

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ VÙNG TÂY BẮC

ĐÔNG THỊ HỒNG* -
PHẠM THỊ THỦY**

Phát triển nhân lực chất lượng cao là nhân tố cơ bản quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số (DTTS) và miền núi. Trên cơ sở phân tích các thành tựu cũng như những hạn chế, bất cập, bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực (NNL) DTTS nói chung và NNL nữ DTTS nói riêng tại các tỉnh Tây Bắc, góp phần đẩy mạnh chiến lược phát triển kinh tế - xã hội trong vùng.

1. Nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc

Tây Bắc có tỷ lệ tăng dân số tự nhiên tương đối cao, cơ cấu dân số trẻ, đã tạo ra sức cung lớn về lực lượng lao động. Đây là một tiềm năng lớn cho phát triển nguồn của vùng nhưng cũng tạo sức ép lớn về giải quyết việc làm và các vấn đề xã hội khác. Hiện nay, mật độ dân số của các tỉnh có chiều hướng tăng dần theo các năm, tuy nhiên, mức độ tăng chưa đột phá và vẫn còn thấp hơn nhiều so với vùng khác, do đó, cũng gây những khó khăn cho việc phát triển khu kinh tế quy mô lớn.

Tỷ trọng lao động của vùng so với cả nước còn thấp, song đã có sự gia tăng qua các năm từ năm 2005 đến nay. Những năm gần đây, quy mô nhân lực vùng Tây Bắc có xu hướng gia tăng cả về số lượng và tỷ trọng trong cơ cấu lực lượng lao động cả nước. Với lực lượng lao động trẻ, dồi dào là cơ sở rất lớn

để góp phần phát triển kinh tế - xã hội của toàn khu vực. Theo Tổng cục Thống kê, Tây Bắc có NNL dồi dào, trong đó NNL các DTTS có khoảng 3.345.377 người, NNL nữ các DTTS có khoảng 1.659.306,99 người chiếm 49,6% dân số các DTTS của toàn vùng, lực lượng lao động nữ trong độ tuổi lao động là 957.420,134 người, chiếm 57,7% trong tổng số NNL nữ các DTTS Tây Bắc và chiếm trên 30% lực lượng lao động toàn vùng¹.

Với lực lượng lao động dồi dào, tăng lên hàng năm, tỷ lệ tham gia lao động tăng lên trên quy mô lao động của cả nước, Tây Bắc ngày càng có những đóng góp không nhỏ đối với bản đồ lao động chung. Từ năm 2009 - 2019, cùng với sự phát triển về kinh tế - xã hội, DTTS của Tây Bắc cũng đã có sự thay đổi đáng kể, tổng dân số DTTS của toàn vùng đã tăng từ 2.813.292 người lên 3.345.377 người, tăng 532.085 người. Trung bình tăng trên 76.000 người mỗi năm, lực lượng lao động DTTS cũng được bổ sung và tăng lên đáng kể, trong đó NNL nữ DTTS có sự thay đổi theo chiều hướng tăng lên từ 802.801 người, chiếm 49,2% lực lượng lao động DTTS toàn vùng, chiếm 28,5% trong tổng số dân số DTTS, tăng lên 957.420 người, chiếm trên 30% tổng dân số DTTS toàn vùng².

* TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

** TS, Trường Đại học Lao động - Xã hội

Như vậy, NNL nữ DTTS ở một số tỉnh miền núi phía Bắc góp phần quan trọng nâng cao sự phát triển kinh tế - xã hội của vùng. Theo thống kê sơ bộ năm 2022, số lượng NNL nữ DTTS là 3.848.636 người³.

2. Chất lượng nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số của Tây Bắc

Chất lượng NNL nữ DTTS thường được đánh giá trên các góc độ như tình trạng sức khỏe, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng lao động, chỉ số phát triển con người và một số chỉ tiêu khác.

Về giáo dục - đào tạo: Tây Bắc là địa bàn chiến lược có ý nghĩa đặc biệt quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh. Việc chăm lo, phát triển giáo dục là một nhiệm vụ trọng tâm, có tính đột phá để phát triển bền vững, khai thác tốt tiềm năng và thế mạnh của vùng. Để tạo nên chất lượng NNL nữ DTTS, trong đó đã chú trọng đến hệ thống trường lớp ngày càng được mở rộng, đáp ứng nhu cầu học ngày càng cao của người dân. Trong vòng 10 năm (2011 - 2021) tăng lên 48%, trong đó giáo viên người DTTS tăng 25,2%. Trình độ giáo viên đạt mức cử nhân tăng 30%, thạc sỹ 28,3%, tiến sỹ cũng tăng theo hàng năm⁴. Nhiều giáo viên được cử đi học, sinh viên DTTS (nhất là ưu tiên cho nữ DTTS) tham gia học các ngành thuộc khối sư phạm cũng ngày càng tăng lên. Đây là lực lượng chủ yếu nhằm bổ sung vào đội ngũ giáo viên tại các vùng DTTS, vùng sâu, vùng xa.

Tính đến năm 2022, 100% các tỉnh vùng Tây Bắc hoàn thành mục tiêu phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và đang tiếp tục triển khai các chương trình học cao hơn. Hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú và trường dự bị đại học dân tộc cơ bản đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn cán bộ người DTTS nói chung và cán bộ nữ DTTS nói riêng.

Công tác đào tạo NNL nữ đạt nhiều tiến bộ, trong đó đã giải quyết được việc đào tạo NNL tại chỗ cho các địa phương trong vùng thông qua hệ thống giáo dục đại học và giáo dục tại các cơ sở dạy nghề, các trường trung học chuyên nghiệp.

Về y tế, chăm sóc sức khỏe: NNL nữ DTTS có vai trò quan trọng trong việc duy trì giống nòi, NNL cho thế hệ tương lai, bởi vì những bà mẹ khỏe mạnh sẽ sinh ra những đứa con khỏe mạnh, từ đó, phát triển toàn diện để có thể lực dồi dào và lao động, làm việc đem lại năng suất cao hơn. Trong thời gian qua, NNL nữ DTTS vùng Tây Bắc đã có sự phát triển vượt bậc về thể trạng và sức vóc.

Với thể lực được cải thiện và nâng cao, là một cơ sở, tiền đề cạnh tranh cho NNL nữ các DTTS thiểu số ở Tây Bắc với các vùng khác của đất nước. Có sức khỏe tốt, thể trạng tốt, chất lượng công việc sẽ được cải thiện và nâng cao. Đặc biệt với sự cạnh tranh khốc liệt của thị trường lao động hiện nay, yếu tố thể lực và ngoại hình là những yếu tố vô cùng quan trọng tạo nên một người lao động tốt dù lao động có làm việc ở bất cứ vị trí nào. Bên cạnh đó, còn có những công việc liên quan tới ngành dịch vụ thì yếu tố thể lực, ngoại hình luôn đặc biệt coi trọng.

3. Một số đề xuất nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ dân tộc thiểu số

Để NNL nữ người DTTS tiếp tục đóng góp một phần không nhỏ vào chiến lược phát triển của các tỉnh miền núi phía Bắc nói riêng và của Việt Nam nói chung, thời gian tới, cần tập trung vào các giải pháp sau:

Một là, thực hiện phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 của Đảng, trong đó xác định rõ cần tiếp tục thực hiện và đẩy mạnh hơn nữa việc phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao, phấn đấu đến năm 2025 tỷ lệ lao động ở nước ta đã qua đào tạo đạt 70%⁵, trong đó cần ưu tiên

cho NNL nữ của các vùng, đặc biệt là nữ DTTS vùng Tây Bắc...

Phát triển kinh tế - xã hội của vùng và từng địa phương trên cơ sở phát huy, khai thác tiềm năng, lợi thế của vùng và từng địa phương; giải pháp thu hút nguồn lực đầu tư trong và ngoài nước vào Tây Bắc, từ đó, góp phần giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập, chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực DTTS nói chung và NNL nữ DTTS nói riêng.

Hai là, phát triển NNL nữ DTTS cần phải được nâng cao về chất lượng giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng thể lực, sức khỏe, trí tuệ, năng lực, trình độ... gắn với cơ chế, chính sách ưu tiên đối với NNL nữ (như cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, thu hút NNL công nghệ...).

Tăng cường bình đẳng giới và nâng cao vị thế, năng lực cho phụ nữ; nâng cao sức khỏe bà mẹ; vệ sinh môi trường... nhằm giảm khoảng cách chênh lệch khá lớn giữa các nhóm DTTS với dân tộc Kinh hay giữa các vùng có nhiều đồng bào DTTS sinh sống với các vùng đồng bằng, đô thị của cả nước.

Các cơ chế, chính sách phát triển cần chú trọng đến hệ thống trường chuyên biệt vùng DTTS và miền núi; chính sách ưu tiên trong tuyển sinh đại học, cao đẳng; chính sách hỗ trợ đối với người học về học bổng, hỗ trợ học tập, miễn, giảm học phí, chế độ cử tuyển, tuyển thẳng vào đại học, dự bị đại học, cộng điểm ưu tiên trong tuyển sinh, ưu tiên trong đào tạo, chính sách tín dụng đối với học sinh, sinh viên... và chính sách đầu tư đối với các cơ sở đào tạo vùng DTTS...

Bên cạnh đó, cần quan tâm phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của vùng; gắn giáo dục - đào tạo với nghiên cứu khoa học và công nghệ; hình thành các trung tâm nghiên cứu, các doanh nghiệp. Từ đó, xây dựng chiến lược NNL nữ DTTS làm việc

trong môi trường làm việc phù hợp, đúng năng lực chuyên môn...

Ba là, đẩy mạnh công tác giảm nghèo nhanh, bền vững của các tỉnh trong khu vực Tây Bắc, trong đó cần tập trung nâng cao chất lượng NNL gắn với chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động ở vùng DTTS Tây Bắc. Để đạt được mục tiêu này, trước tiên, cần đẩy mạnh thực hiện chương trình Mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới nhằm cải thiện chất lượng cuộc sống, trong đó các tỉnh trên địa bàn Tây Bắc cần chú trọng khai thác tiềm năng, lợi thế, như du lịch, biên mậu, lâm nghiệp, nông nghiệp...; đồng thời, ứng dụng khoa học - công nghệ trong nông nghiệp cho các đặc sản vùng miền... để nâng cao chất lượng sản phẩm của vùng.

Bên cạnh việc tăng cơ hội việc làm cho lao động nữ DTTS cũng cần gắn kết hoạt động kinh tế của các làng nghề với hoạt động dịch vụ, du lịch và bảo tồn, phát triển văn hóa truyền thống của vùng DTTS Tây Bắc □

Chú thích:

1, 2, 4. Ủy ban Dân tộc. *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*. H. NXB Thống kê, 2020, tr. 215, 225, 247.

3. Tổng cục Thống kê. *Niên giám thống kê năm 2022*. H. NXB Thống kê, 2022, tr. 178.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021, tr. 113.

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

2. *Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng năm 2030*.

3. Tổng Cục thống kê. *Niên giám thống kê năm 2022*. H. NXB Thống kê, 2022.

4. Ủy ban Dân tộc. *Kết quả điều tra thu nhập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*. H. NXB Thống kê, 2020.