ nữ ở cấp vụ trưởng giảm từ 13% xuống 12,1%, vụ phó giảm từ 21,1% xuống còn 8,1%. Các chức danh chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh, thành phố chỉ đạt 10%, phường xã chỉ đạt 2%. Ở các cấp bộ ngành như Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn có 17 chuyên viên cao cấp nhưng không có nữ, ở tỉnh Hòa Bình chuyên viên chính chỉ có 15% là nữ (The CEG FACILITY/AUSAID, Bộ Nội vụ, Học viện Hành chính quốc gia, 2005). Chỉ có 23% phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế có việc làm được trả lương so với 42% số nam giới (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2006). Vậy đâu là những yếu tố dẫn đến tình hình trên, mặc dù Đảng và Nhà nước đã đưa ra nhiều chính sách nhằm tăng cường sự tham gia của phụ nữ vào các công việc ngoài xã hội, đặc biệt giúp họ có thể phát triển tốt hơn trên con đường chức nghiệp của mình.

Đề tài “Khác biệt giới trên con đường chức nghiệp của công chức hành chính ở Việt Nam” được tiến hành với mục đích khảo sát con đường chức nghiệp, về chiến lược phát triển nghề nghiệp, cơ hội, sức ép xã hội đối với

công chức nam và nữ đang làm việc trong các cơ quan hành chính để có nhận thức đúng đắn về sự khác biệt giới, những cản trở đối với con đường chức nghiệp của nam và nữ công chức, đặc biệt là phụ nữ. Trên cơ sở đó khuyến nghị với Chính phủ và các cơ quan hành chính về những việc cần làm để nam và nữ công chức đạt được mục đích nghề nghiệp.

Cuộc khảo sát được thực hiện bằng phiếu điều tra với 460 người, trong đó nam là 62,2% và nữ là 37,8%. Đối tượng khảo sát là cán bộ, nhân viên, chuyên viên, chuyên viên chính thuộc: Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn chiếm 27,8%; Bộ Thủy sản chiếm 17,8%; tỉnh Nam Định (gồm huyện Hải Hậu và huyện Nghĩa Hưng) chiếm 23,5% và tỉnh Hòa Bình (huyện Lạc Sơn và huyện Mai Châu) chiếm 30,9%. Nghiên cứu định tính bao gồm 50 phỏng vấn sâu được phân theo tiêu chí giới tính, tuổi và học vấn và 24 thảo luận nhóm được phân theo giới tính và nhóm hỗn hợp.

Phần viết sau đây chỉ đề cập tới một số yếu tố từ mạng lưới xã hội đã tạo thuận lợi và khó khăn gì cho phụ nữ trên con đường sự nghiệp của chính họ.

2. Lý thuyết về mạng lưới xã hội

Lý thuyết về mạng lưới xã hội là một vấn đề của phương pháp luận liên quan đến nghiên cứu xã hội học, nhân học và nhiều chuyên ngành khoa học xã hội. Các phân tích về mạng lưới xã hội xuất hiện lần đầu vào năm 1954 trong bài viết của A.Bames, nhà xã hội học thuộc trường phái Manchester.

Theo quan niệm của xã hội học: Mỗi cá nhân chúng ta không sống đơn độc mà thuộc về những nhóm khác nhau. Vì vậy mỗi chúng ta cũng duy trì một mạng lưới xã hội. Khái niệm mạng lưới xã hội dùng để chỉ phức thể các mối quan hệ xã hội do con người xây dựng, duy trì và phát triển trong cuộc sống thực của họ với tư cách là thành viên của xã hội. Mạng lưới xã hội gồm các quan hệ đan chéo từ quan hệ gia đình đến thân tộc, bạn bè, láng giềng đến các quan hệ trong tổ chức, đoàn thể, hiệp hội, đảng phái, nghề nghiệp. Mạng lưới không có ranh giới rõ, các thành viên có thể hoặc không thể tương tác trên một cơ sở đều đặn, nhưng trong mạng lưới đó con người luôn phải xử lý phức hợp nhiều mối quan hệ. Cá nhân không bao giờ đứng ngoài mạng lưới xã hội. Mạng lưới xã hội là một phần quan trọng của cơ cấu xã hội, thông qua mạng lưới này các thông tin, kiến thức, nguồn nhân lực được chia sẻ giữa các cá nhân và các nhóm xã hội.

Gia đình có thể được nhìn nhận như một mạng lưới những trách nhiệm, trong hoạt động kinh tế chẳng hạn gia đình cấp vốn cho các thành viên của họ bằng việc hỗ trợ nguồn vốn chung hoặc bằng sự ủy thác mà qua đó các thành viên trong gia đình tương tác lẫn nhau (Bour dieu, 1983 trích theo Nguyễn Quý Thanh, 2006). Vì vậy gia đình bao gồm một mạng lưới xã hội

có thể được khai thác một cách hiệu quả để đạt được mục đích chung. (Coler, 1998 trích theo Nguyễn Quý Thanh, 2006).

Để thực hiện được vai trò và chức năng của mình, cá nhân cũng nằm trong mạng lưới với những mối quan hệ xã hội đan xen lẫn nhau với nhà nước, nhà quản lý, cấp trên, đồng nghiệp, bạn bè... Mạng lưới đó hỗ trợ cho cá nhân đạt được mục đích riêng đã đề ra cũng như những mục đích chung. Một nhân viên, một cán bộ, một nhà quản lý luôn phải có sự trao đổi, học hỏi, tương tác của xã hội, hỗ trợ lẫn nhau với các cá nhân và các tổ chức khác, thông qua quá trình đó cá nhân thiết lập nên một mối quan hệ xã hội và chính quan hệ xã hội đó giúp cho cá nhân có thể thay đổi được địa vị của mình trong xã hội.

Trong hoạt động nghề nghiệp, mạng lưới xã hội có vai trò hết sức quan trọng, đó là sự liên kết, hỗ trợ, giúp sức về chuyên môn, nghiệp vụ, cơ hội, thông tin... Đối với phụ nữ, vai trò của mạng lưới xã hội lại càng quan trọng hơn bởi họ là nhóm xã hội yếu thế hơn so với nam giới, bởi vậy họ cần sự chia sẻ, cảm thông, hỗ trợ từ rất nhiều phía: gia đình, người bạn đời, thủ trưởng, đồng nghiệp, bạn bè... và sự hỗ trợ từ các chính sách xã hội. Đó là những mạng lưới xã hội quan trọng giúp sức cho người phụ nữ đi đến thành công trong sự nghiệp để họ có thể cống hiến được nhiều hơn cho xã hội và gia đình.

3. Các yếu tố tác động đến sự phát triển nghề nghiệp của phụ nữ

3.1 Gia đình và người bạn đời

Trong bất cứ xã hội nào từ truyền thống đến hiện đại thì gia đình và người bạn đời (người chồng) đã trở thành tác nhân quan trọng nhất ảnh hưởng đến cuộc sống của người phụ nữ, đặc biệt là sự nghiệp của họ. Sau sự thành đạt của người phụ nữ ngoài xã hội thường là một gia đình êm ấm, no đủ, đó là sự giúp sức, chia sẻ, cảm thông của người chồng, yếu tố đó tác động rất lớn đến sự tham gia của phụ nữ vào các hoạt động chuyên môn. Sự phát triển của xã hội đã góp phần làm thay đổi sự phân công lao động trong gia đình, đặc biệt là trong các gia đình công chức. Các dịch vụ dành cho gia đình phát triển là yếu tố đầu tiên giúp cho người phụ nữ có thêm thời gian và sức lực để hoạt động các công việc ở cơ quan

“Bây giờ trong các gia đình cán bộ công chức nhà ai cũng có máy giặt, nồi cơm điện, việc nấu ăn và giặt giũ không còn là việc của phụ nữ nữa mà nam giới giỏi hơn nhiều. Trong gia đình em chẳng hạn, chồng em giúp em nhiều các công việc đó, các con em cũng lớn rồi, các cháu cũng có thể giúp mẹ công việc gia đình nên em cũng thường xuyên nhận sự phân công của cơ quan đi công tác xa nhà” (Nữ, 40 tuổi, nhân viên UBND huyện).

Số liệu từ điều tra cho thấy, trong gia đình công chức việc đóng góp của người chồng vào các công việc gia đình khá là khả quan: 70% phụ nữ cho

biết họ luôn được sự trợ giúp của chồng, 20% giúp đỡ ít và chỉ có 10% không giúp đỡ. Đáng chú ý 10% này lại rơi vào nhóm công chức sống và làm việc trên địa bàn nông thôn. Vậy có phải ở khu vực nông thôn nam giới còn chịu ảnh hưởng nhiều bởi định kiến xã hội hơn khu vực thành thị, khi họ vẫn cho rằng công việc trong gia đình là của phụ nữ. Liệu điều này có thể giải thích phần nào cho việc tỷ lệ phụ nữ nắm vị trí chủ chốt trong UBND cấp huyện và xã là rất thấp (2%).

So với nam giới, phụ nữ có sự đánh giá cao vai trò của người bạn đời đối với sự nghiệp ở ngoài xã hội của họ: 80% người trả lời là phụ nữ cho rằng người chồng có ảnh hưởng đến họ so với 50% nam giới. Đối tượng được cho là có ảnh hưởng đứng thứ 2 là bố mẹ (với 55% người trả lời là nữ, 30% người trả lời là nam), con cái cũng có ảnh hưởng đến sự nghiệp của công chức (38% ở nữ và 23% nam). Qua số liệu cho thấy một vấn đề đó là dường như người đàn ông có khả năng độc lập cao hơn, ngược lại phụ nữ lại có sự phụ thuộc nhiều hơn vào người chồng. Thông tin từ phỏng vấn sau cho thấy rõ hơn điều này.

“Nói thế thôi, cứ nói là bình đẳng nhưng phụ nữ chúng em vẫn phụ thuộc nhiều vào chồng lắm, kể cả sự nghiệp của mình, năm ngoái em được đi học chuyên viên chính ở Hà Nội 6 tháng mà đành phải bỏ đấy, chồng em thì cũng quá bận với công việc, hai con thì đi học cả ngày, đứa đầu lại thi đại học nên đành phải thôi” (Nữ 43 tuổi, Kỹ sư, UBND huyện).

Gia đình là một trong những chỉ số ảnh hưởng đến công việc và sự nghiệp của công chức. Thời gian làm việc nhà nhiều sẽ hạn chế sự tham gia công tác ở ngoài xã hội. Số liệu điều tra cho thấy, thời gian làm việc ở công sở của nam và nữ ngang nhau nhưng thời gian làm việc ở gia đình nữ cao hơn nam nhiều (nam là 2,7 giờ thì nữ là 3,6 giờ) (Bảng 1). Nam giới cũng tự đánh giá họ làm việc nhà ít hơn phụ nữ, vợ họ làm việc nhà hết 4,3 giờ/ngày. Tuy nhiên, thời gian làm thêm của nam giới là 2,3 giờ; còn thời gian làm thêm của phụ nữ là 2,0 giờ.

Ngoài ra, bận chăm sóc con cái cũng là nguyên nhân hạn chế sự đóng góp của phụ nữ vào công việc xã hội, ở các độ tuổi khác nhau thì chỉ số này cũng tác động khác nhau, ở độ tuổi 25-35 tuổi có 24,5% số người trả lời thời gian chăm sóc con cái là yếu tố hạn chế sự đóng góp của họ cho công việc ở cơ quan thì ở độ tuổi 36-45 là 23,1% và độ tuổi 45-50 là 14,8%. Điều này cũng hợp với thực tế phụ nữ thường thành đạt ở các vị trí xã hội ở độ tuổi từ 40-50.

Thực tế cho thấy khi phải đứng trước sự lựa chọn gia đình hay sự nghiệp, người phụ nữ thường chọn gia đình, phần đông người phụ nữ có quan niệm rằng sự nghiệp đối với người đàn ông quan trọng hơn và họ thường nhường cơ hội thuận lợi cho chồng. Mặc dù vậy, phụ nữ công chức cũng cảm nhận được đó là sự hy sinh và cũng là sự thiệt thòi đối với họ.

Bảng 1. Thời gian làm việc nhà trung bình hàng ngày của nam và nữ công chức (giờ)

Công việc	Giới tính người trả lời		Vợ/ Chồng của người trả lời	
	Nam	Nữ	Vợ	Chồng
Làm việc nhà nước	8,2	8,1	8,1	8,3
Làm việc nhà	2,7	3,6	4,3	2,7
Làm việc cộng đồng	1,4	1,3	1,6	1,6
Việc làm thêm	2,3	2,0	2,5	3,8
Việc khác	2,5	2,2	2,7	2,9

Thực tế có nhiều phụ nữ cũng có khát vọng được thành đạt trên con đường sự nghiệp song không thể thực hiện vì hoàn cảnh gia đình.

“Khi còn trẻ, em cũng mơ ước được học đại học, do hoàn cảnh nên em đi học trung cấp... Năm ngoài em được đi học đại học hành chính ở Hà Nội, nhưng chồng không cho đi, gia đình kinh tế thì không dư dật, lương hai vợ chồng em đều thấp nên em đành thôi (Nữ, cán bộ UBND Huyện).

3.2 Lãnh đạo cấp trên và đồng nghiệp

Thực tiễn cho thấy người đứng đầu một cơ quan có vai trò hết sức quan trọng, kết quả hoạt động của các cá nhân cũng phụ thuộc một phần vào nhà lãnh đạo. Hoạt động nghiệp vụ và chuyên môn luôn là vấn đề quan trọng nhất, và cũng thông qua hoạt động đó công chức có thể khẳng định được năng lực của mình. Đồng thời vai trò của lãnh đạo cấp trên chính là chất xúc tác tạo nên sự thành công của mỗi công chức. So sánh tương quan nam và nữ công chức về cơ hội làm việc, cho thấy nữ công chức thường nắm giữ những vị trí ít có cơ hội hơn. Đánh giá về các hoạt động của cấp trên trong việc hỗ trợ nhân viên đạt được mục tiêu sự nghiệp cũng có sự khác biệt giữa nam công chức và nữ công chức.

Bảng trên đây cho thấy sự hỗ trợ của cấp trên đối với công chức đặc biệt ở vấn đề đào tạo kỹ thuật, kỹ năng liên quan đến các hoạt động chuyên môn và nghiệp vụ nghiêng về phía nam giới với tỉ lệ cao là 58% và chỉ có 42,5% cho nữ. Điều này có thể do nguyên nhân cơ cấu về chuyên môn, do nam thường chọn những ngành nghề mũi nhọn, còn phụ nữ thường chỉ hoạt động trong những ngành nghề thuộc lĩnh vực văn phòng, dịch vụ. Thông tin định tính phân nào lý giải được vấn đề này.

“ở cơ quan của em cũng thường xuyên có sinh hoạt chuyên môn, hội thảo về các vấn đề khoa học và kỹ thuật nhưng người đi dự cũng chủ yếu là nam thôi, vì cơ quan em những người làm về kỹ thuật nam chiếm đến 80%, phụ nữ chúng em chủ yếu là làm văn phòng, vẽ bản vẽ và làm trợ lý thêm thôi” (Nữ 40 tuổi, cơ quan tỉnh).

Bảng 2. Hỗ trợ của lãnh đạo cấp trên với các hoạt động của công chức (%)

Các hoạt động	Nữ	Nam
- Đào tạo kỹ thuật, kỹ năng	42,5	58
- Quan tâm quyền lợi cấp dưới	42,0	52,8
- Định hướng phát triển nghề nghiệp cho cấp dưới	30,8	35,7
- Tạo điều kiện làm việc, phương tiện làm việc	52,9	55,2
- Cung cấp thông tin thường xuyên cho cấp dưới	29,3	37,8
- Cho quyền tự chủ trong công việc	46,6	52,8

Nhưng nam giới lại có cách nhìn nhận về vấn đề này ở khía cạnh khác, họ cho rằng nguyên nhân từ chính nhận thức của người phụ nữ. Phụ nữ ít phấn đấu vào công tác có tính nâng cao chuyên môn, đặc biệt là phụ nữ từ 40 tuổi trở lên thường có tư tưởng an bài.

“Thực tế thì chị em phụ nữ không nhiệt tình lắm với công tác chuyên môn, chỉ một số bạn trẻ mới ra trường còn nhiệt tình, những chị 40-50 tuổi có tư tưởng an bài, các bà ấy chỉ quan tâm đến gia đình và chuyện học hành của con cái thôi, mời được các bà ấy làm công trình hay viết bài nghiên cứu khó lắm... chứ trên thực tế cơ quan chúng tôi cũng khuyến khích phụ nữ tham gia lắm” (Nam, trưởng phòng, cơ quan tỉnh).

Ở những hoạt động còn lại thì tỷ lệ nữ cho biết có nhận được sự hỗ trợ của lãnh đạo đều thấp hơn so với các đồng nghiệp nam. Chẳng hạn như được cung cấp thông tin thường xuyên (29,3% nữ so với 37,8% nam) hay cho quyền tự chủ trong công việc (46,6% nữ so với 52,8% nam).

Như vậy sự hỗ trợ của cấp trên còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, trong đó có 2 vấn đề chủ yếu đó là: Thứ nhất do vị trí nghề nghiệp của một số phụ nữ trong cơ quan nên chính sách của cấp trên đưa ra chưa đến từng chị em. Thứ hai do nhận thức của chị em đối với công việc đồng thời do quan niệm trong việc lựa chọn giữa gia đình hay sự nghiệp, thường thì phụ nữ lựa chọn gia đình lên hàng đầu. Vì vậy vai trò của cấp trên cũng không phải là yếu tố quyết định toàn bộ.

Quan hệ xã hội cũng là chỉ số quan trọng tạo nên sự thành công của cá nhân trên con đường sự nghiệp. Kết quả thu được cho thấy việc quan hệ tốt với cấp trên là cơ hội tốt để thăng tiến: với 32,1% người trả lời là phụ nữ và 44,3% là nam giới. Quan hệ tốt với cấp trên là cơ hội để được thăng tiến cũng là nhận định của hầu hết những người tham gia phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm.

“Quan hệ tốt với lãnh đạo là yếu tố hàng đầu và cũng phù hợp với văn hoá của người Việt Nam” (Nam, 42 tuổi); *“Những trường hợp thăng tiến*

trong cơ quan hầu hết đều được lãnh đạo quan tâm” (Nữ, 53 tuổi, cơ quan Bộ). “Tôi thấy rằng những trường hợp được thăng chức, cử đi học, nhận các công trình khoa học, bên cạnh năng lực thì họ hầu hết đều là những người có quan hệ tốt với cấp trên” (Nữ 45 tuổi, cơ quan Bộ).

Hàng ngày sau giờ làm việc phụ nữ thường phải về nhà ngay để thực hiện công việc nội trợ và chăm sóc gia đình trong khi đàn ông chọn nơi giải trí trong các quán bia, sân chơi thể thao. Có thể nói đó là cũng là một trong các nguyên nhân hạn chế quan hệ xã hội của người phụ nữ.

“Cơ quan cháu phụ nữ kém hơn đàn ông nhiều lắm, các chú ấy đi uống bia, chơi tennis, gặp gỡ thủ trưởng thường xuyên, dù sao thì sự công tâm của thủ trưởng không phải là tuyệt đối, qua các mối quan hệ đó có thể là gây ấn tượng cho thủ trưởng và dứt khoát thủ trưởng phải quan tâm hơn chứ cô” (Nữ, Kỹ sư 26 tuổi, cơ quan Bộ)

Tuy nhiên ở nhiều nơi và nhiều ý kiến vẫn cho rằng con đường dẫn đến sự thăng tiến và thành công cho cả nam và nữ đó là trình độ chuyên môn, khả năng lãnh đạo, tư chất đạo đức và sự nhiệt tình với công việc. Cơ chế dân chủ đã tạo cơ hội cho các cá nhân trong các tổ chức xã hội tham dự tốt nhất vào các hoạt động nghề nghiệp, nhà lãnh đạo có vai trò quan trọng đó là định hướng, phát hiện và sử dụng đúng vị trí cho từng công chức để họ có thể cống hiến và phát huy được nhiều nhất. Nhưng điều đó cũng không có nghĩa lãnh đạo có toàn quyền thăng tiến cho cá nhân trong sự nghiệp của họ. Kết quả cho thấy có 75% số công chức cho rằng lãnh đạo có vai trò trong việc tạo điều kiện thuận lợi trong công việc, 40,4% cho rằng để thăng tiến được trong sự nghiệp phải có quan hệ tốt với cấp trên.

Về lý do thăng tiến, số liệu ở Bảng 3 cho thấy việc quan hệ tốt với đồng nghiệp được nhiều người lựa chọn nhất 69,1%. Phụ nữ đánh giá rất cao chỉ số có quan hệ tốt với đồng nghiệp, tuy nhiên, so với nam giới thì chỉ số đó lại thấp hơn (62,5% nữ và 72,1% nam). Sự hỗ trợ từ bạn bè và đồng hương chỉ chiếm khoảng trên dưới 10% số người trả lời.

Thông tin thu được cũng phần nào cho thấy nam giới đồng nghiệp còn chưa rộng lượng khi đánh giá về phụ nữ, không tin tưởng vào khả năng chuyên môn và khả năng lãnh đạo của phụ nữ. Nam giới thường cho rằng học vấn cao và có vị trí lãnh đạo là những việc chỉ nên giành cho đàn ông.

“Phụ nữ nên lấy gia đình làm chính, việc xã hội, lãnh đạo, học nhiều nên để cho đàn ông, có bà nào mà học cao, chức dày mà có gia đình hạnh phúc đâu. Bà xã nhà tôi, tôi cũng phải quán triệt quan điểm đó, chẳng người đàn ông nào chịu được khi vợ mình hơn mình đâu (Nam 40 tuổi, cơ quan Bộ).

Đồng thời bản thân nam giới cũng không thích hoặc ngại làm việc với phụ nữ, họ ít khi nhìn nhận phụ nữ như là những đối tác thực sự vì vậy họ ít có sự hợp tác, hỗ trợ. Quan niệm việc hợp tác và hỗ trợ với nữ có thể gây

Bảng 3. Những nguyên nhân chính dẫn đến sự thăng tiến của công chức (%)

Lý do thăng tiến	Chung	Nữ	Nam
- Quan hệ tốt với cấp trên	40,4	32,1	44,3
- Quan hệ tốt với đồng nghiệp	69,1	62,5	72,1
- Có sự hỗ trợ từ bạn bè đồng hương	11,8	8,9	13,1

ra điều tai tiếng với cơ quan và gia đình cũng là lý do mà phụ nữ ít tìm được sự hỗ trợ của nam đồng nghiệp.

Bên cạnh đó, nam giới cũng thường cho là đồng nghiệp nữ với nhau hay có sự hẹp hòi, ghen tị và đó cũng là nguyên nhân cản trở bước tiến của phụ nữ. Đồng thời với bản tính thiếu mạnh mẽ của một số chị em nên họ dễ đầu hàng với dư luận.

“Chị em phụ nữ cũng phức tạp lắm, trong các cuộc họp cũng hay lời khuyết điểm của nhau ra, nếu có một bà nào trong cơ quan có cơ hội hơn là các bà ấy ghen tức nhau dữ lắm, chính các bà ấy đôi khi lại kéo nhau xuống chứ chưa nói đến việc giúp đỡ nhau” (Nam, cán bộ UBND huyện).

Xem xét lý do thăng tiến theo nhóm học vấn cho thấy tỷ lệ công chức có trình độ học trung cấp đánh giá vai trò của việc quan hệ tốt với đồng nghiệp trong cơ quan cao hơn đáng kể so với nhóm đại học/cao đẳng và nhóm trên đại học (17,2% so với 9,8% và 7,7%). Ngược lại có tới 46,2% nữ công chức có học vấn trên đại học cho rằng lý do thăng tiến xuất phát từ chuyên môn bản thân (Bảng 4). Điều này cũng có thể lý giải là khi đạt được trình độ chuyên môn và ở vị trí xã hội cao hơn, có khả năng độc lập hơn, ít cần sự trợ giúp từ đồng nghiệp hơn so với như những công chức có trình độ thấp hơn.

3.3 Nhóm bạn bè

Về mặt lý thuyết, quan hệ bạn bè là một quan hệ tình cảm thuần túy, là quan hệ theo chiều ngang trong đó các cá nhân có vị trí xã hội ngang nhau, vì vậy đó là mối quan hệ tương hỗ và giúp đỡ chứ không phải là mệnh lệnh và sự ép buộc thực thi. Trong khi phụ nữ khó gây dựng được mối quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp nam như phân tích ở trên thì mối quan hệ bạn bè cũng không phải là ưu thế nổi trội với phụ nữ, đặc biệt là nữ viên chức. Sau một ngày làm việc ở cơ quan thì phụ nữ thường sớm trở về nhà với gia đình để thực hiện chức năng của người nội trợ, ngày nghỉ họ cũng thường dành cho gia đình, thời gian cho bạn bè hầu như không đáng kể.

“Từ ngày lấy chồng gần như tôi bị tách biệt với bạn bè, nhiều lúc cũng rất mong được gặp bạn cũ phổ thông và đại học nhưng tôi hầu như không có thời gian chị ạ. Cả ngày làm việc ở cơ quan, buổi tối về nhà còn phải

Bảng 4. Đánh giá về lý do thăng tiến theo trình độ học vấn của nữ (%)

	Trình độ học vấn		
	Trung cấp	Đại học/Cao đẳng	Trên đại học
Quan hệ tốt với đồng nghiệp trong cơ quan	17,2	9,8	7,7
Bản thân có chuyên môn nghiệp vụ cao	25,9	34,4	46,2

làm việc thêm, giúp con học hành, dọn dẹp nhà cửa, chủ nhật thì trăm thứ việc còn phải đến chăm sóc bố mẹ già nữa chứ” (Nữ kỹ sư, cơ quan Bộ).

Trong khi đó nam giới hầu như không có sự ràng buộc giống như phụ nữ, họ luôn gặp gỡ bạn bè. Đó là những cơ hội tốt để họ có thể tìm kiếm sự giúp đỡ từ những người bạn thành đạt và đương nhiên họ cũng có thể tìm kiếm được sự hỗ trợ về cơ hội nghề nghiệp và cơ hội kinh tế. Đây là ý kiến của một nam giới.

“Trong các mối quan hệ thì quan hệ bạn bè là quan hệ trong sáng và vô tư nhất, tôi luôn được sự hậu thuẫn về thông tin, về cơ hội, về các mối quan hệ với những người quan trọng của các bạn từ hồi học đại học, tôi rất cảm thấy hài lòng về các bạn của tôi” (Nam 45 tuổi, UBND Huyện).

Số liệu cũng cho thấy không có sự khác nhau trong sự hỗ trợ của nhóm bạn bè đối nữ công chức giữa cơ quan ở địa phương và trung ương, ở mức độ ảnh hưởng mạnh của nhóm bạn đối với nữ công chức ở địa phương là 49,6% thì ở trung ương là 48,5%, mức độ trung bình ở địa phương là 35,6%, trung ương là 43,8%. Song có sự khác biệt về mức độ hỗ trợ của bạn bè đối theo nhóm tuổi, ví dụ ở 75% nữ công chức ở độ tuổi 35-45 đánh giá sự hỗ trợ của bạn bè ở mức độ mạnh, trong khi ở các nhóm tuổi còn lại chỉ trên dưới 40% (Bảng 5). Điều này có thể giải thích do nhiều yếu tố tác động, có thể ở độ tuổi 25-35 hầu như phụ nữ phải dành nhiều thời gian cho gia đình và sinh con, đến độ tuổi trên 50 phụ nữ lại có xu hướng dành nhiều thời gian cho gia đình và có thể có ảnh hưởng của yếu tố sức khỏe. Độ tuổi 35-50 là độ tuổi phụ nữ đã khẳng định được mình ở những vị trí xã hội và họ cũng có nhiều thời gian hơn giành cho công việc và nhận được sự hỗ trợ lớn nhất của bạn bè.

Có thể nói gánh nặng công việc gia đình là rào cản lớn hạn chế người phụ nữ thiết lập một mối quan hệ mới hoặc duy trì mối quan hệ với những người bạn cũ, trong khi cả phụ nữ và nam giới đánh giá quan hệ bạn bè là chỉ số rất quan trọng cho sự thành công của cá nhân trên con đường sự nghiệp. Một thực tế cho thấy phụ nữ rất khó thiết lập nhiều mối quan hệ và bản thân nhóm nữ công chức cũng bị những ràng buộc về tập quán,

Bảng 5. Mức độ hỗ trợ của bạn bè đối với nữ công chức theo nhóm tuổi (%)

Mức độ	25-35	35-45	45-50	>50
Mạnh	44,8	75,0	48,6	38,8
Bình thường	40,8	25,0	37,5	46,9
Yếu	1,1	0,0	1,4	2,0

quan niệm xã hội, đồng thời lại giữ những vị trí thấp hơn nam giới cùng lứa tuổi nên họ cũng ít có cơ hội hỗ trợ cho nhau, vì vậy nữ công chức cũng ít nhận được sự giúp đỡ hơn nam công chức từ góc độ quan hệ bạn bè.

4. Kết luận

Trên thực tế, nữ công chức đã có những đóng góp rất đáng kể vào công cuộc đổi mới của đất nước, nhiều công trình khoa học của nữ trí thức đã được ứng dụng vào sản xuất và đem lại hiệu quả kinh tế cao cho đất nước. Trên các lĩnh vực kinh tế càng ngày càng có nhiều phụ nữ làm chủ doanh nghiệp thành đạt... Tuy nhiên kết quả nghiên cứu cũng cho thấy một thực tế là phụ nữ nói chung và nữ công chức nói riêng so với nam giới vẫn còn gặp rất nhiều khó khăn trên con đường phát triển sự nghiệp. Một trong những khó khăn đó là việc duy trì và phát triển mạng lưới xã hội như đã phân tích ở trên. Kết quả này cũng cho thấy việc tiếp tục nghiên cứu để tìm ra sự khác biệt giới trên con đường chức nghiệp của công chức là rất cần thiết, nó giúp cho chúng ta có một bức tranh đầy đủ hơn về vấn đề này, trên cơ sở đó đề xuất những chính sách xã hội có hiệu quả để tạo cơ hội cho phụ nữ tham gia và đóng góp được nhiều nhất cho xã hội. ■

Tài liệu tham khảo

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. 2006. *Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam*.
- Gunter Endrweid. 1999. Các lý thuyết Xã hội học hiện đại.
- Nguyễn Quý Thanh. 2006. “Sự giao thoa giữa vốn xã hội với các giao dịch kinh tế trong gia đình: So sánh gia đình Việt Nam và gia đình Hàn Quốc”. Trong cuốn *Gia đình Việt Nam quan hệ quyền lực và xu hướng biến đổi*, Vũ Hào Quang chủ biên, Nxb. Đại học Quốc gia.
- The CEG FACILITY/AUSAID, Bộ Nội vụ, Học viện Hành chính quốc gia. 2005. *Nghiên cứu khác biệt giới trên con đường chức nghiệp của công chức hành chính ở Việt Nam*. Báo cáo.
- Ủy ban quốc gia vì sự tiến bộ của Phụ nữ. 2000. Phân tích tình hình và đề xuất chính sách nhằm tăng cường tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới ở Việt Nam. Dự án VIE-96-011.