

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG THÁCH THỨC

TS. ĐẶNG ÁNH TUYẾT¹

Đặt vấn đề

Ngay từ những ngày đầu thành lập Đảng, vấn đề phát triển nguồn nhân lực nói chung, trong đó có nguồn nhân lực nữ đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm và nhìn nhận đánh giá như một lực lượng cơ bản của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chính vì thế vai trò, vị thế của phụ nữ luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trên mọi phương diện từ nhu cầu, trải nghiệm và lợi ích của phụ nữ nhằm giúp phụ nữ không ngừng phát triển về sức khỏe, học vấn, vốn xã hội,... từng bước nâng cao vị thế của lao động nữ góp phần thực hiện bình đẳng giới. Theo số liệu Điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2011 của Tổng cục thống kê năm 2012 cho thấy, trong hơn 67 triệu lao động ở độ tuổi từ 15 trở lên, có 48,5% lao động nữ². Có thể khẳng định, gần 1/2 lực lượng lao động nữ trong các thành phần kinh tế đóng góp rất lớn vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay. Do đó, cần nhìn nhận, phân tích, đánh giá một cách khách quan cả về lý luận và thực tiễn về phát triển nguồn nhân lực nữ; đồng thời đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường phát triển nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH).

1. Quan niệm về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực nữ

Quan niệm về nguồn nhân lực:

Theo tác giả Phạm Minh Hạc, nguồn nhân lực là “số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực và phẩm chất”³. Nguồn nhân lực được hiểu là tổng tích hợp tiềm năng con người bao gồm hệ chỉ báo như: sức khỏe thể chất, tinh thần, trí tuệ, phẩm chất, đạo đức, năng lực, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn mà một người lao động tích lũy được trong một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương hay công ty có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH).

Tài liệu của Ngân hàng Thế giới cho rằng: nguồn nhân lực là toàn bộ “vốn người” (thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp...) mà mỗi cá nhân sở hữu. Nguồn lực con người được coi như là một nguồn vốn bên cạnh các nguồn vốn khác như tài chính, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... Dưới góc độ của các nhà kinh tế học, nguồn nhân lực còn được dùng với thuật ngữ khá quen thuộc là vốn nhân lực, bao gồm thể lực, trí tuệ, kỹ năng nghề nghiệp mà mỗi cá nhân sở hữu.

Quan niệm nguồn nhân lực nữ:

Nguồn nhân lực nữ theo nghĩa rộng bao gồm tổng hòa các tiêu chí của bộ phận dân số nữ đang có khả năng tham gia vào quá trình lao động xã hội và các thể hệ phụ nữ nối tiếp sẽ phục vụ xã hội. Nói cách khác, nguồn nhân lực nữ được hiểu không chỉ đơn thuần là lực lượng lao động nữ đã có và sẽ có, mà còn bao gồm sức mạnh trí tuệ, thể chất, tâm lực, tinh thần của các cá nhân nữ trong một cộng đồng, quốc gia được đem ra hoặc có khả năng đem ra sử dụng vào quá trình phát triển xã hội. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực nữ được hiểu với tư cách là lực lượng lao động của xã hội, bao gồm nhóm phụ nữ đến tuổi lao động trở lên có khả năng lao động.

2. Thực trạng nguồn nhân lực nữ

* **Quy mô nguồn nhân lực nữ:** Theo báo cáo của tổng cục thống kê năm 2013 thì quy mô dân số nữ được thể hiện như sau:

Bảng 1: Quy mô dân số nữ

Dân số	Cả nước		Nữ		Nam	
Dân số tuổi từ 15 trở lên	68.821,8	100%	35.372,3	51,3	33.449,5	48,6
LLLĐ từ 15 tuổi trở lên	52.788,2	100%	25.618,8	48,5	27.169,4	51,5
LLLĐ trong độ tuổi lao động	47.082,6	100%	21.855,8	46,4	25.226,8	53,6
LLLĐ từ 15 tuổi trở lên có việc làm	51.930,9	100%	25.157,3	48,4	26.773,6	51,6

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV, 2012

Nhìn vào bảng số liệu trên cho thấy, trong tổng dân số 15 tuổi trở lên, dân số nữ 35.372,3 nghìn người chiếm 51,3%. Tỷ lệ lực lượng lao động nữ trong độ tuổi lao động chiếm 46,4% và thấp hơn lực lượng lao động nam (53,6%).

*** Về cơ cấu nguồn nhân lực nữ**

Theo số liệu thống kê tính đến 1/1/2013, nguồn nhân lực nữ của cả nước có xu hướng tăng lên; nhưng nếu xét về cơ cấu vùng lãnh thổ lao động thì lực lượng lao động nữ nước ta vẫn tập trung chủ yếu ở khu vực nông thôn (69,5%) - nơi khoa học công nghệ chậm phát triển, môi trường, điều kiện làm việc, thu nhập thấp. Số liệu thống kê cũng cho thấy tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cao nhất ở hai vùng là trung du và miền núi phía bắc (84,3%) và Tây Nguyên (82,6%); song tỷ lệ này lại thấp nhất ở tại hai thành phố lớn của cả nước (Hà Nội: 70% và TP Hồ Chí Minh: 64,6%).

Xét theo cơ cấu độ tuổi: lao động nữ chủ yếu tập trung ở độ tuổi từ 15 đến 24 tuổi (14%). Xét theo tiêu chí cơ cấu lao động nữ từ 15 tuổi trở lên có việc làm trong cả nước chiếm tới 48,8%. Theo số liệu Điều tra lao động - việc làm năm 2012, tỷ trọng thiếu việc làm của nữ giới về tổng thể là 44,4%. Tỷ trọng thiếu việc làm khu vực thành thị (43,1%), thấp hơn so với khu vực nông thôn (44,7%). Nhìn chung tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm trong nhóm thanh niên nói chung và phụ nữ trong độ tuổi lao động nói riêng đang là vấn đề quan ngại của các cấp chính quyền.

Cơ cấu lực lượng lao động nữ có việc làm theo khu vực kinh tế và loại hình kinh tế: phụ nữ chiếm tỷ trọng lớn trong khu vực nông, lâm, ngư nghiệp, chiếm gấp 3 lần (49,2%) so với các ngành công nghiệp và xây dựng - ngành (17%). Lao động nữ ít tham gia các ngành công nghiệp nặng, khai khoáng. Điều này có thể giải thích được khi tiếp cận ở góc độ khác biệt giới trong lĩnh vực lao động, việc làm.

3. Chất lượng nguồn nhân lực nữ

*** Về sức khỏe:**

Tình trạng sức khỏe được coi là một trong những yếu tố quan trọng, quyết định chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng. Theo số liệu điều tra (Đề tài khoa học độc lập cấp Nhà nước) của Học viện Phụ nữ Việt Nam⁴ khảo sát với 2.398 nhân lực nữ: có 75,9% số nhân lực nữ được hỏi cho rằng, mình đủ sức khỏe để hoàn thành công việc, có 23% nhân lực nữ cảm thấy công việc nặng nhọc đối với sức khỏe của họ. Tuy nhiên, có sự khác biệt về sức khỏe theo nhóm tuổi. Thông thường ở độ tuổi càng trẻ thì có sức khỏe tốt và cùng với thời gian thì sức khỏe của nhân lực nữ giảm sút cũng là phù

hợp với quy luật khách quan về đường đời của con người. Bên cạnh đó có sự khác biệt về sức khỏe giữa nguồn nhân lực nữ theo khu vực/lĩnh vực lao động; và theo nhóm học vấn... Cũng theo kết quả của đề tài nhận định tỷ lệ lao động nữ ở khu vực kinh tế chính thức mắc bệnh nghề nghiệp (5,8%) thấp hơn so với khu vực kinh tế phi chính thức (16,2%). Tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp ở mức phải điều trị (12,4%) và cao hơn lao động nam (8,7%). Đây là vấn đề cần đặc biệt quan tâm trong việc xây dựng chính sách cho lao động tại các khu vực này⁵. Nghiên cứu về thể trạng sức khỏe nguồn nhân lực Việt Nam cho thấy, thể lực của người Việt Nam nhìn chung còn thấp kém, phần lớn chưa đáp ứng yêu cầu về cường độ làm việc của xã hội công nghiệp hiện đại và chuẩn quốc tế. Theo đánh giá của Ủy ban Thể dục Thể thao, so với thể lực của thanh thiếu niên các nước Trung Quốc, Nhật bản, Thái Lan,... thể chất người Việt Nam từ 6 - 20 tuổi còn kém hơn về chiều cao, cân nặng, sức mạnh, sức bền và chỉ số tương đương về sức nhanh, sự khéo léo, mềm dẻo. Về các chỉ số nhân trắc, nhân lực nữ nước ta thường thấp bé, nhẹ cân và có tình trạng sức khỏe ở mức trung bình kém. Vẫn còn một bộ phận nhân lực nữ đang phải thực hiện các công việc nặng nhọc hơn so với sức khỏe của mình.⁶

*** Trí lực của nguồn nhân lực nữ:**

Trình độ học vấn là thước đo rất quan trọng của nguồn nhân lực. Có thể xem học vấn là chỉ báo có mối quan hệ biện chứng với năng suất và hiệu quả của lao động. Việc tăng trình độ học vấn cho nguồn nhân lực đang là xu hướng chung mà mọi quốc gia theo đuổi. Một quốc gia phát triển bền vững không thể bỏ qua tiêu chí học vấn của nguồn nhân lực cả nam và nữ. Khi học vấn càng được tăng cao thì có mối tương quan tỷ lệ thuận với vấn đề đào tạo nghề, giải quyết việc làm và tạo thêm việc làm mới cho lực lượng lao động của mỗi quốc gia.

Trong những thập kỷ vừa qua, Việt Nam được cộng đồng thế giới đánh giá cao về chỉ số học vấn của người dân có sự chuyển biến rõ rệt. Đây là một trong những yếu tố quan trọng thúc đẩy tăng trưởng KT-XH ở nước ta. Theo kết quả điều tra biến động dân số kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2012, trình độ học vấn nói chung của nước ta như sau: tỷ lệ biết chữ chung cả nước là 94,7%; cả nước đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và giáo dục cấp trung học cơ sở; mức phổ cập chung cả nước là 89,8%. Tuy nhiên, có một điều rất dễ dàng nhận ra đó là dù ở nông thôn hay thành thị thì trong nhóm tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ: phụ nữ vẫn thấp hơn (92,9%) so với nam (96,6%)⁷. Sự chênh lệch về

tỷ lệ biết chữ giữa nam giới và phụ nữ được thể hiện cả các cấp học, càng cấp học cao thì phụ nữ càng ít hơn so với nam giới, đặc biệt ở các bậc đại học và sau đại học. Theo số liệu điều tra cho thấy ở bậc học càng cao từ trung học phổ thông trở lên thì tỷ lệ học vấn của nam giới cao hơn hẳn so với nữ giới.

*** Về trình độ chuyên môn kỹ thuật:**

Cũng theo số liệu thống kê năm 2012 cho thấy: phần đông nhân lực nữ từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật chiếm 84,6%, số nhân lực nữ đã qua đào tạo rất khiêm tốn với 1/10 tổng số nhân lực toàn quốc. Đây là một vấn đề xã hội rất đáng được quan tâm và cần có những chiến lược để cải thiện vấn đề này. Sự bất bình đẳng giới không chỉ phổ biến trong phân công lao động gia đình, trong chăm sóc sức khỏe, trong giáo dục và ngay cả trong tham gia thị trường lao động cũng có sự thiếu hụt về kỹ năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật - một vấn đề bất cập hiện nay.

Bảng 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL từ 15 tuổi trở lên tại thời điểm 1/1/2013 (nghìn người)

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Cả nước		Nữ		Nam	
Tổng nhân lực từ 15 tuổi trở lên	52788,2	100	25618,8	100	27169,4	100
Không có chuyên môn kỹ thuật	43553,6	82,5	21681,3	84,6	21872,3	80,5
Dạy nghề	2742	5,2	628,5	2,5	2113,5	7,8
Trung cấp chuyên nghiệp	1964,6	3,7	1053,8	4,1	910,8	3,4
Cao đẳng	1015,8	1,9	659,5	2,6	356,3	1,3
Đại học trở lên	3422,2	6,5	1553,5	6,1	1868,7	6,9
Không xác định	90	0,2	42,2	0,2	47,8	0,2

Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV, 2012

Số liệu bảng trên cho thấy trình độ chuyên môn, học vấn nguồn nhân lực từ 15 tuổi trở lên của nước ta bao gồm cả nam và nữ tại thời điểm điều tra nhìn chung chưa đáp ứng được nhu cầu lao động của xã hội. Có một khoảng cách khá lớn giữa nhu cầu lao động có trình độ chuyên môn và khả năng thực tế nguồn nhân lực sẵn có. Nhìn vào bảng số liệu cho thấy càng ở cấp học cao thì tỷ lệ nhân lực đạt được càng thấp và đặc biệt đối với nhóm nhân lực nữ.

Theo số liệu điều tra của đề tài do Học viện Phụ nữ Việt Nam chủ trì⁸ cho thấy sự mất cân đối lớn về trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động nữ còn được thể hiện: lao động nữ chưa qua đào tạo, không có chuyên môn - kỹ thuật tập trung nhiều ở khu vực kinh tế phi chính thức chiếm tới 72,7%, trong khi đó

lao động nữ trình độ chuyên môn đại học và trên đại học chỉ có ở khu vực kinh tế chính thức⁹. Thực tế ở nước ta, thị trường việc làm khu vực phi chính thức là nơi thu hút khá đông lao động di cư tự do và đây là nhóm lao động thể hiện rõ nét khuôn mẫu giới truyền thống. Rất đông nhóm phụ nữ từ nông thôn ra đô thị làm việc ở khu vực này như giúp việc nhà, làm nghề bán hàng rong, buôn bán đồng nát, người giúp việc gia đình... và những người tự nguyện làm công cho người khác mà không được ký hợp đồng lao động¹⁰; trình độ học vấn của lao động nữ khu vực chính thức tương đối thấp so với mặt bằng học vấn của lao động nói chung và thấp hơn nam giới.

Thực trạng nguồn nhân lực nữ hạn chế về trình độ chuyên môn kỹ thuật là một trong những thách thức đối với thực hiện chính sách bình đẳng giới trong lao động, việc làm và tạo thu nhập cũng như đối với quá trình cạnh tranh việc làm trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế của nước ta hiện nay. Điều này đặt ra nhiệm vụ cấp thiết đối với công tác giáo dục, đào tạo nghề cho nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng nhằm đáp ứng ngày càng cao đối với nhu cầu lao động của xã hội. Bằng chứng thực tiễn cho thấy, khi thị trường lao động yêu cầu trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao thì phụ nữ thường rơi vào nhóm xã hội dễ bị tổn thương trong bối cảnh giảm việc làm ở các khu vực chính thức; phụ nữ dễ bị đối mặt với nguy cơ mất việc làm và tình trạng thất nghiệp.

*** Trình độ ngoại ngữ và tin học:**

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế thì hai chỉ báo ngoại ngữ và tin học hết sức quan trọng đối với sự gia nhập thị trường lao động. Việc sử dụng ngoại ngữ thành thạo sẽ tạo nên lợi thế để nguồn nhân lực nữ nắm bắt được các cơ hội việc làm trong và ngoài nước và cũng theo đó có mức thu nhập tương xứng hơn. Mặc dù những thập kỷ vừa qua, chủ trương tăng cường dạy và học ngoại ngữ cho nguồn nhân lực đã được các cấp quan tâm, tuy nhiên kết quả vẫn còn khá xa với thực tế. Theo kết quả điều tra của Học viện Phụ nữ Việt Nam: trong tổng số nguồn nhân lực nữ được khảo sát thì tỷ lệ nữ biết ngoại ngữ chiếm 32,7%, trong số đó có tới 1/3 là biết tiếng Anh. Tuy nhiên, có một thực tế là có khoảng cách rất xa từ mức độ biết ngoại ngữ và kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ vào công việc. Trong mối tương quan so sánh với nam giới thì khả năng biết sử dụng ngoại ngữ của nguồn nhân lực nam cũng cao hơn rất nhiều so với nguồn nhân lực nữ. Bên cạnh chỉ báo ngoại ngữ, trình độ thành thạo tin học để phục vụ yêu cầu công việc cũng như khai thác thông tin nâng cao hiểu biết cho nguồn nhân lực nữ cũng hết sức quan trọng. Số

liệu của đề tài cho thấy trong số những người được phỏng vấn, chỉ có 33,1% đáp ứng được yêu cầu của tin học văn phòng và 15,7% có khả năng đáp ứng tin học chuyên ngành. Trong khi đó đối với nguồn nhân lực nam với tỷ lệ tương ứng là 49,4% và 20,9% có khả năng đáp ứng tin học văn phòng và tin học chuyên ngành¹¹. Sự chênh lệch giới đối với nguồn nhân lực nữ trong kỹ năng ngoại ngữ và tin học cũng là điều dễ giải thích.

Từ phân tích thực trạng trình độ ngoại ngữ và tin học của nguồn nhân lực nữ cho thấy, mặc dù ngoại ngữ và tin học đang là những tiêu chí quan trọng để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật đáp ứng yêu cầu công việc ngày càng cao đối với nguồn nhân lực nữ. Tuy nhiên, kết quả điều tra từ một số nghiên cứu đều khẳng định các tiêu chí này đang thực sự hạn chế và là rào cản để nhân lực nữ có cơ hội tìm kiếm việc làm phù hợp với mức lương cao, cũng như công cụ quan trọng để mở rộng vốn kiến thức, phát triển mạng lưới quan hệ xã hội trong nghề nghiệp và trong cuộc sống. Như chúng ta đã biết nền kinh tế thị trường giúp hình thành “thị trường lao động” và thúc đẩy “lao động” trở thành một loại hàng hóa đặc biệt trên thị trường, tuân theo quy luật tự do cạnh tranh của kinh tế thị trường. Điều này buộc lao động nữ phải thích nghi, biến đổi để hội nhập, phát triển, tránh bị đào thải khỏi quá trình cạnh tranh. Chính thực tế này đang đặt ra yêu cầu đối với các nhà hoạch định chính sách giáo dục đào tạo cũng như bản thân nguồn nhân lực nữ cần có những chính sách và sáng kiến, lộ trình phù hợp để cải thiện trình độ ngoại ngữ và tin học nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3. Tâm lực của nguồn nhân lực nữ:

Theo cách hiểu chung nhất hiện nay tâm lực còn được gọi là phẩm chất tâm lý xã hội. Tâm lực của nguồn nhân lực nữ là thái độ và khả năng của họ đối với công việc được biểu hiện ở ý thức tổ chức kỷ luật lao động; tinh thần trách nhiệm; khả năng sáng tạo, sự thích nghi, thích ứng, linh hoạt, nhanh nhạy với công việc, mức độ say mê nghề nghiệp sẵn sàng tham gia lao động¹².

Khả năng sáng tạo, thích ứng, linh hoạt với công việc là một trong những chỉ báo phản ánh tâm lực của nguồn nhân lực nữ. Việc nhân lực nữ phát triển khả năng sáng tạo, linh hoạt và thích nghi với công việc sẽ góp phần tăng năng suất và hiệu quả công việc được giao. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ được giao, sự hào hứng, sáng tạo, đam mê với công việc sẽ đem lại hiệu quả cả cấp độ vĩ mô là tổ chức và cả cấp độ vi mô là cá nhân người lao động. Bên cạnh đó khả năng thích nghi/thích ứng cũng là một

kỹ năng sống quan trọng của con người trong cuộc sống cũng như trong công việc. Khả năng thích nghi giúp người lao động biết phân tích bối cảnh, yêu cầu công việc và đánh giá vai trò, khả năng, vị trí của mình trong thực hiện nhiệm vụ.

Thực tế, vẫn còn không ít cơ sở đào tạo nghề mới chỉ chú trọng đến dạy nghề mà chưa quan tâm đến bồi dưỡng ý thức, trách nhiệm, thực hiện kỷ luật lao động cho người lao động trong khi đây là một trong những nhân tố quan trọng nâng cao nguồn nhân lực nữ trong thời kỳ công nghiệp hóa và hiện đại hóa. Thiếu ý thức trách nhiệm thực hiện kỷ luật lao động bằng việc đi làm không đúng giờ, thiếu tinh thần trách nhiệm với công việc được giao, tự do trong nền nếp làm việc, thiếu trung thực, cầu thả, qua loa và thiếu sự gắn kết với cộng đồng sẽ dẫn đến những hậu quả nghiêm trọng, ảnh hưởng đến năng suất và hiệu quả lao động.

4. Sự cần thiết phát triển nguồn nhân lực nữ

Trong thời đại ngày nay, sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ góp phần đắc lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Cách mạng khoa học công nghệ dẫn đến việc sử dụng những công cụ, phương tiện hiện đại, phức tạp, các ngành công nghiệp có hàm lượng khoa học cao ngày càng phát triển đòi hỏi người lao động phải có tri thức, hoàn thiện kỹ năng, kỹ xảo, mở rộng trình độ hiểu biết để tiếp thu và vận dụng có hiệu quả các thành tựu khoa học - công nghệ vào sự phát triển kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực nói chung là “nguyên khí” của mỗi quốc gia, trong đó nguồn nhân lực nữ có vị trí đặc biệt trong tiến trình CNH, HĐH. Nguồn nhân lực nữ có vai trò quan trọng đối với sự tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Nguồn nhân lực nữ được coi là tiềm năng (nhân lực, trí lực, thể lực) có thể đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội, vì vậy phát triển nguồn nhân lực nữ là quá trình biến đổi nguồn lực hướng đến phát huy khả năng và khơi dậy tiềm năng con người. Đó là quá trình phát triển năng lực vật chất và tinh thần; hướng tới ngày càng nâng cao, hoàn thiện cả về nhân cách, tri thức và các kỹ năng một cách toàn diện. Đây là một trong những tiêu chí căn cốt đối với phát triển nguồn lực con người nói chung, trong đó có nguồn nhân lực nữ. Để đạt được chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực nữ toàn diện, đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH đất nước thì Đảng, Nhà nước và các cơ quan ban ngành đoàn thể cần tạo điều kiện, cơ hội để nguồn nhân lực nữ được tiếp cận với các dịch vụ về giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe, chăm sóc y tế, tham gia các hoạt động tinh thần phong phú, lành mạnh. Theo qui định của Luật Bình đẳng giới;

Luật Việc làm, việc phát triển nguồn nhân lực nữ còn được quan tâm ở khía cạnh tạo điều kiện về quyền được học hành, chăm sóc sức khỏe, y tế và quyền được có việc làm và thu nhập tương xứng, quyền ra quyết định và sử dụng các nguồn lực trong gia đình, trách nhiệm chăm sóc gia đình...

Như vậy, mục tiêu cơ bản của phát triển nguồn nhân lực nữ là hướng đến sự gia tăng giá trị về thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp, đời sống văn hóa tinh thần của giới nữ trong độ tuổi lao động, giúp mọi người trở thành những người lao động có trí tuệ, thể lực, kỹ năng nghề nghiệp tốt hơn đáp ứng nhu cầu lao động ngày càng cao trong xã hội. Hay nói cách khác, phát triển nguồn nhân lực nữ là quá trình tạo ra số lượng và chất lượng nguồn nhân lực nữ với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước.¹³ Tiến trình phát triển của đất nước đã minh chứng mỗi bước tiến của xã hội đều gắn với sự đóng góp to lớn của nguồn nhân lực nữ. Phụ nữ chiếm 50% dân số cả nước và phụ nữ tham gia vào nhiều lĩnh vực quan trọng trong đời sống KT-XH, như: lãnh đạo, quản lý; giáo dục; chăm sóc sức khỏe... Dù hoạt động ở lĩnh vực nào, phụ nữ cũng nỗ lực để hoàn thành hiệu quả nhiệm vụ được giao. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định rằng: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp rực rỡ”. Tư tưởng này của Bác còn được thể hiện trong bản di chúc, Người nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát huy vai trò và vị thế của phụ nữ trong công cuộc xây dựng đất nước: “Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cất nhắc và giúp đỡ để ngày càng có nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc, kể cả công việc lãnh đạo. Bản thân phụ nữ thì phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ”.

5. Một số giải pháp góp phần xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong bối cảnh toàn cầu hóa

Phân tích trên cho thấy, mặc dù bản thân nguồn nhân lực nữ đã có nhiều cố gắng, song chất lượng vẫn còn thấp và nhiều bất cập, thiếu về số lượng, yếu về chất lượng. Mọi nỗ lực của chúng ta vẫn chưa đáp ứng kịp với nhu cầu và đòi hỏi của tiến trình phát triển xã hội nói chung và sự tiến bộ của khoa học và công nghệ nói riêng. Năng suất lao động thấp, khả năng cạnh tranh kinh tế trên thị trường hạn chế. Đây là một vấn đề thách thức đối với nguồn nhân lực nữ trong quá trình hội nhập quốc tế; là một trong những rào cản trong tìm kiếm cơ hội việc làm, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp và thu nhập tương xứng.

Điều này cho thấy vấn đề đào tạo nghề, đào tạo mới, đào tạo lại cho lao động nữ chưa được quan tâm thỏa đáng và thiết thực. Vì vậy, để phát triển nguồn nhân lực nữ đáp ứng được yêu cầu thị trường ngày càng khắt khe thì trong thời gian tới, các cấp hoạch định và thực thi chính sách phát triển nguồn nhân lực cần chú trọng một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần phát triển thể chất, nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực nữ thông qua các chính sách nâng cao chất lượng dân số nhằm tạo nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh đổi mới hiện nay. Cần quan tâm đến các chính sách chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ về y tế, bảo hiểm y tế cho nguồn nhân lực nữ nói chung và đặc biệt đối với nguồn nhân lực nữ ở khu vực nông thôn, miền núi và đối với nhóm phụ nữ nghèo trong độ tuổi lao động. Chăm sóc sức khỏe bà mẹ và sức khỏe trẻ vị thành niên. Công tác chăm sóc sức khỏe ở các lứa tuổi và chữa bệnh kịp thời cho phụ nữ cần được đưa thành một trong các nội dung hoạt động của y tế cơ sở. Tập trung cho công tác tuyên truyền chăm sóc sức khỏe sinh sản cho đối tượng nữ thanh thiếu niên và bình đẳng giới trong chương trình dân số và kế hoạch hoá gia đình, giảm tỷ lệ nạo hút thai, tăng tỷ lệ nam giới sử dụng các biện pháp kế hoạch hoá gia đình.

Thứ hai, trước thực trạng nguồn nhân lực nữ còn hạn chế về trí lực thì việc tập trung nâng cao trí lực cần được các bên liên quan xác định đây là nhiệm vụ then chốt và có tính chất quyết định đến vấn đề giải quyết việc làm và tăng cơ hội cạnh tranh cho nhân lực nữ. Việc tăng chỉ báo học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật cho nguồn nhân lực nữ cần thực hiện bằng nhiều biện pháp tổng hợp như: thông qua hệ thống phát triển giáo dục quốc dân: từ giáo dục phổ thông đến giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề, giáo dục đại học và sau đại học; Tăng cường giáo dục hướng nghiệp nhằm định hướng nghề nghiệp cho học sinh ngay từ khi còn trên ghế nhà trường trung học phổ thông; Khuyến khích học sinh nữ tham gia đào tạo các ngành kỹ thuật, công nghệ, khoa học kỹ thuật có thu nhập cao; Rút ngắn khoảng cách giới trong chia tách nghề nghiệp và thu nhập; Tăng cường các chính sách và chương trình thu hút, hỗ trợ phụ nữ tham gia đào tạo nghề cũng như nghiên cứu và đưa ra các sáng kiến, chương trình dạy nghề cho lao động nữ ở khu vực nông thôn; Từng bước nâng cao chất lượng, quy mô đào tạo của giáo dục đảm bảo đầu ra của chất lượng giáo dục được thành công; Đa dạng hóa nhiều hình thức giáo dục để tạo cơ hội và điều kiện cho nhân lực nữ được tiếp cận thuận lợi để không ngừng nâng cao trí lực của mình - tạo giá trị và cơ hội học tập suốt đời.

Thứ ba, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua chính sách thu hút nhân tài từ nguồn nhân lực nữ có chất lượng cao. Tăng cường thu hút nhân tài thông qua việc bố trí và sử dụng nguồn nhân lực nữ. Tạo điều kiện để quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm nhân lực nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó cần quan tâm đến chế độ đãi ngộ, đồng thời phát triển đồng bộ cơ sở hạ tầng để có môi trường làm việc hiện đại, đảm bảo các điều kiện đặc thù đối với phụ nữ. Phải đặt việc tạo nguồn cán bộ nữ và trọng dụng nhân tài nữ trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực; có tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể, phù hợp với từng vùng, từng đối tượng, ngành nghề. Công tác quy hoạch sử dụng cán bộ nữ phải được tiến hành thường xuyên và được sự quan tâm một cách đầy đủ của các cấp, ngành, không vì đáp ứng yêu cầu về cơ cấu tham gia của cán bộ nữ mà xem nhẹ việc phát hiện chuẩn bị nguồn cán bộ nữ. Đây cũng là một trong những điểm nhấn quan trọng trong điều kiện mô hình phân công lao động theo giới và phụ nữ đang đồng thời thực hiện chức năng “kép” trong gia đình và ngoài xã hội.

Thứ tư, tăng cường lồng ghép giới để giải quyết các vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ một cách toàn diện. Trên thực tế hiện nay mức độ lồng ghép giới để giải quyết các vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ trong các văn bản chỉ đạo còn rất hạn chế; chưa tạo được cơ hội bình đẳng thực chất trong tiếp cận đến các nguồn lực phát triển. Nhân lực nữ còn gặp nhiều những rào cản và các định kiến xã hội từ các cơ quan, tổ chức và cộng đồng trong việc tạo cơ hội, điều kiện nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, học vấn và việc làm.

Thứ năm, cơ chế hoạch định và thực thi các chính sách chưa tạo lập được môi trường thực sự bình đẳng cho sự tham gia và thụ hưởng của phụ nữ đối với các thành quả trong quá trình phát triển KT-XH. Nữ giới và nam giới có nhu cầu, trải nghiệm, vai trò và trách nhiệm khác nhau; những khác biệt này có thể dẫn đến sự khác biệt giữa nữ giới và nam giới trong việc tiếp cận và kiểm soát các nguồn lực, mức độ tham gia, thụ hưởng các nguồn lực và thành quả phát triển. Các chính sách phải đóng vai trò xác lập một môi trường, thể chế để tạo ra quyền hạn và cơ hội bình đẳng cho nữ giới và nam giới; do vậy, phải tính đến đầy đủ về nhu cầu, vai trò và trách nhiệm khác nhau của nam giới và nữ giới. Chủ trương, luật pháp, chính sách của Đảng và Nhà nước ta thừa nhận và tôn trọng quyền bình đẳng giới và có sự nhạy cảm giới.

Thứ sáu, Đẩy mạnh công tác thông tin - giáo dục - truyền thông, vận động phụ nữ phát huy các

phẩm chất truyền thống tốt đẹp. Những giá trị đạo đức truyền thống tiêu biểu của phụ nữ Việt Nam cần kế thừa và phát huy: cần cù, đảm đang, thông minh, sáng tạo trong lao động, trung thực, vị tha, tinh thần yêu nước, ý thức tự tôn dân tộc, ý thức đoàn kết cộng đồng... Bên cạnh đó cần coi trọng kế thừa và phát huy những giá trị truyền thống tiêu biểu của người phụ nữ, như: coi trọng học vấn, sự tinh thông, tinh xảo trong lao động ngành nghề, sự thanh tao, lịch lãm trong ứng xử, giao tiếp... Tăng cường tuyên truyền, động viên khuyến khích sự nỗ lực vươn lên của nhân lực nữ. Tinh thần học hỏi, cầu thị để không ngừng nâng cao học vấn, chuyên môn kỹ thuật, ngoại ngữ, tin học hết sức quan trọng trong việc khẳng định bản thân. Cần khắc phục và vượt qua tâm lý mặc cảm tự ti, an phận thủ thường. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra, sự tự ti, tự định kiến với giới của mình cũng là rào cản quan trọng trong bước tiến về chuyên môn nghề nghiệp, thăng tiến chính trị cũng như trong nâng cao vốn xã hội của phụ nữ. □

- (1) TS, Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.
- (2) Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê (2012), Báo cáo điều tra lao động - việc làm quý IV năm 2012, Nxb Thống kê.
- (3) Phạm Minh Hạc (1998) Vấn đề con người trong sự nghiệp CNH, HĐH, Nxb CTQG, Hà Nội.
- (4) Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020.
- (5) Nguyễn Thị Thu Hoài, Tạp chí thông tin KHXX, số 8/2013.
- (6) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam, trang 132.
- (7) Tổng cục thống kê (2012), Niên giám thống kê tóm tắt năm 2012.
- (8) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam.
- (9) Tạp chí Thông tin khoa học xã hội- 8/2003- Nguyễn Thị Thu Hoài.
- (10) Nguyễn Thanh Tâm (2009)-Đề tài cấp Bộ Viện Gia đình và Giới: Sự thích ứng của người di cư tự do từ nông thôn vào các thành phố vùng phụ cận.
- (11) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện Phụ nữ Việt Nam.
- (12) Báo cáo Tổng hợp đề tài Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong giai đoạn 2011-2020, Học viện phụ nữ Việt Nam, trang 147.

(Xem tiếp trang 46)