

PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NỮ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC: TỪ QUY ĐỊNH ĐẾN THỰC TIỄN

NGUYỄN THỊ THANH THỦY*,
NGUYỄN THỊ THU HIỀN**

Tóm tắt: Phát triển nhân lực nữ chất lượng cao trong đó có nhân lực nữ nghiên cứu khoa học (NCKH) luôn được Đảng và Nhà nước coi trọng, ưu tiên. Chính vì vậy, nhiều chủ trương, chính sách, pháp luật đã được ban hành để đạt được bình đẳng giới trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, thúc đẩy phụ nữ có nhiều đóng góp tích cực vào quá trình phát triển của đất nước. Tuy nhiên, để đạt được bình đẳng trong hoạt động nghiên cứu khoa học giữa nam và nữ còn một khoảng cách khá xa. Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu và phương pháp tổng hợp để phân tích hệ thống chính sách, pháp luật của Việt Nam trong thúc đẩy phát triển phụ nữ tham gia hoạt động khoa học và công nghệ, một số kết quả đạt được, nguyên nhân và thách thức. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hệ thống chính sách, luật pháp quy định quyền của phụ nữ tham gia hoạt động trong lĩnh vực khoa học và công nghệ ngày càng hoàn thiện, đầy đủ, phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia. Tuy nhiên, kết quả thực hiện các quy định vẫn còn những hạn chế như: chất lượng nhân lực nữ tham gia khoa học chưa đáp ứng nhu cầu thực tế; có sự gia tăng về số lượng, song cơ cấu chưa ổn định, chưa đồng đều ở các lĩnh vực, đặc biệt sự hạn chế tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực công nghệ...

Từ khóa: Nhân lực nữ, nhân lực nữ nghiên cứu khoa học, lĩnh vực khoa học và công nghệ.

Abstract: Developing high-quality female human resources, especially female human resources, for scientific research is always prioritized by the Party and State. Therefore, different guidelines, policies, and laws are promulgated and implemented in order to achieve gender equality in the field of science and technology and promote women to make active contributions to the development process of Vietnam. However, the gap between male and female participation in scientific research activities remains quite big. The article mainly uses document analysis and synthesis methods which help to analyze the policy and legal system of Vietnam in promoting the women's participation in science and technology activities, providing some achieved results, causes and challenges. The research results show that the system of policies, laws and regulations related to the rights of women's participation in activities in the field of science and technology is becoming more and more complete, and

* Học viện Phụ nữ Việt Nam

** Đại học Lâm Nghiệp

Ngày nhận bài: 14/10/2021; Ngày phản biện: 2/11/2021; Ngày duyệt đăng: 4/5/2022

consistent with the international treaties adopted by Vietnam. However, the results of the implementation of regulations still have limitations, such as: the quality of female human resources involved in science has not met the actual needs; although there is an increase in number, the division is unstable and unequal in all fields, especially the limited participation of women in the technology field.

Keywords: *Female human resources, female human resources for scientific research, field of science and technology.*

1. Đặt vấn đề

Thúc đẩy bình đẳng giới và tạo điều kiện để phụ nữ phát triển là quan điểm xuyên suốt của Đảng và Nhà nước ta từ khi thành lập tới nay. Chủ trương của Đảng về công tác phụ nữ và bình đẳng giới, trong đó tạo điều kiện phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học được thể hiện trong nhiều Nghị quyết Đại hội Đảng, trong các nghị quyết và chỉ thị của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị và Ban Bí thư. Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/04/2007 của Bộ Chính trị khóa X ra đời là Nghị quyết đặc biệt quan trọng về công tác phụ nữ và thực hiện mục tiêu bình đẳng giới, thể hiện sự quan tâm sâu sắc của Đảng đối với công tác phụ nữ trong thời kỳ mới. Nghị quyết cũng đã nêu rõ nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ: “Xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học nữ có trình độ cao trong đó đề cập đến vấn đề quy hoạch, đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ nữ, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ nữ” (Ban Chấp hành Trung ương, 2007). Trên cơ sở tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW, năm 2018 Ban Bí thư đã ban hành Chỉ thị số 21-NQ/TW về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới, trong đó nhấn mạnh “Tạo điều kiện để phụ nữ được tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nghiên cứu khoa học, tiếp cận với khoa học, công nghệ đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển của đất nước” (Ban Chấp hành Trung ương, 2018).

Báo cáo Chính trị tại Đại hội XIII của Đảng đã nêu rõ quan điểm về phát triển nhân lực nữ: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021). Quá trình này cho thấy quan điểm xuyên suốt, thống nhất của Đảng trong vấn đề bình đẳng giới và công tác phụ nữ, từ đó giúp đạt được nhiều thành tựu trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, làm thay đổi nhận thức và trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về giới, bình đẳng giới, về phụ nữ và công tác phụ nữ... Cụ thể hóa các quan điểm của Đảng, hệ thống pháp luật, chính sách về bình đẳng giới liên tục được hoàn thiện, đã thúc đẩy sự phát triển của phụ nữ trên tất cả các lĩnh vực trong đó có lĩnh vực nghiên cứu khoa học. Cùng với hệ thống chính sách, pháp luật thúc đẩy phụ nữ tham gia hoạt động khoa học và công nghệ đã được đề cập ở nhiều văn bản, quy định và ngày càng hoàn thiện. Các chính sách đã được xây dựng và triển khai, hệ thống luật pháp được xây dựng và

ngày càng hoàn thiện như Luật Bình đẳng giới (2006), Luật Khoa học và công nghệ (2018), Luật Lao động (2012, 2019)...

Thực tế cho thấy, mặc dù hệ thống chính sách, luật pháp khá toàn diện, không có rào cản đáng kể nào đối với phụ nữ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, nhưng hạn chế lớn nhất là quá trình xây dựng, tổ chức thực hiện các chính sách này chưa tính đến đặc thù, những khó khăn, thách thức đối với phụ nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ. Những năm qua, nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam có sự gia tăng về số lượng, chiếm khoảng 46% tổng số nhân lực nghiên cứu phát triển của cả nước (Trần Kiên, 2019), song cơ cấu chưa ổn định, không đều ở các lĩnh vực, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Đặc biệt sự bình đẳng trong hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) giữa nam và nữ còn một khoảng cách khá xa. Tỷ lệ nữ tham gia nghiên cứu khoa học và có các công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học quốc tế còn thấp hơn nhiều so với nam giới. Chỉ có 20% các chương trình quan trọng quốc gia về khoa học và công nghệ do phụ nữ làm chủ nhiệm (Kiều Quỳnh Anh, 2015). Tỷ lệ cán bộ khoa học nữ được trao các giải thưởng khoa học và công nghệ lớn rất ít... Do vậy việc phân tích khoảng trống, thách thức từ luật pháp, chính sách đến thực tiễn thúc đẩy, phát triển sự tham gia của nguồn nhân lực nữ trong hoạt động khoa học công nghệ là rất cần thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu

Nhân lực nữ nghiên cứu khoa học: là khái niệm dùng để chỉ những phụ nữ đang hoạt động, làm việc trong lĩnh vực khoa học nhằm tìm kiếm, xem xét, điều tra hoặc thử nghiệm để phát hiện ra những cái mới về bản chất sự vật, về thế giới tự nhiên và xã hội và để sáng tạo ra phương pháp, phương tiện kỹ thuật mới cao hơn, giá trị hơn (Kiều Quỳnh Anh, 2018, tr.33).

Phát triển nhân lực nữ nghiên cứu khoa học trong bài viết này được hiểu là quá trình áp dụng chính sách, pháp luật nhằm nâng cao số lượng, chất lượng và năng lực của nhân lực nữ nghiên cứu khoa học; đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng nhân lực nữ tạo ra sự bình đẳng giới để thúc đẩy sự phát triển bền vững của đất nước.

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong bài viết chủ yếu là phương pháp phân tích tài liệu, phương pháp tổng hợp. Dựa trên những văn bản pháp luật, chính sách của Đảng và Nhà nước trong phát triển nhân lực nữ nghiên cứu khoa học, tác giả phân tích, tổng hợp những nội dung chính sách, pháp luật đề cập đến phát triển nhân lực nữ tham gia hoạt động khoa học và công nghệ nói chung, nghiên cứu khoa học nói riêng. Từ việc phân tích pháp luật, chính sách cho đến việc triển khai, thực hiện các quy định đó trên thực tiễn đã mang lại những kết quả như thế nào, những nguyên nhân và thách thức trong việc gia tăng số lượng, nâng cao chất lượng nhân lực nữ nghiên cứu khoa học tại Việt Nam hiện nay. Ngoài ra, bài viết cũng sử dụng nguồn số liệu thứ cấp từ một số kết quả điều tra cơ bản của Bộ Khoa học và Công nghệ những năm gần đây, kết quả nghiên cứu của các tác giả trong nước để đưa vào phân tích.

3. Chính sách, pháp luật tại Việt Nam thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong nghiên cứu khoa học

Chính sách, pháp luật tại Việt Nam thúc đẩy sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ đã được ghi nhận ngay từ bản Hiến pháp đầu tiên - văn bản mang giá trị pháp lý cao nhất trong hệ thống pháp luật Việt Nam. Quyền của phụ nữ được pháp luật quy định là sự ghi nhận về mặt pháp lý đối với vai trò của giới nữ trong xã hội, đây được coi là dấu mốc quan trọng trong sự nghiệp giải phóng con người nói chung và giải phóng phụ nữ nói riêng. Hiến pháp năm 1946 quy định: “Đàn bà ngang quyền đàn ông về mọi phương diện” (Điều 9, Hiến pháp 1946). Đến Hiến pháp năm 1959 đã quy định cụ thể hơn 5 lĩnh vực (chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và gia đình) mà phụ nữ được quyền bình đẳng so với nam giới. Hiến pháp năm 1980 quan điểm của Đảng và Nhà nước về bình đẳng và sự quan tâm đến phụ nữ đã được cụ thể hóa hơn so, thể hiện sự tiến bộ so với năm 1946, 1959, các quyền của phụ nữ được lồng vào các quyền cơ bản của công dân, vừa được quy định riêng. Điều 55, Hiến pháp năm 1980 quy định “Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật” trong đó, quy định quan trọng tại điều 65 đã đề cập đến việc phụ nữ được Nhà nước và xã hội chăm lo nâng cao trình độ về khoa học kỹ thuật: “Nhà nước và xã hội chăm lo nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, khoa học, kỹ thuật và nghề nghiệp của phụ nữ” (Điều 65, Hiến pháp 1980).

Các quy định khẳng định về quyền của phụ nữ cơ bản được giữ nguyên tại Hiến pháp 1992 (sửa đổi bổ sung năm 2001). Cho đến Hiến pháp 2013 đã quy định sâu sắc hơn quyền của phụ nữ trên nền tảng kế thừa và phát triển các quy định tại các bản Hiến pháp trước đó. Từ điều 14 cho đến điều 49 tại chương II, Hiến pháp 2013 quy định cụ thể các quyền con người, quyền công dân đặc biệt là quyền của phụ nữ liên quan đến nghiên cứu khoa học và công nghệ. Nội dung này được quy định rõ tại điều 40 “Nghiên cứu khoa học và công nghệ, sáng tạo văn học, nghệ thuật và thụ hưởng lợi ích từ các hoạt động đó” (Điều 40, Hiến pháp 2013) và “Nhà nước tạo điều kiện để mọi người tham gia và thụ hưởng lợi ích từ các hoạt động khoa học và công nghệ” (Khoản 3, điều 62, Hiến pháp 2013).

Qua phân tích các quy định tại các bản Hiến pháp qua các thời kỳ cho thấy, quyền của phụ nữ, trong đó có quyền trong hoạt động khoa học và công nghệ đã được thể hiện ngày càng hoàn thiện, đầy đủ phù hợp với các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia đồng thời phù hợp với xu hướng hiến định của các nước trong khu vực và trên thế giới. Đặc biệt là tại Hiến pháp 2013, các quy định về quyền của phụ nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ thể hiện rõ quan điểm “bình đẳng và ưu tiên, nhằm thúc đẩy sự phát triển của phụ nữ trong hoạt động khoa học và công nghệ.

Công ước CEDAW (Công ước về Xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ) được Đại hội đồng Liên hợp quốc phê chuẩn ngày 18/12/1979. Ngày 3/9/1981, sau khi nước thứ 20 thông qua, công ước này bắt đầu có hiệu lực với tư cách một văn kiện quốc tế tổng hợp nhất về quyền con người của phụ nữ. Sự ra đời của Công ước CEDAW là kết quả

hơn 30 năm đấu tranh của Ủy ban về địa vị phụ nữ Liên hợp quốc (CSW); đã có 186 quốc gia trên thế giới phê chuẩn hoặc ký kết công ước, chiếm hơn 90% thành viên Liên hợp quốc. Công ước CEDAW ra đời là một trong các kết quả quan trọng của những nỗ lực vì sự tiến bộ của phụ nữ, là văn kiện quan trọng và toàn diện nhất về quyền bình đẳng của phụ nữ. Công ước là công cụ quốc tế duy nhất có thể giải quyết một cách toàn diện quyền của phụ nữ trong khuôn khổ đời sống chính trị, dân sự, văn hóa, kinh tế và xã hội. Các quốc gia khi tham gia công ước không những phải cam kết bảo đảm pháp luật hiện hành không trực tiếp phân biệt đối xử với phụ nữ mà còn phải có những hành động cụ thể, cần thiết để phụ nữ được hưởng sự bình đẳng.

Tham gia Công ước từ khá sớm, từ những năm 1980, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc “nội luật hóa” tinh thần không phân biệt đối xử và bình đẳng giới của công ước CEDAW, xây dựng pháp luật về bình đẳng giới, tích cực tổ chức thực hiện và hoàn thành các báo cáo định kỳ về tình hình thực hiện Công ước để trình lên Tổng thư ký Liên hợp quốc. Để tổ chức thực hiện có hiệu quả Công ước, vấn đề tinh thần không phân biệt đối xử và bình đẳng giới của CEDAW phải được phản ánh đúng đắn, đầy đủ, phù hợp trong luật pháp quốc gia. Chính vì vậy, việc “nội luật hoá” CEDAW đã được Đảng, Nhà nước và các Bộ ngành liên quan hết sức quan tâm trong thời gian vừa qua. Từ việc ban hành Luật Bình đẳng giới 2006 và các chiến lược Bình đẳng giới quốc gia, cho đến cụ thể hóa các quy định của CEDAW trong quá trình cải cách pháp luật như: Luật viên chức 2010, Hiến pháp năm 2013, Luật Quốc tịch năm 2014, Luật Đất đai năm 2013, Luật Phòng, chống mua bán người năm 2011, Luật Khoa học và công nghệ 2018, Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019... Quá trình cụ thể hóa Công ước quốc tế CEDAW đưa vào hệ thống luật pháp tại Việt Nam đã thể hiện đầy đủ 8 lĩnh vực của bình đẳng giới, đặc biệt trong đó có lĩnh vực khoa học - công nghệ.

Để triển khai các quy định pháp luật, Chính phủ cũng ban hành nhiều văn bản dưới luật để hướng dẫn thực hiện, có thể kể đến một số văn bản: Nghị định 54/216/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập; Nghị định 115/2020/NĐ-CP, quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định 70/2018/NĐ-CP, về việc hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Khoa học và Công nghệ 2018. Gần đây, Nghị định 27/2020/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 40/2014/NĐ-CP quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam đã được ban hành và có hiệu lực từ ngày 15/4/2020.

Về cơ bản, có thể thấy nội dung các văn bản trên đều nhất quán quan điểm: thực hiện tốt chính sách, luật pháp về bình đẳng giới, đẩy mạnh việc bồi dưỡng đào tạo nghề nghiệp, không ngừng nâng cao trình độ học vấn, có cơ chế chính sách đối với phụ nữ để họ có thể phát huy ngày càng cao năng lực của chính mình vào các lĩnh vực hoạt động nói chung và lĩnh vực nghiên cứu khoa học nói riêng, đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững đất nước.

4. Kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển nhân lực nữ nghiên cứu khoa học

4.1. Số lượng nhân lực nữ nghiên cứu khoa học

Trong khoảng 10 năm gần đây, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học đã tăng lên đáng kể. Tỷ lệ nữ giáo sư đã tăng 1,8 lần sau 8 năm (từ 2007 đến 2015); nữ phó giáo sư tăng 2,52 lần. Gần đây, theo Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam & CSIRO's Data61 (2021), tiềm lực khoa học và công nghệ đã có sự phát triển đáng kể, năm 2019, số cán bộ nghiên cứu FTE (số cán bộ làm việc toàn thời gian cho hoạt động nghiên cứu và phát triển) đạt 7,6 người trên 1 vạn dân, cả nước có 185.436 người tham gia các hoạt động nghiên cứu và phát triển, tăng gần 13.000 người (gần 7,4%) so với 2 năm trước đó. Theo chức năng làm việc, số lượng cán bộ nghiên cứu (những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên tham gia vào hoạt động nghiên cứu và phát triển) chiếm 80,94%, trong khi cán bộ kỹ thuật chỉ có 6,99%, cán bộ hỗ trợ chiếm 12,07%. Sau 4 năm từ 2015 đến 2019, số lượng nhân lực nghiên cứu và phát triển của Việt Nam đã tăng đáng kể (từ 167.746 lên 185.436 người, tỷ lệ tăng 10,5%), cơ cấu tương đối ổn định với đội ngũ nghiên cứu viên chiếm tỷ lệ lớn, khoảng 80%. Về cơ cấu giới tính, phụ nữ nghiên cứu khoa học chiếm khoảng 46% tổng số lực lượng tham gia nghiên cứu khoa học (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2020, tr.49). Kết quả này cũng không khác biệt nhiều so với kết quả điều tra nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ năm 2016, điều này cho thấy, trong giai đoạn 5 năm (2016-2020), tỷ lệ phụ nữ nghiên cứu khoa học có tăng theo các năm song luôn thấp hơn so với nam giới.

Theo kết quả điều tra của Bộ Khoa học và Công nghệ năm 2016, tỷ lệ phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học cho thấy nhân lực nữ trong lĩnh vực này ngày càng lớn mạnh cả về quy mô cũng như chất lượng so với giai đoạn trước đó.

Bảng 1: Cán bộ nữ nghiên cứu khoa học chia theo trình độ (theo đầu người)

Năm	Cán bộ nghiên cứu	Tổng số	Trình độ chuyên môn (Đơn vị: người)			
			Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng
2011	Toàn bộ	105.230	11.501	34.618	55.116	3995
	Nữ	43.844	2.890	15.649	23.594	1.711
	% Nữ/Tổng số	41,7	25,1	45,2	42,8	42,8
2013	Toàn bộ	128.997	12.261	45.224	66.684	4.828
	Nữ	58.199	3.637	23.512	29.046	2.005
	% Nữ/Tổng số	45,1	29,7	52,0	43,6	41,5
2015	Toàn bộ	131.045	14.376	51.128	60.719	4.822
	Nữ	58.694	4.054	25.064	27.128	2.448
	% Nữ/Tổng số	44,8	28,2	49,0	44,7	50,8

Nguồn: Bộ Khoa học và Công nghệ (2016)

Về quy mô, số lượng nhân lực nữ nghiên cứu khoa học tính đến năm 2016 cho thấy, số lượng cán bộ nữ làm nghiên cứu khoa học tăng đều qua các năm từ 43.844 người năm 2011 lên 58.694 người năm 2015, tăng 14.850 người tương đương tăng 3,8% (từ 41,7% lên 44,8%). Về trình độ chuyên môn, số lượng nhân lực nữ phân theo trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, đại học, cao đẳng tăng dần qua giai đoạn 2011, 2013, 2015 tuy nhiên năm 2015 tỷ lệ nữ ở trình độ cao lại giảm hơn so với năm 2013, ở trình độ nữ tiến sĩ giảm 1,5%, ở trình độ thạc sĩ giảm 3%. Trong cả giai đoạn 2013-2015, nữ tiến sĩ giai đoạn 2013 tăng cao nhất với 29,7%, thạc sĩ là 52% (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015, tr.72).

Tính theo khu vực nghiên cứu, tính đến hết năm 2014, tổng số nhân lực nữ nghiên cứu khoa học trên phạm vi cả nước là 73.700 người, trong đó khu vực nhà nước có 61.862 người chiếm đại đa số 83,94% tổng số nhân lực nữ nghiên cứu khoa học; số lượng nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ngoài khu vực nhà nước có 9.772 người và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có 2.066 người. Nếu so với tổng số nhân lực nghiên cứu khoa học của cả nước là 164.744 người thì nhân lực nữ nghiên cứu khoa học thấp hơn khá nhiều, chỉ chiếm tỷ lệ 44,74% (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015, tr.72-75).

Theo chức năng làm việc cho thấy tổng số nhân lực nữ trực tiếp làm nhiệm vụ nghiên cứu có 56.846 người, chiếm tỷ lệ 77,13%; nhân lực nữ là cán bộ kỹ thuật có 5.033 người, chiếm tỷ lệ 6,83%; nhân lực nữ làm nhiệm vụ hỗ trợ nghiên cứu khoa học có 842 người, chiếm tỷ lệ 11,41% và nhân lực nữ làm những nhiệm vụ khác là 3.068 người, chiếm tỷ lệ 4,63% (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015, tr.74).

4.2. Chất lượng nữ nghiên cứu khoa học

Nhân lực nữ nghiên cứu khoa học trong khu vực nhà nước có trình độ tiến sĩ chiếm tỷ lệ 28,2 % trên tổng số nhân lực khoa học; trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ 49,0%; trình độ đại học chiếm tỷ lệ 44,7%; số người có trình độ cao đẳng chiếm tỷ lệ 50,8% (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015, tr.74-75). So sánh trình độ nhân lực nữ ở các khu vực (nhà nước, ngoài nhà nước, có vốn đầu tư nước ngoài) với nhân lực khoa học của cả nước thì có sự chênh lệch khá lớn, nhất là ở trình độ cao (tiến sĩ, thạc sĩ) đều thấp hơn so với nam giới. Tại khu vực nhà nước, nữ tiến sĩ chiếm 28,2% (3.198 nữ tiến sĩ trên tổng số 11.410 tiến sĩ trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học), với khu vực ngoài nhà nước tỉ lệ nữ tiến sĩ/ tổng số có cao hơn chiếm đến hơn 50%, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cũng cao hơn với gần 62%. Tuy nhiên, xét về tổng quan, số lượng nữ tiến sĩ làm việc trong khu vực nhà nước chiếm đến hơn 85% tổng số nhân lực nữ của cả 3 khu vực kinh tế được so sánh. Qua đó có thể thấy rõ rằng, nhân lực nữ có trình độ cao đặc biệt là trình độ tiến sĩ so với tỉ lệ chung còn khá khiêm tốn, thậm chí là thấp hơn khá nhiều so với tổng số cán bộ làm NCKH (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015, tr.74-75).

Bảng 2: Thống kê về chất lượng nhân lực NCKH theo trình độ và khu vực

Khu vực thực hiện	Trình độ	Năm		
		2015	2017	2019
Tổ chức NC&PT	Tiến sĩ	3.781	4.029	4.185
	Thạc sĩ	9.405	9.261	9.810
	Đại học	15.661	12.694	11.341
	Cao đẳng	939	697	846
	Tổng	29.786	26.681	26.182
Tổ chức giáo dục đại học	Tiến sĩ	9.624	10.619	16.810
	Thạc sĩ	35.922	40.011	46.028
	Đại học	19.279	17.624	14.992
	Cao đẳng	803	841	955
	Tổng	65.628	69.095	78.785
Doanh nghiệp	Tiến sĩ	205	239	256
	Thạc sĩ	1231	1293	1432
	Đại học	15.876	17.126	18.729
	Cao đẳng	2150	4356	4607
	Tổng	19.462	23.014	25.024
Đơn vị hành chính sự nghiệp	Tiến sĩ	695	865	1.210
	Thạc sĩ	3.932	4.718	5.354
	Đại học	8.296	8.069	9.682
	Cao đẳng	829	1.297	1.383
	Tổng	13.752	14.949	17.629
Tổ chức dịch vụ	Tiến sĩ	71	122	117
	Thạc sĩ	638	607	811
	Đại học	1.607	1.509	1.443
	Cao đẳng	101	93	98
	Tổng	2.417	2.331	2.469

Nguồn: Bộ Khoa học và Công nghệ (2020)

Xét chung về chất lượng nhân lực nghiên cứu khoa học theo trình độ và khu vực cho thấy, các tổ chức giáo dục đại học có số lượng nhân lực lớn nhất với 78.785 người năm 2019 chiếm 52,5% - tỷ lệ cao cao nhất trong 5 khu vực: tổ chức nghiên cứu và phát triển, tổ chức giáo dục đại học, doanh nghiệp, đơn vị hành chính sự nghiệp, tổ chức dịch vụ KH&CN.

Nhân lực nữ nghiên cứu khoa học có chất lượng cao tập trung chủ yếu ở khu vực đại học với 2.632 người có trình độ tiến sĩ và 17.737 người có trình độ thạc sĩ; các viện, trung tâm

ngiên cứu có 647 tiến sĩ và 3.022 thạc sĩ; các đơn vị sự nghiệp khác có 165 tiến sĩ và 1.196 có trình độ thạc sĩ. Còn lại ở các khu vực khác nhân lực nữ nghiên cứu khoa học có chất lượng cao rất ít, chưa đến 100 người có trình độ tiến sĩ trên phạm vi cả nước (Bộ Khoa học và Công nghệ, 2015).

Bên cạnh đó, một số khảo sát về quy mô số lượng và chất lượng của nhân lực nữ nghiên cứu khoa học cũng có nhận định rằng cán bộ nữ nghiên cứu khoa học tuy đông đảo về số lượng nhưng chưa đảm bảo về chất lượng (60% người trả lời nhận định) và với chính nữ cán bộ NCKH cũng đồng ý với nhận định này là 43,7%. Về thực trạng cơ cấu nhân lực nữ nghiên cứu khoa học, kết quả nghiên cứu của tác giả Kiều Quỳnh Anh (2018, tr.89) cũng khẳng định nhân lực nữ nghiên cứu khoa học tập trung đông ở khu vực nhà nước, số lượng nữ cán bộ NCKH ở khu vực ngoài khu vực nhà nước và ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài còn mỏng. Kết quả nghiên cứu này cũng phản ánh đúng thực trạng điều tra của Bộ Khoa học và Công nghệ, đây thực sự là vấn đề cần quan tâm trong việc phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học nói chung và phát triển nhân lực nữ nghiên cứu khoa học nói riêng.

Đối với ngành khoa học xã hội, sự tham gia của phụ nữ theo nhiều kết quả nghiên cứu khác nhau của Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (từ năm 2000 cho đến nay) đều chỉ ra rằng tỷ lệ cán bộ nữ tham gia NCKH có xu thế ngày càng tăng. Tuy nhiên, xét về vị trí đảm nhiệm trong các loại hình đề tài cũng có sự khác biệt giới khá rõ rệt, tỷ lệ cán bộ nữ làm chủ nhiệm các loại hình đề tài luôn thấp hơn so với cán bộ nam. Cụ thể, ở hệ đề tài cấp bộ, nhân lực nữ tham gia vai trò thành viên hoặc thư ký nhiều hơn. Tỷ lệ cán bộ nữ đã từng làm chủ nhiệm đề tài cấp bộ trong vòng 5 năm qua chỉ chiếm 11,6%. Tỷ lệ nữ cán bộ tham gia đề tài cấp nhà nước chiếm tỉ lệ không nhiều, chỉ có khoảng hơn 23% cán bộ nữ đã từng tham gia đề tài cấp nhà nước mà vai trò chủ yếu là thành viên (Trần Thị Hồng, 2018, tr.65). Tỷ lệ này cũng khá tương đồng với công bố của Nguyễn Thị Việt Thanh & Kiều Quỳnh Anh (2015), số lượng các nhà khoa học nữ chủ trì đề tài khoa học cấp nhà nước rất ít, thường chỉ khoảng 25% số lượng chủ nhiệm đề tài, kể cả trong lĩnh vực khoa học xã hội và khoa học tự nhiên.

Có nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến khả năng đảm nhiệm vị trí chủ trì các đề tài khoa học các cấp độ của nhân lực nữ. Trong đó yêu cầu về học hàm, học vị về năng lực chuyên môn, vị trí công tác, công bố quốc tế (trong vòng 5 năm) ... là những tiêu chí bắt buộc cán bộ nghiên cứu (cả nam và nữ) đều phải đáp ứng (điều kiện đủ) khi đăng ký chủ nhiệm đề tài các cấp. Từ những tiêu chuẩn này đặt ra yêu cầu đối với cán bộ nữ trong tham gia nghiên cứu khoa học không những cần nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu mà còn năng lực ngoại ngữ đạt chuẩn để công bố quốc tế. Để đáp ứng những yêu cầu của nghiên cứu khoa học trong bối cảnh mới, không chỉ cần sự nỗ lực của nhân lực nữ nghiên cứu khoa học mà cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ trong bối cảnh họ không chỉ gặp những khó khăn tương tự cán bộ nam mà còn có những khó khăn riêng mang đặc thù giới như vai trò làm mẹ và vai trò được xã hội gán cho là chăm sóc gia đình (Trần Thị Hồng, 2018, tr.71).

5. Thảo luận và kết luận

Nhận thức rõ về tầm quan trọng của nhân lực nghiên cứu khoa học, trong những năm qua, Đảng và nhà nước ta đã xây dựng và ban hành nhiều chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật nhằm tạo động lực cho việc phát triển nhân lực nghiên cứu khoa học, nhân lực nữ nghiên cứu khoa học và đã đạt những kết quả nhất định về gia tăng số lượng và nâng cao chất lượng. Kết quả thực hiện các quy định, chính sách về phát triển nhân lực nữ nghiên cứu khoa học cho thấy, nhân lực nữ nghiên cứu khoa học đã gia tăng về số lượng nhưng chất lượng còn nhiều hạn chế như tỷ lệ nữ cán bộ có học hàm học vị tiến sĩ cũng chỉ chiếm hơn 11%. Sự tham gia của phụ nữ trong các hệ đề tài cũng còn hạn chế nhất định, điều này thể hiện qua tỷ lệ phụ nữ là chủ nhiệm đề tài các cấp nhà nước, cấp bộ, đề tài hợp tác chưa cao và thường thấp hơn so với nam giới (chỉ chiếm khoảng 1/4). Chất lượng công bố quốc tế, công bố khoa học nói chung chưa tương xứng với số lượng phụ nữ hoạt động trong lĩnh vực khoa học. Nguyên nhân của thực trạng này đến từ nguyên nhân chủ quan cũng như khách quan như (i) Định kiến giới về vai trò và khả năng nghiên cứu khoa học của phụ nữ, đặc biệt là vai trò của nữ trí thức như: phụ nữ không nên học cao, không nên lựa chọn các ngành nghề kỹ thuật, công nghệ, không nên đi công tác xa... Đây chính là những rào cản tác động trực tiếp đến cán bộ khoa học nữ, bởi đặc thù của công việc này gắn với việc nghiên cứu, tìm tòi, hướng đến những vấn đề mới, có tính sáng tạo. (ii) Những khó khăn do phải thực hiện vai trò kép của người phụ nữ trong gia đình như làm mẹ, làm vợ, con dâu....

Mặc dù đã có nhiều sự thay đổi trong quan niệm và cách nhìn nhận, chia sẻ các công việc gia đình song quan niệm “phụ nữ xây tổ ấm” vẫn còn phổ biến trong xã hội và ngay trong bản thân người phụ nữ. Việc cùng một lúc phải thực hiện cả hai vai trò đó đã ảnh hưởng rất lớn đến khả năng tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học của phụ nữ. Do đó, việc áp dụng chính sách chung cho cán bộ khoa học (cả nam và nữ) về bản chất là chưa bình đẳng trong hoạt động khoa học và công nghệ. (iii) Các quy định phụ nữ tuổi nghỉ hưu của phụ nữ sớm hơn nam giới mặc dù Bộ Luật lao động 2019 đã được điều chỉnh kéo dài hơn cho nữ, nhưng cũng đồng thời kéo dài cho nam là yếu tố tác động tới quá trình nghiên cứu khoa học của cán bộ nữ, trong khi hoạt động nghiên cứu là công việc có thể gắn bó suốt đời với người làm khoa học.

Đánh giá khách quan nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở nước ta hiện nay có chất lượng chưa cao, chưa tương xứng với quy mô đội ngũ các nhà khoa học nữ, cơ cấu nhân lực nữ khoa học công nghệ cũng chưa đảm bảo giữa khu vực công với khu vực tư, giữa các nghiên cứu cơ bản với nghiên cứu ứng dụng, giữa các lĩnh vực khoa học nhất là khoa học mũi nhọn, giữa các đô thị lớn với các vùng miền khác trên lãnh thổ quốc gia. Do vậy, cả chất lượng và số lượng trong giai đoạn tới cần được thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp khác nhau từ góc độ vĩ mô đến vi mô nhằm thúc đẩy năng lực của nhân lực nữ trong nghiên cứu khoa học trong đó nhấn mạnh tính vượt khó, vượt qua định kiến và nhu cầu tự thân trong đam mê nghiên cứu khoa học của chính phụ nữ.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2007). *Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
- Ban Chấp hành Trung ương (2018). *Chỉ thị số 21-CT/TW về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.*
- Bộ Khoa học và Công nghệ (2015). *Khoa học và Công nghệ Việt 2014.* Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
- Bộ Khoa học và Công nghệ (2016). *Khoa học và Công nghệ Việt Nam 2015.* Hà Nội: Nxb Khoa học và Kỹ thuật.
- Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam & CSIRO's Data61 (2021). Báo cáo Đổi mới công nghệ ở Việt Nam - Đánh giá tác động của công nghệ đến tăng trưởng kinh tế.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII.* Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật.
- Nguyễn Thị Việt Thanh (2015). *Nguồn nhân lực nữ tri thức Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa.* Hà Nội: Nxb Đại học Quốc gia.
- Nguyễn Việt Thanh & Kiều Quỳnh Anh (2015). *Phụ nữ tham gia nghiên cứu khoa học ở Việt Nam. Tạp chí khoa học xã hội Việt Nam, số 12 (97).*
- Kiều Quỳnh Anh (2016). *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học. Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 7 (104).*
- Kiều Quỳnh Anh (2017). *Phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học chất lượng cao-thách thức và triển vọng. Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số Đặc biệt tháng 11.*
- Kiều Quỳnh Anh (2018). *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nữ nghiên cứu khoa học ở Việt Nam.* Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.
- Trần Thị Hồng, Nguyễn Hữu Minh & Trần Thị Thanh Loan (2018). *Cán bộ nữ tham gia nghiên cứu khoa học ở Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam. Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và Giới, số 1-2018, tr.61-72.*
- Trần Kiên (04/11/2019), *Giải pháp tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, Tạp chí Tổ chức Nhà nước.* Lấy từ: <https://tcnn.vn/news/detail/45643/Giai-phap-tang-cuong-su-tham-gia-cua-phu-nu-trong-linh-vuc-khoa-hoc-va-cong-nghe.html>.
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII (2013). *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.*
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII (2013). *Luật Khoa học và Công nghệ.*
- Quốc hội nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam khóa XI (2006). *Luật Bình đẳng giới.*