



VÀI NÉT VỀ VẤN ĐỀ GIỚI VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ Ở NƯỚC TA

PGS. TS. NGUYỄN TRỌNG ĐIỀU

Thứ trưởng Bộ Nội vụ

1. Vài nét về vấn đề giới và thực trạng công tác cán bộ nữ ở nước ta hiện nay.

Trong những thập niên qua, ở nước ta, tuy đã có những tiến bộ vượt bậc về sự bình đẳng giới nhưng trên thực tế, sự phân biệt giới vẫn tồn tại. Hiện nay, bình đẳng giới đã và đang trở thành vấn đề trung tâm của phát triển - bản thân nó là một mục tiêu phát triển, đồng thời cũng là yếu tố để nâng cao khả năng tăng trưởng quốc gia, xoá đói giảm nghèo và QLNN có hiệu quả. Nhiều nghiên cứu cho thấy rằng, chính sách phát triển nào mà không xét đến mối quan hệ giới và không khắc phục sự bất bình đẳng giới thì chính sách đó sẽ kém hiệu lực thực thi.

Có thể nói, vấn đề bình đẳng giới, vấn đề vai trò của phụ nữ trong đời sống chính trị-xã hội đã thực sự là vấn đề toàn cầu. Từ Chiến lược Nai-rô-bi, Tuyên bố Jacac-ta, Tuyên bố Bắc Kinh đến các đạo luật về quyền trẻ em cũng như những chương trình về sự tiến bộ của phụ nữ đều khẳng định phải nâng cao vai trò của phụ nữ trong mọi hoạt động chính trị-kinh tế-xã hội. Thậm chí, phải coi việc nhìn nhận về số lượng phụ nữ tham gia các cơ quan quyền lực cũng như tham gia các hoạt động kinh tế-xã hội là một tiêu chí để đánh giá về chất lượng cuộc sống, về sự phát triển và nền văn minh của mỗi quốc gia. Để tăng cường tính hiệu quả của quá

trình phát triển, vấn đề giới phải là một phần không thể thiếu trong phân tích, xây dựng và thực hiện chính sách. Thông qua các công cụ chính sách, các nhà hoạch định chính sách có thể lồng ghép vấn đề giới trong các hoạt động phát triển. Tuy nhiên, theo chúng tôi, không có một công thức chung nào luôn đúng để thúc đẩy bình đẳng giới mà phải tính đến hoàn cảnh thực tiễn của từng nước, phải tham khảo ý kiến của các bên tham gia - cả phụ nữ và nam giới - khi thiết kế và thực thi chính sách.

Ở nước ta, Đảng và Nhà nước luôn coi trọng và đánh giá cao vai trò của phụ nữ, coi phụ nữ Việt Nam là lực lượng to lớn của cách mạng. Công tác vận động phụ nữ và công tác cán bộ nữ luôn là bộ phận quan trọng trong công tác vận động cách mạng nói chung và công tác cán bộ nói riêng. Ngay từ năm 1930, khi mới thành lập, Đảng Cộng sản Việt Nam mà đứng đầu là Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đề ra "Nam, nữ bình quyền" và coi đây là một trong 10 nhiệm vụ cốt yếu của cách mạng. Trong suốt quá trình đấu tranh cách mạng và trong sự nghiệp đổi mới đất nước, phụ nữ Việt Nam đã đạt được nhiều thành tích xuất sắc trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội, góp phần xứng đáng vào thành tựu chung của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Trong cơ chế thị trường, đại bộ phận cán bộ nữ giữ vững phẩm chất đạo

đức, có lối sống lành mạnh, bản lĩnh chính trị vững vàng, chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật, tôn trọng kỉ luật, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

Công cuộc đổi mới đất nước luôn đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ, bao gồm cả cán bộ nữ có đủ kiến thức, trình độ và năng lực về mọi mặt, đáp ứng được những nhiệm vụ ngày càng cao. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ nữ phải thật tương xứng với tiềm năng và lực lượng phụ nữ nói chung và lao động nữ nói riêng.

Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách đảm bảo quyền bình đẳng của phụ nữ trong đời sống chính trị và cộng đồng, tạo điều kiện để phụ nữ phát triển, như Chỉ thị số 44/CT-TW ngày 07-6-1984 của Ban Bí thư Trung ương Đảng; Nghị quyết số 04/NQ/TW ngày 12-7-1993 của Bộ Chính trị về “Tăng cường và đổi mới công tác vận động phụ nữ trong tình hình mới”; Chỉ thị số 37/CT-TW ngày 16-5-1994 của Ban Bí thư Trung ương Đảng “Về một số vấn đề về công tác cán bộ nữ trong tình hình mới”. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX cũng khẳng định: “Thực hiện tốt luật pháp và chính sách bình đẳng giới, bồi dưỡng đào tạo nghề nghiệp, nâng cao trình độ học vấn, có cơ chế, chính sách để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp, các ngành.” Ngày 21-01-2002, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 19/2002/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia vì sự tiến bộ của phụ nữ Việt Nam đến năm 2010 nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của phụ nữ trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội. Đây là những văn bản quan trọng, là căn cứ chỉ đạo thực tiễn, có ý nghĩa chính trị - xã hội sâu sắc, thể hiện quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước về vấn đề công tác cán bộ nữ. Trên

cơ sở đó, xây dựng quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ nữ; từng bước nâng cao tỉ lệ cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý trong các cấp, các ngành để đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước trong thời kì mới - thời kì CNH, HĐH, hội nhập kinh tế quốc tế.

Triển khai chương trình *Vì sự tiến bộ của phụ nữ* trên mọi lĩnh vực, vai trò và địa vị của phụ nữ không ngừng được cải thiện và nâng cao, ngày càng có nhiều phụ nữ tham gia các hoạt động chính trị-xã hội, gánh vác những trách nhiệm lớn trong bộ máy công quyền, đặc biệt trong các cơ quan dân cử. Cụ thể, ở Quốc hội: nữ đại biểu tăng từ 18,5% (khoá IX) lên 26,2% (khoá X), 27,3% (khoá XI); trong bộ máy nhà nước và các bộ, ngành trung ương: tính đến năm 2002, số cán bộ nữ giữ chức vụ bộ trưởng trở lên chiếm 12,5%, thứ trưởng và tương đương 9,15%, vụ trưởng và tương đương 12,1%, vụ phó và tương đương 8,1%; ở địa phương: nữ đại biểu HĐND nhiệm kì 1994-1999 so với nhiệm kì 1999-2004: cấp tỉnh tăng từ 20,4% lên 22,2%, cấp huyện tăng từ 18,4% lên 20,1%, cấp xã tăng từ 14,4% lên 16,6%. Theo kết quả bầu cử nhiệm kì 2004- 2009, hầu hết các tỉnh đều có lãnh đạo là nữ.

Tuy nhiên, đánh giá về bình đẳng giới nói chung và công tác cán bộ nữ nói riêng không chỉ căn cứ vào số lượng phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế - chính trị - xã hội mà phải quan tâm xem vị thế của phụ nữ trong các hoạt động đó ra sao. Nếu chỉ nhìn vào tỉ lệ phụ nữ hoạt động trong ngành giáo dục, y tế, thương mại, du lịch, dịch vụ, may mặc, kế toán,... thì có thể thấy, tỉ lệ nữ trong tổng số lao động là khá cao. Nhưng nếu nhìn vào các vị trí lãnh đạo chủ chốt có tính quyết định trong bộ máy công quyền hay trong các cơ sở kinh tế lớn thì thấy phụ nữ còn chiếm một tỉ lệ

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

quá khiêm tốn - thậm chí là quá ít ỏi trong những chức vụ quan trọng. Nói cách khác, ở nước ta hiện nay, về cơ bản phụ nữ đã được giải phóng khỏi khuôn khổ chật hẹp và ràng buộc của gia đình, khỏi những định kiến của xã hội, đang ngày càng tham gia đông đảo và tích cực hơn vào các hoạt động kinh tế, chính trị, nhưng chưa giữ những vị trí quyết định, chưa có "tiếng nói nặng kình" trong hoạch định đường lối chính sách và chiến lược quốc gia. Đó là vấn đề đang đặt ra cần được giải quyết theo đúng quan điểm của Đảng và tư tưởng Hồ Chí Minh về giải phóng phụ nữ.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tỉ lệ nữ tham gia lãnh đạo quản lý còn thấp, nhưng chủ yếu tập trung vào 3 nguyên nhân chính sau:

- Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) nói chung và đội ngũ CB,CC nữ của các cấp, các ngành còn chậm và chưa đi vào nề nếp. Vì vậy, đội ngũ CB,CC nữ thiếu cả về số lượng và chất lượng, thiếu nguồn để bổ sung vào đội ngũ lãnh đạo, quản lý.

- Nhận thức của cấp uỷ ở một số bộ, ngành và địa phương về vai trò, vị trí của đội ngũ CB,CC nữ còn chưa đầy đủ. Vì vậy, việc triển khai thực hiện công tác cán bộ nữ thiếu đồng bộ, chưa gắn với hoạt động quản lý của các cấp, các ngành.

- Bản thân nhiều chị em còn tư tưởng tự ti, yên phận, chưa cố gắng vươn lên để đảm nhiệm vị trí lãnh đạo, quản lý.

2. Tăng cường công tác cán bộ nữ trong thời kì CNH, HĐH.

Một trong những nhân tố hàng đầu quyết định thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước là phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc, trong đó phụ nữ là sức mạnh của quá nửa dân số. Muốn phát huy tốt sức mạnh của phụ nữ, không thể

không đề cao và xác định đúng vai trò, vị trí ngày càng quan trọng của đội ngũ cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ. Do đó, một trong những giải pháp quan trọng để phát triển đội ngũ cán bộ nữ là phải làm tốt công tác quy hoạch, kế hoạch, nhất là công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đề bạt, tạo nguồn cán bộ nữ dồi dào, chất lượng, khuyến khích tài năng nữ phát triển, tạo điều kiện cho cán bộ nữ phát huy tốt nhất phẩm chất và năng lực của mình, hoàn thành tốt các trọng trách trong bộ máy lãnh đạo, quản lý. Trong hoạch định chính sách, cần nhận thức rõ những đặc điểm riêng của cán bộ nữ, có sự thông cảm, giúp đỡ thiết thực để cán bộ nữ vươn lên, hoàn thành tốt chức năng xã hội và thiên chức của người phụ nữ.

Cần coi chính sách cán bộ nói chung, chính sách cán bộ nữ nói riêng là một trong những nội dung quan trọng của chính sách phát triển để thúc đẩy hơn nữa sự bình đẳng giới với mục tiêu: phụ nữ và nam giới có vị thế bình đẳng như nhau, cùng có điều kiện bình đẳng để phát huy hết khả năng và thực hiện các nguyện vọng của mình, cùng có cơ hội bình đẳng để tham gia, đóng góp và thụ hưởng các nguồn lực xã hội và thành quả phát triển, cùng được bình đẳng trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình. Để hoạch định chính sách cán bộ nói chung và cán bộ nữ nói riêng một cách khoa học, khách quan, cần sử dụng các nghiên cứu, đánh giá về giới dưới góc độ tâm lý học, xã hội học cũng như các phân tích thấu đáo về các yêu cầu chính trị - xã hội, các nhân tố thực tiễn tác động từ nhiều phía đến quá trình phát triển của phụ nữ, có sự so sánh, cân bằng với nam giới trong các hoạt động xã hội.

Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đang rất quan tâm nghiên cứu để tìm ra những

luận cứ xác thực, trên cơ sở đó, có chính sách đúng đắn nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ trong thời kỳ CNH, HĐH đất nước. Chẳng hạn, những giải pháp nhằm tăng tỉ lệ cán bộ nữ trong bộ máy công quyền và quản lý doanh nghiệp; tạo lập cơ sở pháp lý và môi trường kinh tế - xã hội để nâng cao năng lực cho phụ nữ; tuổi về hưu của cán bộ nữ là các nhà quản lý, các nhà khoa học; chính sách đề bạt đối với cán bộ nữ... đều là những vấn đề được đặt ra một cách thường xuyên trong quá trình hoạch định chính sách đối với cán bộ nữ ở nước ta.

Tất nhiên, để giải quyết vấn đề giới trong việc hoạch định chính sách phát triển đội ngũ cán bộ nữ không thể chỉ theo chiều hướng áp đặt bằng những quyết định, những hướng dẫn cứng nhắc mà phải căn cứ trên những luận cứ khoa học và thực tiễn. Nói cách khác, bên cạnh việc tạo điều kiện cho phụ nữ nâng cao trình độ, năng lực, thì bản thân phụ nữ cũng phải phấn đấu để vươn lên xứng đáng với vị trí lãnh đạo, quản lý. Bản thân cán bộ nữ cần chủ động khắc phục khó khăn, nỗ lực phấn đấu, tự khẳng định trong học tập, công tác...

Hiện nay, với chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ giao về xây dựng đội ngũ CB,CC, Bộ Nội vụ đã và đang thực hiện việc nâng cao số lượng và chất lượng đội ngũ CB,CC nữ thông qua xây dựng, hướng dẫn thực hiện các chế độ, chính sách để tạo nguồn CB,CC nữ đủ điều kiện tham chính, ứng cử, đề cử vào các vị trí lãnh đạo, lãnh đạo chủ chốt, các chức danh quản lý trong các bộ, ngành và địa phương.

Cụ thể, Bộ đã trình Chính phủ để ban hành các văn bản như Nghị định số 56/2000/NĐ-CP ngày 12-10-2000 về nâng tuổi tuyển dụng công chức nữ từ đủ 18 đến 40 tuổi bằng nam giới (trước đây

từ đủ 18 đến 35 tuổi); Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19-02-2003 về Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ, công chức, trong đó có quy định tuổi bổ nhiệm lần đầu vào các chức vụ ở cấp quận, huyện và tương đương đối với nam và nữ bằng nhau (không quá 45 tuổi); Nghị định số 19/2003/NĐ-CP ngày 07-3-2003 về trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước các cấp trong việc tạo điều kiện cho các cấp hội phụ nữ tham gia QLNN. Đây là văn bản có tính pháp lý cao của Chính phủ nhằm tạo điều kiện để phụ nữ tăng cường tham gia trong công tác xây dựng kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội, tăng cường quyền lợi của phụ nữ trong các vấn đề tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, bổ nhiệm, nâng ngạch, thôi việc, hưu trí... của các bộ, ngành và địa phương; Nghị quyết số 16/2000/NQ-CP ngày 18-10-2000 về việc tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, trong đó về chế độ có ưu tiên CB,CC nữ hơn nam giới trong việc đóng bảo hiểm xã hội; Quyết định số 69/2003/QĐ-TTg ngày 29-4-2003 về chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC nhà nước giai đoạn I (2003-2005), trong đó lồng ghép việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC nữ.

Thấm nhuần tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về công tác cán bộ và xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ nữ, những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về sự tiến bộ của phụ nữ nói chung và CB,CC nữ nói riêng, thời gian tới, chắc chắn đội ngũ cán bộ nữ sẽ phát triển về mọi mặt, góp phần thúc đẩy thúc đẩy thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH đất nước □