

Phát triển nguồn nhân lực nữ giai đoạn 2011 - 2020:

Cơ hội và thách thức

ThS. NGUYỄN THỊ PHƯƠNG

Học viện Phụ nữ Việt Nam

Trong xu thế toàn cầu hóa, nguồn nhân lực Việt Nam nói chung, nguồn nhân lực nữ nói riêng có rất nhiều cơ hội để phát triển, song cũng đang phải đối mặt với không ít thách thức. Việc nắm bắt được những cơ hội và thách thức này sẽ giúp cho việc hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ được tốt hơn, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.

MỞ RA NHIỀU CƠ HỘI

Việc mở cửa nền kinh tế, hội nhập, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Đảng và Nhà nước đã mở ra cho nguồn nhân lực nữ những cơ hội rất lớn:

Thứ nhất, lao động nữ ngày càng có nhiều cơ hội về việc làm cả trong và ngoài nước. Theo Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2010 của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động nữ làm việc trong khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tới 62,6%. Trong năm 2010, tỷ lệ lao động nữ so với tổng số lao động Việt Nam ở nước ngoài chiếm 30,1%.

Thứ hai, phụ nữ Việt Nam được tiếp cận nhiều hơn với các chương trình giáo dục và đào tạo bậc cao, theo đó, trình độ học vấn đã có bước phát triển rất khả quan. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2010, trong tổng số lao động có trình độ đại học trở lên, lao động nữ chiếm 43%, cao đẳng: 61%, trung học chuyên nghiệp: 53,9%. Xã hội hầu như không còn sự kỳ thị, hay phân đối việc học tập của phụ nữ. Cũng theo Tổng cục Thống kê, ở bậc đại học, cao đẳng, tỷ lệ nam - nữ ngày càng cân bằng, năm 2008, tỷ lệ nữ đạt 53,9% và ngày càng có nhiều nữ đạt thủ khoa, trong đó, 60% thủ khoa ở địa bàn Hà Nội. Tuy nhiên, sau đại học vẫn còn khoảng cách bởi tỷ lệ nữ vẫn còn thấp (thạc sĩ: hơn 17%, tiến sĩ: hơn 30%, phó giáo sư: gần 12%, giáo sư: hơn 5%).

Thứ ba, các hoạt động thúc đẩy bình đẳng giới và tăng cường sự phát triển toàn diện cho phụ nữ Việt Nam ngày càng được chú trọng. Nhờ có sự nỗ lực không ngừng của Chính phủ Việt Nam và hỗ trợ tích cực của các tổ chức quốc tế, các tổ chức phi chính phủ trong và ngoài nước, Việt Nam được công nhận là quốc gia xóa bỏ khoảng cách giới nhanh nhất ở khu vực Đông Nam Á. Theo Bộ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, bà Phạm Thị Hải Chuyền tại Diễn đàn Đối thoại chính sách về bình đẳng giới ngày 28/2/2013, chỉ số bất bình đẳng giới của Việt Nam hiện đứng thứ

48/187 quốc gia và đứng thứ 3 trong khu vực ASEAN, sau Singapore và Malaysia. Những thành tựu trong công tác thúc đẩy bình đẳng giới ở Việt Nam đã giúp nâng cao vị thế, vai trò của phụ nữ nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng.

THÁCH THỨC CŨNG LỚN

Bên cạnh nhiều cơ hội, nguồn nhân lực nữ cũng đứng trước không ít những thách thức, cụ thể là:

Một là, toàn cầu hóa và việc sử dụng thành tựu khoa học, công nghệ làm gia tăng nguy cơ thất nghiệp của nguồn nhân lực nữ. Trong quá trình cạnh tranh khốc liệt hiện nay, nhiều cơ sở sản xuất, nhiều doanh nghiệp chấp nhận bị phá sản, hoặc phải tiến hành tinh giản biên chế để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong năm 2011, cả nước có 79.014 doanh nghiệp phá sản, ngừng hoạt động, con số này năm 2012 là 54.261 doanh nghiệp. Tình trạng đó làm tăng thêm đội ngũ những người không có việc làm hoặc có việc làm không đầy đủ, trong đó có lao động nữ.

Cùng với đó, việc các doanh nghiệp ứng dụng thành tựu của khoa học, công nghệ vào quá trình sản xuất, cũng là một nguyên nhân quan trọng làm gia tăng tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, trong đó, có lao động nữ.

Hai là, thể lực, trí lực và các kỹ năng mềm còn thấp, dẫn đến năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực nữ trên thị trường lao động bị hạn chế.



Công nhân
Công ty cổ phần
may Sài Gòn 2

- Về trí lực: Theo khảo sát năm 2012 của Học viện Phụ nữ Việt Nam, phần đông lao động nữ chưa qua đào tạo nghề, không có chuyên môn - kỹ thuật (60,7%). Tỷ lệ lao động nữ có bằng cấp chuyên môn - kỹ thuật từ sơ cấp nghề cho tới trên đại học chiếm 39,3%. Tỷ lệ lao động nữ có khả năng sử dụng thành thạo một ngoại ngữ rất thấp. 33,1% lao động nữ có trình độ tin học văn phòng và 70,4% trong số này sử dụng ở mức độ yếu. Với thực trạng trên, lao động nữ Việt Nam rất khó có thể đáp ứng được các nhu cầu của nhà tuyển dụng, đặc biệt trong bối cảnh nền kinh tế tri thức phát triển mạnh mẽ và ứng dụng rộng rãi các thành tựu của khoa học, công nghệ như hiện nay.

- Về thể lực: Theo kết quả Tổng điều tra Dinh dưỡng toàn quốc năm 2010, cho thấy, nguồn nhân lực Việt Nam thuộc hạng "thấp bé, nhẹ cân", sức bền bỉ và khả năng chịu đựng thấp. Bên cạnh đó, có đến 12,4% số lao động nữ tham gia khảo sát mắc bệnh nghề nghiệp ở mức phải điều trị. Như vậy, cứ 10 lao động nữ, thì có hơn một người đang mắc bệnh nghề nghiệp và cần phải điều trị. Đây là một thực trạng đáng lo ngại đối với khả năng cạnh tranh của lao động nữ Việt Nam trong thời kỳ hội nhập mạnh mẽ.

- Về các kỹ năng mềm: Kết quả khảo sát của Học viện Phụ nữ Việt Nam cũng cho thấy, tỷ lệ lao động nữ gặp khá nhiều khó khăn trong việc thực hiện tốt các kỹ năng nghề nghiệp. Khảo sát cũng cho

biết, kỹ năng lập kế hoạch được coi là kém nhất trong các kỹ năng của lao động nữ hiện nay. Đây có thể coi là một trong những thách thức đối với nguồn nhân lực nữ trong điều kiện hội nhập.

Ba là, thách thức từ sự bất hợp lý trong cơ cấu lao động hiện nay, dẫn đến thu nhập của nữ giới thấp hơn nam giới và nguy cơ rủi ro cao. Mặc dù trong những năm gần đây, cơ cấu kinh tế của nước ta đã có những bước chuyển biến đáng kể theo hướng giảm dần tỷ trọng sản xuất nông nghiệp, tăng dần công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Tuy nhiên, trên thực tế tỷ trọng sản xuất nông nghiệp của nước ta còn tương đối cao và phụ nữ vẫn là lực lượng lao động chính trong lĩnh vực này. Theo Ngân hàng Thế giới, vào năm 2006, tỷ lệ nữ giới làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp ở nước ta chiếm tỷ lệ là 53,8% so với tổng số lao động nữ. Tuy nhiên, trên thực tế, tỷ lệ này còn cao hơn nhiều, thậm chí trong một số công đoạn, như: cày cấy, trồng cây giống, thu hoạch và chăn nuôi... phụ nữ còn chiếm đến 80% lao động.

Bên cạnh đó, thu nhập bình quân của lao động nữ thấp hơn so với lao động nam. Theo Tổng cục Thống kê, thu nhập bình quân/tháng của lao động nữ ở khu vực làm công ăn lương năm 2011 chỉ bằng 87,9% so với lao động nam. Lao động nữ chiếm tỷ lệ cao trong những lĩnh vực, như: dệt may, nông - lâm nghiệp... Đây là những ngành lao động phổ thông, nặng nhọc, năng suất thấp, dễ bị tổn thương với mức thu nhập thấp, điều kiện làm việc khắc nghiệt, nguy cơ mất việc cao, dễ chịu sự tác động từ những thay đổi, biến động của nền kinh tế.

Bốn là, thách thức do rào cản của giá trị văn hoá, phong tục tập quán truyền thống cũng làm suy giảm khả năng tự phát triển của nguồn nhân lực nữ. Xã hội tuy đã cởi mở hơn với sự phát triển, tiến bộ và sự tham gia vào đời sống cộng đồng của phụ nữ, nhưng vẫn còn một bộ phận không nhỏ chưa thật sự quen với hình ảnh người

phụ nữ của tri thức, học vấn và là người của công việc. Nhiều nam giới chưa sẵn sàng chia sẻ công việc gia đình với phụ nữ. Trong xã hội hiện đại, phụ nữ đang đứng trước khó khăn trong việc xử lý xung đột giữa các vai trò: người lao động, gia đình và xã hội, mà họ đang phải đảm nhiệm.

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP

Để khắc phục được những hạn chế nêu trên, nhằm phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao, theo chúng tôi, cần tập trung vào các giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, nâng cao hơn nữa nhận thức của các cấp, các ngành về vị thế, vai trò của nguồn nhân lực nữ trong mục tiêu phát triển quốc gia. Đồng thời, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 11- NQ/TW của Bộ Chính trị về “Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.

Thứ hai, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục thực hiện Luật Bình đẳng giới; Luật Phòng chống bạo lực gia đình; Luật Hôn nhân gia đình sâu rộng trong nhân dân, cả nam và nữ. Tạo cơ hội để nhân lực nữ miền núi được tham gia xây dựng, lãnh đạo thực hiện các chương trình, đề án phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương.

Thứ ba, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực nữ và huy động các nguồn vốn cho phát triển đào tạo nhân lực nữ. Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực nữ căn cứ vào những quy định của pháp luật, đóng góp của họ vào nền kinh tế thị trường, phù hợp với tiến trình hình thành và phát triển thị trường lao động. Trong đó, tập trung vào xây dựng các cơ chế và công cụ thích hợp để sử dụng có hiệu quả, tạo động lực cho sự phát triển của nguồn nhân lực nữ.

Thứ tư, Nhà nước cần có các chương trình nghiên cứu dài hạn mang tính định lượng về các chính sách nhằm phát huy các thế mạnh của nguồn nhân lực nữ trong công cuộc xây dựng đất nước. Các chương trình nghiên cứu này được tài trợ bằng tiền ngân sách nhà nước và tập trung vào việc nâng cao vị thế thực sự của phụ nữ trong các ngành kinh tế. Hiện nay, ngoài một số trường đại học có các ngành xã hội, hầu như không có các trung tâm hoặc các viện nghiên cứu về phụ nữ trong các trường đại học. Nhà nước nên khuyến khích việc thành lập các trung tâm hoặc các viện nghiên cứu về phụ nữ trong các trường đại học.

Thứ năm, tăng cường đội ngũ nguồn nhân lực nữ chất lượng cao tham gia công tác lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu khoa học, kỹ thuật đảm bảo sự tiến bộ, bình đẳng về mọi mặt và tương xứng với tiềm năng.

Thứ sáu, nâng cao hiệu quả công tác thông tin, giáo dục, truyền thông về phát triển nguồn nhân lực nữ, tiến tới xóa bỏ những định kiến và cách suy nghĩ bảo thủ, cứng nhắc, lạc hậu về vai trò làm vợ, làm mẹ của phụ nữ. Cần đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nhằm nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực nữ cho mọi người trong xã hội, trong đó có cả đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp.

Thứ bảy, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam cần tích cực phối hợp với các ngành liên quan tham mưu, đề xuất một số chính sách liên quan đến phát triển nhân lực nữ.

Thứ tám, ngoài sự quan tâm, tạo điều kiện của Chính phủ và chính quyền địa phương, bản thân phụ nữ cũng cần phải nỗ lực, tự phấn đấu vươn lên. Để làm được điều này, họ cần khắc phục được tư tưởng tự ti, mặc cảm, an phận. Đồng thời, nỗ lực học hỏi, bổ sung cho mình kiến thức văn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng kịp thời yêu cầu phát triển của xã hội. □

Cần nâng cao hiệu quả công tác thông tin, giáo dục, truyền thông về phát triển nguồn nhân lực nữ, tiến tới xóa bỏ những định kiến và cách suy nghĩ bảo thủ, cứng nhắc, lạc hậu về vai trò làm vợ, làm mẹ của phụ nữ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tổng cục Thống kê (2011). *Báo cáo điều tra Lao động và Việc làm năm 2010*
2. Trung tâm Nghiên cứu phụ nữ, Học viện Phụ nữ Việt Nam (2012). *Khảo sát nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam phục vụ Đề tài cấp nhà nước Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội
3. Nguyễn Thị Giáng Hương (2012). *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sỹ, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
4. Hồng Kiều (2013). *Việt Nam xóa khoảng cách giới nhanh nhất khu vực*, truy cập từ <http://www.vietnamplus.vn/Home/Viet-Nam-xoa-khoang-cach-gioi-nhanh-nhat-khu-vuc/20132/185202.vnplus>