

KHÁC BIỆT GIỚI TRONG ỨNG XỬ CỦA NHÓM ƯU TRỘI CHÍNH TRỊ VIỆT NAM ĐỐI VỚI CƠ HỘI THĂNG TIẾN

LÊ THỊ THỰC*

Đặt vấn đề

Bình đẳng giới trong lãnh đạo chính trị từ lâu đã được coi là một mục tiêu đáng mong đợi của các nền cai trị tốt. Rất nhiều tác giả đã khẳng định vai trò tích cực của việc phụ nữ tham gia hệ thống chính trị như Mill (1974 [xuất bản lần đầu năm 1859]), Reynolds (1999), Antrobus (2000), Siebert (2009), v.v. Bên cạnh đó, nhiều tác giả khác cũng đưa ra cảnh báo về việc thiếu vắng phụ nữ trong vai trò lãnh đạo chính trị của các chính quyền, chẳng hạn như Rule và Zimmerman (1997), Shvedova (2005), hay Siebert (2009).

Trong thực tế, rất nhiều hoạt động đã được triển khai trên khắp thế giới nhằm nâng cao sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo chính trị. Các nước Bắc Âu đi đầu trong các hoạt động này và đã đạt được những thành tựu mà cả thế giới ngưỡng mộ. Chính phủ Việt Nam ngay từ khi mới thành lập cũng đã luôn khẳng định và nỗ lực thực hiện bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực chính trị. Rất nhiều văn bản, chỉ thị, nghị quyết, chính sách... của Đảng cộng sản và của Nhà nước Việt Nam đã thể hiện rõ tinh thần này. Tuy nhiên, thực tế ở khá nhiều nơi cho thấy không phải lúc nào phụ nữ cũng có thể đóng góp thỏa đáng vào quá trình vận hành của hệ thống chính trị. Có nhiều nguyên nhân phức tạp và đan xen lẫn nhau dẫn đến tình trạng như vậy. Bài viết này tìm hiểu một trong những nguyên nhân quan trọng hạn chế sự tham gia của phụ nữ Việt Nam hiện đại trong lãnh đạo chính trị từ góc độ xem xét sự khác biệt về thái độ ứng xử của nam giới và phụ nữ thuộc nhóm ưu trội chính trị đối với cơ hội thăng tiến của bản thân, dựa trên kết quả nghiên cứu của cuộc *Khảo sát về quyền lực giới và lãnh đạo chính trị ở Việt Nam*¹. Bài viết cố gắng trả lời các câu hỏi: Nam giới và phụ nữ Việt Nam có phản ứng khác nhau khi đứng trước một cơ hội thăng tiến chính trị của bản thân như thế nào, và tại sao họ lại có những thái độ khác nhau như vậy.

Thăng tiến chính trị: Chấp nhận hay từ chối?

Cuộc *Khảo sát về quyền lực giới và lãnh đạo chính trị ở Việt Nam* được thực hiện với nhóm đối tượng nghiên cứu là 324 học viên của Học viện Chính trị và Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, gồm học viên thuộc các lớp đào tạo của Học viện Trung tâm và các Học viện khu vực ở Hà Nội, Đà Nẵng, và Thành phố Hồ Chí Minh. Các học viên này là những người đang và sẽ giữ cương vị lãnh đạo trong hệ thống chính trị của đất nước, và ở một mức độ nào đó, có thể coi họ là những người đại diện cho nhóm ưu trội chính trị

* TS, Viện Xã hội học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh

¹ Xem thêm Lê Thị Thực. 2009. "Femininity and Masculinity: The Dilemmas of Women in Political Leadership of Vietnam." PhD Thesis, Australian Demographic and Social Research Institute, The Australian National University.

của đất nước. Tỷ lệ mẫu nghiên cứu giữa các vùng được xác định tương ứng với tỷ lệ học viên trong toàn bộ hệ thống Học viện (xem thêm về phương pháp chọn mẫu trong Lê Thị Thục 2009: 42 - 51). Tỷ lệ giới tính trong các đối tượng được phỏng vấn là 59% nam (191 người) và 41% nữ (133 người).

Bảng 1 minh họa cảm xúc của các đối tượng nghiên cứu khi được đặt trước một cơ hội thăng tiến chính trị. Với câu hỏi “Giả sử anh/chị được thăng chức lên một vị trí cao hơn trong sự nghiệp chính trị của mình, anh/chị sẽ đón nhận điều này như thế nào?”, có gần ba phần tư trong tổng số đối tượng khảo sát trả lời sẽ “vui vẻ đón nhận”. Bên cạnh đó, có khoảng một phần năm trong số các đối tượng này trả lời “đón nhận mà không có cảm giác gì đặc biệt”, mặc dù họ vẫn lựa chọn cách đồng ý tiếp nhận cơ hội thăng tiến đó. Ngược lại, tỷ lệ những người “chấp nhận một cách miễn cưỡng” đối với cơ hội này chỉ chiếm hơn 4% nữ và gần 3% nam trong số những người trả lời. Như vậy, cho dù cơ hội thăng tiến chính trị có phù hợp với mong muốn của bản thân hay không, thì cả nam và nữ được trưng cầu ý kiến đều hầu như chắc chắn lựa chọn phương án chấp nhận.

Bảng 1: Thái độ đối với cơ hội thăng tiến chính trị, theo giới

Đơn vị: %

	Nam	Nữ	Chung
Vui vẻ đón nhận	74.3	69.9	72.6
Đón nhận mà không có cảm giác gì đặc biệt	22.5	19.5	21.3
Chấp nhận một cách miễn cưỡng	2.6	4.1	3.2
Từ chối	0.5	6.5	2.9
Tổng số	100.0	100.0	100.0

Khác biệt giới – Sức ép không chỉ từ vai trò truyền thống

Khuynh hướng thái độ đối với cơ hội thăng tiến chính trị có sự khác biệt nhất định, khi xem xét theo lát cắt giới, theo đó các câu trả lời “vui vẻ đón nhận” chiếm tỷ lệ cao hơn ở nhóm nam. Ngược lại, nhóm nữ có xu hướng miễn cưỡng chấp nhận, hoặc từ chối cơ hội như vậy cao hơn nhóm nam, mặc dù tỷ lệ này ở nhóm nữ là không lớn, nếu xét trong toàn bộ nhóm nữ ưu trội chính trị thuộc diện được khảo sát (chiếm khoảng hơn 10%).

Đáng chú ý, như thể hiện trong Bảng 2, có một sự khác biệt khá lớn về thái độ của phụ nữ theo nhóm tuổi đối với cơ hội thăng tiến. Tỷ lệ nữ dưới 35 tuổi và trên 44 tuổi trả lời “chấp nhận một cách miễn cưỡng” và “từ chối” cơ hội này là cao hơn một cách đáng kể so với nhóm nữ trong độ tuổi 35-44, cũng như cao hơn hẳn so với tỷ lệ này ở nam giới thuộc các nhóm tuổi tương đương. Có lẽ lý do giải thích cho điều này là khi còn trẻ tuổi, phụ nữ được mong đợi dành thời gian nhiều hơn cho việc thực hiện trách nhiệm gia đình, bao gồm cả việc kết hôn và sinh con. Và khi đã bước vào nhóm tuổi lớn hơn, từ 45 tuổi

trở lên, họ có thể đã ít quan tâm hơn đến những cơ hội như vậy do cảm giác không đủ sức cạnh tranh với các đồng nghiệp nam giới trong cuộc đua, khi chính sách phân biệt giới về độ tuổi nghỉ hưu không ủng hộ cho phụ nữ theo đuổi con đường này.

Bảng 2: Thái độ đối với cơ hội thăng tiến chính trị, theo giới và nhóm tuổi

Đơn vị: %

Nhóm tuổi	Thái độ	Nam	Nữ	Chung
<35	Vui vẻ đón nhận	77,2	78,9	77,9
	Đón nhận mà không có cảm giác gì đặc biệt	21,1	10,5	16,8
	Chấp nhận một cách miễn cưỡng	1,8	2,6	2,1
	Từ chối	0,0	7,9	3,2
	Tổng số	100,0	100,0	100,0
35 - 44	Vui vẻ đón nhận	74,3	69,8	72,4
	Đón nhận mà không có cảm giác gì đặc biệt	22,9	26,4	24,4
	Chấp nhận một cách miễn cưỡng	2,9	1,9	2,4
	Từ chối	0,0	1,9	0,8
	Tổng số	100,0	100,0	100,0
45+	Vui vẻ đón nhận	69,0	60,0	65,9
	Đón nhận mà không có cảm giác gì đặc biệt	25,9	20,0	23,9
	Chấp nhận một cách miễn cưỡng	3,4	10,0	5,7
	Từ chối	1,7	10,0	4,5
	Tổng số	100,0	100,0	100,0

Rất nhiều bằng chứng về sự khác biệt giữa thái độ đón nhận cơ hội thăng tiến của nam và nữ cũng được thể hiện trong các dữ liệu định tính của cuộc nghiên cứu. Nhìn chung, khi được hỏi “*Giả sử anh/chị được thăng chức lên một vị trí cao hơn trong sự nghiệp chính trị của mình, anh/chị sẽ đón nhận điều này như thế nào?*”, nam giới thường thể hiện độ sẵn sàng lớn hơn nữ giới trong đón nhận cơ hội, và động cơ làm như vậy của họ cũng rất khác so với các đồng nghiệp nữ.

Dưới đây là một số ví dụ về sự khác biệt giữa nam và nữ trong ứng xử với cơ hội thăng tiến chính trị của bản thân:

- *Ai mà chẳng muốn có cơ hội như vậy? Vấn đề là có hội đấy có đến với mình hay không thôi.*

- *Thế anh có băn khoăn gì về những trách nhiệm hay yêu cầu công việc cao*

hơn khi anh được đặt vào vị trí mới không? Đã bao giờ anh nghĩ về tình huống mà anh không thể xử lý được trong cương vị lãnh đạo mới hay chưa?

- Ôi dào, cái đấy thì có gì... "Cờ đến tay ai thì người ấy phát"... Tôi tin là tôi làm được.

(Nam, 40 tuổi, chưa lập gia đình, trưởng phòng, cán bộ cấp huyện, miền Bắc)
Đương nhiên là có chứ. Mục tiêu cao nhất của tôi là thăng tiến chính trị. Là đàn ông thì phải đặt sự nghiệp chính trị lên cao nhất. Nếu anh mà thành đạt thì mọi người sẽ ngưỡng mộ anh... Tôi luôn tâm niệm như thế.

(Nam, 38 tuổi, đã kết hôn, 2 con, phó phòng, cán bộ cấp huyện, miền Nam)
Nếu tôi mà nói "không" thì là nói dối... Nói thật nhé, người ta vẫn thường nói là ở trên đời, chỉ có buôn Vua là lãi nhất. Tôi nghĩ chị hiểu ý tôi nói thế là thế nào.

(Nam, 52 tuổi, đã kết hôn, 2 con, trưởng ban, cán bộ cấp xã, miền Bắc)

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, kể cả trong những trường hợp nam giới từ chối cơ hội thăng tiến chính trị, hay không quan tâm nhiều đến những cơ hội như vậy, thì những lý do cơ bản mà họ đưa ra cũng chủ yếu là do cảm nhận về sự không khả thi của phương án thăng tiến đó đối với cá nhân, bởi họ đã quá lớn tuổi hoặc tự cảm thấy bản thân không có đủ năng lực lãnh đạo. Tâm sự sau đây của một nam cán bộ 54 tuổi là một ví dụ điển hình:

Không đâu... Nói thật là tôi không thể có được điều kiện như vậy. Ở tuổi tôi, tất cả những tham vọng chính trị như vậy không còn là thích hợp nữa. Đến bây giờ tôi phải biết tôi làm được gì và hy vọng được cái gì chứ.

(Nam, 54 tuổi, đã kết hôn, 1 con, phó phòng, cán bộ cấp xã, miền Nam)

Ở phía bên kia, các phụ nữ trả lời rằng họ sẽ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị lại thể hiện những mối băn khoăn về trách nhiệm gắn với vị trí lãnh đạo mới, và lo lắng về việc làm sao để có thể đáp ứng tốt cả những đòi hỏi trong công việc và trách nhiệm gia đình. Thực tế, rất nhiều phụ nữ cảm thấy lo lắng nhiều hơn là hào hứng khi đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị. Một số người bày tỏ sự e ngại trước “gánh nặng nhân đôi” nếu được thăng tiến, với việc bổ sung các trách nhiệm và bổn phận mới vào những công việc vốn đã rất nặng nề của mình. Một số người khác lại lo lắng về việc bản thân chưa có đủ kinh nghiệm và khả năng làm việc để có thể đảm nhiệm tốt công việc ở những chức vụ cao hơn. Có thể nói, các mối quan tâm, e ngại như vậy cũng phần nào phản ánh sự thiếu tự tin của phụ nữ - một vấn đề gây cản trở đáng kể tới tham vọng chính trị của họ. Vianello và cộng sự (1990:8) cũng đề cập đến điều này trong phần mở đầu của báo cáo nghiên cứu so sánh về sự phân biệt đối xử giới như sau: “Cần có nhiều yếu tố để phụ nữ tiếp cận được tới quyền lực, nhưng một trong những điều kiện tiên quyết là bản thân phụ nữ phải nghĩ rằng việc họ tham gia đời sống chính trị xã hội là hoàn toàn đúng đắn, cũng như tư duy của nam giới về vấn đề này vậy”. Tuy nhiên, cần tìm hiểu thêm về vấn đề này,

cho dù đó là do năng lực làm việc hạn chế hay do sự thiếu tự tin hơn của phụ nữ so với nam giới. Dưới đây là một số ví dụ về đáp ứng của phụ nữ:

Cũng tốt đấy, nhưng cũng còn tùy điều kiện nữa chị ạ. Nếu mà [vị trí đó]² phù hợp với sở trường và khả năng chuyên môn của mình thì nhận lời, không thì thôi, chả dám nhận đâu... "Dã tràng xe cát" mà làm gì?

(Nữ, 37 tuổi, đã kết hôn, 2 con, Phó ban, cán bộ cấp xã, miền Bắc)

“Có chứ, tôi sẽ cố gắng, nhưng mà cũng phải nói thật là còn nhiều thứ phải tính lắm. Lên vị trí mới, ở cấp nào cũng vậy thôi, mình cũng đều phải nỗ lực thêm nhiều lần, cả ở cơ quan lẫn ở nhà, vì sự nghiệp, vì gia đình, vì con cái nữa. Không dễ đâu... Như tôi đây, ở tuổi này, chức vụ này rồi mà nhiều lúc cũng thấy mệt mỏi lắm”.

(PVS 07, nữ, 43 tuổi, đã kết hôn, 2 con, Phó phòng, cán bộ cấp huyện, miền Bắc)

Nếu cấp trên tin tưởng thì tôi sẽ cố. Theo tôi thì mình được cất nhắc cũng tức là mình được tin tưởng và tôn trọng ở mức cao hơn, cả về uy tín và chuyên môn. Mình phải tự hào về điều đó chứ..., nhưng mà cũng sợ lắm. Có bao nhiêu thứ phải lo..., với lại còn gia đình nữa... ví dụ như là làm thế nào để cuộc sống của gia đình vẫn duy trì được như cũ. Phụ nữ chúng mình không thể nói chắc được là công việc không ảnh hưởng [tiêu cực] đến gia đình, đúng không em?

(Nữ, 42 tuổi, đã kết hôn, 2 con, Trưởng ban, cán bộ cấp xã, miền Trung)

Đối với những người phụ nữ lựa chọn cách từ chối cơ hội thăng tiến chính trị, các lý do được đưa ra thậm chí còn gắn chặt hơn với bốn phận gia đình và với mối lo về khả năng tan vỡ của cuộc sống hôn nhân. Sau đây là một vài ví dụ tiêu biểu:

Bây giờ mình mới có một cháu gái. Sinh thêm đứa nữa cũng là hơi muộn rồi nhỉ. Vợ chồng mình định sang năm cố lấy một thằng cu, nên đang đợi học xong ở đây [Học viện Chính trị và Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh] về thì xúc tiến. Vậy nên phải đợi, chắc cũng vài năm nữa, nếu lúc ấy vẫn còn có cơ hội được bổ nhiệm. Bây giờ mình phải lo tập trung cho bốn phận gia đình trước. Ưu tiên số một đấy... Bây giờ mình mà đặt sự nghiệp chính trị lên trên, không để thêm được thằng cu cho ông xã thì chắc ông ấy bỏ mình mất...

(Nữ, 39 tuổi, đã kết hôn, 1 con, Trưởng ban, cán bộ cấp tỉnh, miền Trung)

Suy cho cùng thì ai mà chẳng muốn có hạnh phúc. Nếu mà không coi trọng gia đình đúng mức thì dễ tan lắm. Vậy thì tất cả những nỗ lực của mình là để làm gì? Thật ra thì em cũng không có nhiều cơ hội [thăng tiến chính trị] lắm, nên em chẳng dám mơ mộng gì nhiều.

(Nữ, 36 tuổi, đã kết hôn, 2 con, Trưởng ban, cán bộ cấp xã, miền Nam)

² Các chỗ chú thích trong dấu [...] là của tác giả

Đối với tôi thì mục tiêu chính trị chỉ đứng thứ hai thôi. Tôi thích khẳng định về mặt chuyên môn và có gia đình hạnh phúc hơn. Tôi không thể tưởng tượng cuộc sống sẽ như thế nào nếu như gia đình tôi không hạnh phúc mà tôi lại cứ chạy theo con đường chính trị...

(Nữ, 43 tuổi, đã kết hôn, 2 con, Phó trưởng phòng, cán bộ cấp huyện, miền Bắc).

Nếu mà mình không coi trọng gia đình, thì ông xã sẽ không thấy hạnh phúc với mình nữa, ông ấy lại chạy theo cô nào đấy trẻ trung, xinh đẹp hơn mình ngay.

(Nữ, 46 tuổi, đã kết hôn, 2 con, [tương đương] Thứ trưởng, cán bộ cấp trung ương, miền Bắc).

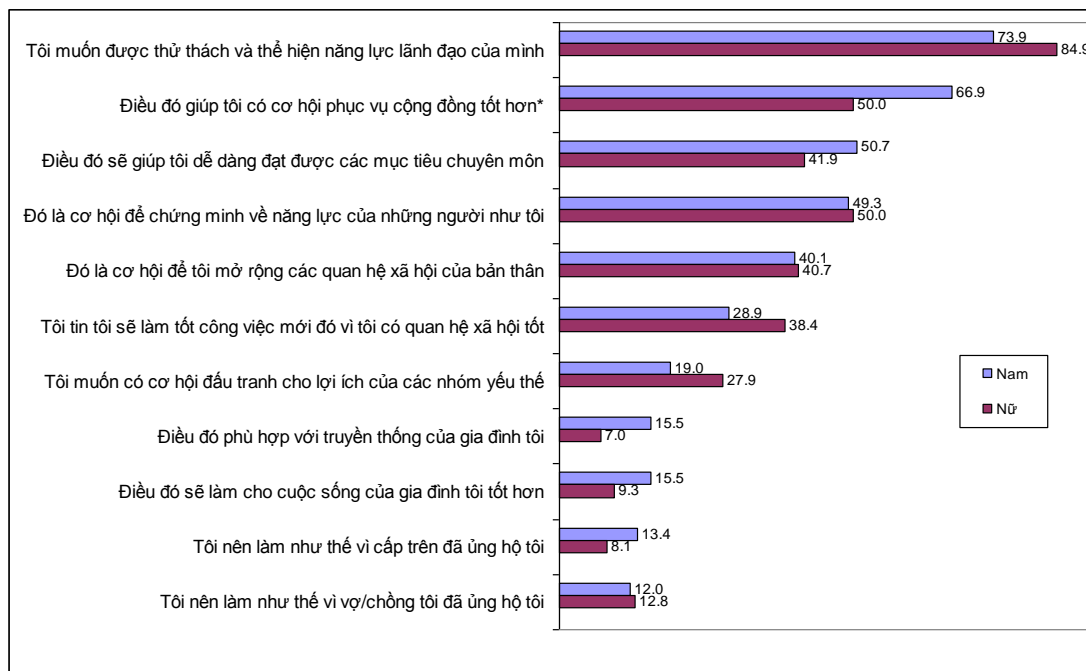
Một loạt các lý do đã được nêu ra trong bảng hỏi nhằm tìm hiểu sâu hơn về nguyên nhân khiến những người được khảo sát trả lời chấp nhận hay từ chối cơ hội thăng tiến chính trị. Phân tích dữ liệu thu được cho thấy những khác biệt khá thú vị giữa nhóm nam và nhóm nữ, và giữa các nhóm khác nhau về độ tuổi. Biểu đồ 1 thể hiện một số lý do chính khiến các đối tượng khảo sát “vui vẻ đón nhận” cơ hội thăng tiến chính trị, theo nhóm giới tính. Có đến hơn một nửa số nam giới được hỏi trả lời rằng họ sẽ đón nhận cơ hội thăng tiến với thái độ như vậy bởi vì họ tin rằng việc thăng tiến đó sẽ giúp họ đạt tới các mục tiêu chuyên môn dễ dàng hơn. Tỷ lệ trả lời như vậy ở nhóm nam giới là cao hơn so với nhóm phụ nữ khoảng 9%. Các bằng chứng định tính thu được từ cuộc nghiên cứu cũng cho thấy rằng nam giới thường có xu hướng mong đợi có được danh tiếng tốt hơn về chuyên môn khi họ leo cao hơn trên thang bậc chính trị, và điều này là khác so với nhóm phụ nữ.

Khá thú vị là trong số những người trả lời “vui vẻ đón nhận” cơ hội thăng tiến chính trị, nhóm nữ có tỷ lệ khẳng định lý do “muốn được thử thách và thể hiện năng lực lãnh đạo của mình” cao hơn hẳn so với nhóm nam. Như thể hiện trong Biểu đồ 1, tỷ lệ khẳng định lý do này là cao nhất trong các lý do được đề cập, với lựa chọn của gần 85% số nữ và gần 74% số nam giới được phỏng vấn. Tỷ lệ khẳng định như vậy ở nhóm nữ cao hơn hẳn so với nhóm nam có thể phản ánh một thực tế là phụ nữ thường cảm thấy bị thiệt thòi trong tiếp cận các cơ hội chính trị, trong khi tin tưởng rằng bản thân có thể đảm đương công việc tốt ngang với nam giới. Suy luận này cũng được củng cố với những bằng chứng khác từ kết quả khảo sát: hầu như không có sự khác biệt giữa tỷ lệ nam và nữ trong nhóm khẳng định rằng việc họ vui vẻ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị cũng là cách có thể khuyến khích những người như họ thể hiện năng lực lãnh đạo của bản thân. Cụ thể, tỷ lệ khẳng định “Đó là cơ hội để chứng minh về năng lực của những người như tôi” ở nhóm nam là 49,3% và ở nhóm nữ là 50%.

Truyền thống gia đình là điều ít được các đối tượng khảo sát đề cập đến với tư cách là lý do của việc họ vui vẻ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị. Tỷ lệ nam và nữ khẳng định điều này chỉ chiếm 15% ở nhóm nam và 7% ở nhóm nữ. Tuy nhiên, kết hợp với thông tin về việc nhóm nam giới trong cuộc khảo sát có số người thân trong gia đình/họ

hàng là (hoặc đã từng là) cán bộ lãnh đạo quản lý trung bình cao hơn một chút so với nhóm nữ (3,34 người của nhóm nam so với 3,11 người của nhóm nữ) (Lê Thị Thục, 2009), những con số này cũng góp phần minh họa cho một thực tế là nam giới thường được gia đình và họ hàng mong đợi sẽ thành công trên con đường chính trị nhiều hơn so với phụ nữ.

Đơn vị: %



Biểu đồ 1: Các lý do “vui vẻ đón nhận” cơ hội thăng tiến chính trị, theo giới tính

Tương tự như vậy, các lý do như “Điều đó sẽ làm cho cuộc sống của gia đình tôi tốt hơn”, hay “Tôi nên làm như thế vì cấp trên đã ủng hộ tôi” cũng chỉ được tỷ lệ nhỏ các ý kiến khẳng định, nhưng vẫn thể hiện sự khác biệt đáng chú ý giữa nhóm nam và nữ (15,5% so với 9,3%, và 13,4% so với 8,1%, theo thứ tự tương ứng). Do vậy, có thể hình dung được phần nào về sự khác biệt trong mong đợi từ phía gia đình, họ hàng, và cả từ những người lãnh đạo quản lý cấp trên đối với nam và nữ trong sự nghiệp chính trị. Nói cách khác, so với phụ nữ, nam giới chịu sức ép lớn hơn từ phía gia đình, họ hàng, và cấp trên trong việc phải thành đạt về mặt chính trị. Đây có thể vừa là lợi thế, nhưng cũng vừa là bất lợi đối với nhóm nam giới. Hơn nữa, cần nhận thấy rằng sự khác biệt trong mong đợi đối với hai giới như vậy cũng phần nào thể hiện cả hai mặt ảnh hưởng đối với nhóm nam giới ưu trội chính trị: đó vừa là dấu hiệu của việc họ được ưu ái hơn phụ nữ trong công việc và thăng tiến, vừa có thể phản ánh sức ép mà nam giới phải chịu trong vai trò trụ cột gia đình. Có lẽ cần có nghiên cứu sâu hơn để khẳng định chắc chắn cho những nhận định như vậy, bởi các kết quả định lượng thu được từ nghiên cứu này là chưa đủ.

Tuy nhiên, nội dung nhận định này là tương đối phù hợp với cảm nhận phổ biến về mong đợi chính trị đối với nam và nữ trong xã hội Việt Nam, cả trong truyền thống và hiện tại.

Cũng được thể hiện trong Biểu đồ 1, có gần 29% những người thuộc nhóm nam giới ưu trội chính trị của cuộc khảo sát tin rằng họ có thể làm việc tốt ở cương vị cao hơn bằng những quan hệ xã hội tốt của bản thân. Tuy nhiên, đáng chú ý là dường như nhóm nữ lại có mức độ tự tin hơn nhóm nam về điều này, với tỷ lệ tin tưởng như vậy cao hơn nhóm nam tới gần 10%. Một phát hiện khá thú vị khác nữa là tỷ lệ trả lời như vậy ở cả hai nhóm nam và nữ đều thấp hơn so với mong muốn lấy việc thăng tiến chính trị làm “cơ hội để mở rộng các quan hệ xã hội của bản thân”. Trong số những người vui vẻ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị, có tới 40,1% nam giới và 40,7% phụ nữ khẳng định “Đó là cơ hội để tôi mở rộng các quan hệ xã hội của bản thân”. Như vậy, có thể thấy rằng trong khi việc thăng tiến chính trị dường như phụ thuộc nhiều vào các mối quan hệ xã hội, thì bản thân việc sử dụng sự thăng tiến để mở rộng quan hệ xã hội mới là điều thu hút sự quan tâm của nhóm ưu trội chính trị này. Đây chính là một mối quan hệ rất biện chứng trong tư duy của các đối tượng khảo sát, bởi một khi có được những mối quan hệ xã hội tốt hơn, người ta hoàn toàn có thể mong đợi những sự thăng tiến cao hơn nữa, trong bối cảnh đời sống chính trị Việt Nam hiện tại.

Có tới hơn hai phần ba số nam giới được phỏng vấn trả lời sẽ vui vẻ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị với niềm tin rằng đó là cơ hội để họ phục vụ cộng đồng tốt hơn, nhưng tỷ lệ phụ nữ được phỏng vấn đưa ra câu trả lời như vậy lại thấp hơn một cách đáng kể (50%), với sự khác biệt ở mức thống kê $p < .05$. Ngược lại, trong khi chỉ có 19% số nam giới đề cập đến lý do “muốn có cơ hội đấu tranh cho lợi ích của các nhóm yếu thế”, thì có tới xấp xỉ 28% số phụ nữ được phỏng vấn đưa ra câu trả lời tương tự. Có lẽ lời giải thích tương đối hợp lý cho hiện tượng như vậy là việc các nữ chính trị gia có thể nghĩ về cộng đồng mà họ sẽ phục vụ ở cấp độ cụ thể hơn so với cấp độ suy nghĩ của nhóm nam giới về vấn đề này. Hơn nữa, bản thân phụ nữ đã thuộc về nhóm yếu thế, nếu xét một cách truyền thống. Do vậy, họ có thể thiên về cách nghĩ rằng họ nên đấu tranh cho lợi ích của các nhóm xã hội yếu thế này nhiều hơn nam giới.

Như vậy, kết quả nghiên cứu cho thấy rằng những lý do được nhóm nam giới ưu trội chính trị khẳng định nhiều hơn nhóm nữ trong việc khiến họ vui vẻ đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị bao gồm các vấn đề như “cơ hội phục vụ cộng đồng tốt hơn”, “dễ dàng đạt được các mục tiêu chuyên môn”, “phù hợp với truyền thống của gia đình”, “làm cho cuộc sống của gia đình tốt hơn”, và “vì cấp trên đã ủng hộ”. Ngược lại, nhóm nữ lại có xu hướng cao hơn nhóm nam trong việc khẳng định các lý do như “muốn được thử thách và thể hiện năng lực lãnh đạo của bản thân”, “có quan hệ xã hội tốt”, và “muốn có cơ hội đấu tranh cho lợi ích của các nhóm yếu thế”. Sự khác biệt trong mối quan tâm của nam và nữ về việc thể hiện năng lực lãnh đạo của bản thân và đấu tranh vì các nhóm xã hội yếu thế như vậy cũng có thể phản ánh tiềm năng lớn hơn của phụ nữ trong việc giải quyết các bất bình đẳng xã hội một khi họ có được quyền lực phù hợp. Đây là một gợi ý quan trọng về việc trao quyền cho phụ nữ, và cần được tiếp tục nghiên cứu thêm.

Những lý do khiến các đối tượng khảo sát chọn cách miễn cưỡng chấp nhận hoặc từ chối

Cơ hội thăng tiến chính trị là rất quan trọng giúp hiểu căn nguyên của những hành vi chính trị khác nhau giữa các nhóm đối tượng. Như trình bày trong Bảng 3, sự khác biệt giữa các câu trả lời của nhóm nam và nhóm nữ thể hiện lớn nhất ở thời gian cần dành cho chăm sóc gia đình. Chỉ có khoảng một phần ba nhóm nam giới chọn cách “miễn cưỡng chấp nhận” hoặc “từ chối” cơ hội thăng tiến chính trị là đề cập đến việc họ cần dành nhiều thời gian hơn cho gia đình, trong khi tỷ lệ tương ứng ở nhóm nữ lên tới hơn ba phần tư. Rõ ràng, gánh nặng gia đình luôn là một trong những vấn đề đau đầu nhất khi người phụ nữ phải đứng trước sự lựa chọn có nên theo đuổi sự nghiệp chính trị ở cấp cao hơn hay không.

Bảng 3: Các lý do của việc miễn cưỡng chấp nhận hoặc từ chối cơ hội thăng tiến chính trị, theo giới tính

Lý do	Nam (%)	Nữ (%)	Chung (%)	X^2 (2-sided)
Tôi muốn dành nhiều thời gian hơn cho các mục tiêu chuyên môn của mình	33,3	38,5	36,8	0,829
Tôi muốn dành nhiều thời gian hơn cho gia đình	33,3	76,9	63,2	0,067
Tôi sợ không đủ khả năng và kinh nghiệm để có thể làm tốt công việc ở chức vụ cao hơn	33,3	38,5	36,8	0,829
Tôi không muốn phải gánh vác thêm trách nhiệm và bổn phận công việc	16,7	7,7	10,5	0,554
Cấp trên của tôi không ủng hộ tôi	16,7	0,0	5,3	0,130
Vợ/chồng tôi không ủng hộ tôi	0,0	7,7	5,3	0,485
Tôi sẽ không thể làm tốt công việc đó vì tôi không có quan hệ xã hội tốt	16,7	7,7	10,5	0,554
Tôi mà quyết định như vậy thì sẽ bị coi là quá tham vọng	0,0	7,7	5,3	0,485

Các mô hình câu trả lời là giống nhau đối với lý do “muốn dành nhiều thời gian hơn cho các mục tiêu chuyên môn” và “sợ không đủ khả năng và kinh nghiệm để có thể làm tốt công việc ở chức vụ cao hơn”. Các lý do này được một phần ba số nam giới và gần hai phần năm số phụ nữ đề cập để giải thích cho việc họ không muốn đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị đến với mình. Kết quả nghiên cứu như vậy gợi ý rằng những phụ nữ này kém tự tin hơn nhóm nam giới có cùng thái độ đối với cơ hội thăng tiến chính trị về năng lực lãnh đạo của bản thân, và rằng họ có xu hướng thiên về lựa chọn có vẻ an toàn hơn cho cuộc sống của mình: phấn đấu thành đạt về chuyên môn.

Các lý do “không muốn phải gánh vác thêm trách nhiệm và bổn phận công việc”, và lo ngại “bản thân không thể làm tốt công việc ở cương vị cao hơn vì không có quan hệ

xã hội tốt” cũng thể hiện mô hình câu trả lời giống nhau của hai nhóm giới tính, với gần 17% nhóm nam và gần 8% nhóm nữ dùng để giải thích cho việc miễn cưỡng chấp nhận hoặc từ chối cơ hội thăng tiến chính trị. Phát hiện này là thống nhất với gợi ý của Epstein (1990), khi bà cho rằng nam giới thường có xu hướng từ chối cơ hội thăng tiến bởi vì họ lo ngại rằng bản thân không thể gánh vác thêm trách nhiệm nữa. Mặc dù vậy, cũng cần phải thấy rằng xu hướng này ở nhóm ưu trội chính trị Việt Nam là tương đối yếu, với tỷ lệ tuyệt đối là khá nhỏ. Các dữ liệu định tính cũng cho thấy có rất ít nam giới đề cập đến những khó khăn đó trong phần trả lời phỏng vấn của mình. Thay vào đó, như đã trình bày ở phần này, đa số nam giới thể hiện rằng họ rất sẵn sàng đón nhận cơ hội thăng tiến, và tin tưởng một cách mạnh mẽ vào năng lực lãnh đạo của bản thân.

Theo một chiều hướng khác, không có ai trong nhóm nam giới đề cập đến những lý do như “không được bạn đời ủng hộ” và “sợ bị coi là quá tham vọng”, nhưng số này ở nhóm nữ lại chiếm tới gần 8%. Trong khi đó, việc không được cấp trên ủng hộ lại được tới 16,7% số nam trong nhóm này đề cập, và không có người phụ nữ nào thuộc nhóm này trả lời như vậy. Kết quả khảo sát như vậy gợi ý, dù không mạnh, rằng phụ nữ đang phải đối mặt với sự phân biệt đối xử giới khi theo đuổi sự nghiệp chính trị. Trong thực tế, hệ giá trị và niềm tin ưa thích nam giới trong lãnh đạo chính trị được hậu thuẫn mạnh mẽ bởi những mong đợi truyền thống của gia đình và xã hội đối với nam và nữ. Do đó, dưới áp lực liên tục của việc điều hòa các xung đột vai trò, rất nhiều nữ ứng viên cho các vị trí lãnh đạo chính trị đã từ chối việc tranh cử vào các vị trí cao hơn, cho dù họ được đồng nghiệp khuyến khích và hỗ trợ mạnh mẽ. Dưới đây là một ví dụ minh họa khá rõ cho điều này:

Chị T. là một phó giám đốc Sở Giáo dục của một tỉnh. Chồng chị là phó chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh đó. Trong thời gian chuẩn bị cho Đại hội Đảng bộ tỉnh vào cuối năm 2005, cả hai vợ chồng chị đều được đề cử vào danh sách bầu Ban chấp hành đảng bộ tỉnh (gồm 49 thành viên). Mặc dù nhiều người cố gắng thuyết phục chị tham gia, nhưng chị đã xin rút khỏi danh sách này, với lời giải thích rằng chồng chị tham gia danh sách đó là được rồi. Thật không may, vì một số lý do nên khi đưa ra bầu cử, chồng chị đã không trúng cử vào Ban chấp hành. Sau Đại hội, một số người nói với chị một cách tiếc nuối rằng nếu chị không rút khỏi danh sách đề cử thì ít nhất trong vợ chồng chị đã có một người trúng Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh. Và chị đã trả lời: "Không, các chị nhầm rồi. May mà em rút, chứ nếu em không rút, mà lại trúng thì làm sao em sống nổi với gia đình nhà chồng".

(Lê Thị Thục 2009:258)

* Kết luận

Như vậy, với những bằng chứng rút ra từ cuộc *Khảo sát về quyền lực giới và lãnh đạo chính trị ở Việt Nam*, có thể nói rằng phần lớn những người thuộc nhóm ưu trội chính trị ở Việt Nam sẵn sàng đón nhận cơ hội thăng tiến chính trị của bản thân. Tuy nhiên, mức độ hào hứng của nam giới và phụ nữ có những điểm khác biệt nhất định. Nhìn

chung, độ sẵn sàng đón nhận cơ hội này của phụ nữ thường thấp hơn ở nam giới. Các kết quả nghiên cứu, cả định lượng và định tính, đều thể hiện rằng nguyên nhân dẫn đến sự do dự, hoặc thậm chí từ chối cơ hội thăng tiến trên con đường chính trị của phụ nữ chủ yếu xuất phát từ mong đợi của gia đình và cộng đồng xã hội đối với việc thực hiện những vai trò mang tính truyền thống của họ.

Với sự tồn tại dai dẳng của các giá trị và chuẩn mực văn hóa truyền thống ở Việt Nam và tư duy phổ biến về việc coi lãnh đạo chính trị là lãnh địa của nam giới, cộng với những hạn chế về việc phụ nữ khó có được những giải pháp điều chỉnh công việc và sự kém tự tin của họ trong khẳng định vai trò chính trị của bản thân, như đã đề cập trong bài viết, có thể nói rằng con đường phát triển sự nghiệp chính trị của phụ nữ Việt Nam còn rất nhiều khó khăn, thử thách. Cả xã hội và bản thân phụ nữ đều cần có những thay đổi đáng kể cả trong tư duy lẫn hành động để có thể tạo nên những bước chuyển quan trọng trong lĩnh vực này, góp phần thúc đẩy việc hiện thực hóa mục tiêu bình đẳng giới với tư cách là một trong những Mục tiêu Thiên niên kỷ quan trọng mà Việt Nam đã cam kết và đang nỗ lực phấn đấu thực hiện.

Tài liệu trích dẫn

- Antrobus, P. 2000. "Transformational Leadership: Advancing the Agenda for Gender Justice." *Gender and Development* 8(3):50-56.
- Epstein, C.F. 1990. "Foreword." Pp. xix-xxii in *Gender Inequality: A Comparative Study of Discrimination and Participation*. London, Newbury Park, Calif: Sage Publications.
- Lê Thị Thục. 2009. "Femininity and Masculinity: The Dilemmas of Women in Political Leadership of Vietnam." PhD Thesis, Australian Demographic and Social Research Institute, The Australian National University.
- Mill, J.S. 1974 [xuất bản lần đầu năm 1859]. *On Liberty [Bàn về Tự do]* Harmondsworth, England: Penguin.
- Reynolds, A. 1999. "Women in the Legislatures and Executives of the World: Knocking at the Highest Glass Ceiling " *World Politics* 51(4):547-572.
- Rule, W.and J.F. Zimmerman. 1997. "Women and Minorities in Parliaments and Legislatures." in *The Encyclopedia of Democracy*. Washington D.C.: Congressional Quarterly Press.
- Shvedova, N. 2005. "Obstacles to Women's Participation in Parliament." Pp. 33-50 in *Women in Parliament: Beyond Numbers*, edited by J. Ballington and A. Karam. Stockholm: International IDEA.
- Siebert, S. 2009. "Gender Balance in Scottish Local Authority Councils." *Public Policy and Administration* 24:175-193.

Vianello, M., R. Siemienska, N. Damian, E. Lupri, R. Coppi, E. D'Arcangelo, S. Bolasco, and C.F. Epstein. 1990. *Gender Inequality: A Comparative Study of Discrimination and Participation*. London, Newbury Park, Calif: Sage Publications.