

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

★ PGS, TS ĐẶNG THỊ ÁNH TUYẾT

*Vụ Quản lý khoa học,
Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh*

● **Tóm tắt:** Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực nữ đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế có ý nghĩa quan trọng trong Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030. Trên cơ sở phân tích hiện trạng nguồn nhân lực nữ, bài viết đề xuất một số phương hướng, giải pháp góp phần cụ thể hóa các chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này trên các phương diện sức khỏe thể chất, trình độ học vấn và các kỹ năng xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn hiện nay.

● **Từ khóa:** phát triển nguồn nhân lực nữ.

1. Thực trạng 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 là lực lượng lao động của xã hội, bao gồm nhóm phụ nữ đến tuổi lao động trở lên có khả năng lao động. Tại Điều 3 Bộ Luật Lao động (2012) quy định, độ tuổi lao động của một người được tính từ khi đủ 15 tuổi đến lúc nghỉ hưu⁽¹⁾.

Theo đó, khoảng tuổi lao động của nữ giới nhỏ hơn nam giới (nữ từ đủ 15 đến hết 55 tuổi, nam từ đủ 15 đến hết 60 tuổi). Luật Lao động năm 2020 nâng dần độ tuổi nữ lên 60, còn nam lên 62 tuổi. Do đó dù dân số nữ cao hơn dân số nam (năm 2019: dân số nữ chiếm 50,2% dân số) song tỷ lệ lao động nữ thấp hơn lao động nam (năm 2019: lao động nữ chiếm 49,8%)⁽²⁾.

Cơ cấu nguồn nhân lực nữ

Lực lượng lao động ở nước ta tập trung đông ở khu vực nông thôn (chiếm 67,6%), trong đó nữ là 22 triệu người, chiếm 45% lực lượng lao động trong độ tuổi của cả nước⁽³⁾. Ở khu vực đô thị, tỷ lệ lao động nữ thấp hơn lao động nam, trong khi đó ở nông thôn lao động nữ chiếm đa số.

Lao động nữ trong độ tuổi 15-24 chiếm 14% dân số nữ từ 15 tuổi trở lên. Điều này phản ánh nguồn lao động nữ đang ở độ tuổi sung sức, có

nhiều thuận lợi trong tham gia hoạt động kinh tế hoặc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, học vấn. Hiện nay lao động nữ có việc làm chiếm tới 46,96%⁽⁴⁾, hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp. Lao động nữ tham gia các ngành công nghiệp nặng, khai khoáng rất ít. Tình trạng thất nghiệp, lao động dư thừa vẫn còn tồn tại và tỷ lệ lớn hơn trong nguồn lao động nữ. Số liệu điều tra lao động - việc làm năm 2020 cho thấy, tỷ lệ nữ thất nghiệp Quý 1-2020 chiếm 2,54% trong khi đó tỷ lệ này ở nam giới là 1,96%. Điều này đặt ra yêu cầu có những giải pháp khả thi nhằm gia tăng việc làm để sử dụng nguồn lao động dư thừa, tạo thu nhập cho bộ phận cư dân này.

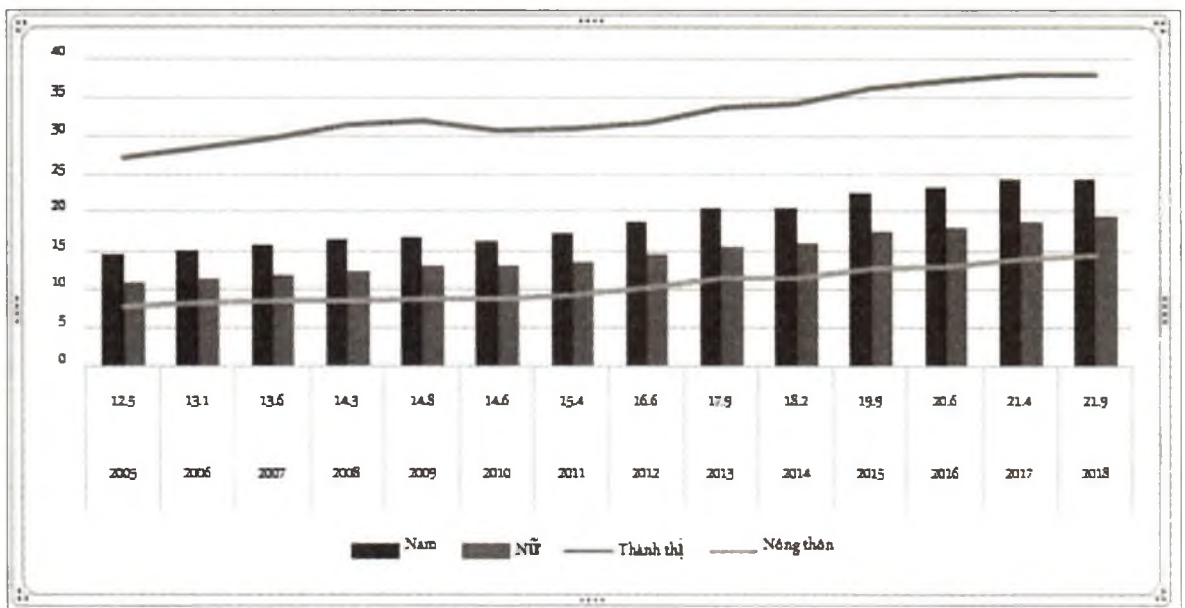
Chất lượng nguồn nhân lực nữ

Theo số liệu điều tra⁽⁵⁾ 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, 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, trình độ học vấn, khu vực/lĩnh vực lao động. Trong đó, tỷ lệ lao động nữ ở khu vực kinh tế chính thức mắc bệnh nghề nghiệp thấp hơn so với khu vực kinh tế phi chính thức (5,8% so với 16,2%); tỷ lệ lao động nữ mắc bệnh nghề nghiệp ở mức phải điều trị ở mức cao (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 này. 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, trong khi đó 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⁾.

Trong những thập kỷ qua, Việt Nam được cộng đồng thế giới đánh giá cao về những chuyển biến tích cực trong chỉ số học vấn của người dân. Tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên biết chữ

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã đào tạo, phân theo giới tính và khu vực (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê

của cả nước là 95,8%, trong đó nam là 97% và nữ 94,6%⁽⁷⁾ và có sự cải thiện rõ rệt so với thời kỳ trước đó. Sự chênh lệch về chỉ số học vấn của nam giới và nữ giới thể hiện trong các cấp học, càng cấp học cao thì nữ giới càng ít hơn nam. Tuy nhiên, số liệu cho thấy, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nguồn nhân lực từ 15 tuổi trở lên gồm cả nam và nữ nhìn chung còn thấp. Sự mất cân đối lớn về trình độ chuyên môn, kỹ thuật của lao động nữ thể hiện ở chỗ 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%⁽⁸⁾. Trong khi đó, lao động nữ trình độ chuyên môn đại học và trên đại học chỉ có ở khu vực kinh tế chính thức.

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, bán hàng rong, buôn bán đồng nát... và những người tự nguyện làm công cho người khác mà không được ký hợp đồng lao động⁽⁹⁾. Đối với khu vực kinh tế chính thức, nhìn chung trình độ học vấn của lao động nữ thấp so với mặt bằng học vấn của lao động nói chung.

Số liệu thống kê (2019) cho thấy, nhân lực nữ từ 15 tuổi trở lên không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (chiếm 79,7%), số nhân lực nữ đã qua đào tạo chiếm 20,3% (tỷ lệ này ở nam giới là 25%). Trong đó, tin học và ngoại ngữ là hai kỹ năng quan trọng để gia nhập thị trường lao động, việc thành thạo 2 kỹ năng này sẽ giúp người lao động có nhiều lợi thế để có được những công việc có thu nhập cao. Khảo sát của Học viện Phụ nữ Việt Nam cho thấy, tỷ lệ lao động biết ngoại ngữ chiếm 32,7%, trong đó chỉ có 1/3 là biết tiếng Anh⁽¹⁰⁾. Trên thực tế có

khoảng cách khá xa trong mức độ biết ngoại ngữ và kỹ năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ vào công việc (dao động từ 1,2% đến 3,1%) của người lao động. Trong tương quan so sánh, thì khả năng biết và sử dụng ngoại ngữ của nguồn lực nam cũng cao hơn so với nhân lực nữ. 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. Theo kết quả khảo sát của Học viện Phụ nữ Việt Nam, trong số những người được phỏng vấn chỉ có 33,1% đáp ứng được yêu cầu của tin học văn phòng và 15,7% là có khả năng đáp ứng tin học chuyên ngành. Trong khi đó đối với nguồn nhân lực nam, tỷ lệ này tương ứng là 49,4% và 20,9%⁽¹¹⁾.

Những phân tích trên cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực nữ còn hạn chế về nhiều mặt, trong đó nổi lên rõ nhất là trình độ học vấn, chuyên môn còn thấp và kỹ năng ứng dụng tin học, ngoại ngữ vào công việc chưa cao. Điều này đặt ra nhiệm vụ cấp thiết đối với công tác đào tạo nghề cho nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng nhằm đáp ứng ngày càng cao nhu cầu lao động của xã hội. Thực tiễn cũng 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, phụ nữ dễ bị đối mặt với nguy cơ mất việc làm và tình trạng thất nghiệp.

2. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực nữ

Để phát triển nguồn nhân lực nữ toàn diện, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Đảng và Nhà nước cần tạo điều kiện, cơ hội để nhân lực nữ được tiếp cận với các dịch vụ về giáo dục đào tạo, chăm sóc sức khỏe và các hoạt động cộng đồng khác. Để góp phần hiện

thực hoá các mục tiêu đó, bài viết đề xuất một số phương hướng, giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao trình độ học vấn chuyên môn, kỹ thuật cho nguồn nhân lực nữ qua nhiều cấp học và đào tạo như: giáo dục phổ thông; giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề; giáo dục đại học và sau đại học. Đa dạng hóa 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 hai, phát triển thể chất, nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực nữ thông qua các chính sách nâng cao chất lượng dân số. Cần chú trọng xây dựng và triển khai các chính sách chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ về y tế cho nguồn nhân lực nữ nói chung và đặc biệt đối với nguồn nhân lực nữ ở khu vực nông thôn, và nhóm nhân lực nữ dễ bị tổn thương.

Thứ ba, tăng cường sự tham gia của nữ giới vào công tác lãnh đạo, quản lý. Điều này một mặt góp phần nâng cao vị thế bình đẳng của giới nữ trong xã hội, mặt khác tạo động lực cho lao động nữ nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ. Trong mỗi cơ quan, đơn vị cần tạo điều kiện để quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm nhân lực nữ vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. 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. Bên cạnh đó cần quan tâm đến chế độ đãi ngộ, môi trường làm việc hiện đại, bảo đảm các điều kiện đặc thù đối với phụ nữ.

Thứ tư, đổi mới cơ chế hoạch định và thực thi các chính sách nhằm tạo sự bình đẳng giới cho mọi đối tượng tham gia và thụ hưởng. Phụ nữ và nam giới có nhu cầu, vai trò và trách nhiệm khác nhau; những khác biệt này có thể dẫn đến sự khác biệt giữa phụ nữ và nam giới trong việc tiếp cận, thụ hưởng các nguồn lực và thành quả phát triển. Do vậy, các chính sách xã hội phải đóng vai trò xác lập một môi trường, thể chế để tạo ra quyền hạn và cơ hội bình đẳng cho phụ nữ và nam giới.

Thứ năm, các cấp, ngành, địa phương tăng cường tuyên truyền, động viên khuyến khích sự nỗ lực vươn lên của nữ giới thông qua nhiều kênh truyền thông như qua phương tiện truyền thông đại chúng, qua các cuộc họp, hội nghị tổng kết. Phụ nữ cần khắc phục và vượt qua tâm lý mặc cảm tự ti, an phận thủ thường, vì đây là rào cản phụ nữ phát triển về chuyên môn nghề nghiệp, thăng tiến chính trị cũng như trong nâng cao vốn xã hội □

(1) Bộ Luật Lao động năm 2012, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

(2) <http://consosukien.vn>: Quy mô dân số Việt Nam - Những phát hiện chính.

(3), (7) <http://tongdieutradaso.vn/>: Thông cáo báo chí kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019.

(4) <http://molisa.gov.vn>: Bản tin cập nhật thị trường Lao động Việt Nam số 25, Quý I năm 2020.

(5), (6), (8), (10), (11), (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.

(9) Nguyễn Thanh Tâm: Sự thích ứng của người di cư tự do từ nông thôn vào các thành phố và các vùng phụ cận, Đề tài cấp bộ Viện Gia đình và giới, 2009.