



Chú thích ảnh (theo chiều kim đồng hồ, tính từ ảnh trên cùng phía bên trái): Margaret Mumbua, một người giúp việc ở Nairobi, Kenya đang giặt quần áo (Ảnh: Allan Gichigi/Oxfam); Một lao động nữ đang làm việc tại một công ty may mặc ở Hà Nội, Việt Nam (Ảnh: Eleanor Farmer/Oxfam); Một phụ nữ đang phát biểu tại một sự kiện ở Morocco, sự kiện được tổ chức nhằm khuyến khích sự tham gia của phụ nữ vào các vấn đề chính trị (Ảnh: Ellie Kealey/Oxfam); Cô Flonira Mukamana đang làm việc tại đồn điền cà chua của nhà mình ở quận Musanze, Rwanda (Ảnh: Aurelie Marrier d'Unienville/Oxfam).

MỘT NỀN KINH TẾ MANG LẠI LỢI ÍCH CHO PHỤ NỮ

Bình quyền kinh tế cho phụ nữ trong một thế giới bất bình đẳng gia tăng

THÁNG 3, 2017

Trao quyền kinh tế cho phụ nữ có thể làm giảm đói nghèo cho tất cả mọi người. Nhằm hiện thực hóa được điều đó, trước hết chúng ta cần điều chỉnh lại mô hình kinh tế nhiều rạn nứt hiện nay, đang làm xói mòn bình đẳng giới và gây ra bất bình đẳng cực đoan. Mô hình kinh tế theo kiểu tự do mới đã gây trở ngại cho phụ nữ trong việc tiếp cận những công việc tốt hơn, được trả lương cao hơn, giải quyết vấn đề bất bình đẳng liên quan đến công việc chăm sóc không lương, hạn chế tầm ảnh hưởng và quyền ra quyết định của phụ nữ. Để có thể trao quyền kinh tế cho phụ nữ, chúng ta cần một nền kinh tế nhân văn, đem lại lợi ích bình đẳng cho cả hai giới và cho tất cả mọi người, không chỉ vì lợi ích của 1% những người giàu có nhất.

TÓM TẮT

*'Mặc dù đã đạt được những tiến bộ quan trọng trong việc thúc đẩy bình đẳng giới, thực tế còn tồn tại nhu cầu bức thiết cần tháo gỡ những rào cản mang tính cấu trúc trong việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ và đảm bảo phụ nữ được hưởng lợi trong các hoạt động kinh tế ... Nếu thế giới mong muốn đạt được các mục tiêu phát triển bền vững thì chúng ta cần một bước nhảy vọt trong việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ.'*¹

– Tổng Thư ký Liên hiệp quốc Ban Ki-moon, Tháng 1, 2016

'Phụ nữ không có tiếng nói trong cộng đồng này. Họ không có quyền hội họp với nhau. Mô hình hợp tác xã đã giúp thay đổi cuộc sống của phụ nữ trong cộng đồng. Nam giới đã chứng kiến chúng tôi tự lực – mang tiền về nhà, mang đường về nấu cháo mạch, họ đã phải thay đổi cách nhìn nhận của mình đối với phụ nữ.'

– Flonira Mukamana, một thành viên trong hợp tác xã phụ nữ COPAPF tại Kinigi, Quận Musanze, Bắc Rwanda.

Việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ đòi hỏi phải tạo ra được các cơ hội việc làm chất lượng tốt, được trả lương công bằng và tăng quyền ra quyết định của phụ nữ.² Cần đảm bảo các quyền của phụ nữ, giảm đói nghèo và đạt được các mục tiêu phát triển lớn hơn. Để chấm dứt tình trạng đói nghèo đòi hỏi nhiều nỗ lực khác ngoài tiền bạc. Mặc dù vậy, bất bình đẳng giới về kinh tế đã lấy đi của phụ nữ tại các nước đang phát triển khoảng 9.000 tỷ đô la Mỹ mỗi năm (tương đương khoảng 205.000 tỷ đồng)³ – số tiền có thể đem lại lợi ích không chỉ cho phụ nữ mà còn cho các cộng đồng và tạo động lực phát triển toàn bộ nền kinh tế.

Tuy nhiên, những tiến bộ trong việc đảm bảo bình đẳng giới trong nền kinh tế hiện đạt được ở tốc độ rất chậm, và phụ nữ hiện đang phải sống trong tình trạng nghèo đói nhiều hơn nam giới.⁴ Trên thế giới, phụ nữ hiện thu nhập ít hơn so với nam giới và tập trung chủ yếu trong các công việc thu nhập thấp nhất và những công việc kém an toàn nhất.⁵ Ở cấp độ toàn cầu, khoảng cách thu nhập trung bình giữa hai giới ở mức 23%⁶ và trong các công việc được trả lương, số lượng lao động nữ hiện đang thấp hơn 700 triệu người so với nam giới.⁷ Diễn đàn Kinh tế Thế giới đưa ra cảnh báo trong năm 2016 tình trạng bất bình đẳng giới không những không được cải thiện mà còn quay về nguyên trạng của năm 2008.⁸ Với đà này, chúng ta phải mất 170 năm nữa hai giới mới đạt được bình đẳng về việc làm, về mức lương và về cơ hội thăng tiến.⁹ Rõ ràng, chúng ta cần một sự thay đổi mang tính cấu trúc.

Các bằng chứng cho thấy mặc dù bình đẳng giới hỗ trợ tăng trưởng kinh tế, tăng trưởng kinh tế lại chưa hỗ trợ nhiều cho bình đẳng giới.¹⁰ Mô hình kinh tế hiện nay đang tích lũy của cải cho những người giàu nhất, gây ra bất bình đẳng kinh tế nghiêm trọng và bỏ lại những phụ nữ nghèo nhất ở phía sau. Hiện nay tám người đàn ông giàu có nhất đang sở hữu khối tài sản bằng 3,6 tỷ người nghèo nhất cộng lại.¹¹ Sự gia tăng bất bình đẳng đã làm chậm lại những nỗ lực giảm đói nghèo, và đại đa số người nghèo trên thế giới vẫn là phụ nữ.



OXFAM

Để trao quyền kinh tế cho phụ nữ, chúng ta cần tác động để nền kinh tế đem lại lợi ích cho phụ nữ. Những định kiến xã hội cổ hủ đã hạ thấp giá trị của phụ nữ và hạn chế công việc của họ: nghiên cứu tại 67 quốc gia đang phát triển chỉ ra trung bình cứ năm nam giới lại có một người không đồng tình với việc phụ nữ đảm đương những công việc khác ngoài công việc nội trợ, thậm chí ngay cả khi họ có đủ năng lực để đảm nhiệm.¹² Nhiều dạng bất bình đẳng cũng tồn tại trong các luật và quy định. Có đến 155 quốc gia đã ban hành ít nhất một luật theo đó phụ nữ có ít quyền kinh tế hơn nam giới.¹³ Cho đến nay việc thừa nhận chính sách kinh tế có tác động khác nhau lên phụ nữ và trẻ em gái so với nam giới và trẻ em trai vẫn chưa đạt được kết quả.

Báo cáo này phân tích việc mô hình kinh tế và chủ nghĩa tân tự do hiện nay đang giới hạn việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ theo ba cách thức chính:

- **Các chính sách tân tự do dẫn đến các quyền lao động không hiệu quả và việc chi trả lương thấp. Các quốc gia đang theo đuổi những chiến lược phát triển kinh tế trong đó ưu tiên những công việc tạm thời với chi phí nhân công thấp, đa số những công việc này do phụ nữ đảm nhiệm.**

Ví dụ, những lao động nữ làm việc tại các công ty dệt may ở Việt Nam và Myanmar khi trả lời phỏng vấn của Oxfam đã cho biết, họ phải làm việc trong thời gian dài, đôi khi tới 18 tiếng một ngày, hoặc phải làm việc cả ban đêm. Tuy nhiên, khoản tiền công họ được trả không đủ để họ trang trải cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Thực trạng này hiện đang xảy ra ngay tại những công xưởng của những thương hiệu nổi tiếng và có lợi nhuận lớn – những thương hiệu như Zara, ông chủ của thương hiệu này là Amancio Ortega, hiện là một trong tám người đàn ông giàu nhất thế giới¹⁴ hay H&M, do Stefan Persson sở hữu, hiện đứng thứ 32 trong top những người giàu nhất theo bình chọn của tạp chí Forbes.¹⁵

Phụ nữ cũng tập trung trong các lĩnh vực không chính thức, ở đó họ không được đảm bảo các quyền lợi và ưu đãi như ký hợp đồng chính thức, tiền công tối thiểu và bảo hiểm xã hội. Ví dụ về những người giúp việc ở Kenya (xem trang 11 trong Báo cáo đầy đủ) là một minh chứng về việc dễ bị bóc lột sức lao động.

- **Công việc chăm sóc không lương chưa được nhìn nhận và đánh giá về sự đóng góp đối với nền kinh tế. Các chính sách kinh tế hiện nay không chú trọng đầu tư hạ tầng và các dịch vụ công như giáo dục, y tế và bảo hộ xã hội, điều này đồng nghĩa với việc phụ nữ gánh trách nhiệm nặng nề hơn cho các công việc chăm sóc không lương.**

Hiện nay, phụ nữ đảm nhận khối lượng công việc chăm sóc lớn hơn từ 2-10 lần so với nam giới.¹⁶ Công việc này trị giá khoảng 10.000 tỷ đô la Mỹ trong nền kinh tế toàn cầu mỗi năm,¹⁷ tương đương khoảng hơn 1/8 tổng giá trị GDP của thế giới, và cao hơn tổng GDP của Ấn Độ, Nhật Bản và Brazil cộng lại.¹⁸ Trách nhiệm không cân đối của phụ nữ đối với công việc chăm sóc không lương đã lấy đi thời gian mà họ có thể đến trường và kiếm sống. Một nghiên cứu gần đây cho thấy trên toàn cầu có khoảng 57 triệu lao động không lương hiện đang phải làm thế chỗ do những thiếu hụt của hệ thống chăm sóc y tế gây ra.¹⁹ Đại đa số phụ nữ phải từ bỏ việc làm của mình để đảm nhận vai trò này.

- **Tiếng nói và sự ảnh hưởng của phụ nữ đối với quá trình ra quyết định về kinh tế bị cản trở bởi một số rào cản liên quan đến việc tổ chức lao động và tầm ảnh hưởng quá mức của những người giàu có nhất trong xã hội đối với những chính sách kinh tế.**

Việc tổ chức và hành động mang tính tập thể của phụ nữ là một nhân tố minh

chứng trong việc cải thiện các quyền của phụ nữ, bao gồm một số mảng chủ chốt của trao quyền kinh tế, như trong câu chuyện về những người phụ nữ hái dâu ở Morocco (xem trang 22 trong Báo cáo đầy đủ). Tuy nhiên, phụ nữ thường tập trung trong các khu vực không chính thức nên họ khó tổ chức lại với nhau, đồng nghĩa với việc tiếng nói của họ không được lắng nghe trong các phong trào lao động. Việc đầu tư vào các tổ chức và phong trào của phụ nữ và triển khai các chính sách như hoạch định ngân sách giới, có thể đảm bảo các chính sách kinh tế cân nhắc đến những ưu tiên của phụ nữ và được hoạch định nhằm hỗ trợ bình đẳng giới.

Trong một số năm gần đây, giới chức trách và nhà hoạch định chính sách các nước đã nhìn nhận hơn về sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động có thể đóng góp tích cực cho nền kinh tế, tuy nhiên lại ít quan tâm đến việc đảm bảo những lợi ích trong công việc dành cho phụ nữ. Trong khi chúng ta mới chỉ chú trọng tới việc huy động phụ nữ làm việc vì lợi ích của nền kinh tế thì việc nền kinh tế cũng cần phải đem lại lợi ích cho phụ nữ lại chưa được quan tâm một cách thích đáng. Các nhà kinh tế theo thuyết bình quyền và các tổ chức của phụ nữ hiện đang tập trung vào vấn đề này, tuy nhiên những đóng góp của họ tiếp tục bị gạt đi trong một nền kinh tế do nam giới áp đảo.

Oxfam đang kêu gọi một 'nền kinh tế nhân văn' đem lại lợi ích cho tất cả mọi người, thay vì chỉ đem lại lợi ích cho một số ít; một nền kinh tế đem lại lợi ích công bằng cho cả hai giới. Một nền kinh tế như vậy sẽ tạo ra một xã hội công bằng và tốt đẹp hơn. Nền kinh tế sẽ tạo ra công việc ổn định với đồng lương thỏa đáng, đối xử công bằng giữa nam và nữ. Nếu có ai cần được lợi hơn từ nền kinh tế thì đó phải là những người nghèo. Nền kinh tế của chúng ta sẽ phải phát triển trong khuôn khổ những giới hạn của hành tinh này, đồng thời phải tạo ra một thế giới tốt đẹp và bền vững hơn cho các thế hệ mai sau. Việc xây dựng một nền kinh tế nhân văn đòi hỏi phải từ bỏ mô hình kinh tế hiện nay và đồng thuận xây dựng nền kinh tế theo một cách thức khác.

CÁC KHUYẾN NGHỊ

1. **Đảm bảo có việc làm tốt, bao gồm thu nhập công bằng, hợp đồng ổn định và điều kiện làm việc an toàn**

Các chính phủ và các doanh nghiệp cần giải quyết vấn đề chất lượng và đảm bảo các cơ hội kinh tế bằng cách:

- Đánh giá các tiêu chuẩn lao động và tiền lương hiện nay để đảm bảo lợi ích của các lao động giúp việc, lao động nhập cư và lao động trong các khu vực không chính thức được đưa vào các luật về tiêu chuẩn lao động hiện nay và trong thời gian tới.
- Giải quyết vấn đề bạo lực và phân biệt đối xử nơi làm việc thông qua khung pháp chế, khởi tố, các chiến dịch thông tin đại chúng và buộc doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm.
- Cam kết nâng mức tiền công tối thiểu lên mức tiêu chuẩn tiền công đủ trang trải cho cuộc sống, và đưa ra lộ trình thực hiện có sự tham vấn với người lao động và công đoàn.
- Triển khai các nỗ lực chấm dứt chênh lệch tiền lương theo giới tính, bao gồm đảm bảo chi trả bình đẳng và thúc đẩy các cơ hội việc làm thích đáng cho phụ nữ.
- Bãi bỏ các luật phân biệt đối xử về kinh tế với phụ nữ, và thực hiện các khung pháp chế hỗ trợ các quyền của phụ nữ.
- Khuyến khích những thái độ và quy tắc xã hội tích cực đối với công việc của phụ nữ và đối với việc tái cân bằng quyền lực ở các cấp độ gia đình, cộng đồng, quốc gia và quốc tế.
- Đảm bảo phụ nữ có thể tiếp cận các vị trí được trả lương tốt, và cải thiện tiếp cận giáo dục và đào tạo để có được công việc được trả lương tốt.

Khuyến khích những chính sách và cách thức thúc đẩy minh bạch, trong đó khuyến khích người sử dụng lao động thuê và đào tạo cho những lao động có tay nghề thấp và có lương thấp.

2. Ghi nhận, giảm tải và tái phân bổ công việc chăm sóc không lương

- Chính phủ cần đầu tư cho các dịch vụ công và cơ sở hạ tầng giúp giảm tải và tái phân bổ công việc chăm sóc không lương, bao gồm dịch vụ y tế công miễn phí, chăm sóc xã hội, chăm sóc trẻ em, nước, vệ sinh và giáo dục.
- Chính phủ và các định chế tài chính quốc tế cần đưa công việc chăm sóc không lương vào các chiến lược phát triển kinh tế.
- Chính phủ và doanh nghiệp cần công nhận trách nhiệm nặng nề hơn của phụ nữ trong công việc chăm sóc không lương và hỗ trợ giảm gánh nặng công việc này cho phụ nữ thông qua chế độ chăm sóc trẻ, người trưởng thành phụ thuộc và người già, cho phép nghỉ để chăm sóc người nhà bị ốm, linh hoạt về giờ làm việc và chế độ nghỉ có lương để chăm sóc con cái.
- Chính phủ cần thúc đẩy việc tái phân bổ công việc chăm sóc không lương thông qua các chính sách khuyến khích nam giới chia sẻ công việc chăm sóc này một cách công bằng. Các chính sách bao gồm giờ làm việc linh hoạt, chế độ nghỉ có lương để chăm sóc con cái cho cả nam và nữ. Cần nhìn nhận lại những định kiến xã hội về việc phân bổ công việc chăm sóc theo giới, ví dụ thông qua các hoạt động quảng bá hoặc các chiến dịch.
- Chính phủ và các định chế quốc tế cần thu thập những dữ liệu tốt hơn liên quan đến phân bổ công việc chăm sóc không lương và những đóng góp của công việc này cho toàn bộ nền kinh tế. Chính phủ cũng cần tối đa hóa không gian tài chính để trao quyền kinh tế cho phụ nữ, thông qua những chính sách thuế tiến bộ và nhạy cảm về giới. Cần trừng phạt thích đáng hành vi trốn thuế của các doanh nghiệp và cá nhân giàu có; tăng mức thuế áp cho những người giàu nhất và giảm mức thuế áp cho những người nghèo nhất; và sử dụng những nguồn thu bổ sung này để đầu tư cho các dịch vụ công.

3. Hỗ trợ tiếng nói của phụ nữ - trong các phong trào bình quyền và lao động, doanh nghiệp tập thể, sự tham gia và lãnh đạo chính trị

- Chính phủ cần áp dụng những cách tiếp cận trong hoạch định ngân sách có yếu tố giới theo đó khuyến khích sự tham gia có hệ thống của các tổ chức của phụ nữ và xã hội dân sự, nhằm thúc đẩy hoạt động giám sát cần thiết và đánh giá tổng thể tác động của các chính sách kinh tế lên phụ nữ và trẻ em gái. Cần hỗ trợ tập huấn cho các tổ chức, phụ nữ và cải thiện hoạt động thu thập dữ liệu giúp hiện thực hóa điều này.
- Chính phủ, các định chế quốc tế và xã hội dân sự cần thúc đẩy các nguồn tài trợ gia tăng và dễ tiếp cận dành cho các tổ chức của phụ nữ nhằm hỗ trợ họ nói lên những quan ngại của mình một cách nhất quán và hiệu quả trong các không gian liên quan đến chính phủ, xã hội dân sự và khu vực doanh nghiệp.
- Chính phủ cần đảm bảo các luật được thực thi nhằm bảo vệ các quyền của lao động nữ trong việc thành lập công đoàn, bãi công, và bãi bỏ các luật đi ngược lại những quyền lợi của họ.
- Tất cả các bên liên quan trong chuỗi cần hỗ trợ các doanh nghiệp và hợp tác xã của phụ nữ, như thông qua tập huấn và lồng ghép các đơn vị này một cách công bằng vào các chuỗi cung ứng.
- Chính phủ và xã hội dân sự cần triển khai các chính sách nhằm thúc đẩy sự tham gia và lãnh đạo chính trị của phụ nữ.

Chính phủ, doanh nghiệp và xã hội dân sự cần nhìn nhận mối nguy hiểm mà phụ nữ phải đối mặt khi vận động chính sách vì quyền của phụ nữ. Cần đưa ra những giải pháp hiệu quả nhằm đảm bảo những người bảo vệ quyền của phụ nữ, bao gồm những nhà hoạt động công đoàn được bảo vệ tối đa và một môi trường an toàn để họ có thể hoạt động mà không sợ bị trả đũa.

GHI CHÚ

- 1 Tổng Thư ký Liên hiệp quốc, Ban Ki-moon, trích dẫn từ *Tuyên bố đầu tiên của Tổng Thư ký Liên hiệp quốc Nhóm làm việc cao cấp về trao quyền kinh tế cho phụ nữ* - UN Women, 21/01/2016, đường link: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2016/1/wee-high-level-panel-launch>, accessed 25th January 2017.
- 2 N. Kabeer (2008) *Công việc được trả lương, Trao quyền cho phụ nữ và Công bằng giới: Con đường cần thiết dẫn tới thay đổi xã hội*, Báo cáo Cách thức trao quyền cho phụ nữ, đường link: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08bc3e5274a27b2000d3d/PathwaysW3-website.pdf>
- 3 Staszewska (2015) *Xóa bỏ khoảng cách! Cái giá phải trả cho sự bất bình đẳng trong công việc của phụ nữ*, ActionAid UK
https://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_online_version_2.1.pdf
- 4 UN Women (2015a) *Báo cáo tóm tắt: Tuyên bố và Cương lĩnh hành động của Bắc Kinh*, đường link: http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/sg%20report_synthesis-en_web.pdf?v=1&d=20150226T215547
- 5 UN Women (2015b) *Tiến bộ của phụ nữ: Chuyển đổi các nền kinh tế, hiện thực hóa các quyền*, đường link: http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf
- 6 Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2016) *Phụ nữ trong công việc: Các xu hướng của năm 2016*, ILO, đường link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf
- 7 UN Women (2015a) *Báo cáo tóm tắt: Tuyên bố và Cương lĩnh hành động của Bắc Kinh*, op. cit.; Nhóm làm việc cao cấp của Tổng Thư ký Liên hiệp quốc về trao quyền kinh tế cho phụ nữ (2016) *Không bỏ ai lại sau lưng: Kêu gọi hành động bình đẳng giới và trao quyền kinh tế cho phụ nữ*, Liên hiệp quốc, đường link: <http://www.womenseconomicempowerment.org/reports/>
- 8 Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2016) *Báo cáo khoảng cách giới toàn cầu*, lấy thông tin vào ngày 13/12/2016 tại đường link: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/progress-over-time/>
- 9 Ibid.
- 10 N. Kabeer and L. Natali (2013) *Bình đẳng giới và Tăng trưởng kinh tế: Có phải đôi bên cùng có lợi?* đường link: <http://www.ids.ac.uk/publication/gender-equality-and-economic-growth-is-there-a-win-win>
- 11 D. Hardoon (2017) *Một nền kinh tế vì số đông: Đã đến lúc cần xây dựng một nền kinh tế nhân văn, mang lại lợi ích cho mọi người, không chỉ cho một nhóm đặc lợi nhỏ*. Oxfam, đường link: <https://www.oxfam.org/en/research/economy-99>
- 12 A. Hunt and E. Samman (2016) *Trao quyền kinh tế cho phụ nữ: thuận lợi và hạn chế*, ODI, đường link: <https://www.odi.org/publications/10483-womens-economic-empowerment-navigating-enablers-and-constraints>
- 13 Ngân hàng Thế giới (WB), (2016) *Phụ nữ, Doanh nghiệp và Luật 2016*, đường link <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>
- 14 Lợi tức của Ortega trong năm 2016 là 1.108 triệu EUR. Nguồn: Ugalde, R. (2016, 9 March), *Amancio Ortega se lleva 1.108 millones en dividendo y, cada empleado, 479 euros extra*, *El Confidencial*, <http://www.elconfidencial.com/empresas/2016-03->

09/amancio-ortega-se-lleva-1-108-millones-endividando-y-sus-empleados-479-euros-por-bonus_1165620/.

15 Lợi tức của Stefan Persson là 658 triệu EUR, từ thực tế ông sở hữu 636.849.332 cổ phần của H&M (Xem danh sách cổ đông của H&M: *20 cổ đông lớn nhất tính đến 31/01/2017*. <https://about.hm.com/en/investors/shareholders.html>) và năm ngoái công ty đã quyết định chi 9,75 SEK cho một cổ phiếu (Cổ tức tập đoàn H&M <https://about.hm.com/en/investors/dividend.html>).

16 G. Ferrant, L. M. Pesando and K. Nowacka (2014) *Công việc chăm sóc không lương: Sự thiếu hụt trong phân tích các khoảng cách giới trong đầu ra lao động*, OECD, đường link: https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf

17 McKinsey & Công ty (2015) *The Power of Parity*, đường link <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

18 Số liệu của The CIA World tính toán GDP của cả thế giới trong năm 2015 ở mức 75.73 nghìn tỷ đô la Mỹ (tính theo tỷ giá hối đoái chính thức) (xem <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/xx.html>); GDP của Ấn Độ ở mức 2,251 nghìn tỷ đô la Mỹ; GDP của Nhật Bản ở mức 4,73 nghìn tỷ đô la Mỹ; và GDP của Prazil là 1,77 nghìn tỷ đô la Mỹ trong năm 2015, tổng cộng là 8,751 nghìn tỷ đô la Mỹ, (tính theo tỷ giá hối đoái chính thức) đường link

<https://www.cia.gov/library/Publications/the-world-factbook/rankorder/2001rank.html> on 17th Feb 2017

19 X. Scheil-Adlung (2016) *Lực lượng lao động: cách tiếp cận dựa trên chuỗi cung ứng toàn cầu: số liệu mới về tác động thuê mướn đối với sức khỏe của các nền kinh tế ở 185 quốc gia*, ILO, đường link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_537419.pdf

© Oxfam International tháng 3/2017

Báo cáo này được viết bởi Francesca Rhodes với sự hỗ trợ của Rowan Harvey và Anam Parvez. Nhóm tác giả muốn gửi lời cảm ơn tới tất cả các cá nhân và tổ chức đã đóng góp cho báo cáo. Báo cáo này là một tài liệu trong chuỗi báo cáo được xây dựng nhằm mục đích công bố những tranh luận về các vấn đề liên quan đến phát triển và các chính sách nhân đạo.

Để biết thêm thông tin chi tiết về các vấn đề liên quan trong báo cáo, xin vui lòng gửi email tới địa chỉ advocacy@oxfaminternational.org. Báo cáo này có bản quyền, tuy nhiên có thể sử dụng nội dung miễn phí vì mục đích vận động chính sách, triển khai chiến dịch, giáo dục và nghiên cứu, với điều kiện dẫn nguồn tài liệu đầy đủ. Tác giả bản quyền yêu cầu bất cứ hình thức sử dụng nội dung nào cũng cần được đăng ký với tác giả vì mục đích đánh giá ảnh hưởng. Với mục đích sao chép, hoặc sử dụng trong các ấn phẩm khác, hoặc dịch thuật hay điều chỉnh cần được sự cho phép và có thể bị tính phí. Vui lòng gửi email tới địa chỉ policyandpractice@oxfam.org.uk trong trường hợp này.

Thông tin trong ấn phẩm này là đúng sự thật tại thời điểm xuất bản.

Xuất bản bởi Oxfam Anh cho Oxfam International theo mã số sách quốc tế 978-0-85598-902-6 vào tháng 03/2017. Oxfam Anh, Nhà xuất bản Oxfam, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Anh.

OXFAM

Oxfam là một liên minh gồm 20 tổ chức hoạt động mạng lưới cùng nhau ở hơn 90 quốc gia, là một phần trong chiến dịch toàn cầu hướng tới thay đổi, nhằm xây dựng một tương lai không có bất công giàu nghèo. Xin vui lòng gửi email tới một trong những tổ chức dưới đây để có thêm thông tin chi tiết, hoặc truy cập website:

www.oxfam.org

Oxfam America (www.oxfamamerica.org)

Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)

Oxfam-in-Belgium (www.oxfamsol.be)

Oxfam Canada (www.oxfam.ca)

Oxfam France (www.oxfamfrance.org)

Oxfam Germany (www.oxfam.de)

Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)

Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)

Oxfam IBIS (Denmark) (www.ibis-global.org)

Oxfam India (www.oxfamindia.org)

Oxfam Intermón (Spain)

(www.intermonoxfam.org)

Oxfam Ireland (www.oxfamireland.org)

Oxfam Italy (www.oxfamitalia.org)

Oxfam Japan (www.oxfam.jp)

Oxfam Mexico (www.oxfammexico.org)

Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)

Oxfam Novib (Netherlands)

(www.oxfamnovib.nl)

Oxfam Québec (www.oxfam.qc.ca)

Oxfam South Africa (www.oxfam.org.za)

Observer:

Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)

www.oxfam.org



OXFAM