

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ DÂN TỘC KHMER TẠI TỈNH TRÀ VINH

Ngô Sô Phe¹

DEVELOPING THE KHMER FEMALE HUMAN RESOURCES IN TRA VINH PROVINCE

Ngo So Phe¹

Tóm tắt – Bài viết sử dụng dữ liệu điều tra sơ cấp và thứ cấp từ phương pháp chuyên gia, thống kê mô tả, so sánh, phân tích và tổng hợp để nghiên cứu về sự phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2014 – 2018. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh đang phát triển thấp hơn nguồn nhân lực nữ tỉnh Trà Vinh nói chung. Từ kết quả này, tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách để các bên liên quan tham khảo trong việc hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer ở tỉnh Trà Vinh thời gian tới.

Từ khóa: phát triển nguồn nhân lực, nữ dân tộc Khmer, tỉnh Trà Vinh.

Abstract – The paper uses primary and secondary data from expert, descriptive statistics, comparative, analytical and synthetic methods to survey the development of Khmer female human resources in the period of 2014 – 2018. The results of the study show that the development of Khmer female human resources in Tra Vinh Province is lower than the development of female human resources in Tra Vinh Province in general. Based on the results, the researcher proposes policy implications as reference for stakeholders in planning development strategies of Khmer female human resources in Tra Vinh Province in

the coming time.

Keywords: development of human resources, Khmer women, Tra Vinh Province.

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực (NNL) có vai trò quan trọng mang tính quyết định trong phát triển kinh tế – xã hội của một quốc gia. Nhiều nhà nghiên cứu, nhà hoạch định chính sách đã nhận thấy rằng NNL là ‘tài sản quý giá của quốc gia’. Việc phát triển NNL là chìa khóa tạo ra hiệu quả, công bằng, ổn định và tăng trưởng. Marshall R [1] cho rằng: ‘Con người được phát triển, được giáo dục, được tạo động lực là nguồn lực vô biên; còn con người không phát triển, không được đào tạo, không có động lực là một cản trở nặng nề đối với kinh tế, đặc biệt là trong thời đại thông tin quốc tế hóa như ngày nay’. Để thực hiện quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, chúng ta phải phát triển NNL và tập trung khai thác, phát huy triệt để lợi thế của NNL.

Việt Nam có 54 dân tộc cùng sinh sống với những đặc trưng văn hóa riêng; trong đó, dân tộc Kinh chiếm hơn 86%, tiếp theo là các dân tộc Tày, Thái, Mường, Khmer, Nùng, Mông và Dao chiếm khoảng 10% tổng dân số [2]. Hiện nay, một bộ phận phụ nữ ở nông thôn, phụ nữ dân tộc thiểu số ở vùng sâu, vùng xa vẫn còn nhiều thiệt thòi do thiếu điều kiện để tiếp cận các chính sách và thụ hưởng thành quả của sự phát triển xã hội. Học vấn của phụ nữ Việt Nam còn thấp; tỉ lệ lao động nữ qua đào tạo chưa đến 20%, trong đó chủ yếu là đào tạo ngắn hạn [3]. Tỉ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng, Quốc hội và Hội đồng nhân dân các cấp còn hạn chế [4].

¹Trường Đại học Trà Vinh

Ngày nhận bài: 23/10/2020; Ngày nhận kết quả bình duyệt: 24/11/2020; Ngày chấp nhận đăng: 10/12/2020

Email: sophetvu@tvu.edu.vn

¹Tra Vinh University

Received date: 23rd October 2020; Revised date: 24th November 2020; Accepted date: 10th December 2020

Tỉnh Trà Vinh có tỉ lệ dân tộc Khmer cao nhất Tây Nam Bộ, người Khmer chiếm trên 30% dân số toàn tỉnh, trong đó, có khoảng 47% dân số là nữ [5]. NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh là NNL thiếu số và còn nhiều khó khăn trong cuộc sống. Vậy, NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh có đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và việc hội nhập quốc tế hay không? Chính phủ và lãnh đạo tỉnh Trà Vinh đã có những chính sách hỗ trợ nào để phát triển hay không? Để giải đáp các câu hỏi này, bài viết nghiên cứu về vấn đề phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2014 – 2018; từ đó, tác giả đề xuất các hàm ý chính sách nhằm phát huy hơn nữa công tác phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh.

II. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Từ góc độ tiếp cận khác nhau, các tác giả Harbison F. and Myer C.A [6], Võ Xuân Tiến [7], Phạm Minh Hạc [8], Nguyễn Hữu Dũng [9], Nguyễn Thị Giáng Hương [10], Lê Thị Thúy [11], Tổ chức Giáo dục – Khoa học và Văn hóa của Liên Hợp Quốc (UNESCO) và Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) [12] đã có những nhận định khác nhau về phát triển NNL. Trên cơ sở đó, chúng tôi khái quát rằng, phát triển NNL là tổng thể các cách thức, biện pháp làm gia tăng đáng kể chất lượng của NNL nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của tổ chức và nhu cầu của người lao động. Phát triển NNL thực chất là tạo ra sự thay đổi mạnh mẽ về chất lượng của NNL theo hướng tiến bộ. Nói cách khác, phát triển NNL là làm gia tăng đáng kể chất lượng của NNL để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các nhiệm vụ kinh tế, chính trị địa phương, ngành và nhu cầu của người lao động.

Nhìn chung, các nghiên cứu trước đây chủ yếu đề cập tới những vấn đề chung của NNL, còn vấn đề phát triển NNL cho phụ nữ, phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ dân tộc Khmer chưa được các nhà nghiên cứu đề cập nhiều. Các công trình nghiên cứu trước đây đã có những đóng góp nhất định trong việc cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn để phát triển NNL trên các lĩnh vực, các ngành, các vùng trong phạm vi cả nước. Cơ sở lý luận và kết quả của các công trình nghiên cứu đã được tác giả tham khảo và kế thừa trong bài viết *Phát*

triển NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh. Tuy nhiên, qua đó, tác giả đồng thời cũng nhận diện các khoảng trống nghiên cứu như sau:

+ Thứ nhất, khoảng trống về lý luận: Nghiên cứu về phát triển NNL nói chung và NNL nữ nói riêng rất được quan tâm. Nghiên cứu về chủ đề này cho lao động nữ dân tộc thiểu số không nhiều. Riêng nghiên cứu về phát triển NNL nữ người Khmer cho trường hợp đặc thù như tỉnh Trà Vinh là khá đặc biệt. Vì vậy, cho đến nay, lý luận về phát triển NNL vẫn còn thiếu vắng những nội dung liên quan tới đối tượng này.

+ Thứ hai, khoảng trống về vấn đề phát triển NNL nữ người dân tộc Khmer tỉnh Trà Vinh. Trà Vinh là tỉnh có các dân tộc thiểu số sinh sống từ lâu như Khmer, Hoa, Chăm. Đồng bào dân tộc Khmer chiếm trên 30% dân số và lao động toàn tỉnh [5]. Tỉ lệ lao động nữ dân tộc Khmer cũng chiếm khoảng 16% lao động nữ của tỉnh [13]. Rõ ràng, quy mô NNL nữ dân tộc Khmer đang đóng vai trò khá quan trọng cho sự phát triển kinh tế ở địa phương. Kết quả nghiên cứu chung cho thấy, NNL nữ dân tộc thiểu số thường phát triển thấp hơn so với nam giới dân tộc thiểu số và thấp hơn so với NNL nữ dân tộc đa số. Tuy nhiên, NNL nữ dân tộc Khmer đang phát triển ở mức nào so với NNL nữ tỉnh Trà Vinh vẫn chưa được nghiên cứu thấu đáo và toàn diện. Kết quả nghiên cứu của bài viết này sẽ góp phần làm rõ hơn vấn đề phát triển của NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh.

• Khái niệm “phát triển nguồn nhân lực”

Trên cơ sở kế thừa các quan điểm về phát triển NNL của các công trình đi trước, bài viết đúc kết khái niệm “phát triển NNL” như sau: phát triển NNL là quá trình thay đổi theo chiều hướng tiến bộ hơn về trình độ mọi mặt của NNL cả về cơ cấu, trình độ chuyên môn, kỹ năng, nhận thức... bằng các chính sách, biện pháp khác nhau của các cơ quan quản lý và hoạch định chính sách nhằm duy trì và nâng cao chất lượng hiệu quả nguồn lực con người, qua đó đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế trong dài hạn.

• Khái niệm “phát triển nguồn nhân lực nữ dân tộc thiểu số”

Bài viết xác định khái niệm “phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số” như sau: phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số là quá trình thay đổi theo chiều hướng tiến bộ hơn về trình độ mọi mặt của

NNL cả về cơ cấu, trình độ chuyên môn, kỹ năng, nhận thức... bằng các chính sách, biện pháp khác nhau của các cơ quan quản lý và hoạch định chính sách nhằm duy trì và nâng cao chất lượng hiệu quả nguồn lực này tương đương mức chung của nền kinh tế và nhóm dân tộc đa số, qua đó đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế chung trong dài hạn.

Cụ thể hơn, nội dung phát triển NNL nói chung, phát triển NNL nữ dân tộc thiểu số nói riêng tập trung vào các vấn đề chủ yếu sau: xác định cơ cấu NNL hợp lý, phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL, nâng cao kỹ năng của NNL, nâng cao nhận thức của NNL, nâng cao động lực thúc đẩy NNL.

- Cơ cấu NNL là yếu tố không thể thiếu khi xem xét đánh giá về NNL, được thể hiện trên các phương diện khác nhau như: cơ cấu trình độ đào tạo, giới tính, độ tuổi, mức độ tham gia đảm nhiệm các vị trí công việc trong tổ chức,... [14]. Cơ cấu NNL là thành phần, tỉ lệ và vai trò của các bộ phận của NNL trong tổng thể [15]. Cơ cấu NNL thường được hiểu như là cấu trúc của NNL [16]. Cơ cấu NNL là thành tố cấu thành NNL được xem xét ở ngành nghề đào tạo, đơn vị tổ chức hoặc theo lãnh thổ [17].

- Trình độ chuyên môn kỹ thuật là kiến thức tổng hợp, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ kỹ thuật, kiến thức đặc thù cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh và các hoạt động khác; phát triển trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL là phát triển, nâng cao kiến thức về kỹ thuật, kinh tế, xã hội. Vì vậy, trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL chỉ có thể có được thông qua đào tạo. Cho nên, bất kỳ tổ chức, doanh nghiệp nào cũng cần coi trọng công tác đào tạo [15].

- Việc nâng cao kỹ năng của người lao động là làm gia tăng sự khéo léo, sự thuần thục và sự nhuần nhuyễn để đáp ứng các yêu cầu cao hơn trong hoạt động nghề nghiệp hiện tại hoặc tương lai. Việc nâng cao kỹ năng của người lao động là nội dung căn bản của phát triển NNL, ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng NNL trong tổ chức, đơn vị. Để nâng cao kỹ năng, người lao động phải được huấn luyện, đào tạo, thường xuyên tiếp xúc, làm quen với công việc để tích lũy kinh nghiệm, một trong các cách đó là thông qua thời gian làm việc [18]. Kỹ năng của người lao động bao gồm: kỹ

năng cứng [15] và kỹ năng mềm [19]. Việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp là làm tăng khả năng của con người trong việc thực hiện công việc nghề nghiệp một cách có hiệu quả trong một thời gian thích hợp, với các điều kiện nhất định, dựa vào sự tích hợp nhuần nhuyễn, các kiến thức, kỹ năng, thái độ [5].

- Trình độ nhận thức của người lao động là trình độ phản ánh mức độ nhận thức, hiểu biết về chức năng, nhiệm vụ khi thực hiện công việc và tính tự giác trong hoạt động lao động của người lao động. Trình độ nhận thức của người lao động được coi là tiêu chí đánh giá trình độ phát triển NNL. Vì trình độ nhận thức của mỗi người khác nhau nên thái độ, hành vi làm việc của mỗi người cũng khác nhau [15]. Việc nâng cao trình độ nhận thức cho người lao động là làm cho họ có thái độ, hành vi tích cực để tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc. Để nâng cao năng lực nhận thức cho người lao động, chúng ta cần nâng cao chất lượng một cách toàn diện ở cả ba mặt: kiến thức, phẩm chất đạo đức, năng lực công tác để sẵn sàng nhận nhiệm vụ và hoàn thành nhiệm vụ được giao [18].

- Việc nâng cao động lực là tổng thể các chính sách, biện pháp, công cụ, nghệ thuật quản lý tác động lên người lao động nhằm thúc đẩy họ phấn khởi, hăng say, tự nguyện hơn khi làm việc để thực hiện mục tiêu của tổ chức và người lao động một cách có hiệu quả [7], bao gồm, thúc đẩy bằng yếu tố vật chất [17], [20], bằng yếu tố tinh thần [18], [20], bằng sự thăng tiến [20], bằng sự cải thiện điều kiện làm việc [20].

III. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

A. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Bài viết tìm hiểu vấn đề phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh.

Phạm vi nghiên cứu: Do hạn chế về điều kiện thời gian và khả năng thu thập số liệu nên bài viết giới hạn nghiên cứu các số liệu liên quan đến NNL nữ dân tộc Khmer trong độ tuổi lao động tại tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2014 – 2018.

B. Phương pháp nghiên cứu

1) Phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp: Phương pháp này được tiến hành để thu thập dữ

liệu thứ cấp phục vụ cho bài viết; dữ liệu được tổng hợp từ Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh, Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Trà Vinh, Sở Tài chính tỉnh Trà Vinh.

2) *Phương pháp phân tích và tổng hợp:*

Phương pháp phân tích và tổng hợp được sử dụng để phân tích, tổng hợp những nội dung về chủ trương chính sách và quá trình hiện thực hóa những chủ trương chính sách nhằm phát triển NNL nữ dân tộc Khmer đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

3) *Phương pháp so sánh:* Phương pháp so sánh được sử dụng để xem xét, so sánh các tiêu chí liên quan tới NNL nữ dân tộc Khmer với các tiêu chí này của NNL chung của tỉnh và NNL nữ chung của tỉnh.

4) *Phương pháp thống kê mô tả:* Phương pháp thống kê mô tả được tác giả sử dụng để phân tích thực trạng kỹ năng, nhận thức, mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của NNL nữ, dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh.

5) *Phương pháp chuyên gia:* Phương pháp chuyên gia được tác giả sử dụng để điều tra, đánh giá về NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh bằng bảng hỏi.

Ngoài việc thu thập, phân tích số liệu thứ cấp về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn, nhằm nhận diện một cách khách quan hơn về thực trạng phát triển NNL nữ dân tộc Khmer tại Trà Vinh, bài viết sử dụng phương pháp chuyên gia thông qua việc điều tra đánh giá về kỹ năng và nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer tại Trà Vinh bằng bảng hỏi. Nội dung bảng câu hỏi điều tra chuyên gia được thiết kế dựa vào các nghiên cứu của Võ Xuân Tiên [18], Đàm Nguyễn Thùy Dương [21], D. Houghton et al. [22], Eli Ginzberg [23]. Đối tượng được xác định là chuyên gia trong nghiên cứu này là những cán bộ có nhiều cơ hội tiếp xúc với NNL nữ dân tộc Khmer đang công tác tại Ủy ban nhân dân cấp xã và cấp huyện; Hội Liên hiệp Phụ nữ cấp huyện và cấp tỉnh; Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh, Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Trà Vinh, Liên đoàn Lao động tỉnh Trà Vinh, Trung tâm Dịch vụ Việc làm tỉnh Trà Vinh và một số giảng viên giảng dạy nhóm ngành văn hóa xã hội tại Trường Đại học Trà Vinh. Do điều kiện về nguồn lực và thời gian

bị hạn chế nên tác giả đã chọn khảo sát 100 phiếu với hai mẫu khảo sát: nhóm khảo sát được đánh giá cho NNL nữ dân tộc Khmer (50 phiếu), và nhóm đối chứng được đánh giá cho NNL nữ của tỉnh (50 phiếu). Tác giả sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để thống kê mô tả, phân tích kết quả đánh giá.

Ý nghĩa giá trị trung bình của thang đo (Likert) được tính theo giá trị khoảng cách: $(\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (5 - 1)/5 = 0,8$. Ý nghĩa của các mức như sau: 1,00 – 1,80: rất thiếu, 1,81 – 2,60: thiếu, 2,61 – 3,40: trung bình, 3,41 – 4,20: tốt và 4,21 – 5,00: rất tốt.

IV. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

A. Cơ cấu lao động nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh

* Cơ cấu lao động nữ dân tộc Khmer theo tình trạng việc làm

Từ số liệu Bảng 1, chúng ta thấy cùng xu hướng chung với lực lượng lao động nữ của tỉnh, lực lượng lao động nữ dân tộc Khmer đang giảm hàng năm, giảm từ 90,1 nghìn người ở năm 2014 còn 85,5 nghìn người ở năm 2018, mỗi năm giảm trung bình 1,15 nghìn người. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ tỉnh Trà Vinh và lao động nữ dân tộc Khmer đang tương đương và có xu hướng tăng qua các năm, tăng từ 2,2% năm 2014 lên 3,4% năm 2018. Số lao động nữ dân tộc Khmer thất nghiệp tăng từ 1,9 nghìn người năm 2014 lên 2,9 nghìn người năm 2018. Năm 2017, tỷ lệ thất nghiệp của lao động nữ người Khmer tăng đột biến lên 3,5%, một trong những nguyên nhân chính là do một số công ti đã giảm quy mô đầu tư.

Nhìn chung, NNL nữ dân tộc Khmer tại Trà Vinh đang tham gia làm việc chủ yếu trong các công ti, các doanh nghiệp, làm kinh tế hộ gia đình, nông dân, làm thuê; lao động nữ dân tộc Khmer là cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị nhà nước chiếm tỷ lệ rất hạn chế, theo báo cáo của Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là nữ dân tộc Khmer chiếm dưới 9% so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh [24]. Với tỷ lệ nữ cán bộ, công chức, viên chức như trên, nếu phân nhóm lao động nữ dân tộc Khmer thành lao động

Bảng 1: Lao động nữ dân tộc Khmer đang làm việc và thất nghiệp giai đoạn 2014 – 2018

Chỉ tiêu	Năm				
	2014	2015	2016	2017	2018
I. Lực lượng lao động nữ của tỉnh					
Lực lượng lao động nữ của tỉnh (nghìn người)	290	285	290	292	285
Lao động nữ của tỉnh đang làm việc (nghìn người)	285	280	283	284	276
Lao động thất nghiệp (nghìn người)	5	5	7	8	9
Tỉ trọng lao động nữ của tỉnh đang làm việc (%)	98,28	98,25	97,59	97,26	96,84
Tỉ lệ lao động thất nghiệp (%)	2,15	1,89	2,6	3,15	3,5
II. Lực lượng lao động nữ dân tộc Khmer					
Lực lượng lao động nữ Khmer (nghìn người)	90,1	90,3	89,8	87,6	85,5
Lao động nữ Khmer đang làm việc (nghìn người)	88,2	88,6	87,5	84,5	82,6
Lao động thất nghiệp (nghìn người)	1,9	1,7	2,3	3,1	2,9
Tỉ trọng lao động nữ Khmer đang làm việc (%)	97,89	98,12	97,44	96,46	96,61
Tỉ lệ lao động thất nghiệp (%)	2,2	1,9	2,6	3,50	3,40
So sánh tỉ trọng giữa lao động đang làm việc là lao động nữ Khmer và lao động nữ của tỉnh (%)	-0,38	-0,13	-0,15	-0,80	-0,23

(Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh [13] và tổng hợp, tính toán của tác giả)

trí óc là nhóm làm việc trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, và làm quản lý trong các doanh nghiệp; nhóm lao động chân tay và lao động giản đơn là những người công nhân làm việc trong các công ti, doanh nghiệp, làm kinh tế hộ gia đình, nông dân, làm thuê thì có thể suy ra, tỉ lệ nữ dân tộc Khmer tham gia lao động chân tay và lao động giản đơn chiếm gần 97%. Xét về điều kiện lao động, lao động chân tay thường có yếu tố nguy hiểm, độc hại và nặng nhọc nhiều hơn so với lao động trí óc và hưởng thu nhập không ổn định như lao động trí óc. Do đó, Nhà nước cần có những giải pháp để cải thiện điều kiện lao động và chuyển dịch dần lao động chân tay sang lao động trí óc đối với lao động nữ dân tộc Khmer.

* Cơ cấu lao động nữ dân tộc Khmer theo khu vực thành thị, nông thôn

Tỉ trọng lao động nữ dân tộc Khmer sống ở nông thôn nhiều hơn tỉ trọng lao động nữ của tỉnh. Do đặc điểm cư trú của dân tộc Khmer là

sống chủ yếu trong phum, sóc (khu vực nông thôn) nên lao động nữ dân tộc Khmer tập trung ở khu vực nông thôn rất cao, chiếm gần 85%. Do xu hướng đô thị hóa tăng nên tỉ lệ lao động nữ dân tộc Khmer giai đoạn 2014 – 2018 lao động khu vực thành thị tăng 0,7 nghìn người, với tốc độ tăng bình quân 1,29%/năm. Tuy nhiên, so với cơ cấu chung về lao động nữ của tỉnh, tỉ lệ chuyển dịch lao động từ nông thôn sang thành thị của lao động nữ dân tộc Khmer diễn ra chậm hơn. Tốc độ tăng bình quân lao động thành thị của lao động nữ của tỉnh hằng năm là 3,1%. Một vấn đề cần lưu ý là, trong giai đoạn 2014 – 2018, số lượng lao động nữ của tỉnh và lao động nữ dân tộc Khmer đều giảm. Tốc độ giảm của lao động nữ dân tộc Khmer đang giảm nhanh hơn, gấp hai lần so với lao động nữ của tỉnh, cụ thể là tốc độ giảm hằng năm của lao động nữ Khmer là 1,63%, trong khi đó, tốc độ giảm hằng năm của lao động nữ của tỉnh là 0,8%.

Bảng 2: Lao động nữ dân tộc Khmer phân theo khu vực thành thị, nông thôn giai đoạn 2014 – 2018

Chỉ tiêu	Năm					Tốc độ tăng bình quân/năm (%)
	2014	2015	2016	2017	2018	
I. Lao động nữ của tỉnh (nghìn người)	285	280	283	284	276	-0,80
- Thành thị	42,8	43,7	50,9	47,4	48,3	3,1
- Nông thôn	242,3	236,3	232,1	236,6	227,7	-1,54
Cơ cấu (%)	100	100	100	100	100	
- Thành thị	15,0	15,6	18,0	16,7	17,5	
- Nông thôn	85,0	84,4	82,0	83,3	82,5	
II. Lao động nữ dân tộc Khmer (nghìn người)	88,2	88,6	87,5	84,5	82,6	-1,63
- Thành thị	13,3	13,8	13,7	13,6	14,0	1,29
- Nông thôn	74,9	74,8	73,8	70,9	68,6	-2,17
Cơ cấu (%)	100	100	100	100	100	
- Thành thị	15,08	15,58	15,66	16,09	17,0	
- Nông thôn	84,92	84,42	84,34	83,91	83,0	

(Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh [13] và tổng hợp, tính toán của tác giả)

* Cơ cấu lao động nữ dân tộc Khmer theo độ tuổi

Lao động nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh thuộc nhóm trẻ tuổi, lao động có độ tuổi dưới 35 tuổi chiếm tỉ trọng khá cao, khoảng 47% [25]. Trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập như hiện nay, sự năng động của NNL trẻ tuổi rất cần thiết. Đây là một lợi thế của NNL nữ dân tộc Khmer tỉnh Trà Vinh. Đồng thời, đây cũng là thách thức, vì là NNL trẻ tuổi và là phụ nữ trong độ tuổi sinh đẻ nên ngoài việc phải lao động kiếm tiền hỗ trợ gia đình, NNL nữ dân tộc Khmer còn phải sinh con để duy trì giống nòi và tái sản xuất NNL cho tương lai. Trong thực tế, một số trường hợp do đặc thù công việc, phụ nữ có nguy cơ bị mất việc làm khi nghỉ thai sản và phải tìm lại công việc mới. Đó là sự thiệt thòi của nữ giới so với nam giới.

B. Thực trạng trình độ chuyên môn nghiệp vụ của NNL nữ dân tộc Khmer

* Trình độ học vấn của NNL nữ dân tộc Khmer

Tỉ lệ người biết chữ của NNL nữ dân tộc Khmer hàng năm có sự gia tăng do mở rộng chương trình phổ cập giáo dục. Nhưng, tỉ lệ biết chữ của NNL nữ dân tộc Khmer chưa cao (chiếm 81,2%), tỉ lệ biết chữ đang thấp hơn so với tỉ lệ của NNL nữ tỉnh Trà Vinh (chiếm 84,4%). Bên cạnh đó, Trà Vinh là tỉnh có tỉ lệ mù chữ khá cao, tỉ lệ mù chữ chung của tỉnh trong độ tuổi từ 15 đến 60 tuổi chiếm 5% [25]. Do đó, Nhà nước cần đẩy mạnh công tác xóa mù chữ, đặc biệt là trong đồng bào dân tộc Khmer. Đi đôi với vấn đề tỉ lệ mù chữ cao, rào cản về ngôn ngữ cũng là vấn đề cần được lãnh đạo các cấp quan tâm. Hiện nay, ở một số phum, sóc đồng đồng bào Khmer sinh sống thuộc vùng sâu, vùng xa, người dân địa phương hầu như sử dụng tiếng Khmer trong sinh hoạt và giao tiếp hằng ngày. Vì vậy, vấn đề rào cản về ngôn ngữ vẫn còn tồn tại và cần được xem xét giải quyết.

Nhìn chung, trình độ học vấn của NNL nữ dân tộc Khmer hàng năm có xu hướng tăng. Nhưng, về tổng thể, trình độ học vấn của NNL nữ dân tộc Khmer chưa cao, tỉ lệ lao động chưa tốt nghiệp

Bảng 3: Tỷ lệ biết chữ của NNL nữ dân tộc Khmer giai đoạn 2014 – 2018

Nội dung	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018
Số người biết chữ của NNL nữ tỉnh Trà Vinh (nghìn người)	235,7	235,8	237,1	244,0	232,9
Tỷ lệ người biết chữ của NNL nữ tỉnh Trà Vinh (%)	82,7	84,2	83,8	85,9	84,4
Số người biết chữ của NNL nữ dân tộc Khmer (nghìn người)	69,4	71,1	70,7	69,8	67,0
Tỷ lệ người biết chữ của NNL nữ dân tộc Khmer (%)	78,7	80,2	80,8	82,6	81,2

(Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh [13] và tổng hợp, tính toán của tác giả)

trung học cơ sở đang chiếm tỷ lệ khá cao, chiếm gần 75% [25]. Trình độ học vấn thấp như vậy sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc đào tạo nghề và tham gia thị trường lao động. Đặc biệt là rất khó phát triển NNL để đáp ứng được yêu cầu về chất lượng NNL trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế như hiện nay. Do đó, tỉnh Trà Vinh cần có giải pháp để phát triển và nâng cao trình độ học vấn cho NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh.

* Trình độ chuyên môn của NNL nữ dân tộc Khmer

Theo số liệu ở Bảng 4, năm 2020, tỷ lệ lao động nữ dân tộc Khmer đã qua đào tạo chỉ chiếm 29,4%. Năm 2016, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của người lao động nữ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh được nâng lên là 48,0%. Đến năm 2018, tỷ lệ này đạt 51,4%. Cụ thể, tỷ lệ lao động qua đào tạo sơ cấp và dưới sơ cấp 43,6%, trung cấp 2,7%, cao đẳng 1,9%, đại học và sau đại học 3,2%, chưa qua đào tạo chiếm 48,6%.

- Trong tổng số lao động đã qua đào tạo, tỷ lệ lao động có trình độ sơ cấp và dưới sơ cấp đang chiếm đa số, số lao động này chủ yếu được đào tạo ngắn hạn và truyền nghề, tập trung các nhóm ngành nghề: trồng lúa năng suất cao, trồng bắp, nuôi và phòng trị bệnh gia súc, kỹ thuật thụ tinh bò, nuôi và phòng trị bệnh gia cầm, dịch vụ thú y, tạo dáng và chăm sóc cây cảnh, kỹ thuật trồng trọt, trồng cây có múi, nuôi trồng thủy sản (tôm sú, tôm, cá...). Đây là lực lượng lao động giữ vai trò chủ yếu trong tổ chức sản xuất tại các cơ sở sản xuất kinh doanh hộ gia đình. Tuy họ có tay nghề phù hợp với việc làm hiện tại, song trong tương lai, đối tượng này khó xác định nhu cầu đào tạo lại để có bằng cấp nghề và chứng chỉ

nghề theo quy định để đạt chuẩn đào tạo nghề.

- So với trình độ chuyên môn của NNL nữ của tỉnh, trình độ chuyên môn của NNL nữ dân tộc Khmer đang thấp hơn. Nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer về học nghề có bước tiến triển. Tuy nhiên, những bất cập về phong tục tập quán, nếp sống sinh hoạt, mức sống đã ảnh hưởng đến việc tham gia học nghề của NNL nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh. Ngoài ra, do nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh không nhiều nên một số lao động không tìm được việc làm hoặc phải đi làm xa gia đình. Mặt khác, do chỉ mới được đào tạo nghề ở trình độ sơ cấp và dạy nghề ngắn hạn dưới ba tháng nên điều này chưa tạo được sự đột phá về năng suất lao động, tăng thu nhập, tăng hiệu quả phát triển kinh tế hộ gia đình. Một số lao động học nghề nông nghiệp, sản phẩm làm ra không tiêu thụ được hoặc tiêu thụ rất khó khăn.

- Ngoài ra, do NNL nữ dân tộc Khmer cũng khó tiếp cận các cơ hội về việc làm trả lương nên họ thường có thu nhập thấp. Do khó khăn trong tiếp cận giáo dục nên tỷ lệ NNL nữ dân tộc Khmer làm công việc chuyên môn kỹ thuật rất thấp, đa số làm công việc giản đơn, lao động chân tay. Mặt khác, một số phong tục tập quán và vấn đề phân công lao động trong gia đình đã và đang đặt gánh nặng quá lớn lên vai người phụ nữ dân tộc Khmer. Họ phải thường xuyên làm việc nhà và chịu trách nhiệm chăm sóc con cái, gia đình. Do đây là công việc của gia đình nên họ không được trả lương, điều này đồng nghĩa với việc họ không mang đến thu nhập cho gia đình. Việc này đã phần nào ảnh hưởng đến vị thế của người phụ nữ trong gia đình, xã hội và ảnh hưởng đến việc nâng cao trình độ chuyên môn cũng như

Bảng 4: Trình độ chuyên môn của NNL nữ dân tộc Khmer giai đoạn 2012 – 2018

Chỉ tiêu	Tổng số lao động	Lao động đã qua đào tạo	Chia theo trình độ chuyên môn			
			Sơ cấp và dưới sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học, Sau đại học
Năm 2012						
NNL nữ dân tộc Khmer (người)	87.800	25.813	21.774	1.054	965,8	2.019
Tỉ lệ trong tổng thể NNL nữ dân tộc Khmer (%)	100	29,4	24,8	1,2	1,1	2,3
Năm 2016						
NNL nữ dân tộc Khmer (người)	87.500	42.000	37.188	1.225	1.138	2.450
Tỉ lệ trong tổng thể NNL nữ dân tộc Khmer (%)	100	48	42,5	1,4	1,3	2,8
Năm 2018						
NNL nữ dân tộc Khmer (người)	82.600	42.456	36.014	2.230	1.569	2.643
Tỉ lệ trong tổng thể NNL nữ dân tộc Khmer (%)	100	51,4	43,6	2,7	1,9	3,2

(Nguồn: *Sổ Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh [25] – [27]* và tính toán của tác giả)

sự phát triển của bản thân họ.

* Thực trạng kỹ năng và nhận thức của nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer

Sau khi thu thập thông tin của 50 chuyên gia đánh giá về kỹ năng và nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer, tác giả sử dụng phần mềm SPSS 16.0 để phân tích thống kê mô tả và kết quả thể hiện như Bảng 5.

Kỹ năng của NNL nữ dân tộc Khmer ở mức bình quân chung 3,18, cao hơn so với mức 3. Các kỹ năng thành phần có điểm bình quân dao động từ 2,93 đến 3,35. Điều này cho thấy, kỹ năng của NNL nữ dân tộc Khmer đáp ứng yêu cầu công việc ở mức trung bình. Kỹ năng quản lý sự thay đổi được đánh giá thấp nhất 2,93, do ảnh hưởng bởi môi trường sống và phong tục tập quán nên phụ nữ dân tộc Khmer thường có những phản ứng chậm và chậm thích nghi với sự thay đổi. Đây là một trở ngại rất lớn đối với nữ dân tộc Khmer. Vì, do thời kỳ hội nhập quốc tế sẽ phát sinh rất nhiều sự thay đổi nên đòi hỏi người lao động phải nâng cao kỹ năng quản lý sự thay đổi để thích nghi.

Kết quả khảo sát nhóm đối chứng cho thấy, kỹ năng NNL nữ của tỉnh có giá trị trung bình chung là 3,92 và giá trị mode ở mức 4. Điều này cho thấy, kỹ năng của NNL nữ của tỉnh đáp ứng yêu cầu công việc ở mức tốt. Kết quả này cũng chứng tỏ, NNL nữ của tỉnh có kỹ năng cao hơn so với NNL nữ dân tộc Khmer. Giá trị trung bình của các câu hỏi thành phần dao động từ 3,43 đến 4,12. Hầu hết các câu hỏi thành phần đo lường kỹ năng NNL nữ của tỉnh được chuyên gia đánh giá cao hơn NNL nữ dân tộc Khmer.

Kết quả khảo sát cho thấy, nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer có giá trị trung bình chung là 3,36 và giá trị mode ở mức 3, giá trị trung bình của các câu hỏi thành phần dao động từ 2,90 đến 3,72. Điều này có nghĩa là nhận thức của NNL nữ người dân tộc Khmer được đánh giá dao động ở mức trung bình và mức tốt. Trong đó, đạo đức nghề nghiệp được đánh giá với giá trị trung bình cao nhất. Đây là nhận thức có vai trò quan trọng nhất trong quá trình thực hiện công việc của người lao động. Trình độ văn hóa, chính trị xã hội được đánh giá thấp nhất. Do đó, để đáp

Bảng 5: Kết quả khảo sát về kĩ năng của NNL nữ dân tộc Khmer

Kĩ năng	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Mode
Kĩ năng thấu hiểu bản thân	1	5	3,28	3
Kĩ năng cân bằng công việc và cuộc sống	1	5	3,23	3
Kĩ năng học hỏi	1	5	3,35	3
Kĩ năng xử lí tình huống	1	5	3,11	3
Kĩ năng quản lí sự thay đổi	1	5	2,93	3
Kĩ năng truyền đạt, thu hút sự chú ý, ứng xử trong giao tiếp	1	5	3,06	3
Kĩ năng giao tiếp với khách hàng, cấp trên, đồng nghiệp, cấp dưới	1	5	3,23	3
Kĩ năng sử dụng máy tính và ứng dụng tin học	1	5	3,28	3
Bình quân chung	1	5	3,18	3

(Kết quả điều tra sơ cấp và tổng hợp của tác giả, năm 2019)

Bảng 6: Kết quả đánh giá về nhận thức của NNL nữ người dân tộc Khmer

Nhận thức	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Trung bình	Mode
Trình độ văn hóa, chính trị, xã hội	1	5	2,90	3
Tinh thần hợp tác, trách nhiệm và niềm say mê nghề nghiệp	1	5	3,51	4
Thái độ trong giao tiếp, ứng xử trong công việc, trong cuộc sống	1	5	3,70	4
Tư duy đổi mới và sáng tạo	1	5	3,03	3
Linh hoạt, nhạy bén và năng động trong công việc	1	5	3,07	3
Ý thức tổ chức kỉ luật, tinh thần trách nhiệm trong công việc	1	5	3,62	3
Đạo đức nghề nghiệp	1	5	3,72	4
Bình quân chung	1	5	3,36	3

(Kết quả điều tra sơ cấp và tổng hợp của tác giả năm 2019)

ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc, NNL nữ người dân tộc Khmer cần phải luôn nâng cao trình độ văn hóa, chính trị xã hội.

Kết quả khảo sát nhóm đối chứng cho thấy, nhận thức của NNL nữ của tỉnh có giá trị trung bình chung là 3,69 và giá trị mode ở mức 4, giá trị trung bình của các câu hỏi thành phần dao động từ 3,15 đến 3,97; nghĩa là nhận thức của NNL nữ của tỉnh được đánh giá ở mức tốt. Trong đó, tiêu chí “linh hoạt, nhạy bén và năng động trong công việc” được đánh giá với giá trị trung bình cao nhất. Đây là nhận thức có vai trò quan trọng, giúp người lao động giải quyết nhanh vấn đề.

Nhìn chung, kết quả đánh giá chung của chuyên gia về nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer đang có kết quả thấp hơn so với NNL nữ của tỉnh. Kết quả này cũng đòi hỏi địa phương cần có giải pháp để nâng cao nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer, đặc biệt là nâng cao tư duy đổi mới và sáng tạo nhằm đáp ứng kịp thời những thay đổi, những đổi mới trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

* Thực trạng động lực thúc đẩy nguồn nhân lực nữ dân tộc Khmer

Theo Ủy ban Châu Âu, phụ nữ dân tộc thiểu số gặp nhiều rủi ro, bị ngoài lề xã hội và đói nghèo hơn so với nam giới trong cùng cộng đồng và phụ nữ thuộc các dân tộc đa số [29]. Báo cáo *Tóm tắt về tình hình phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số ở Việt Nam* nhân mạnh, trong cộng đồng dân tộc thiểu số, phụ nữ và trẻ em gái thường là những đối tượng thiệt thòi hơn cả về khả năng tiếp cận các cơ hội, nguồn lực và khả năng nói lên tiếng nói của mình do các chuẩn mực xã hội áp đặt vị trí thấp kém hơn cho họ, giới hạn họ ở các hoạt động sinh con và sản xuất hộ gia đình [30]. Cũng giống như phụ nữ dân tộc thiểu số nói chung, phụ nữ dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh cũng đang gặp những vấn đề thách thức tương tự. Để phát triển NNL dân tộc thiểu số nói chung và NNL dân tộc Khmer nói riêng, trong thời gian qua, khi xây dựng chính sách, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến đối tượng này. Cụ thể, Chính phủ đã ban hành nhiều chế độ, chính sách hỗ trợ đồng bào dân tộc thiểu số, đó là những động lực rất lớn để NNL nữ dân tộc Khmer phấn đấu vươn lên.

- Về yếu tố vật chất: Chính phủ đã ban hành một số chế độ chính sách để hỗ trợ trong phát

triển NNL dân tộc thiểu số nói chung và dân tộc Khmer nói riêng. Trong quá trình đào tạo, học sinh, sinh viên dân tộc Khmer đã được thụ hưởng các chế độ chính sách mà Chính phủ đã ban hành. Cụ thể: Chính sách miễn giảm học phí theo Nghị định 86/NĐ-CP [31], chính sách đối với sinh viên cử tuyển theo Nghị định 134/2006/NĐ-CP [32], chính sách đối với học sinh, sinh viên nội trú theo Thông tư liên tịch số 109/2009/TTLT/BTC-BGDĐT [33], chính sách hỗ trợ chi phí học tập theo Thông tư liên tịch số 35/2014/TTLT-BGDĐT-BTC [34], chính sách nội trú cho học sinh theo Quyết định số 53/2015/QĐ-TTg [35]. Ngoài ra, nhằm hướng đến nữ sinh viên nói chung và nữ sinh viên Khmer nói riêng, Trường Đại học Trà Vinh đã xây dựng và ban hành chính sách hỗ trợ giảm 50% học phí cho sinh viên nữ học các ngành Kỹ thuật Xây dựng, Công nghệ Cơ khí, Công nghệ Kỹ thuật Điện – Điện tử, Công nghệ Kỹ thuật Điều khiển và Tự động hóa, Khoa học Vật liệu; hỗ trợ giảm 30% học phí cho sinh viên nữ ngành Công nghệ Kỹ thuật Hóa học bằng ngân sách riêng của Nhà trường [36]. Từ kinh phí hỗ trợ đào tạo này, nhiều học sinh, sinh viên dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh có điều kiện được tiếp cận giáo dục, giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học và chất lượng NNL dân tộc Khmer được cải thiện dần. Bên cạnh đó, để hỗ trợ phụ nữ phát triển, tỉnh Trà Vinh cũng đã có một số hoạt động hỗ trợ như *Dự án Phụ nữ ứng phó với thiên tai và biến đổi khí hậu tại Trà Vinh* được tài trợ bởi tổ chức ActionAid Việt Nam, ActionAid Thụy Điển và ForumSyd với các hoạt động rất hữu ích và phù hợp với điều kiện của địa phương. Điều này đã góp phần giải quyết các vấn đề về nước sạch một cách bền vững; đồng thời, giúp tăng cường vai trò trong công tác phòng ngừa giảm nhẹ rủi ro thiên tai và thích ứng với biến đổi khí hậu [37]. *Quỹ Hỗ trợ phụ nữ phát triển* do Quỹ Phát triển Nông nghiệp Quốc tế (IFAD) tài trợ thông qua *Dự án Thích ứng biến đổi khí hậu vùng Đồng bằng sông Cửu Long* với mục tiêu hoạt động là tạo sinh kế bền vững cho phụ nữ nghèo vùng nông thôn, được vận hành theo phương thức cho phụ nữ nghèo vay vốn với lãi suất ưu đãi, tập huấn kỹ thuật để phát triển sản xuất, kinh doanh, từng bước xóa nghèo bền vững [38].

- Về yếu tố tinh thần: Do đời sống vật chất còn gặp nhiều khó khăn, nên đời sống tinh thần của NNL nữ dân tộc Khmer cũng còn nhiều hạn chế. Người Khmer thường có tinh thần đoàn kết cộng đồng cao, đa số người Khmer theo Phật giáo Nam tông nên các ngôi chùa không chỉ là nơi tổ chức các hoạt động tín ngưỡng, tôn giáo mà đây còn là nơi sinh hoạt cộng đồng của đa số người Khmer. Trà Vinh là tỉnh có nhiều ngôi chùa nhất ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long, với 143 ngôi chùa Phật giáo Nam tông Khmer [39]. Các hoạt động lễ hội truyền thống, các hoạt động sinh hoạt tinh thần của người Khmer luôn gắn liền với các ngôi chùa. Ngoài ra, ngôi chùa Khmer có vai trò quan trọng trong việc truyền dạy chữ viết dân tộc, truyền dạy đạo lý và bảo tồn các giá trị văn hóa, giá trị tinh thần của dân tộc Khmer. Lễ hội Ok Om Bok (lễ cúng Trăng) là một lễ hội quan trọng của dân tộc Khmer, có giá trị lịch sử văn hóa, giá trị tinh thần to lớn đối với đồng bào dân tộc Khmer, được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch công nhận là Di sản văn hóa phi vật thể cấp Quốc gia tại Quyết định số 2684/QĐ-BVHTTDL ngày 25/8/2014 [40]. Đây là niềm tự hào của đồng bào dân tộc Khmer Nam Bộ nói chung và tỉnh Trà Vinh nói riêng trước sự quan tâm của Đảng, Nhà nước ta trong việc giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa các dân tộc thiểu số.

- Về sự thăng tiến: Công tác đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nữ dân tộc Khmer luôn được tỉnh đặc biệt quan tâm thực hiện theo Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa IX) về công tác quy hoạch cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và kế hoạch tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh nhiệm kỳ 2020 – 2025 và những năm tiếp theo; Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07 tháng 6 năm 2016 [41].

- Về cải thiện điều kiện làm việc: Với đặc thù lao động nữ dân tộc Khmer tập trung nhiều ở nông thôn và đang làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, họ thường làm việc trong điều kiện hạn chế, làm các công việc nặng nhọc và đôi khi có cả độc hại như tiếp xúc với các loại thuốc trừ sâu, thuốc bảo vệ thực vật, thuốc diệt cỏ, thuốc nuôi trồng thủy sản... Các yếu tố này ảnh hưởng

đến sức khỏe của người lao động nói chung và sức khỏe sinh sản của phụ nữ nói riêng. Người lao động làm việc trong các công ti, người lao động là cán bộ, công chức, viên chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị nhà nước thường có điều kiện làm việc tốt hơn.

Thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TW, ngày 18/9/2013 của Ban Bí thư về đẩy mạnh công tác an toàn vệ sinh lao động trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế [42], các tổ chức chính trị xã hội và các doanh nghiệp ở tỉnh Trà Vinh thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về an toàn lao động tới người lao động dưới nhiều hình thức khác nhau. Nhằm đảm bảo an toàn, vệ sinh theo quy định tại Điều 74, Luật An toàn, vệ sinh lao động [43], hằng năm, các đơn vị chức năng tổ chức huấn luyện an toàn vệ sinh lao động, phòng chống cháy nổ đến người lao động. Thực hiện có hiệu quả các hoạt động nâng cao nghiệp vụ y tế lao động, chăm sóc sức khỏe người lao động tại nơi làm việc, tại địa phương. Ngoài ra, tổ chức công đoàn trong các công ti, đơn vị và Hội Liên hiệp Phụ nữ ở các địa phương cũng đã góp phần tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về an toàn lao động tới người lao động nói chung và lao động nữ dân tộc Khmer nói riêng. Từ đó, những cải thiện điều kiện làm việc đã mang lại hiệu quả trong việc ngăn ngừa các yếu tố độc hại, nguy hiểm như bụi ảnh hưởng tới sức khỏe người lao động, tạo điều kiện làm việc an toàn, phòng tránh tai nạn lao động cũng như bệnh nghề nghiệp, giúp người lao động làm việc khoa học, từ đó giảm công lao động, tạo điều kiện tăng năng suất, tăng thu nhập và quan trọng là bảo vệ sức khỏe, an toàn tính mạng người lao động khi tham gia lao động.

V. KẾT LUẬN VÀ GỢI Ý CHÍNH SÁCH

Kết quả nghiên cứu cho thấy NNL nữ dân tộc Khmer đang phát triển thấp hơn NNL nữ tỉnh Trà Vinh. Từ kết quả nghiên cứu, tác giả đưa ra một số nhận xét và đề xuất một số hàm ý chính sách định hướng phát triển NNL nữ dân tộc Khmer để các cơ quan quản lý nhà nước tỉnh Trà Vinh tham khảo như sau:

- Về nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng cho NNL nữ dân tộc Khmer: Tỉnh Trà Vinh cần

tiếp tục đầu tư, nâng cấp, mở rộng và nâng cao chất lượng giảng dạy, đặc biệt là quan tâm đến việc đào tạo kỹ năng mềm ở các trường cao đẳng, đại học và các trung tâm dạy nghề hiện có trên địa bàn để đáp ứng và tăng quy mô đào tạo nghề nghiệp cho người lao động nữ dân tộc Khmer và lao động trên địa bàn tỉnh nhằm tăng tỉ lệ lao động qua đào tạo và nâng cao kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Bên cạnh đó, vai trò của Hội Liên hiệp Phụ nữ cần được đề cao; các tổ chức chính trị xã hội, hiệp hội nghề nghiệp cần tăng cường các hoạt động tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, người dân và đặc biệt là NNL nữ Khmer về vai trò của đào tạo, đào tạo nghề nghiệp đối với vấn đề tạo việc làm, tăng thu nhập, nâng cao chất lượng cuộc sống của chính bản thân và gia đình họ để họ ý thức được việc tham gia vào các chương trình đào tạo, định hướng nghề nghiệp một cách nhiệt tình và đầy đủ hơn. Từ đó, họ có định hướng và nỗ lực trong việc cố gắng trang bị cho mình một nghề nhất định bằng việc học tập trong một cơ sở đào tạo nào đó, phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của bản thân.

- Về nâng cao nhận thức của NNL nữ dân tộc Khmer: Đạo đức nghề nghiệp, đạo đức kinh doanh, hành vi ứng xử, tác phong, thái độ và nhân cách của người lao động được thể hiện qua: tính trung thực, tính cẩn trọng, tính chuyên nghiệp, tuân thủ pháp luật, chấp hành nội quy quy định, thái độ và trách nhiệm đối với công việc. Để nâng cao đạo đức, tác phong, thái độ và nhân cách của người lao động nói chung và NNL nữ dân tộc Khmer nói riêng, gia đình, nhà trường, người sử dụng lao động và xã hội cần cùng nhau vào cuộc. Gia đình, nhà trường và xã hội cần xây dựng môi trường sống, học tập và làm việc văn hóa, đạo đức lành mạnh. Đây là điều kiện thuận lợi để giáo dục, rèn luyện con người, người lao động hiệu quả, là điều kiện cơ bản giúp cho người lao động thực hiện đúng các quy phạm đạo đức nghề nghiệp. Đặc biệt, bản thân người lao động phải biết tự nhận thức, tự giáo dục, tự rèn luyện đạo đức lối sống để tự cải tiến được chính bản thân mình.

- Về nâng cao động lực thúc đẩy: Qua nghiên cứu và tổng hợp các chế độ hỗ trợ đào tạo phát triển NNL, tác giả phát hiện ra rằng, đến thời

điểm hiện tại, chưa có chính sách hỗ trợ đặc thù riêng nào cho NNL nữ dân tộc thiểu số nói chung và NNL nữ dân tộc Khmer nói riêng. Do có sự khác nhau về đặc điểm giới tính, dân tộc nên phụ nữ dân tộc Khmer và phụ nữ dân tộc thiểu số dễ bị tổn thương “kép” và thường ít có cơ hội để tiếp cận với giáo dục so với nam giới. Do đó, Nhà nước cần ban hành những chính sách đặc thù riêng cho phụ nữ dân tộc thiểu số để kích thích và tạo động lực cho họ vươn lên, phát triển.

+ Công tác đào tạo và phát triển NNL phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm trong chương trình hành động, dự án phát triển kinh tế – xã hội của địa phương. Các chương trình mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện đào tạo phát triển nhân lực của địa phương cần có sự quan tâm và những ưu tiên nhất định đối với NNL nữ dân tộc Khmer.

+ Trong quá trình xây dựng quy hoạch, kế hoạch về phát triển và bổ nhiệm NNL các cấp, tỉnh Trà Vinh cần quan tâm hơn nữa đến vấn đề cơ cấu giới tính và thành phần dân tộc, cần có những cơ chế đặc thù đối với NNL nữ dân tộc Khmer, để phụ nữ Khmer thấy được triển vọng phát triển của mình trong tương lai, từ đó phấn đấu hoàn thiện và phát triển bản thân.

+ Thường xuyên kiểm tra, giám sát đánh giá kết quả thực hiện chính sách hỗ trợ, chương trình, dự án, giải pháp về đào tạo nghề, tạo việc làm và giảm nghèo đối với phụ nữ dân tộc Khmer để có giải pháp điều chỉnh, bổ sung phù hợp với thực tế. Hằng năm sơ kết, tổng kết đánh giá hiệu quả và định hướng công tác cho năm tiếp theo; đồng thời, điều chỉnh kịp thời những chính sách không còn phù hợp và bổ sung những chính sách cấp thiết mới để NNL có thể đáp ứng được yêu cầu phát triển của tỉnh Trà Vinh trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập như hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] R Marshall. *The Role of Apprenticeship in an Internationalized Information World*. The U.S. Department of Labor and Cornell University. Albany, New York; 1986.
- [2] Phùng Đức Tùng, Nguyễn Việt Cường, Nguyễn Cao Thịnh, Nguyễn Thị Nhung, Tạ Thị Khánh Vân. *Tổng quan thực trạng kinh tế xã hội của 53 dân tộc thiểu số*. Tiểu Dự án Hỗ trợ giảm nghèo PRPP – Ủy ban Dân tộc do UNDP và Irish Aid tài trợ hỗ trợ thực hiện nghiên cứu; 2017.

- [3] Hoàng Dương. *Nguồn nhân lực nữ: Vai trò, khó khăn và hướng phát triển*; 2015. Truy cập từ: <https://www.phunuonline.com.vn/thoi-su/phap-luat/nguon-nhan-luc-nu-vai-tro-kho-khan-va-huong-phat-trien-63384> [Ngày truy cập: 01/11/2020].
- [4] Nguyễn Thị Phương. *Từ “Phụ nữ trong phát triển” đến “Giới và phát triển” với vấn đề tham gia chính trị của phụ nữ ở Việt Nam*. Viện Nghiên cứu và Phát triển – Trường Đại học Nội vụ Hà Nội; 2017.
- [5] Như Tâm. *Trà Vinh: Tập trung xóa đói giảm nghèo cho đồng bào dân tộc thiểu số*; 2019. Truy cập từ: <http://www.cema.gov.vn/dai-hoi-dai-bieu-dan-toc-thieu-so/tin-tuc/tra-vinh-tap-trung-xoa-doi-giam-ngheo-cho-dong-bao-dan-toc-thieu> [Ngày truy cập: 01/11/2019].
- [6] Harbison Frederick, Charles A. Myers. *Education, Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*. New York, McGraw-Hill Book; 1964.
- [7] Võ Xuân Tiến. Phát triển nguồn nhân lực từ đổi mới giáo dục đại học. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*. 2012; 8(57):118–124.
- [8] Phạm Minh Hạc. *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia Hà Nội; 1996.
- [9] Nguyễn Hữu Dũng. *Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực con người ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Lao động - Xã hội; 2003.
- [10] Nguyễn Thị Giáng Hương. *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay* [Luận án Tiến sĩ]. Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh; 2013.
- [11] Lê Thị Thúy. *Phát triển nguồn nhân lực nữ nhằm tăng trưởng kinh tế và thực hiện công bằng xã hội ở miền núi phía Bắc Việt Nam* [Luận án Tiến sĩ]. Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương; 2012.
- [12] Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân. *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội; 2004.
- [13] Cục Thống kê tỉnh Trà Vinh. *Niên giám thống kê tỉnh Trà Vinh năm 2018*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Thống kê; 2019.
- [14] Tạ Ngọc Hải (chủ biên). *Một số nội dung về nguồn nhân lực và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*. Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước; 2010.
- [15] Võ Xuân Tiến. Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*. 2010; 5(40):263–269.
- [16] Nguyễn Lộc. Bàn về cơ cấu nguồn nhân lực Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*. 2010; 57:21–24.
- [17] Võ Xuân Tiến. Đào tạo nghề với chuyển dịch cơ cấu lao động tại Đà Nẵng. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*. 2014; 3(430):44–52.
- [18] Võ Xuân Tiến. *Phát triển nguồn nhân lực ở Đà Nẵng*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội; 2014.
- [19] Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh. *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nhà Xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân; 2008.
- [20] Nguyễn Văn Long. Phát huy nguồn nhân lực bằng động lực thúc đẩy. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng*. 2010; 4(39):137–143.
- [21] Đàm Nguyễn Thuỳ Dương. *Nguồn lao động và sử dụng nguồn lao động ở Thành phố Hồ Chí Minh* [Luận án Tiến sĩ]. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội; 2004.
- [22] Jeffery D. Houghton, David Dawley & Trudy C DiLiello. The abbreviated self leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self leadership. *International Journal of Leadership studies*. 2012; 7:216–232.
- [23] Eli Ginzberg. *Manpower for Development*. Praeger Publishers, New York; 1991.
- [24] Sở Nội vụ tỉnh Trà Vinh. *Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh Trà Vinh giai đoạn 2016 - 2020”*; 2016.
- [25] Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh. *Báo cáo của Phòng Lao động việc làm*; 2012.
- [26] Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh. *Báo cáo của Phòng Lao động việc làm*; 2016.
- [27] Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Trà Vinh. *Báo cáo của Phòng Lao động việc làm*; 2018.
- [28] Ngọc Hồng. *Trà Vinh: Tổng kết phổ cập giáo dục xóa mù chữ năm 2018 triển khai công tác năm 2019*; 2019. Truy cập từ: <http://travinhvtv.vn/thvtv/detail/14857/tra-vinh-tong-ket-pho-cap-giao-duc-xoa-mu-chu-nam-2018-trien-khai-cong-tac-nam-2019/17.thvtv>. [Ngày truy cập: 01/11/2020].
- [29] European Commission. *Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2010.
- [30] UN Women. *Tóm tắt về tình hình phụ nữ và trẻ em gái dân tộc thiểu số ở Việt Nam*. Vụ Dân tộc Thiểu số, Ủy ban Dân tộc; 2015.
- [31] Chính phủ. *Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 02/10/2015 Quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập từ năm 2015-2016 đến năm học 2020-2021*; 2015.
- [32] Chính phủ. *Nghị định 134/2016/NĐ-CP ngày 14/11/2016 Quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*; 2016.
- [33] Bộ Tài chính, Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Thông tư liên tịch số 109/2009/TTLT/BTC-BGDĐT ngày 29/5/2009 của Bộ Tài chính - Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hướng dẫn một số chế độ tài chính đối với học sinh các trường phổ thông dân tộc nội trú và các trường dự bị đại học dân tộc*; 2009.
- [34] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài chính. *Thông tư liên tịch số 35/2014/TTLT-BGDĐT-BTC ngày 15/10/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Tài chính. Hướng dẫn thực hiện Quyết định số 66/2013/QĐ-TTg ngày*

11 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ Quy định chính sách hỗ trợ chi phí học tập đối với sinh viên là người dân tộc thiểu số học tại các cơ sở giáo dục đại học; 2014.

- [35] Chính phủ. *Quyết định 53/2015/QĐ-TTg ngày 20/10/2015 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách nội trú đối với học sinh, sinh viên học cao đẳng, trung cấp; 2015.*
- [36] Trường Đại học Trà Vinh. *Quy chế chi tiêu nội bộ Trường Đại học Trà Vinh, ban hành kèm theo quyết định số 4599/QĐ-DHTV ngày 31 tháng 8 năm 2018; 2018.*
- [37] ActionAid Việt Nam. *Dự án Phụ nữ ứng phó với thiên tai và biến đổi khí hậu ở Trà Vinh; 2019.*
- [38] Ban Điều phối Dự án AMD Trà Vinh. *Dự án Thích ứng biến đổi khí hậu vùng Đồng bằng sông Cửu Long tại Trà Vinh; 2014.*
- [39] Phương Thảo. *Hội Đoàn kết Sư sãi yêu nước tỉnh Trà Vinh tổ chức Đại hội đại biểu lần thứ VII nhiệm kỳ 2018 - 2023; 2018.* Truy cập từ: <https://travinh.toaan.gov.vn/webcenter/portal/travinh/chitiettin?dDocName=TAND023264> [Ngày truy cập: 01/11/2020].
- [40] Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch. *Quyết định số 2684/QĐ-BVHTTDL ngày 25/8/2014 về việc công bố Danh mục Di sản văn hóa phi vật thể quốc gia gồm 19 di sản văn hóa phi vật thể; 2014.*
- [41] Tỉnh ủy Trà Vinh. *Kế hoạch tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo, số 18-KH/TU; 2016.*
- [42] Ban Bí thư. *Chỉ thị số 29-CT/TW, ngày 18/9/2013 của Ban Bí thư về đẩy mạnh công tác ATVSLĐ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; 2013.*
- [43] Quốc hội. *Luật An toàn, vệ sinh lao động, số: 84/2015/QH13; 2015.*