

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA CỦA PHỤ NỮ TRONG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY¹

PGS.TS. ĐẶNG THỊ ÁNH TUYẾT*

Việt Nam là đất nước sớm tham gia ký kết Công ước về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW) (1981). Đây là một trong những công cụ pháp lý quan trọng giúp củng cố cam kết này và từng bước hiện thực hóa các mục tiêu của Công ước. Theo đó, các quốc gia tham gia ký kết công ước phải cam kết thực hiện những biện pháp cụ thể nhằm chấm dứt sự phân biệt đối xử với phụ nữ trong mọi lĩnh vực và dưới mọi hình thức. Các quốc gia thành viên phải tiếp nhận nguyên tắc bình đẳng giữa nam giới và nữ giới trong hệ thống pháp luật, thúc đẩy đại diện bình đẳng của cả hai giới trong tất cả các thiết chế quản trị, chính phủ, quốc hội, các cơ quan trực thuộc chính phủ, các cơ quan tư pháp và dân sự².

Thúc đẩy sự tham gia bình đẳng của cả nam và nữ đối với các vị trí ra quyết sách tối quan trọng trong khu vực công là cơ sở để chúng ta đạt được sự công bằng và ổn định xã hội, giảm khoảng cách và áp lực đói nghèo lên các nhóm nhân khẩu học thông qua việc trao quyền cho phụ nữ, và đồng thời tăng tính hợp pháp của các cơ quan dân cử. Nâng cao năng lực và vị thế cho phụ nữ tiến tới đạt được bình đẳng giới là một trong tám mục tiêu Thiên niên kỷ mà Liên Hợp quốc đặt ra tới năm 2015. Tuy nhiên, đây cũng là tiền đề để hoàn thành bảy mục tiêu còn lại trong đó xoay quanh những thách thức đang tồn tại bao gồm: HIV/AIDS, sức khỏe, giáo dục, phát

triển bền vững và hợp tác toàn cầu vì sự phát triển bền vững³.

Ở cấp quốc gia, Chính phủ Việt Nam có nhiều chính sách, nghị định và nghị quyết thúc đẩy sự tham gia và đại diện của phụ nữ trong cơ quan hành pháp của chính phủ, chỉ ra trách nhiệm của các cơ quan và tổ chức liên quan cũng như đưa ra các biện pháp xử lý kỷ luật đối với các cá nhân và tổ chức vi phạm luật bình đẳng giới. Hiến pháp (2013 sửa đổi), Luật Bình đẳng giới (2006), Chương trình hành động của chính phủ về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2020, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới 2011-2020 và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới 2011-2015 đã chỉ ra quyền tham chính của phụ nữ.

Khung chính sách đã đặt ra các mục tiêu và phân công trách nhiệm thực thi cho các cơ quan của chính phủ và của các tổ chức chính trị - xã hội. Các chỉ tiêu về bình đẳng giới trong chính trị (trong hệ thống Đảng các cấp và trong bầu cử đại biểu dân cử các cấp), trong khu vực hành chính công, và trong các tổ chức chính trị - xã hội đã được đặt ra cụ thể như sau: Phụ nữ tham gia các cấp ủy Đảng từ 25% nhiệm kỳ 2016-2020; Thành viên của Quốc hội và Hội đồng nhân dân từ 35% trở lên nhiệm kỳ 2015-2020; Phấn đấu đến năm 2020 đạt trên 95% Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, UBND các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ. Phấn đấu đến năm 2020 đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động⁴.

Nghị Quyết số 04/NQ-TW (ngày 12/7/1993) của Bộ Chính trị đã khẳng định quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ nữ: “phần đầu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục, khoa học,

¹ Bài viết dựa trên kết quả nghiên cứu Đề tài: “Vai trò và vị thế của Nữ trí thức Việt Nam trong phát triển bền vững” (2014-2016), Hội Nữ trí thức Việt Nam chủ trì.

² Xem tại: un.org/womenwatch/cedaw

³ Pippa Norris (2012), Bình đẳng giới trong các cơ quan dân cử ở Châu Á - Thái Bình Dương: Sáu hành động tăng cường trao quyền cho phụ nữ, trang 6.

⁴ Thủ tướng Chính phủ, Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới (2011-2020), ban hành kèm Quyết định số 2351/QĐ-TTg (24/12/2010).

* Viện Xã hội học, Học viện CTQG Hồ Chí Minh.

nghệ thuật". Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2009 của Bộ Chính trị, Nghị quyết 57/NQ-CP ngày 01/12/2009 của Chính phủ và Nghị định 48/2009/NĐ-CP ngày 19/5/2009 hướng dẫn thực hiện Luật bình đẳng giới. Nghị quyết 57/NQ-CP khẳng định "Xây dựng cơ chế đảm bảo thúc đẩy sự tham gia nhiều hơn của phụ nữ vào các quá trình ra quyết định, tăng tỷ lệ ứng cử đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp". Năm nghị định đề ra các biện pháp kỷ luật đối với cán bộ, công chức các cấp và các cơ quan vi phạm các điều khoản luật về bình đẳng giới đã được ban hành trong năm 2011 và 2012⁵.

Dựa trên các kết quả nghiên cứu hiện có, kế thừa những kết quả nghiên cứu và đường lối chính sách pháp luật của Đảng, nhà nước Việt Nam về vai trò của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý (LĐQL) và những yêu cầu đặt ra về mặt phương hướng đối với việc tìm kiếm giải pháp nhằm tăng cường vai trò, vị thế của phụ nữ trong cơ quan Đảng và Nhà nước có thể đưa ra ở đây một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, tăng cường phụ nữ lãnh đạo, quản lý trong khu vực công gắn với chiến lược công tác cán bộ của Trung ương nói chung và của các cơ quan Bộ/Ngành và hệ thống chính trị các cấp nói riêng.

Nghị quyết 04/NQ-TW ngày 12/7/1993 của Bộ Chính trị đã khẳng định quan điểm của Đảng ta về công tác cán bộ nữ: "Phấn đấu tăng tỷ lệ nữ trong các cấp ủy Đảng, cơ quan nhà nước, trong các lĩnh vực quản lý kinh tế - xã hội, y tế, giáo dục, khoa học, nghệ thuật". Đây là một trong những Nghị quyết quan trọng làm cơ sở nền tảng cho việc xây dựng các kế hoạch, chiến lược đối với nguồn nhân lực nữ trong công tác lãnh đạo, quản lý khu vực công.

Tiếp tục tăng cường, quán triệt và thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Luật Bình đẳng giới (2006); Nghị quyết số 57/NQ-CP ngày 1/12/2009 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ đến năm 2020; Chiến lược quốc gia vì bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 đã đề ra 3 chỉ tiêu: 1) phấn đấu đạt tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy đảng nhiệm kỳ 2016 - 2020 từ 25% trở lên; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, đại biểu hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2011 - 2015 từ 30% trở lên và nhiệm kỳ 2016 - 2020 trên 35%; 2) phấn đấu đến năm 2015 đạt 80% và đến năm 2020 đạt trên 95% bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, ủy ban nhân dân các cấp có lãnh đạo chủ chốt là nữ; 3) phấn đấu đến năm 2015 đạt 70% và đến năm 2020

đạt 100% cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội có lãnh đạo chủ chốt là nữ nếu ở cơ quan, tổ chức có tỷ lệ 30% trở lên nữ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Đặc biệt trước thềm Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 36-CT/TW ngày 30/5/2014 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng về công tác nhân sự tại đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, trong đó nhấn mạnh các cấp ủy Đảng tỉnh, thành trực thuộc cần đảm bảo tỷ lệ cấp ủy viên nữ không dưới 15% và cần có cán bộ nữ tham gia ban thường vụ cấp ủy. Đây là một trong những chủ trương quan trọng, cam kết chính trị mạnh mẽ và căn cứ pháp lý nền tảng của Đảng và Nhà nước Việt Nam đối với việc đào tạo và phát triển phụ nữ trong LĐQL công ở Việt Nam trong bối cảnh đổi mới và hội nhập quốc tế.

Thứ hai, tăng cường cam kết mạnh mẽ của cả hệ thống chính trị, nhất là những người đứng đầu trong việc lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện bình đẳng giới và tiến bộ của phụ nữ luôn đóng vai trò then chốt. Các nghiên cứu trước đây cũng đều thống nhất ý kiến cho rằng: ở cơ quan, Bộ, ban ngành nào mà lãnh đạo đứng đầu có nhận thức tốt về giới thì công tác cán bộ nữ dễ đi đến thành công. Sự tham gia tích cực và trách nhiệm cao của cán bộ lãnh đạo các ngành, các cấp là tiền đề cơ bản để nâng cao chất lượng hiệu quả công tác bình đẳng giới và thúc đẩy sự tham gia LĐQL của nữ giới. *Nhận thức, trách nhiệm, sự quan tâm của lãnh đạo đứng đầu cơ quan có vai trò rất quan trọng tác động đến việc tăng tỷ lệ nữ LĐQL*. Nếu người lãnh đạo nhận thức được sự cần thiết của công tác cán bộ nữ, coi đó là một trong những nhiệm vụ chính trị mà cơ quan phải hoàn thành và có cam kết, quyết tâm thực hiện thì họ sẽ có những chính sách, biện pháp phù hợp nhằm chỉ đạo và giám sát thực hiện để đạt được kết quả đặt ra. Ban Bí thư Trung ương Đảng xác định: "Một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa nhận thức đầy đủ, chưa dành sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo đúng mức cho công tác này. Sự phối hợp giữa các ngành trong việc triển khai thực hiện bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ chưa chặt chẽ và thiếu đồng bộ. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chủ

⁵ Nghị định số 34/2011/NĐ-CP, Nghị định số 66/2011/NĐ-CP, Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, Nghị định số 27/2012/NĐ-CP trong NCFAW 2012. Các Luật và Chính sách mới, trang 8.

trường của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ còn nhiều hạn chế⁶.

Chẳng hạn, Ủy ban Dân tộc, Bộ Tư pháp đã có sự chỉ đạo từ cấp ủy về công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ nữ tại cơ quan, đơn vị, thể hiện: tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới của các đơn vị; đưa ra một số chỉ tiêu và có quy định bắt buộc thực hiện, không phê duyệt danh sách quy hoạch, bổ nhiệm của những đơn vị có tỷ lệ nữ trong quy hoạch thấp, không đảm bảo mục tiêu đề ra. Kết quả là Bộ Tư pháp có tỷ lệ nữ lãnh đạo các cấp khá cao so với mặt bằng chung các bộ, ban, ngành trung ương hiện nay: nữ chiếm 58,5% phó phòng, 46% trưởng phòng, 19% cấp vụ và có 1 thứ trưởng nữ, chiếm 12,5%⁷.

Tiếp tục quan tâm và nâng cao năng lực cho đội ngũ làm công tác về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ của phụ nữ các cấp từ Trung ương đến địa phương. Tăng cường tổ chức các lớp tập huấn kiến thức về giới, trong đó nhấn mạnh đến trọng tâm sự tham gia của phụ nữ trong lãnh đạo, quản lý công.

Thứ ba, cần cụ thể hóa của việc cam kết chính trị thể hiện qua các kế hoạch hành động và việc làm cụ thể đối với sự tham chính của phụ nữ.

Đây là việc làm có ý nghĩa hết sức thiết thực, song thực tế lại cho thấy, các cam kết chính trị, các quy định chung trong luật pháp và chính sách lại ít được chuyển hóa thành các chính sách cụ thể phù hợp với đặc thù giới của cán bộ nữ, nên không có nhiều tác dụng thực sự trong việc thúc đẩy tăng tỷ lệ nữ LĐQL công. Một ví dụ cụ thể là trong Luật Bình đẳng giới có quy định biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới, nhưng rất ít các quy định cụ thể cho nữ trong các tiêu chuẩn, chức danh và các tiêu chí để quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm. Vai trò của người *lãnh đạo cấp trên trực tiếp của cán bộ nữ* quan tâm, phát hiện, giao việc, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu lên cấp trên sẽ tạo điều kiện rất thuận lợi cho cán bộ nữ phát triển. Trách nhiệm cấp cơ sở là hạt nhân, là gốc. Nếu lãnh đạo cấp trên trực tiếp của cán bộ nữ tin tưởng, mạnh dạn giao việc, bồi dưỡng cán bộ nữ sẽ là cơ sở quan trọng để phụ nữ đi có bước tiến xa hơn. Về tư tưởng, hạn chế được thái độ cực đoan bởi tâm lý “trọng nam, khinh nữ” - công việc lãnh đạo chỉ dành cho nam giới. Về thực tiễn, từng tổ chức và cá nhân tham gia vào quy trình công tác cán bộ phải nêu cao tinh thần khách quan, dân chủ và khoa học trong đánh giá cán bộ nữ, gắn vai trò của nữ trong sự phát triển chung của đơn vị, địa phương mà bố trí, sử dụng⁸.

Thứ tư, cần chú trọng đến công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ LĐQL là nữ (tạo nguồn, đào tạo, bố trí sử dụng). Trong các chính sách về công tác cán bộ, chính sách quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng của các bộ, ban, ngành đã quan tâm đến cán bộ nữ nhiều hơn. “Dưới sự chỉ đạo của các cấp ủy đảng, một số bộ, ngành đã nhấn mạnh việc tăng cường đưa cán bộ nữ vào quy hoạch, thậm chí mạnh dạn giải quyết một số trường hợp như có đủ trình độ, năng lực, triển vọng..., nhưng số phiếu tín nhiệm lần đầu không cao; được tín nhiệm nhưng chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn; xem xét quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm vượt cấp; ủng hộ, lựa chọn cán bộ nữ đưa vào quy hoạch nếu có số phiếu tín nhiệm bằng cán bộ nam”⁹. Trên cơ sở tiêu chuẩn cán bộ, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, các văn bản chỉ đạo của Trung ương và các cấp ủy địa phương, ngành luôn dành cho nữ một tỷ lệ nhất định theo tinh thần “không dưới”, “nhất thiết có”.

Quy hoạch đội ngũ cán bộ nữ cần được coi là công việc quan trọng và thường xuyên của các ban, ngành, đoàn thể từ trung ương đến địa phương để tránh sự thiếu hụt về nguồn cán bộ nữ cho các vị trí. Tăng cường đào tạo cán bộ nữ trẻ nhằm đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ. Yêu cầu này đòi hỏi phát hiện tài năng trẻ là nữ để giới thiệu cho cấp ủy Đảng đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Cần phải có chiến lược tạo nguồn đối với cán bộ nữ. Trong quy hoạch tổng thể của cơ quan, đơn vị cần có quy hoạch riêng đối với nữ; hàng năm rà soát, phát hiện, lựa chọn những cán bộ nữ có triển vọng bổ sung vào quy hoạch. Trong công tác quy hoạch cán bộ nữ cần gắn với chỉ tiêu đào tạo đưa về các đơn vị cần phân bổ cơ cấu rõ ràng (nam, nữ); chú ý đào tạo cán bộ trẻ. Cần có nhiều loại hình đào tạo đối với cán bộ nữ phù hợp với tính chất và đặc thù công việc của nữ trong từng khối; có chính sách đặc thù động viên cán bộ nữ. Có hình thức tổ chức kết hợp đi nghiên cứu học tập và tham quan ở nước ngoài đối với số chị em công tác lâu năm, có nhiều cống hiến cho cơ quan, tổ chức đảng, đoàn thể.

⁶ Thông báo số 196-TB/TW ngày 16-3-2015 (tài liệu đã dẫn).

⁷ Hội Phụ nữ và AECID 2012: Đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban ngành, đoàn thể TW.

⁸ <http://www.xaydungdang.org.vn/Home/PrintStory.aspx?distribution=8849&print=true>

⁹ Hội Phụ nữ và AECID 2012: Đề xuất một số giải pháp tăng tỷ lệ nữ lãnh đạo trong các bộ, ban ngành, đoàn thể TW.

Cùng với chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy định về tỉ lệ nữ tham gia các vị trí LĐQL công và các cơ quan dân cử thể hiện sự quyết tâm của Đảng và Nhà nước trong việc thực hiện các mục tiêu về bình đẳng giới và vì sự phát triển của phụ nữ. Nghị quyết số 11 xác định: “Phấn đấu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới”.

Thứ năm, cần có sự linh hoạt trong việc áp dụng các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới: Một số bộ ban, ngành đã áp dụng linh hoạt các quy định về tuổi, điều kiện tham gia đào tạo; hỗ trợ kinh phí nhất định cho cán bộ nữ tham gia đào tạo bồi dưỡng dài hạn; Tuyên truyền vận động, động viên cán bộ nữ tham gia học tập, bồi dưỡng... Kết quả là phần lớn cán bộ đưa vào quy hoạch hoặc đã bổ nhiệm được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ; khoảng cách giới trong đào tạo, bồi dưỡng đang có xu hướng thu hẹp dần. Điều này cho thấy tính chủ động của các cơ quan trong việc vận dụng các chính sách của nhà nước về công tác cán bộ nữ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng vì một số quy định liên quan đến luật pháp và chính sách được điều chỉnh để phù hợp với những điều kiện kinh tế - xã hội hiện nay.

Thứ sáu, Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ nữ: Thực tế cho thấy công tác này chưa sát sao, kịp thời, chưa đề ra được những biện pháp mạnh có tính ràng buộc để các đơn vị triển khai thực hiện hiệu quả. Các cơ quan có trách nhiệm về bình đẳng giới cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá và tổng kết việc thực hiện các chỉ tiêu liên quan đến công tác cán bộ nữ, tỷ lệ nữ tham gia LĐQL. Kinh nghiệm cho thấy ở các cơ quan làm tốt công tác kiểm tra, giám sát thì hiệu quả công tác cán bộ nữ và tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo có xu hướng cao hơn.

Thứ bảy, những yêu cầu phát triển của kinh tế - xã hội Việt Nam nói chung và từng ngành, địa phương nói riêng đặt ra yêu cầu về thúc đẩy quá trình tăng cường sự tham gia LĐQL của phụ nữ trong khu vực công. Thực tiễn nghiên cứu cho thấy quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế thị trường, kêu gọi đầu tư và hội nhập quốc tế, xây dựng nhà nước pháp quyền... đang được đẩy mạnh, có những kết quả bước đầu,

nhưng còn nhiều hạn chế bất cập. Để góp phần giải quyết vấn đề đang đặt ra trước công cuộc đổi mới và hội nhập đòi hỏi sự quan tâm giải quyết thỏa đáng quyền tham chính của phụ nữ. Sự tham gia của phụ nữ trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách hết sức quan trọng. Vai trò và tiếng nói của phụ nữ đại diện cho hơn 50% lực lượng lao động của xã hội trong hiện thực hóa các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đề ra.

Thứ tám, tăng cường vai trò LĐQL của phụ nữ trong khu vực công là một yêu cầu quan trọng, là điều kiện để phát huy tài năng, trí tuệ và nâng cao địa vị xã hội của phụ nữ và đảm bảo phát triển bền vững. Thông qua nâng cao năng lực và tăng cường sự tham gia LĐQL trong các cơ quan Đảng, Nhà nước là hướng đến các mục tiêu: (i) Vì sự công bằng trong ra quyết định, phụ nữ và nam giới đều có cơ hội và điều kiện để tham gia vào LĐQL. Bằng chứng thực tế đã chứng minh, sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng khiến việc hoạch định chính sách thiếu tiếng nói đại diện của phụ nữ, dẫn đến khó thực hiện bình đẳng giới trên mọi mặt; (ii) Vì kinh nghiệm tốt cần được chia sẻ và phát huy giữa hai giới trong quá trình LĐQL; (iii) Vì lợi ích chung của phụ nữ và nam giới, nam giới và phụ nữ đều có những trải nghiệm và đời sống riêng. Đó cũng là một biện pháp quan trọng để thực hiện bình đẳng giới, tiêu chí của một xã hội công bằng, dân chủ, tiến bộ, văn minh và là tiêu chí đánh giá sự thành công của công tác tổ chức cán bộ của các cơ quan Đảng và Nhà nước.

Thứ chín, từ thực tiễn có thể khẳng định, vai trò của phụ nữ trong LĐQL khu vực công vừa là mục tiêu, vừa là động lực của quá trình phát triển xã hội bền vững. Sinh thời Hồ Chí Minh kính yêu từng khẳng định: “Xây dựng CNXH mà không giải phóng phụ nữ thì chỉ là xây dựng CNXH một nửa”. Đảm bảo sự tham gia của phụ nữ trong LĐQL khu vực công vừa đảm bảo quyền bình đẳng, sự công bằng về đại diện chính trị. Phụ nữ chiếm quá nửa dân số nên đại diện của phụ nữ trong lãnh đạo cần được tính đến một cách thỏa đáng. Hơn nữa những trải nghiệm của phụ nữ và nam giới, những lợi ích, nhu cầu khác nhau nay cần được phản ánh đầy đủ trong quá trình hoạch định và thực thi chính sách thông qua các đại diện lãnh đạo của từng giới. Cần coi việc thu hút được tiềm năng và lợi thế của một “nửa thế giới”, là phát huy sự đóng góp trí tuệ, sức lực của phụ nữ vào mọi chiều

(Xem tiếp trang 68)

công nhân, góp phần giữ và thu hút thêm lao động có tay nghề.

Nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động: các doanh nghiệp cần bố trí thời gian tăng ca làm việc với nghỉ ngơi hợp lý giúp người lao động đảm bảo sức khỏe. Hàng năm có những đợt nghỉ phép giúp người lao động có những khoảng thời gian đủ dài được về nhà, giải tỏa tinh thần để sau đó họ có thể làm việc tốt hơn nữa. Tăng cường áp dụng bộ tiêu chuẩn về trách nhiệm xã hội SA 8000, các bộ tiêu chuẩn quản lý về bộ tiêu chuẩn về nghề nghiệp, sức khỏe và sự an toàn OHSAS 18000... tại doanh nghiệp sẽ giúp cho đảm bảo sức khỏe và sự an toàn cho người lao động, đảm bảo thù lao lao động như pháp luật yêu cầu. Xây dựng văn hóa doanh nghiệp thân thiện và cởi mở để các nhân viên luôn có cảm giác thoải mái và an toàn tại nơi làm việc, yêu quý đồng nghiệp, hợp tác với đồng nghiệp.

5. Kết luận

Chất lượng nguồn nhân lực ngành dệt may là yếu tố hết sức quan trọng cho sự tồn tại và phát triển của các doanh nghiệp dệt may của Việt Nam trong thời kỳ ngày càng hội nhập toàn cầu hóa hiện nay. Mặc dù, trong thời gian qua, chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp dệt may Việt Nam có nhiều nâng cao đáng kể, tuy nhiên, vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển về số lượng và chất lượng của ngành dệt may, cũng như chưa theo kịp năng suất lao động tại các nước trong khu vực và trên thế giới. Do đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của ngành dệt may trở thành nhu cầu bức thiết cho hiện nay của Việt Nam. Từ phân tích thực trạng nhân lực của các doanh nghiệp dệt may, bài viết đưa ra một số kiến nghị giải pháp tác động tới công tác hướng nghiệp, đào tạo, quản lý nhằm nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp dệt may, từ đó góp phần nâng cao năng suất doanh nghiệp dệt may nói riêng, ngành dệt may nói chung trong nền kinh tế ngày càng toàn cầu hóa và cạnh tranh gay gắt của Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cẩm Hà. (2015). Giải pháp đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng đến sự phát triển bền vững của dệt may Việt Nam. <http://www.vinatex.com>.
2. Hulten C. R. (2000). Total factor productivity: a short

biography. *NBER Working Paper No. 7471*. NBER: Cambridge, MA.

3. ILO, ADB. (2014). Báo cáo về năng suất lao động của ASEAN.
4. Lê Tiến Trường. (2016). Phát huy vai trò của ngành dệt may trong điều kiện hội nhập quốc tế. <http://kinhtetrunguoc.vn>
5. Nguyễn Ngọc Quân và cộng sự. (2007). Giáo trình quản trị nhân lực. Hà Nội: Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
6. Trần Anh Tuấn. (2015). Tham luận thực trạng và dự báo nguồn nhân lực của ngành dệt may khu vực phía Nam. <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/>
7. Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Tp.HCM. (2015). *Số liệu điều tra khảo sát 2013-2014*.
8. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu. (2003). *Giáo trình Kinh tế lao động*. Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội.
9. Hiệp hội bông vải sợi Việt Nam. (2016). *Ngành Dệt may: Đầu tư cho lực lượng sản xuất mới*. <http://www.vcosa.org.vn/>

TĂNG CƯỜNG SỰ THAM GIA...

(Tiếp theo trang 30)

cạnh của đời sống xã hội, vừa thể hiện mục tiêu xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta. □

Tài liệu tham khảo

1. Trần Thị Vân Anh (2010), "Những trở ngại đối với sự phấn đấu của nữ lãnh đạo", Tạp chí Nghiên cứu Gia đình và giới, (2), tr.19-21.
2. Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh (chủ biên) (2008), Bình đẳng giới ở Việt Nam, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Anne Marie Goetz (2007), Ai có trách nhiệm trả lời phụ nữ? giới và trách nhiệm giải trình, Vụ Bình đẳng giới Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
4. Arlene Eisen, *Women and revolution in Vietnam* (London: Zed Books, 1984), 242 and Richter, "Exploring Theories of Female Leadership in South and South-east Asia", tr.524-40.
5. Astrid S. Tuminez(2012), Vươn tới đỉnh cao - Báo cáo về lãnh đạo nữ ở châu Á, tr.12,14,52. Đại học Quốc gia Singapore, tháng 4-2012.
6. Ban Bí thư Trung ương Đảng (1994), Chỉ thị số 37-CT/TW về một số vấn đề công tác cán bộ nữ trong tình hình mới, Hà Nội.
7. Ban Tổ chức Trung ương hướng dẫn một số vấn đề về công tác nhân sự tại đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020, Chỉ thị số 36-CT/TW.
8. Ban vì sự tiến bộ phụ nữ, 2004;
9. Báo cáo Chính phủ số 63/BC-CP về bình đẳng giới, (2009) và Chương trình quốc gia về bình đẳng giới (2011).