

IDENTIFY SOME OF THE CHARACTERISTICS OF THE FEMALE LABOUR IN TOURISM

Phan Thi Hong Giang

Hung Vuong University

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received:	11/6/2021	At present, women have an increasingly high position in society with their roles gradually being affirmed in all professions. The female workforce in the tourism industry in our country is no exception to that rule. With the dominant number of employees and their unique characteristics, they are becoming an important component to develop the tourism service industry. Research using statistical methods; data analysis; consult experts and conduct sociological surveys to get an overview of human resources in the tourism industry from a gender perspective. From there, the article presents some basic characteristics of the female workforce in the tourism industry in Vietnam and proposes to promote the potential of this workforce.
Revised:	22/6/2021	
Published:	25/6/2021	
KEYWORDS		
The female workforce		
Human resources		
Jobs		
Tourism		
Services		

NHẬN DIỆN MỘT SỐ ĐẶC ĐIỂM CỦA LAO ĐỘNG NỮ TRONG HOẠT ĐỘNG DU LỊCH

Phan Thị Hồng Giang

Trường Đại học Hùng Vương

THÔNG TIN BÀI BÁO		TÓM TẮT
Ngày nhận bài:	11/6/2021	Hiện nay, người phụ nữ ngày càng có vị thế cao trong xã hội với vai trò dần dần được khẳng định trong mọi ngành nghề. Lực lượng lao động nữ trong ngành du lịch ở nước ta cũng không nằm ngoài quy luật ấy. Với số lượng lao động ưu thế, cùng những đặc điểm riêng biệt, họ đang trở thành một thành phần quan trọng để phát triển ngành dịch vụ du lịch. Nghiên cứu sử dụng các phương pháp thống kê; phân tích tư liệu; điều tra xã hội học để có cái nhìn tổng thể về đặc điểm nhân lực ngành du lịch từ góc nhìn về giới. Từ đó, bài viết đưa ra một số đặc điểm cơ bản của lực lượng lao động nữ trong ngành du lịch ở Việt Nam và đề xuất nhằm phát huy khả năng của nguồn nhân lực này trong phạm vi ngành.
Ngày hoàn thiện:	22/6/2021	
Ngày đăng:	25/6/2021	
TỪ KHÓA		
Lực lượng lao động nữ		
Nguồn nhân lực		
Việc làm		
Dịch vụ		
Du lịch		

DOI: <https://doi.org/10.34238/tnu-jst.4633>

Email: phanhonggiang1989@gmail.com

<http://jst.tnu.edu.vn>

416

Email: jst@tnu.edu.vn

1. Giới thiệu

Trên thế giới, “phụ nữ chiếm khoảng từ 60 – 70% lực lượng lao động trong ngành du lịch” [1]. Điều này đã khẳng định vai trò cần thiết, không thể thiếu của phụ nữ trong ngành công nghiệp không khói. Tuy nhiên, “phụ nữ cũng có nhiều khó khăn cả trên phương diện khách quan và chủ quan khi tham gia lao động trong ngành du lịch” [2], đặc biệt là người phụ nữ còn phải đối diện với các vấn đề về bất bình đẳng giới (lao động nữ thường có thu nhập ít hơn 25% so với nam giới làm cùng một công việc trong ngành dịch vụ du lịch [1]), quấy rối tình dục, bạo lực,... tại nơi làm việc [3], [4]. Do đó, áp lực của họ trong ngành rất cao, gấp đôi so với nam giới trong cùng một vị trí [4]. Có thể thấy trên thực tế, phụ nữ hoạt động trong ngành du lịch thường làm việc theo mùa vụ, thời gian làm việc ngắn, sau đó thường chuyển sang các ngành nghề khác mà những hạn chế kể trên được giảm ở mức tối đa [5]. Vì vậy, để xét trên khía cạnh lao động trong ngành dịch vụ, phụ nữ cần được nhìn nhận trên cả hai phương diện: “Họ là người lao động đồng thời họ là phụ nữ” [6] để đưa ra những phương án tối ưu xóa nhòa bất bình đẳng giới.

Gần đây, trên thế giới, vấn đề bình đẳng giới trong môi trường làm việc đã có nhiều cải thiện, được đánh giá là đạt tiến triển trong thu hẹp khoảng cách bất bình đẳng giới [7], [8]. Trong lĩnh vực du lịch, “phụ nữ cũng được nhận định ngày càng trở nên độc lập về tài chính, sở hữu và thành lập các mô hình kinh doanh riêng, thách thức định kiến xã hội về giới” [9].

Trong bối cảnh bình đẳng giới trong việc làm được coi là yếu tố đầu vào quan trọng để đạt được mục tiêu phát triển các ngành dịch vụ [10], [11], đồng thời, chủ trương lấy ngành công nghiệp không khói là một mũi nhọn để đẩy mạnh kinh tế [12], [13], Việt Nam cũng mang những đặc điểm chung kể trên của lực lượng lao động nữ trên thế giới, đồng thời cũng hình thành những đặc điểm riêng biệt. Nhận biết được những đặc trưng đó để có các đề xuất đẩy mạnh vai trò của người phụ nữ trong ngành này là điều hoàn toàn cần thiết cho ngành phát triển ổn định, bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra xã hội học: Điều tra khách du lịch nội địa với số lượng 300 phiếu tại 03 công ty du lịch (Redtour, Vietrantour, Hanoitourism). Các câu hỏi tập trung vào việc lựa chọn giới, nguyên nhân lựa chọn và xu hướng về giới đối với đối tượng lao động trong quá trình sử dụng dịch vụ du lịch của khách du lịch.

Phương pháp thống kê: Phương pháp này được áp dụng trong giai đoạn nghiên cứu sơ bộ của thu thập các tài liệu, nghiên cứu, bài báo đã có liên quan đến vấn đề lao động nữ trong du lịch, đồng thời, trong quá trình phân tích, chọn lọc, xử lý các số liệu, bao gồm cả số liệu điều tra xã hội học, cũng sử dụng phương pháp thống kê để phục vụ cho mục đích nghiên cứu.

Phương pháp đánh giá tổng hợp: Tác giả tiến hành phân tích và tổng hợp các nguồn tư liệu về lao động nữ trong ngành du lịch nhằm đánh giá toàn diện vấn đề nghiên cứu, trên cơ sở đó đưa ra được các định hướng và giải pháp phù hợp.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Đôi nét về các vị trí công việc trong ngành Du lịch

Dù phải đối diện với nhiều thách thức khách quan, đặc biệt là đại dịch Covid -19, song nhìn một cách toàn diện, du lịch Việt Nam vẫn có xu hướng phát triển mạnh với mục tiêu trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của quốc gia, trên cơ sở khai thác những tiềm năng ưu thế như cảnh quan thiên nhiên, di sản văn hóa, ẩm thực, con người, môi trường luật pháp và xã hội. Điều đó đòi hỏi rất lớn về lực lượng lao động. Tính chất mùa vụ trong du lịch truyền thống - yếu tố tác động đến tính thất thường của công việc đang dần bị xóa nhòa bởi xu hướng đa dạng hóa các loại hình du lịch và sự phát triển du lịch xuyên quốc gia. Điều này đồng nghĩa với việc cơ hội việc làm của lao động trong lĩnh vực du lịch rất cao và tương đối bền vững (dù chúng tôi không phủ nhận những rủi ro do hoàn cảnh khách quan mang lại, giống hầu hết các lĩnh vực kinh tế).

Cũng như những lĩnh vực lao động khác, ngành du lịch có kết cấu đa dạng, gắn với nhiều vị trí công việc. Nhân lực ngành du lịch bao gồm toàn bộ các nhân lực trực tiếp và gián tiếp tham gia vào quá trình phục vụ khách du lịch. Trong đó nhân lực trực tiếp là những người trực tiếp phục vụ khách du lịch tại khách sạn, nhà hàng, công ty lữ hành, cửa hàng phục vụ khách du lịch, cơ quan quản lý du lịch,... Lao động gián tiếp là những lao động không trực tiếp phục vụ khách du lịch nhưng thực hiện các công việc mang tính quản lý, hỗ trợ cho các lao động trực tiếp. Ví dụ như quản lý về du lịch tại các cơ quan của Chính phủ, quản lý, hành chính tại công ty lữ hành, khách sạn,... Về cơ bản, lao động ngành du lịch có thể đảm nhận các vị trí sau:

Vị trí việc làm quản lý nhà nước về du lịch

Trong hệ thống quản lý nhà nước về du lịch cấp địa phương, các vị trí việc làm về cơ bản gồm có:

- Lãnh đạo UBND tỉnh được phân công phụ trách mảng du lịch.
- Chuyên viên phụ trách lĩnh vực du lịch tại UBND tỉnh.
- Lãnh đạo Sở VHTTDL được phân công phụ trách mảng du lịch.
- Chuyên viên Sở VHTTDL thuộc mảng du lịch.
- Cán bộ ban quản lý khu du lịch.

Vị trí việc làm tại các đơn vị kinh doanh về du lịch

Tại các đơn vị kinh doanh du lịch, các nhóm vị trí việc làm chủ yếu như sau:

- Nhóm vị trí việc làm quản lý tại các đơn vị kinh doanh du lịch bao gồm: Các vị trí việc làm thuộc ban giám đốc khách sạn; đơn vị kinh doanh về du lịch lữ hành; trưởng các bộ phận, phòng ban; tổ trưởng, trưởng nhóm trong các đơn vị kinh doanh du lịch.

- Nhóm vị trí việc làm trực tiếp cung ứng và kinh doanh dịch vụ tại các đơn vị kinh doanh du lịch bao gồm các chức danh nghề theo 6 nghiệp vụ du lịch đã được ASEAN công nhận theo MRA-TP: Lễ tân, buồng, bếp, dịch vụ ăn uống, đại lý du lịch và điều hành tour.

- Nhóm vị trí việc làm hỗ trợ tại các đơn vị kinh doanh du lịch: bao gồm nhân lực thuộc các phòng như phòng kế hoạch đầu tư; phòng tài chính-kế toán; phòng vật tư thiết bị, phòng tổng hợp/hành chính - nhân sự; nhân viên làm vệ sinh môi trường; nhân viên phụ trách CNTT và công tác sửa chữa điện nước; nhân viên cung ứng hàng hoá; nhân viên tạp vụ,... trong các công ty, khách sạn hoặc các đơn vị kinh doanh về du lịch.

Có thể thấy, hầu hết các vị trí việc làm kể trên, đều sử dụng được nguồn lao động ở cả hai giới. Tuy nhiên, đặc thù công việc sẽ đem đến cho lao động nam và lao động nữ những lợi thế và thách thức riêng, buộc họ phải lựa chọn, thích nghi hoặc tự đào thải.

3.2. Một số đặc điểm của lực lượng lao động nữ trong hoạt động du lịch ở nước ta hiện nay

Nguồn nhân lực phục vụ du lịch nước ta tăng từng năm, thu hút lực lượng lao động nữ tham gia với số lượng đáng kể, tạo ra cơ hội mới, cuộc sống mới cho phụ nữ. Đặc biệt, lực lượng lao động nữ đã hình thành những đặc điểm riêng biệt khác hoàn toàn so với các lực lượng lao động nam cùng ngành, cũng như so với lực lượng lao động nữ ở các ngành khác.

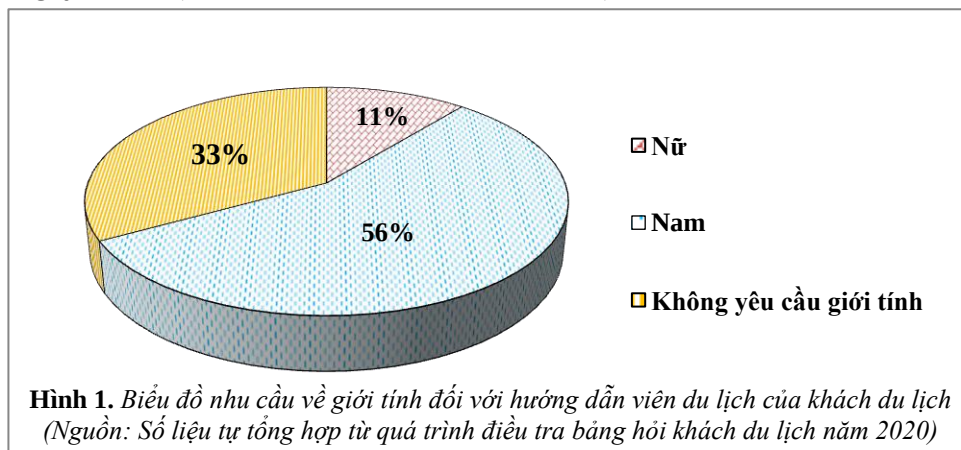
Thứ nhất, lao động nữ trong ngành du lịch vừa có thế mạnh, vừa chịu nhiều áp lực trên phương diện giới

Đặc thù của ngành du lịch có nhiều yếu tố thích hợp với lao động nữ, giúp họ phát huy được lợi thế giới tính. Sản phẩm của lao động ngành du lịch mang tính phi vật chất, là hệ thống dịch vụ để thỏa mãn nhu cầu của du khách. Hơn thế nữa, sản xuất du lịch có tính đồng bộ, tức quá trình nhân viên du lịch cung cấp dịch vụ được tiến hành cùng lúc với quá trình du khách tiêu thụ loại dịch vụ ấy. Tính chất “mặt đối mặt” đặt ra yêu cầu cao đối với tố chất của nhân viên. Họ vừa phải phục vụ chuyên nghiệp theo những tiêu chuẩn ngày càng khắt khe, vừa phải linh hoạt, mềm dẻo, tạo cảm xúc tích cực cho khách hàng. Lao động nữ, với khả năng quan sát, ghi nhớ chi tiết, thao tác khéo léo, ứng xử tinh tế, khả năng điều tiết cảm xúc được cho là tốt hơn nam giới... [14] sẽ phát huy lợi thế trong những công việc tiếp xúc với khách hàng và tạo hình ảnh thương hiệu cho công ty.

Trên phương diện luật pháp và chính sách, lao động nữ trong ngành du lịch nhận được sự quan tâm từ phía chính quyền, các tổ chức xã hội và các doanh nghiệp. Đây là xu hướng chung trên thế giới, gắn với mục tiêu toàn cầu về bình đẳng giới. Nó được thực hiện ngay cả ở những quốc gia mà yếu tố giới tính được xem là nhạy cảm. Ví dụ, tập đoàn du lịch Intrepid Travel (Úc) đã thực hiện những chiến dịch tuyển dụng nữ giới giữ những vị trí chủ chốt tại các thị trường mục tiêu có nhiều thách thức với phái nữ như Morocco, Ấn Độ, Iran... nhằm đạt được tỷ lệ phân chia nam – nữ nội bộ gần 50/50 (năm 2020) [15]...

Những nghiên cứu khái quát về tính chất lao động ngành du lịch đã chỉ ra rằng, cường độ lao động trong du lịch không cao nhưng phải chịu đựng áp lực tâm lý và môi trường lao động phức tạp. Đây là lợi thế, song cũng là áp lực đối với lao động nữ. Một mặt, cường độ lao động không cao nhưng đòi hỏi sức chịu đựng áp lực tâm lý là tính chất công việc phù hợp với phái nữ - đối tượng lao động có thể lực giới hạn nhưng khả năng chịu đựng áp lực tâm lý tốt hơn nam giới. Mặt khác, môi trường lao động phức tạp lại đem đến nhiều cản trở và khó khăn cho họ. Áp lực công việc gia đình và thời gian là trở ngại lớn nhất đối với phụ nữ làm việc trong ngành du lịch, đặc biệt trong các ngành nghề dịch vụ như nhà hàng, khách sạn, hướng dẫn du lịch. Đặc thù của nghề du lịch là không chủ động được thời gian, tần số làm việc cao hơn vào những ngày cuối tuần, lễ tết. Do vậy, lao động nữ sẽ gặp khó khăn nếu không nhận được sự thông cảm và chia sẻ từ phía gia đình.

Nếu như các vị trí công việc ở nhà hàng, khách sạn khá phù hợp với tính chất sức khỏe của phụ nữ thì khối lữ hành lại có những yêu cầu khắt khe hơn. Nhiệm vụ của hướng dẫn viên suốt tuyến, hoạt náo viên đòi hỏi nhiều thể lực để di chuyển đường dài, vận động, hỗ trợ du khách, xếp đặt đồ đoàn cho các sự kiện... Ngay cả khi đảm bảo thể lực thì lao động nữ cũng phải đối diện với sự lựa chọn cảm tính của du khách. Trong quá trình thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi đã tiến hành khảo sát nhỏ với 300 mẫu về xu hướng lựa chọn hướng dẫn viên du lịch suốt tuyến tại 03 công ty du lịch (Redtour, Vietrantour, Hanoitourism).



Từ biểu đồ Hình 1 cho thấy, số lượng khách du lịch lựa chọn hướng dẫn viên du lịch là nam nhiều hơn gấp 5 lần so với nữ (chiếm 56%, trong khi đối với nữ chỉ có 11%), khách du lịch cũng đưa ra một số căn cứ để lựa chọn hướng dẫn viên nam như: có sức khỏe, bình tĩnh khi giải quyết tình huống trên hành trình, hỗ trợ được khách, dễ bố trí sinh hoạt. Thậm chí, có những du khách tin rằng, nam hướng dẫn viên thường có nhiều hiểu biết về kiến thức lịch sử, văn hóa hơn nữ hướng dẫn viên.

Bên cạnh đó, nhận thức chưa đầy đủ của xã hội về vai trò của người phụ nữ cũng khiến chính họ trở nên thiếu tự tin, ít chủ động. Lao động nữ còn phải chấp nhận độ rủi ro nghề nghiệp và định kiến xã hội, nhất là phụ nữ làm việc trong các ngành nghề nhạy cảm, dễ phát sinh tệ nạn xã hội. So với nam giới, phụ nữ ít có cơ hội được đào tạo, nâng cao nghiệp vụ - chuyên môn, thường xuyên đứng trước nguy cơ mất việc nhiều hơn.

Thứ hai, lực lượng lao động nữ đang ngày càng khẳng định vai trò của mình trong ngành

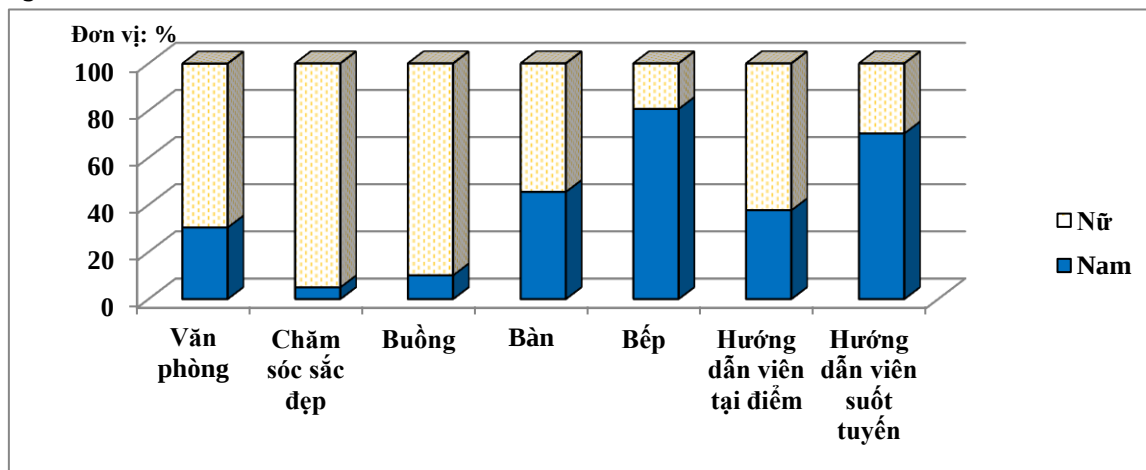
Hiện nay, ngành du lịch nước ta đang trong quá trình khẳng định vai trò của mình đối với nền kinh tế, khi nó đã và đang trở thành một trong những ngành tạo việc làm lớn nhất, chỉ đứng sau ngành nông nghiệp. Tính đến năm 2019, tỷ lệ lao động trong ngành dịch vụ lưu trú và ăn uống chiếm 13,8% tổng lao động trong ngành kinh tế, tỷ lệ tăng bình quân hàng năm là 8,5% [9]. Trong đó, đặc thù của ngành du lịch nước ta là số lao động nữ trong ngành luôn chiếm đa số, với tỷ lệ trên dưới 58% [16], chiếm hơn một nửa tất cả vị trí bao gồm cả khu vực công và tư nhân, số lượng này còn tăng đều hàng năm. Có thể nói, với năng lực làm việc hiệu quả, chất lượng cao, lực lượng lao động nữ ở nước ta hiện nay đang ngày càng khẳng định vai trò quyết định của mình đối với chất lượng dịch vụ ngành du lịch. Họ tự tin nhiều vai trò trong du lịch: quản lý, lãnh đạo, giảng viên, đào tạo viên, điều hành, truyền thông, marketing và nhiều vị trí từ trực tiếp đến gián tiếp khác. Có thể nói, một trong những thay đổi và cải tiến lớn nhất của ngành du lịch là vận hành công việc “dưới bàn tay” phụ nữ.

Thứ ba, lực lượng lao động nữ có kết cấu lao động trẻ

Với kết cấu trẻ (phần lớn ở độ tuổi từ 25 – 35 tuổi) [9], lực lượng lao động nữ đang trở thành một lực lượng đầy sức sống, có khả năng bứt phá vượt trội để khẳng định mình, họ ngày càng khẳng định thể mạnh, tiềm năng của mình đối với hoạt động du lịch.

Tuy nhiên, kết cấu lao động trẻ cho thấy lực lượng lao động nữ trong ngành có tuổi nghề rất ngắn, thể hiện mức độ chọn lọc, đào thải nghề nghiệp trong ngành du lịch đối với lao động nữ là rất cao. Bên cạnh đó, số lao động nữ rất trẻ (dưới 22 tuổi) [9], vào nghề khi chưa được đào tạo đầy đủ cũng chiếm một số lượng đáng kể, chủ yếu ở các vị trí lao động trực tiếp. Điều này còn liên quan đến định kiến xã hội về một số việc làm trong ngành du lịch với quan niệm: đó chỉ là công việc lao động chân tay, không cần kiến thức, sau khi ổn định gia đình sẽ chuyển sang nghề khác. Chính vì vậy, hiệu suất làm việc đối với nữ giới rất thấp, không tạo ra tính ổn định, họ thường cống hiến cho ngành trong một khoảng thời gian rất ngắn. Điều này là hạn chế rất lớn của việc sử dụng nhân lực trong ngành du lịch, cần có các biện pháp khắc phục cụ thể.

Thứ tư, lực lượng lao động nữ tập trung ở các nghề mang tính ổn định, ít di chuyển trong khối nghề dịch vụ du lịch



Hình 2. Biểu đồ cơ cấu lao động theo giới tính các khối ngành dịch vụ du lịch

(Nguồn: Báo cáo thường niên du lịch Việt Nam [17])

Nhìn vào biểu đồ Hình 2 cho thấy, khối lao động nữ thường tập trung ở các nghề như: Văn phòng (69,5%), thông tin, vui chơi giải trí, dịch vụ chăm sóc sắc đẹp (95%), bàn (54,5%), phục vụ buồng (89,9%), hướng dẫn viên tại điểm (62,3%) [17]... Số lượng lao động nữ có mặt tại các ngành mang tính di chuyển cao như hướng dẫn, vận chuyển,... và yêu cầu sức khỏe cao (bếp, nhân viên hành lý,...) chiếm số lượng rất ít hoặc hầu như không có. Hơn thế, trong khối ngành

hướng dẫn, số lượng lao động nữ thường tập trung tại vị trí hướng dẫn viên tại điểm, hướng dẫn viên suốt tuyến thường là nam giới, số lượng hướng dẫn viên suốt tuyến là nữ giới rất ít (29,7%), hoặc chỉ làm việc một thời gian, sau đó chuyển sang các khối ngành khác ít di chuyển hơn nhưng đòi hỏi kinh nghiệm hướng dẫn như điều hành tour, thiết kế tour..., thậm chí, chuyển hẳn sang khối ngành nghề khác không liên quan đến du lịch.

Lý giải điều này là do nữ giới với trách nhiệm gia đình và đặc điểm thiên chức quy định, nữ giới thường lựa chọn những công việc mang lại hiệu quả cao nhưng rảnh rỗi về thời gian, ổn định và ít phải đi lại. Đồng thời, các nghề dịch vụ trong ngành du lịch có lượng lao động nữ chiếm ưu thế thường là các khối nghề yêu cầu sự tỉ mỉ, cẩn mẫn và khéo léo, điều này lao động là nam giới thường không có ưu thế bằng nữ giới. Chính vì vậy, lựa chọn nữ giới làm việc cho các khối ngành kể trên có thể được coi là xu hướng phù hợp.

Tuy nhiên, đặc điểm này cũng đã khẳng định một thực tế trong ngành du lịch, phụ nữ thường chỉ được làm những công việc thuần túy mà không có cơ hội làm việc ở cấp độ chuyên nghiệp, mang tính chuyên môn cao. Điều này do rất nhiều yếu tố quy định như: Tuổi nghề ngắn, không có điều kiện thể hiện trình độ chuyên môn hoặc do yếu tố chuyên môn thấp; do các áp lực từ gia đình, từ xã hội...

Thứ năm, lượng lao động nữ làm quản lý, điều hành ngày càng tăng cả về chất và số lượng

Tỷ lệ nữ giới làm quản lý và điều hành tại các cơ quan quản lý Nhà nước về du lịch ngày càng tăng, tại các cơ sở kinh doanh du lịch cũng được nâng lên (chiếm 11% tổng số lao động và 19% tổng số lao động nữ) [18]. Điều này khẳng định, lao động nữ trong ngành du lịch ngày càng tăng mạnh cả về số lượng và chất lượng.

Có thể thấy, “*du lịch đang thực sự trở thành một phương tiện trao quyền cho phụ nữ khi tạo cơ hội tốt cho họ tham gia vào lực lượng lao động*” [19], trở thành các nhà quản lý, các nữ doanh nhân trong ngành du lịch. Thực tế cũng cho thấy rằng, vai trò quản lý, lãnh đạo của phụ nữ trong lĩnh vực du lịch cũng nhiều hơn so với các lĩnh vực khác.

Thứ sáu, phụ nữ trong ngành du lịch chiếm tỷ lệ lao động tự tạo và lao động tự do rất cao

Đây thường là các lao động trong các doanh nghiệp du lịch gia đình hoặc tự kinh doanh, tự phát như: bán hàng lưu niệm tại các điểm – khu du lịch, cung cấp dịch vụ ăn – uống, ngủ - nghỉ... mà không có sự đào tạo bài bản về chuyên môn và trình độ nghiệp vụ. Họ làm du lịch đơn thuần, không bền vững, theo mùa vụ và thường coi các hoạt động trong dịch vụ du lịch là nghề phụ. Dĩ nhiên, họ cũng không hề được hưởng những chính sách, bảo trợ xã hội về nghề nghiệp.

Như vậy, thông qua một số đặc điểm khái quát trên về nguồn lao động nữ trong ngành du lịch, bài viết đã nêu và phân tích một cách cơ bản những đặc điểm chung nhất của lao động nữ trong khối ngành dịch vụ du lịch. Từ đó, có thể thấy được số lượng lao động nữ trong ngành ngày càng tăng, nhưng chất lượng vẫn còn thấp, thời gian cống hiến với nghề so với nam giới vẫn còn rất ngắn, cần phải có định hướng cụ thể thì vai trò của người phụ nữ trong ngành mới được phát huy lâu dài.

Thứ bảy, nhờ có việc làm do du lịch mang lại, phụ nữ tại các vùng dân tộc khó khăn có cơ hội thay đổi vị trí truyền thống của mình trong gia đình và xã hội

Trước đây, khi du lịch chưa đến những cộng đồng vùng sâu vùng xa như các gia đình H'Mông ở Sapa – Lào Cai, người Thái ở Mai Châu,... với nền kinh tế nương rẫy, vai trò của người chồng là làm chủ kinh tế, là hạt nhân gia đình, còn người phụ nữ ít có cơ hội quyết định, tham gia vào các vấn đề quan trọng.

Tuy nhiên, khi phụ nữ tại các cộng đồng này tham gia vào hoạt động du lịch như sản xuất và bán hàng thổ cẩm, bán hàng lưu niệm, dẫn khách du lịch,... thu nhập của họ tăng dần, bằng hoặc hơn thu nhập cả gia đình khi chỉ sản xuất nông nghiệp. Từ đó, vai trò người phụ nữ trong gia đình ngày càng được nâng cao. Thậm chí, trước kia người phụ nữ tại những vùng này không được tham gia vào các hoạt động đối nội, đối ngoại, nhưng giờ đây họ có thể tham gia vào các công việc đó như đi họp, tiếp khách,...

Như vậy, có thể thấy rằng, du lịch đã tạo ra những ngành nghề mới, thu hút người phụ nữ tại các vùng dân tộc khó khăn tham gia vào các hoạt động du lịch, không những giúp người phụ nữ có việc làm và thu nhập ổn định, mà còn tạo cơ hội cho họ mở rộng giao tiếp, dần thoát ra khỏi những thiết chế trong một không gian chật hẹp của gia đình, vươn ra không gian xã hội, vị thế, tiếng nói của họ dần có trọng lượng hơn.

3.2. Một số đề xuất

Dựa vào sự phân tích trên, tác giả xin được đưa ra một số đề xuất nhằm phát huy vai trò của phụ nữ trong hoạt động du lịch như sau:

Đối với các cơ quan quản lý Nhà nước về du lịch

Trong chương trình hành động của Chính phủ giai đoạn đến năm 2020 thực hiện Nghị quyết số 11- NQ/TW ngày 27/04/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đã khẳng định “*Phụ nữ có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc thực hiện chương trình mục tiêu quốc gia xóa đói giảm nghèo, đưa nước ta trở thành điểm sáng về thực hiện mục tiêu xóa đói giảm nghèo, được quốc tế đánh giá cao*”. Do đó “*Vai trò và vị trí của phụ nữ Việt Nam trong sự nghiệp phát triển và xây dựng đất nước luôn được Đảng và Nhà nước ghi nhận, đánh giá cao và đã được thể chế hóa thông qua hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách nhằm bảo đảm lợi ích chính đáng của phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực*”. Từ đó, có thể thấy Nhà nước ta rất quan tâm đến vai trò của phụ nữ đối với các hoạt động kinh tế đất nước. Từ đó, có thể đưa ra một số đề xuất đối với cơ quan quản lý Nhà nước về du lịch đối với lực lượng lao động nữ như sau:

Cần phải nâng cao nhận thức về vai trò kinh tế của người phụ nữ trong ngành du lịch thông qua các hoạt động hỗ trợ, tuyên truyền cụ thể; đồng thời, cần tăng cường các cơ sở pháp lý nhằm bảo vệ quyền lợi, an toàn cho lực lượng lao động nữ làm du lịch, đặc biệt đối với các khối nghề nhạy cảm như phục vụ chăm sóc thân thể, phục vụ nhà hàng... Phải có các quy định cụ thể về mức lương tối thiểu nhằm bảo đảm quyền lợi tài chính cho lao động nữ có thể phục vụ trong ngành lâu dài; cải thiện chế độ nghỉ dưỡng, thai sản cho phụ nữ trong ngành du lịch để họ có thể dành thời gian chăm sóc gia đình; tạo điều kiện cho lao động nữ làm những công việc tại nhà với thời gian linh hoạt.

Đối với các doanh nghiệp kinh doanh du lịch

Cần tạo điều kiện cho lao động nữ phát huy thế mạnh của mình bằng cách thay đổi quan điểm như: cho họ tiếp cận với các vấn đề quan trọng như các vấn đề về tín dụng, đất đai, tài sản... và các vấn đề về chuyên môn như phụ trách về các chiến lược phát triển, hoạch định kế hoạch... trong ngành du lịch. Đồng thời, hỗ trợ đào tạo cũng như hỗ trợ tài chính cho lao động nữ có thể tăng cường chuyên môn và nghiệp vụ của mình, đặc biệt là các kỹ năng kinh doanh, giá cả, liên kết thị trường... có biện pháp hỗ trợ các lao động nữ là quản lý các cấp bằng cách chú trọng đãi ngộ, trọng dụng và tôn vinh nhân tài họ.

Hơn thế nữa, thực tế cho thấy rằng cơ hội thành công của phụ nữ trong ngành du lịch không phải do họ không có năng lực, mà do họ chưa có cơ hội. Chính vì vậy, cần khuyến khích phụ nữ tham gia các hoạt động du lịch, các dự án du lịch ngay từ khi nó mới bắt đầu được hình thành để ghi nhận những đóng góp của họ. Khi tuyển dụng, các doanh nghiệp du lịch cần có sự bình đẳng trong các vị trí đối với nữ giới, tạo điều kiện cao nhất cho họ phát huy tiềm năng của mình.

Đối với cộng đồng

Luôn tuyên truyền cho cộng đồng nhận thức cũng như nắm rõ khả năng, tầm quan trọng của người phụ nữ trong hoạt động du lịch, đảm bảo những đóng góp của họ trong ngành du lịch luôn được ghi nhận bởi cộng đồng; khuyến khích sự hỗ trợ của gia đình, đặc biệt là từ người chồng để người phụ nữ có điều kiện tăng cường khả năng chuyên môn, có thời gian đầu tư cho công việc của mình; hạn chế phân biệt giới tính theo quan niệm truyền thống để họ có thể phát huy một cách tối đa các sáng kiến kinh doanh trong lĩnh vực du lịch.

Đối với bản thân người lao động nữ

Hơn bất cứ yếu tố nào, người lao động là nhân tố tiên quyết tạo ra sự thay đổi vai trò, vị thế của chính họ, từ đó, tạo điều kiện tốt hơn cho công việc và đem đến cho bản thân mình cơ hội thành công. Trước khi muốn thay đổi định kiến xã hội, nữ lao động trong lĩnh vực du lịch phải thay đổi định kiến của chính mình. Cần quan niệm rằng, nghề du lịch là một công việc lâu dài và bền vững, có thể đồng hành suốt cuộc đời, chứ không phải chỉ trong một khoảng thời gian ngắn khi chưa có gia đình, còn sức khỏe, vẻ đẹp, sự dẻo dai và niềm hứng khởi lên đường. Ở mỗi lứa tuổi, lao động nữ trong lĩnh vực lao động đều có thể mạnh riêng. Nguy cơ đào thải vì tuổi tác sẽ không xảy ra với điều kiện người lao động có ý thức tích lũy kiến thức, kỹ năng và rèn luyện sức khỏe. Thêm vào đó, vấn đề nhân lực nguồn lao động trong lĩnh vực du lịch ở nước ta còn một hạn chế lớn là lỗ hổng về trình độ. Theo thống kê của Tổng cục Du lịch, mỗi năm toàn ngành cần thêm gần 40.000 lao động; nhưng chỉ có khoảng 20.000 lao động tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo [17]. Các con số này cho thấy, nguồn nhân lực không những thiếu về số lượng mà còn thiếu trầm trọng đội ngũ được đào tạo bài bản. Ngay cả với những lao động đã qua đào tạo, thì một số kỹ năng quan trọng của thời đại như công nghệ thông tin, ngoại ngữ đều thiếu và yếu.

So với nam giới, điều kiện được đào tạo của nữ giới hạn chế hơn rất nhiều, đặc biệt với những người đã có gia đình, phụ nữ ở nông thôn, miền núi - khu vực nhiều tiềm năng phát triển du lịch sinh thái, văn hóa cộng đồng. Để vượt qua hạn chế đó, phụ nữ cần có quyết tâm xây dựng trên cơ sở hiểu rõ tầm quan trọng của kiến thức trong hoạt động nghề nghiệp, hiểu rõ cơ hội phát triển bản thân bằng học tập là bình đẳng cho cả hai giới.

4. Kết luận

Hiện nay các vấn đề về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của phụ nữ trong ngành du lịch ở nước ta còn nhiều bất cập: Tỷ lệ cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo ở các cấp trong ngành du lịch còn thấp, chưa tương xứng với lực lượng và sự đóng góp của phụ nữ; nhận thức của xã hội và của bản thân phụ nữ về bình đẳng giới trong ngành du lịch còn nhiều hạn chế... Tuy nhiên, nếu có các chính sách và định hướng cụ thể, trong tương lai, người phụ nữ sẽ ngày càng khẳng định được vai trò, vị thế của mình không chỉ trong ngành du lịch mà còn đối với cả các ngành khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1] International Labor Organization (ILO), *Toolkit to guide poverty alleviation through tourism*, Hanoi, 2012, pp. 20-21.
- [2] T. H. Bui, "Gender equality and some issues on female workers in tourism and service industries," *Proceedings of the 6th Women's Scientific Conference*, 2001, pp. 305-306.
- [3] T. H. Tran, "Training high-quality tourism human resources for Dong Nai province," *Education Magazine*, no. 12, pp. 59-64, 2019.
- [4] T. D. L. Tran, "Some solutions to enhance Vietnamese women's position in society," *TNU Journal of Science and Technology*, vol. 225, no. 04, pp. 132-139, 2020.
- [5] T. L. Nguyen and T. T. D. Nguyen, "Discussion about employment for female workers in Vietnam today," *Financial magazine*, no. 2, pp. 12-17, 2019.
- [6] Vietnam National Administration of Tourism, *Project "Program to develop capacity for environmentally and socially responsible tourism"*, Ha Noi, 2015, pp. 206 -207.
- [7] J. Heintz, N. Kabeer, and S. Mahmud, "Cultural norms, economic incentives and women's labour market behaviour: empirical insights from Bangladesh," *Journal of Oxford Development Studies*, vol. 46, no. 2, pp. 266-289, 2018.
- [8] N. P. Nguyen, *Gender equality in labor and employment with the integration process in Vietnam: Opportunities and challenges*. Labor and Social Publishing House, Hanoi, 2006.
- [9] General Statistics Office, *Statistical Yearbook*, 2019.
- [10] K. Kompa and D. Witkowska, "Factors affecting men's and women's earnings in Poland," *Journal of Economic research*, vol. 31, no. 1, pp. 252-269, 2018.
- [11] Vietnam National Administration of Tourism, *Report on Tourism Human Resources Development Program*, Ha Noi, 2015.

-
- [12] D. L. Ha, T. T. N. Tran, and T. H. Nguyen, *Developing female intellectual resources in the context of Industry 4.0 in Vietnam*. Workshop on Developing a Digital Knowledge Center model for Vietnamese Libraries, 2020.
- [13] Central Committee, *Politburo Resolution on developing tourism into a spearhead economic sector*, Ha Noi, 2017.
- [14] United Nations Development Program (UNDP), *Social Services for Human Development: Vietnam Human Development Report*, 2011, pp. 7-8.
- [15] World Tourism Organization (UNWTO), *Global report on women in tourism*, 2019, pp. 310-311.
- [16] World Bank Group, *The future of employment in Vietnam from a gender perspective*, 2018, pp. 2-3.
- [17] Vietnam National Administration of Tourism, *Vietnam tourism annual report*, Ha Noi, 2020.
- [18] United Nations Development Program (UNDP), *Women's Participation in Leadership and Management in Vietnam, Report of the Cambridge Women's Leadership Program - Vietnam: Building Leadership Capacity Educating women in the state sector in the context of international economic integration*, December 2012.
- [19] Japan International Cooperation Agency (JICA), *Practical Handbook for Rural Tourism Development in Vietnam*, Hanoi, 2013.