

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NGUỒN LAO ĐỘNG NỮ TẠI VIỆT NAM TRONG HỘI NHẬP QUỐC TẾ

PGS.TS. TRƯƠNG THỊ HIỀN^(*)

TÓM TẮT

Trong công cuộc đổi mới đất nước, trên khắp mọi lĩnh vực hoạt động của đời sống xã hội luôn ghi dấu sự cố gắng và góp sức của hàng chục triệu phụ nữ. Bằng bản lĩnh, tài năng, trí tuệ và sức lao động, họ từng bước khẳng định vị thế của mình trong sự nghiệp xây dựng một quốc gia phồn thịnh, một xã hội công bằng, văn minh và tiến bộ. Với tư cách là một nguồn lực lao động, lao động nữ có cơ cấu tăng nhanh về số lượng, phát triển nhanh về chất lượng, đã và đang giữ một vị trí hết sức quan trọng trong chiến lược xây dựng và phát triển đất nước nói chung và nguồn nhân lực trí thức nói riêng. Tuy nhiên, việc làm đối với lao động nữ ở Việt Nam hiện nay đang có những hạn chế, bất cập khiến cho tình trạng bất bình đẳng giới bộc lộ ngày càng rõ, cản trở phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng của nền kinh tế Việt Nam. Bài viết này tập trung phân tích nhiều khía cạnh của vấn đề nêu trên.

Từ khóa: lao động nữ, lao động Việt Nam, hội nhập quốc tế, giải pháp lao động, phụ nữ Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Bình đẳng giới trong lao động và việc làm, bao quát ba nội dung chính: (1) Đảm bảo cơ hội ngang bằng cho cả nữ giới và nam giới trong lĩnh vực lao động và việc làm, bao gồm cơ hội trong việc tiếp cận các nguồn lực đầu tư cho "vốn con người", các nguồn lực sản xuất, cơ hội được tham gia thị trường lao động và có được việc làm phù hợp với khả năng, sở thích và có thể phát huy hết tiềm năng của bản thân; (2) Từng bước xóa bỏ những khác biệt trong vai trò và nhu cầu giới giữa nam và

nữ không do đặc điểm sinh học khác gây nên, đồng thời bù đắp những bất lợi mà nữ giới hay nam giới phải chịu do những đặc tính sinh học tạo nên trong lĩnh vực lao động, việc làm; (3) Kiên quyết loại bỏ sự phân biệt đối xử theo giới trong lĩnh vực lao động và việc làm, có nghĩa là xóa bỏ mọi rào cản để nữ giới và nam giới phát huy được tiềm năng của mình trong mọi lĩnh vực của cuộc sống và trong lĩnh vực lao động, việc làm.

Theo đó, nhiều dự án việc làm được triển khai, đáp ứng nhu cầu việc làm cho lao động nữ như cho vay vốn giải quyết việc làm, hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài, hỗ trợ phát triển thị trường lao động, đào tạo

^(*) Nguyên Giám đốc Học viện Cán bộ TP.HCM, Chủ tịch Hội Nữ trí thức TP.HCM

nghề dự phòng và chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động... Ở cấp địa phương, đã triển khai các biện pháp tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nữ dễ dàng tiếp cận thị trường lao động như mở các lớp đào tạo nghề gắn với giới thiệu việc làm, mở sàn giao dịch việc làm hàng tháng, hội chợ việc làm giới thiệu lao động vào làm việc trong các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh trên địa bàn và ngoài địa phương, phục hồi làng nghề...

Thông tin từ Báo cáo tổng quan về lao động nữ tại Việt Nam: Phụ nữ, việc làm và tiền lương do Mạng lưới Hành động vì lao động di cư (Mnet) công bố, cho thấy năm 2019, lao động nữ chiếm trên 70% lực lượng lao động của các ngành xuất khẩu chính như dệt may, da giày, điện tử và 64% lao động trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, họ chỉ được hưởng một phần rất nhỏ bé trong toàn bộ giá trị của chuỗi cung ứng toàn cầu. Trong ngành Dệt - May, chi phí lao động chiếm 2% giá bán buôn của một sản phẩm, còn lại các nhân hàng hưởng 16% lợi nhuận. Có khoảng 7,8 triệu lao động nữ đang làm việc trong khu vực phi chính thức với điều kiện lao động không đảm bảo. Tỷ lệ lao động nữ trong khu vực phi chính thức phải làm công việc dễ bị tổn thương lên tới 59,6%, cao hơn nhiều so với mức 31,8% của lao động nam trong khu vực này. Lao động nữ đang ở vị thế thấp hơn nam trong cơ cấu việc làm. Phụ nữ chỉ chiếm 26,1% các vị trí lãnh đạo nhưng lại đóng góp tới 52,1% nhóm lao động giản đơn và 66,6% lao động gia đình. Điều này phản ánh thực tế hiện nay vẫn còn rất nhiều rào cản đối với phụ nữ trong việc tiếp cận các cơ hội phát triển nghề nghiệp so với nam giới.

2. Đánh giá khái quát thực trạng

Lao động nữ là một lực lượng mang tính đặc thù bởi trước hết, đây là bộ phận tinh hoa của phụ nữ Việt Nam, hội tụ những phẩm chất tốt đẹp đặc trưng của phụ nữ Việt Nam như cần cù, khéo léo, đảm đang, linh hoạt, tháo vát... Đồng thời, đây còn là một bộ phận đáng kể của đội ngũ trí thức - những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao về lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội. Với những đặc điểm, đặc trưng nổi bật đó, lực lượng lao động nữ đã tham gia và có nhiều đóng góp tích cực cho sự phát triển chung của đất nước.

2.1. Những kết quả đạt được

Năng suất lao động nữ có xu hướng ngày càng tăng: năm 2010 là 44,0 triệu đồng/người, năm 2017 là 63,1 triệu đồng/người, sơ bộ năm 2018 là 68,7 triệu đồng/người, năm 2019 là 74,3 triệu đồng/người. Một ưu thế khác, Việt Nam có tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ trên tổng quy mô dân số lớn. Tại thời điểm quý II năm 2018, tính chung cả nước tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ của dân số từ đủ 15 tuổi trở lên là 76,2%. Ở khu vực thành thị là 69,1%, khu vực nông thôn là 79,8%. Việt Nam đã phát triển được khá đông đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ. Nhiều nhà kinh tế, cán bộ khoa học của Việt Nam đã tiếp thu và tiếp cận được với nhiều tiến bộ khoa học và công nghệ hiện đại của thế giới; nhiều công nhân, lao động Việt Nam thông qua xuất khẩu lao động và các chuyên gia nước ngoài đã có điều kiện tiếp cận được với những máy móc thiết bị hiện đại và tác phong lao động công

nghiệp. Qua đó, chất lượng nguồn lao động nữ Việt Nam cũng đã được nâng cao hơn.

Nhằm đẩy mạnh kết nối cung - cầu lao động, hệ thống *Trung tâm dịch vụ việc làm* thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội đã đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm và tổ chức các sàn giao dịch việc làm định kỳ, thường xuyên, tạo cơ hội cho người lao động tiếp cận với thông tin về việc làm. *Quý quốc gia về việc làm* tiếp tục giữ vai trò quan trọng trong tạo việc làm cho người lao động, nhất là lao động nữ nông thôn. Các hoạt động hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng đã được tích cực triển khai tạo điều kiện cho người lao động ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa có cơ hội được học nghề và tham gia thị trường xuất khẩu lao động. Bên cạnh đó Quý cũng đã hỗ trợ cho thanh niên trong khởi nghiệp, đặc biệt là nữ thanh niên thông qua kênh quản lý nguồn vốn của Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam.

Để hỗ trợ các doanh nghiệp và lao động nữ chủ động trong thời kỳ hội nhập, Hội có rất nhiều việc làm thiết thực cho doanh nghiệp và lao động nữ. Những chương trình, hoạt động hỗ trợ liên quan đến tác động chính sách, đào tạo khởi nghiệp và tiếp cận nguồn tài chính, tín dụng, hỗ trợ tiếp cận thị trường, hỗ trợ phát triển mạng lưới doanh nhân nữ và các hoạt động dạy nghề cho lao động nữ, phụ nữ nông thôn và các nhóm phụ nữ khác nhau cũng được thực hiện hiệu quả. Cụ thể, Hội chú trọng phát triển các hình thức dạy nghề và ngành nghề đào tạo ngắn hạn phù hợp, nhất là liên kết với các doanh nghiệp để dạy nghề và giới thiệu, cung ứng việc làm để tạo đầu ra. Phát triển các hình thức dạy nghề đa dạng, linh hoạt gắn với

tạo việc làm cho lao động nữ, nhất là lao động nữ thuộc hộ gia đình nghèo, có hoàn cảnh khó khăn, lao động nữ tại các địa bàn nông thôn; tập trung hướng nghiệp, nâng cao trình độ kỹ thuật, kỹ năng nghề để lao động nữ có điều kiện thích nghi và hòa nhập với cơ chế thị trường, tăng hiệu quả lao động, tự tạo việc làm, nâng cao thu nhập, góp phần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phân công lại lực lượng lao động; đồng thời mở rộng các mô hình sản xuất, phát triển kinh tế để hỗ trợ việc làm tại chỗ. Nhìn chung, nguồn lao động nữ Việt Nam được đánh giá là thông minh, cần cù, khéo léo, có trình độ dân trí, học vấn khá cao so với mức thu nhập quốc dân, tiếp thu nhanh tiến bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ của thế giới.

2.2. *Những hạn chế*

- *Về chính sách sử dụng lao động nữ*: việc thực hiện các quy định về sử dụng lao động nữ trong nhiều doanh nghiệp hiện nay rất sơ sài và chủ yếu là mang tính chất đối phó. Số lượng nữ công nhân đã được ký kết hợp đồng lao động không nhiều và phần lớn các hợp đồng này không tuân thủ theo các điều khoản của Bộ luật Lao động.

Về trình độ chuyên môn, kỹ thuật: mặc dù phụ nữ chiếm 48% lực lượng lao động của cả nước, nhưng lao động nữ lại chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp (chiếm 59%). Lĩnh vực nông nghiệp lại là lĩnh vực lao động năng suất thấp, mức cải thiện năng suất lao động rất chậm nên thu nhập của người lao động thấp nhất so với các lĩnh vực công nghiệp, xây dựng, dịch vụ. Đây có thể coi là thách thức lớn nhất đối với lao động nữ Việt Nam trong việc đảm bảo việc làm hiệu quả,

có năng suất cao khi hội nhập.

Về chính sách tuyển dụng lao động nữ: quyền của lao động nữ trong tuyển dụng, đào tạo, ký kết hợp đồng lao động thường bị vi phạm dưới hình thức những quy định mang tính ngoại lệ như ưu tiên tuyển lao động nam, hoặc ưu tiên những người có khả năng đi công tác xa. Lao động nữ chưa được đối xử bình đẳng trong tuyển dụng, những lý do như trách nhiệm sinh đẻ và nuôi con nhỏ, mặt khác, mức chi phí đầu tư cho một lao động nữ tăng từ 5% đến 15% so với lao động nam, nên các chủ doanh nghiệp rất ngại trong việc sử dụng lao động nữ. Một số doanh nghiệp có hiện tượng áp đặt khoảng thời gian tối thiểu làm việc tại doanh nghiệp để hạn chế việc lập gia đình hoặc sinh con đối với lao động nữ nếu được tuyển dụng vào làm việc. Lao động nữ thường được tuyển dụng và sử dụng nhiều hơn đối với các doanh nghiệp trong những ngành nông nghiệp, dệt may da giày, chế biến thủy sản... Các ngành khác, việc tuyển lao động nữ còn rất hạn chế.

Về chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ: mặc dù tỷ lệ lao động nữ từ đủ 15 tuổi trở lên luôn trên mức 48%, nhưng trên quy mô cả nước, số người làm công, làm thuê được ký kết hợp đồng, được hưởng chế độ hưu trí và được hưởng lương khi ốm đau, thai sản chỉ chiếm khoảng 1/4 tổng số người lao động. Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài và các doanh nghiệp nhà nước có tỷ lệ người lao động được đóng bảo hiểm y tế cao nhất (tương ứng với 99% và 81%). Ở các doanh nghiệp tư nhân, tỷ lệ người lao động được hưởng quyền lợi về bảo hiểm y tế quá thấp (chỉ có 10,7%). Các chủ doanh nghiệp đóng bảo hiểm cho

một lao động nam là 1.968 nghìn đồng/năm nhưng đóng cho một lao động nữ chỉ có 677 nghìn đồng/năm. Một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ phần lớn là lao động ngoại tỉnh và chủ yếu là ký hợp đồng ngắn hạn.

Về chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ: Nhà nước có chính sách ưu đãi, xét giảm thuế đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ; nghĩa là những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ sẽ được hưởng những chế độ ưu đãi trong việc vay vốn với lãi suất thấp từ Quỹ quốc gia về việc làm, hỗ trợ kinh phí từ quỹ này, được ưu tiên sử dụng vốn đầu tư hàng năm để cải thiện điều kiện làm việc, được giảm thuế... Tuy nhiên, trên thực tế chính sách ưu tiên này ít được doanh nghiệp quan tâm và nếu có, thì quy trình, thủ tục còn nhiều rườm rà, không dễ dàng khi áp dụng và thực hiện.

2.3. Nguyên nhân

Hiện còn nhiều tồn tại trong việc làm thêm giờ của lao động (kể cả nam và nữ). Tình trạng người lao động phải làm việc vượt quá thời gian quy định vẫn phổ biến, nhất là ở khu công nghiệp, khu chế xuất trong những tháng cao điểm.

Tỷ lệ lao động làm các nghề đơn giản cũng rất cao, 37% đối với nam và 44% đối với nữ - cho thấy trình độ sản xuất của nền kinh tế còn thấp, cung - cầu lao động trình độ thấp vẫn là chủ yếu. Tỷ lệ lao động làm việc dễ bị tổn thương (tự làm, làm việc gia đình, làm việc không có hợp đồng lao động...) ở Việt Nam cũng rất cao, trên 60%, trong đó tỷ lệ nữ chiếm khoảng 2/3. Số liệu này phản ánh trình độ phát triển thị trường lao động của

Việt Nam còn thấp (không có hợp đồng), phụ nữ ít cơ hội hơn so với nam giới.

- Môi trường làm việc trong nhiều doanh nghiệp chưa đảm bảo cho lao động nữ theo quy định của Bộ luật Lao động. Tỷ lệ các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ tổ chức nhà trẻ, mẫu giáo cũng như hỗ trợ kinh phí cho lao động nữ có con ở tuổi gửi nhà trẻ còn quá thấp. Các quy định về việc các doanh nghiệp phải có cán bộ y tế theo dõi sức khỏe và khám sức khỏe định kỳ cho người lao động vẫn chưa được thực hiện tốt.

- Một số ngành sử dụng nhiều lao động nữ phần lớn là lao động ngoại tỉnh và chủ yếu là ký các hợp đồng ngắn hạn. Đối với số lao động này, người sử dụng lao động thường không đóng bảo hiểm xã hội và bản thân người lao động cũng trốn tránh việc đóng bảo hiểm xã hội bởi họ không muốn bị bắt xén vào đồng lương quá ít ỏi.

- Nội dung thông báo tuyển dụng, thường chỉ bao gồm nghề, công việc, số lượng cần tuyển mà không nêu rõ thời hạn hợp đồng hay mức lương và điều kiện làm việc... Những điểm này thường được các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ghi là "thỏa thuận với người lao động", nhưng thực chất là không rõ ràng trong suốt quá trình lao động. Nhiều doanh nghiệp tư nhân làm sai các loại hợp đồng hoặc chỉ giao kết hợp đồng bằng miệng mà không ký kết bằng văn bản.

- Lao động nữ khi tham gia tuyển dụng gặp khá nhiều rào cản về tiêu chuẩn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm; các quy định về tiền lương và tiền công bảo đảm được tính công bằng không có sự phân biệt đối xử về giới, song trung bình tiền lương chính của lao động

nữ vẫn thấp hơn so với lao động nam do nữ giới có trình độ trung bình thấp hơn so với nam giới nên phải làm những công việc có lương thấp hơn so với nam. Lao động nữ cũng chiếm đa số trong nhóm lao động thất nghiệp. Dù có cùng trình độ, vị trí công việc như nam giới, thu nhập của lao động nữ Việt Nam luôn thấp hơn. Trung bình, thu nhập của lao động nữ thấp hơn nam giới 10,7% nhưng sự chênh lệch này càng ở các nhóm trình độ cao hơn thì càng nổi rõ. Năm 2019, thu nhập của lao động nữ chưa qua đào tạo chỉ thấp hơn nam cùng trình độ là 8,1% nhưng chênh lệch này lên tới 19,7% ở nhóm trình độ đại học trở lên. Lao động nữ cũng chiếm đa số trong nhóm lao động thất nghiệp. Cụ thể, số này chiếm tới 57,3% số người thất nghiệp ở nhóm lao động "chưa qua đào tạo" và 50,2% trong nhóm "đã được đào tạo nghề/chuyên nghiệp". Đặc biệt, tỷ trọng lao động nữ trong nhóm thất nghiệp có trình độ đại học lên tới 55,4%. Điều này cho thấy khả năng tiếp cận việc làm đối với lao động nữ khó khăn hơn nam ở hầu hết mọi nhóm trình độ, đặc biệt ở nhóm thấp nhất và nhóm cao nhất.

3. Đề xuất một số giải pháp

Từ thực trạng về lực lượng lao động nữ đã nêu, trên cơ sở lý luận khoa học về giới và bình đẳng giới, tác giả đề xuất các giải pháp mang tính hệ thống và đồng bộ như sau:

Thứ nhất, đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ; xây dựng và hình thành bộ máy quản lý phát triển nhân lực nữ, đổi mới phương pháp quản lý và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực trực thuộc ngành lao động thương binh - xã hội ở địa phương (có thể lập

một phòng chuyên về lao động nữ trong Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh, thành phố). Cần hình thành cơ quan chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn cả nước nhằm bảo đảm cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội. Đổi mới các chính sách, cơ chế, công cụ phát triển nhân lực (môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, điều kiện nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư, chú ý các chính sách đối với bộ phận nhân lực chất lượng cao, nhân tài). Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực nữ.

Thứ hai, bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực nữ; tăng đầu tư phát triển nhân lực nữ cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa, cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách,...). Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập. Đẩy mạnh xã hội hóa tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực nữ. Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức: Trực tiếp đầu tư

xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở y tế, văn hóa, thể dục thể thao; Góp vốn, mua công trái, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực nữ. Cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực nữ, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính sách mạnh để doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tăng đầu tư phát triển nhân lực nữ nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng. Mở rộng các hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và cho học sinh, sinh viên để học nghề, học đại học, cao đẳng, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Thứ ba, đổi mới giáo dục và đào tạo; đây là nhiệm vụ then chốt, giải pháp chủ yếu để phát triển nhân lực nữ Việt Nam trong giai đoạn từ nay đến 2025 và những thời kỳ tiếp theo. Cần quán triệt và triển khai quyết liệt Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI và Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09/6/2014 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Trước mắt, cần tập trung vào một số nội dung sau đây: Hoàn thiện hệ thống giáo dục theo hướng mở, hội nhập, thúc đẩy phân tầng, phân luồng, khuyến khích học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông, khung chương trình đào tạo ở bậc đại học và giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát huy tư duy sáng tạo, năng lực tự học, tự nghiên cứu,

tăng thời gian thực hành, tập trung vào những nội dung, kỹ năng người học, doanh nghiệp và xã hội cần, đảm bảo liên thông giữa các bậc học, cấp học, giữa giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học. Đổi mới phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học. Đổi mới chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục; nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo. Đặc biệt chú trọng việc tổ chức sắp xếp lại và hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với các trường sư phạm trên phạm vi cả nước.

Thứ tư, chủ động hội nhập quốc tế: xây dựng và thường xuyên cập nhật hệ thống pháp luật về phát triển nguồn nhân lực nữ phù hợp với trình độ phát triển của Việt Nam. Thiết lập khung trình độ quốc gia phù hợp với khu vực và thế giới. Tham gia kiểm định quốc tế chương trình đào tạo. Thực hiện đánh giá và quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế, liên kết, trao đổi về giáo dục và đào tạo đại học, sau đại học và các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học, công nghệ giữa các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam và thế giới. Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực đại học và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam. Tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và huy động các nguồn lực xã hội, kêu gọi đầu tư nước ngoài nhằm xây dựng một số trường đại học, cao đẳng và dạy nghề đạt chuẩn quốc tế. Thu hút các trường đại học, dạy nghề có uy tín và đảm bảo chất lượng theo

tiêu chuẩn quốc tế vào Việt Nam hoạt động. Tăng cường dạy và bồi dưỡng ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh), văn hóa thế giới, kỹ năng thích ứng trong môi trường cạnh tranh quốc tế cho người lao động Việt Nam nói chung, lực lượng lao động nữ nói riêng.

Để thực hiện thành công các giải pháp trên, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, làm cho cán bộ, công chức của toàn bộ hệ thống chính trị các cấp, các tầng lớp nhân dân, các nhà trường, các doanh nghiệp, tổ chức hiểu rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế để phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao vị thế quốc gia trên trường quốc tế.

5. Kết luận

Với hơn một nửa dân số và 48% lực lượng lao động là nữ - những người có thiên chức làm mẹ, sinh con, duy trì nòi giống - phụ nữ là một nguồn nhân lực có chức năng và vai trò đặc biệt. Cùng với nam giới, phụ nữ là nguồn nhân lực quan trọng trong xã hội. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ có ý nghĩa góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Đồng thời, đây cũng là mục tiêu, là công cụ để Việt Nam có thể đạt được bình đẳng giới ngay trong từng bước và trong suốt quá trình thực hiện đường lối đổi mới vì sự phát triển kinh tế bền vững gắn liền với tiến bộ và công bằng xã hội của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hội Luật gia Việt Nam: *Hỏi - đáp về bình đẳng giới và quyền của phụ nữ*. Nxb. Văn hóa Thông tin, Hà Nội. 2015.
2. Lê Thị Nhường: *Bộ luật Lao động và xử*

phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, Nxb. Lao động, Hà Nội. 2005.

3. Nguyễn Nam Phương: *Bình đẳng giới trong lao động và việc làm với tiến trình hội nhập ở Việt Nam: Cơ hội và thử thách*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội. 2006.

4. Tổng cục Thống kê: *Niên giám thống kê* (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).

5. Trung tâm Hỗ trợ giáo dục và nâng cao năng lực phụ nữ: *Bình đẳng giới - Vấn đề của mỗi người, từng gia đình và cả cộng đồng*, Hà Nội. 2015.

