

Năng lực của nữ trí thức sau tuổi nghỉ hưu

✎ Nguyễn Hoàng Anh

Học viện Phụ nữ Việt Nam
68 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam
Email: hoanganh@vwa.edu.vn

TÓM TẮT: Tiếp cận từ nhu cầu của Việt Nam về nguồn nhân lực chất lượng cao để xây dựng, phát triển nền kinh tế tri thức, từ các căn cứ thực tiễn và đặc biệt là khả năng cống hiến thực tế của đội ngũ nữ trí thức ở độ tuổi trên 55, tác giả chứng minh rằng ở độ tuổi đó, nữ trí thức vẫn còn đủ sức khỏe để làm việc, đang ở độ tuổi chín muồi về bản lĩnh nghề nghiệp, trình độ và kinh nghiệm chuyên môn, tự tạo được sự ổn định cân bằng trong cuộc sống riêng, có điều kiện tập trung trí tuệ, tâm huyết và thời gian cho công việc. Nữ trí thức nghỉ hưu ở độ tuổi 55 vừa là sự bất bình đẳng về cơ hội thăng tiến, phát triển của nữ, vừa làm lãng phí nguồn nhân lực trí tuệ cao trong công cuộc phát triển đất nước. Từ những lập luận trên, tác giả đề xuất một số giải pháp phát huy, khai thác năng lực thực tế của đội ngũ nữ trí thức sau tuổi nghỉ hưu.

TỪ KHÓA: Trí thức; nữ trí thức; tuổi nghỉ hưu; năng lực của nữ trí thức đã nghỉ hưu; quy định tuổi nghỉ hưu.

→ Nhận bài 15/12/2017 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 08/02/2018 → Duyệt đăng 25/02/2018.

1. Đặt vấn đề

Trong suốt chiều dài lịch sử của dân tộc, phụ nữ (PN) luôn khẳng định được vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Ngày nay, chiếm 50,69% dân số và 48,4% lực lượng lao động (theo ước tính năm 2016 của Tổng cục Thống kê), PN Việt Nam không ngừng vươn lên, phát huy vai trò đó trên mọi mặt đời sống kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước.

Đội ngũ trí thức nữ là một bộ phận tinh hoa của PN Việt Nam, là những người gương mẫu thực hiện tốt nghĩa vụ công dân, với trình độ chuyên môn và kiến thức xã hội sâu rộng, truyền thống lao động cần cù, thông minh, sáng tạo, có đầy đủ phẩm chất và năng lực quản lý lãnh đạo,

đang công tác ở tất cả các lĩnh vực: Chính trị, kinh tế, văn hoá, giáo dục, xã hội, an ninh quốc phòng, đối ngoại... Thời đại ngày nay, con người ngày càng nhận thức rõ hơn sự hữu hạn của các nguồn tài nguyên thiên nhiên và sự vô hạn của tri thức, của khoa học công nghệ, định hướng phát triển nền kinh tế tri thức ngày càng trở nên rõ nét. Vai trò của khoa học công nghệ và vị thế của tầng lớp trí thức ngày càng được coi trọng. Trong hoạt động chuyên môn, đội ngũ nữ trí thức không ngừng trưởng thành. Tỷ lệ nữ có trình độ đại học trên toàn quốc chiếm 36,24%; thạc sĩ: 43% và tiến sĩ: 21% [1]; tỷ lệ nữ được phong danh hiệu phó giáo sư và giáo sư tuy còn rất khiêm tốn nhưng vẫn tăng qua từng năm (xem Bảng 1)

Bảng 1: Tỷ lệ nữ được công nhận đủ tiêu chuẩn đạt chức danh giáo sư, phó giáo sư qua các năm

Học hàm	Năm được công nhận đạt chức danh						
	2000	2007	2013	2014	2015	2016	2017
Phó giáo sư	7.0	11.7	22.57	23.59	26.38	29.93	30.56
Giáo sư	4.3	5.1	5.26	5.08	9.62	9.23	9.46

(Nguồn: <http://www.hdcgsmn.gov.vn>)

Mặt bằng học vấn này đã giúp PN tham gia ngày càng tích cực hơn công tác quản lý nhà nước. Trong lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội, nữ trí thức đã và đang có nhiều đóng góp quan trọng vào sự nghiệp đẩy mạnh phát triển kinh tế, xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, từng bước đưa nước ta phát triển kịp các nước trong khu vực và thế giới. Theo đánh giá của Văn phòng Quốc hội, việc tham gia xây dựng pháp luật và chính sách, đóng góp ý kiến cho công tác quản lý nhà nước và tiếp xúc cử tri của các nữ đại biểu Quốc hội ngày càng có chất lượng. Tuy nhiên, nếu

so với tiềm năng và nguồn lực cán bộ nữ trong hệ thống chính trị thì tỷ lệ cán bộ quản lý, lãnh đạo nữ còn hết sức khiêm tốn. Tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội có xu hướng tăng: Khóa X đạt 26,2%, khóa XI đạt 27,3%, khóa XII đạt 25,7%, khóa XIII chỉ còn 24,4%, khóa XIV đạt 26,8% nhưng vẫn chưa đạt chỉ tiêu (35%) mà Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị đặt ra. Lần đầu tiên, Việt Nam có nữ là Chủ tịch Quốc hội, duy trì chức danh Phó Chủ tịch Quốc hội và Phó Chủ tịch nước đều có nữ, Bộ Chính trị có đến 3 nữ ủy viên (khóa XII) nhưng cũng mới đạt 15,8%. Tỷ lệ nữ trong Ban Chấp hành Trung ương Đảng tăng từ 8,13%

khóa X lên 8,57% khóa XI và 10% khóa XII. Đối với cấp tỉnh, huyện và xã, tỉ lệ chưa đạt đến 20% cấp ủy là nữ. Ở cấp đảng bộ cơ sở, tỉ lệ nữ nắm giữ các vị trí chủ chốt còn thấp. Nội các Chính phủ chỉ có một thành viên nữ duy nhất trong số 27 thành viên Chính phủ.

Thực tế đó cho thấy PN nói chung, nữ trí thức nói riêng còn gặp nhiều khó khăn trong việc phát huy tiềm năng, phát triển sự nghiệp của bản thân. Một bộ phận nữ trí thức chưa thực sự phấn đấu vươn lên [2], chưa ý thức được đầy đủ tiềm năng, vai trò của mình, chưa phát huy được nội lực để nỗ lực, vượt khó, khẳng định năng lực và bản lĩnh, vươn lên những bước phát triển mới. Rào cản không chỉ từ môi trường xã hội còn mang nặng định kiến giới và tư tưởng trọng nam khinh nữ, từ khuôn mẫu giới truyền thống, sự ràng buộc từ phía gia đình... mà còn từ các chính sách thiếu nhạy cảm giới, trong đó có quy định không bình đẳng giữa nam và nữ về tuổi nghỉ hưu.

Sự khác biệt trong độ tuổi nghỉ hưu có liên quan trực tiếp tới cơ hội được đào tạo, bổ nhiệm, thăng tiến của PN, hạn chế sự cống hiến cho xã hội và tác động tiêu cực đến tiền lương của phụ nữ, đặc biệt là nữ trí thức. Với thời gian làm việc và địa vị thấp hơn, nữ trí thức ít có cơ hội tối đa hóa tiền lương trong suốt quá trình làm việc. Điều này đi ngược với Luật Bình đẳng giới và tiến bộ xã hội. Bài viết này có sử dụng kết quả nghiên cứu của đề tài “Nghiên cứu căn cứ đề xuất tuổi nghỉ hưu của nữ trí thức” do Hội Liên hiệp PN Việt Nam thực hiện năm 2011, đồng thời bổ sung thông tin, số liệu cập nhật.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Năng lực của nữ trí thức

2.1.1. Tự đánh giá về khả năng làm việc của nữ trí thức đã nghỉ hưu

Phân tích các phỏng vấn sâu [3] đối với 31 nữ trí thức (trước khi về hưu đã làm việc trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giảng dạy đại học và y tế) đã nghỉ hưu từ năm 1995 trở lại đây cho thấy hầu hết nữ trí thức đang tiếp tục làm việc với khả năng hoạt động trí óc vẫn đảm bảo tốt - đủ trí tuệ, minh mẫn (90,3%); những lí do quan trọng khác là: Sức khỏe tốt; bản thân mong muốn được tiếp tục làm việc, được cống hiến (74,2%); muốn truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ trẻ (71,0%);...

Một nữ trí thức tâm sự: “Nhà nước nên kéo dài quy định tuổi nghỉ hưu của PN đến 60 tuổi vì cô thấy ở độ tuổi 60, cô vẫn có sức khỏe tốt, vẫn còn say mê làm việc và vẫn muốn khai thác những kết quả mà mình tích lũy bao nhiêu năm để tiếp tục cống hiến. Muốn vậy, được ở lại cơ quan làm việc thì vẫn thuận lợi hơn.” (Phỏng vấn sâu nữ trí thức 73 tuổi).

Và chính việc tiếp tục hoạt động trí óc lại là yếu tố rất quan trọng để duy trì sức khỏe thể chất, phát huy sức sáng tạo, giữ cho hệ thần kinh, trí tuệ của con người chậm lão hóa, phòng chống hữu hiệu các dấu hiệu của tuổi già và chứng sa sút tâm thần ở người cao tuổi theo quy luật tự nhiên.

Như vậy, sức khỏe tốt, trí lực tốt là 2 lí do cơ bản nhất khiến cho nữ trí thức vẫn tiếp tục làm việc sau tuổi 55, thậm chí đến 70 tuổi và hơn nữa.

Thêm vào đó, với quá trình làm việc trên 30 năm, nữ trí thức đã tạo dựng được uy tín trong giới khoa học trong và ngoài nước, niềm tin đối với lãnh đạo và đồng nghiệp; có lòng say mê khoa học, có trách nhiệm cao và quan trọng là khát vọng được tiếp tục cống hiến cho sự nghiệp khoa học vẫn còn cháy bỏng.

Về trí lực/trí tuệ, sự minh mẫn, khả năng làm việc trí óc của PN từ 55-60 tuổi hoàn toàn không thua kém nam giới cùng độ tuổi. Sau 60 tuổi, nữ trí thức vẫn khỏe mạnh. Quan trọng hơn, họ vẫn say mê cống hiến, vẫn làm được rất nhiều việc, đặc biệt là những công việc trí óc không có giới hạn tuổi tác.

2.1.2. Đánh giá về khả năng làm việc của nữ trí thức đã nghỉ hưu

Trí thức nói chung, nữ trí thức nói riêng thường có sự tích lũy kinh nghiệm nhất định để bắt đầu thành đạt khi ở độ tuổi 40. Ở độ tuổi này, nữ trí thức cũng đã nhẹ bớt gánh nặng gia đình, họ có thể tập trung cao cho sự nghiệp. Nhiều lãnh đạo của các đơn vị sử dụng nữ trí thức độ tuổi 55 đã bày tỏ sự không đồng tình với cơ chế quản lí nhân sự bất cập gây lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao này.

“Độ tuổi 55-60 là độ tuổi đã chín muồi về kinh nghiệm và năng lực làm việc, PN lại không vướng bận nhiều về gia đình nữa, vậy tại sao lại không để cho họ có cơ hội làm việc?” (PVS lãnh đạo một Viện nghiên cứu).

“Để cán bộ về hưu sớm là lãng phí vô cùng: Trong khoa học, trừ Toán học, còn các ngành khoa học, nhất là trong khoa học tự nhiên và khoa học xã hội thì đỉnh cao của kiến thức, kinh nghiệm và của cách cư xử nằm trong khoảng 55 đến 70 tuổi. Tuổi trẻ hơn có sức khỏe nhưng không đủ độ sâu về trí tuệ như độ tuổi này” (PVS lãnh đạo Viện Hàn lâm Khoa học Công nghệ Việt Nam).

Có thể nói, ở độ tuổi trên 55, nữ trí thức là những người có chuyên môn giỏi. Trong cuộc đời học tập và công tác, họ đã trải qua nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng khác nhau, Nhà nước và cá nhân họ phải tốn nhiều chi phí và thời gian để đào tạo nên một nhà trí thức. Đến 55 tuổi, nhiều nữ trí thức đạt đến trình độ cao như tiến sĩ, tiến sĩ khoa học, phó giáo sư, giáo sư... và nhiều người đã trở thành những chuyên gia đầu ngành với bề dày kinh nghiệm thực tế và tri thức đã tích lũy được.

“Về sức khỏe, Cô D. và các cán bộ nữ khác trong viện này mà tôi biết thì từ 55 đến 60 tuổi còn rất khỏe, không có gì thay đổi so với giai đoạn trước. Như cô D. (65 tuổi) đến bây giờ vẫn còn khỏe và rất minh mẫn.” (PVS lãnh đạo bệnh viện tuyến trung ương).

“Chị H. làm việc tốt lắm, được khen nhiều lắm. Đến bây giờ, chị ấy vẫn làm Chủ tịch Hội đồng khoa học và đào tạo của Viện... Các đề tài do chị ấy làm chủ nhiệm đều đạt loại xuất sắc, được Bộ Khoa học và Công nghệ khen. Riêng một

đề tài đã được cấp tám bằng sáng chế độc quyền cấp quốc gia.” (PVS lãnh đạo Viện Hàn lâm Khoa học Công nghệ Việt Nam).

Tim hiểu khả năng làm việc của nữ trí thức sau khi nghỉ hưu cho thấy:

- Phần lớn nữ trí thức nghỉ hưu vẫn tích cực hoạt động nghề nghiệp với cơ quan cũ với tư cách là cộng tác viên. Trong số 31 đối tượng được phỏng vấn, có 10 người vẫn tiếp tục công việc ở cơ quan cũ, có 10 người vừa tiếp tục làm việc ở cơ quan cũ đồng thời tham gia công việc với cơ quan khác và 11 người không làm việc tại cơ quan cũ mà làm việc cho cơ quan mới hoặc sáng lập một tổ chức khác... để tiếp tục thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, viết sách, giảng dạy đại học, tham gia các hội đồng khoa học, tham gia đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ, hướng dẫn nghiên cứu sinh và học viên cao học, khám chữa bệnh, chủ trì các chương trình trọng điểm, điều phối và tham gia các hoạt động xã hội...

- Trong thời gian làm việc sau tuổi nghỉ hưu (đến thời điểm khảo sát), bình quân một nữ trí thức làm chủ nhiệm 3,3 đề tài nghiên cứu và tham gia thực hiện thêm 2,4 đề tài khác, mà hầu hết là đề tài cấp Nhà nước, cấp bộ và hợp tác với quốc tế. Có thể nhắc đến một số trường hợp tiêu biểu như cố PGS. TS. Lê Thị Nhâm Tuyết sau khi nghỉ hưu thực hiện khoảng 40 đề tài lớn và vẫn có những công trình xuất bản ở tuổi 80; NSND Phạm Thị Thành, PGS.TS Bùi Thị An,... thực hiện rất nhiều đề tài/dự án cấp Nhà nước sau khi đã nghỉ hưu.

- Trong số những người được khảo sát, trung bình một nữ trí thức công bố 3,4 đầu sách hoặc bài báo đăng trên tạp chí chuyên ngành của quốc gia, bên cạnh đó, còn là đồng tác giả của 1,4 sách/bài báo khoa học khác.

- Trong thời gian làm việc kéo dài, nhiều nữ trí thức đã dựa trên các kết quả nghiên cứu lý thuyết của mình trước đó, vận dụng để thực hiện dự án triển khai và cho ra đời các sản phẩm thiết yếu phục vụ cuộc sống. Nhiều đề tài nghiên cứu của các nữ trí thức đạt loại xuất sắc, được khen thưởng, sáng tạo ra nhiều sản phẩm mới được cấp bằng sáng chế độc quyền cấp quốc gia.

- Về truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ trẻ, đa số những nữ trí thức được khảo sát có tham gia giảng dạy sau đại học, trong đó trung bình mỗi người dạy 136,2 giờ/năm.

Thực tế cho thấy, ở độ tuổi 55, nữ trí thức vẫn còn đủ sức khỏe về thể chất và tinh thần, kiến thức uyên bác, cuộc sống gia đình ổn định, có điều kiện tập trung trí tuệ, tâm huyết và thời gian cho công việc. Đó cũng là độ tuổi vãng vàng về bản lĩnh nghề nghiệp, chín muồi về kinh nghiệm chuyên môn... Như vậy, trong nhiều lĩnh vực, nhất là trong các lĩnh vực hoạt động kinh tế và quản lý, tuổi 55 của nữ trí thức được coi là độ tuổi đạt được trải nghiệm, có bản lĩnh và rất tỏa sáng. Họ vẫn đang tích cực tham gia với tỉ lệ gần như tương đương (theo ước tính của GS. Phạm Thị Trân Châu, Chủ tịch Hội Nữ trí thức Việt Nam) với các thành viên là nữ trí thức trẻ trong Hội Nữ trí thức Việt Nam. Nếu nữ trí thức nghỉ hưu lúc 55 tuổi sẽ

dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao rất quý báu và hiếm hoi này.

2.2. Một số lưu ý về mặt chính sách liên quan đến nữ trí thức

Nữ trí thức nghỉ hưu sớm sẽ dẫn tới lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này cũng không hợp lý nếu tính đến tuổi thọ trung bình của PN luôn cao hơn nam giới. Trong hoàn cảnh Việt Nam đang thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao để xây dựng và phát triển nền kinh tế tri thức, có một số vấn đề sau cần quan tâm:

- Quy định tuổi nghỉ hưu ở Việt Nam đã được thực hiện suốt 55 năm qua, từ 1/1/1962. Theo Nghị định 218/CP ngày 27/12/1961 của Hội đồng Chính phủ, điều 42 quy định: Công nhân, viên chức nhà nước nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi được về hưu.

- Năm 2000, Chính phủ ban hành Nghị định 71/2000/NĐ-CP quy định về kéo dài thời gian làm việc đối với chuyên gia cấp cao; những người có học vị tiến sĩ khoa học, giáo sư, phó giáo sư và những người có tài năng được cơ quan, đơn vị thừa nhận.

- Năm 2015, Chính phủ ban hành Nghị định 53/2015 có điều chỉnh tuổi nghỉ hưu lên 65 tuổi với nam và 60 tuổi với nữ giữ các chức danh lãnh đạo cấp thứ trưởng, phó trưởng các ban Đảng, Phó bí thư tỉnh/thành ủy các tỉnh thành trực thuộc trung ương, chủ tịch HĐND và phó chủ tịch UBND Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, sĩ quan cấp tướng...

- Độ tuổi nghỉ hưu đang được áp dụng cho tất cả các đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực sản xuất kinh doanh, lao động trí óc và lao động phổ thông trong khi môi trường và đặc điểm lao động của các khu vực này rất khác nhau.

- Tuổi nghỉ hưu của nữ còn thấp, chưa thể hiện quyền bình đẳng giữa nam và nữ.

- Tuổi nghỉ hưu của những người có trình độ chuyên môn cao trong đó có nữ trí thức chưa được luật hóa, chưa được quy định đầy đủ, cụ thể về đối tượng, phạm vi, điều kiện áp dụng.

- Quy định tuổi nghỉ hưu của nữ nói chung (55 tuổi) còn thấp so với các nước trên thế giới, trong khi tuổi thọ trung bình của Việt Nam ngày càng tăng.

2.2.1. Xu thế quy định tuổi nghỉ hưu của một số nước trên thế giới

Nhìn ra các nước khác trên thế giới, bình đẳng giới trong tuổi nghỉ hưu có sự thay đổi theo thời gian. Đầu những năm 1950, 20 trong số 23 quốc gia OECD (Cơ quan Hợp tác Phát triển Châu Âu) áp dụng tuổi nghỉ hưu cho PN ở độ tuổi 60 hoặc cao hơn. Cùng với sự gia tăng của lao động làm công ăn lương, tình trạng già hóa của dân số, việc nâng tuổi nghỉ hưu của PN lên ngang bằng với nam giới đã từng bước được áp dụng từ những năm 1990 ở hầu hết các nước OECD.

Trước đây, trong điều kiện kinh tế - xã hội chưa phát triển và hệ thống hưu trí mới được hình thành, để đạt được mục tiêu bình đẳng giới, nhiều nước ủng hộ quan niệm cần phải có “ưu tiên” đối với lao động nữ, đặc biệt khi PN phải chịu 2 gánh nặng công việc và gia đình. Do vậy, lao động nữ được quyền nghỉ hưu sớm hơn so với lao động nam. Tuy nhiên, sau đó đã nảy sinh một số vấn đề mới như sự già hóa dân số, tuổi thọ dân cư tăng nhanh... làm ảnh hưởng đến cân đối quỹ hưu trí do gánh nặng chi trả lương hưu cho lao động nữ với thời gian hưởng ngày càng dài hơn. Hơn nữa, PN cũng đã vươn lên ngang bằng nam giới về nhiều mặt. Do vậy, nhiều nước đã dần dỡ bỏ những “ưu tiên” trên với quan niệm rằng, PN và nam giới phải có quyền như nhau trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có tuổi nghỉ hưu. Trong các nước có tuổi nghỉ hưu ngang nhau hiện nay, cũng không phải ngay từ đầu tuổi nghỉ hưu của nam và nữ đã được quy định ngang nhau như vậy. Tại Đông Á, chỉ còn Trung Quốc và Việt Nam quy định tuổi nghỉ hưu của nữ giới thấp hơn nam giới [4].

Có thể nói, ở nhiều nước, việc tiến tới có được sự bình đẳng về tuổi thực sự nghỉ làm việc giữa nam và nữ phải trải qua một quy trình thảo luận và đề xuất lâu dài. Việc đề xuất và thảo luận thường dựa trên các yếu tố sau đây:

1) Về mặt xã hội, luật pháp về bình đẳng giới tạo nền tảng thể chế cho đề xuất bình đẳng về tuổi thực sự nghỉ làm việc.

2) Về sức khỏe, các điều kiện kinh tế và công nghệ đều phát triển tốt hơn, PN giảm được nhiều công việc nội trợ, được chăm sóc sức khỏe tốt hơn, vì vậy hoàn toàn có thể tiếp tục làm việc sau độ tuổi nghỉ hưu hiện tại.

3) Về khía cạnh phát triển đất nước, yêu cầu về đảm bảo lực lượng lao động trong bối cảnh xu hướng già hóa dân số đòi hỏi lao động nữ phải kéo dài thêm thời gian làm việc và quốc gia cũng được thêm một nguồn nhân lực có kinh nghiệm quý báu.

4) Việc bình đẳng ở tuổi thực sự nghỉ làm việc giúp PN có được sự công bằng hơn trong thăng tiến, lợi ích về tài chính cao hơn và cống hiến cho xã hội nhiều hơn.

5) Để đảm bảo được sự bình đẳng ở các ngành khác nhau, cần có quy định tuổi nghỉ hưu và nghỉ làm việc phù hợp với từng ngành nghề đặc thù, nhóm đối tượng cụ thể và nên có các quy định cho phép người lao động được lựa chọn thời điểm nghỉ hưu.

2.2.2. Tình hình thực tế ở Việt Nam

Việc xác định tuổi nghỉ hưu của người lao động cần dựa trên bối cảnh chính trị, kinh tế - xã hội cụ thể, đòi hỏi vừa đảm bảo phù hợp với hoàn cảnh thực tế cho phép, vừa phục vụ hiệu quả chiến lược phát triển đất nước trong một giai đoạn nhất định. Đây là một vấn đề lớn về chính sách phát triển nguồn nhân lực và an sinh xã hội của mỗi quốc gia.

Những năm 1960, Việt Nam đang trong thời kì chiến tranh, người lao động nói chung, nữ trí thức nói riêng phải làm việc rất vất vả trong những điều kiện khó khăn, thiếu thốn, quy

định tuổi nghỉ hưu có sự phân biệt giới thực sự là một chế độ ưu việt, mang tính nhân văn, đáp ứng được nguyện vọng của đông đảo người lao động trong bối cảnh đất nước thời bấy giờ.

Sáu thập kỉ qua, tình hình kinh tế - xã hội Việt Nam đã có những thay đổi vượt bậc về mọi mặt. Điều đó làm cho những căn cứ trực tiếp để xác định tuổi nghỉ hưu như khả năng sức khỏe hay độ tuổi giảm sút về sinh học của cơ thể con người và tuổi thọ trung bình của những người lao động; môi trường pháp lí về bình đẳng giới; yêu cầu nguồn nhân lực phục vụ phát triển đất nước trong giai đoạn mới... đã thay đổi mạnh mẽ. Năm 2008, Việt Nam thoát khỏi nhóm các nước nghèo, gia nhập nhóm thứ 2 có thu nhập trung bình thấp.

Với mục tiêu sớm đưa đất nước cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, Việt Nam cần phải “phát huy lợi thế dân số và con người Việt Nam, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trọng dụng nhân tài”, coi phát triển nhanh nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá mang tính chiến lược [5]. Trong khi việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao không thể có ngay thì việc “tận dụng” nguồn nhân lực chất lượng cao sẵn có là rất cần thiết. Một trong những giải pháp quan trọng, thiết thực là quy định tăng độ tuổi nghỉ hưu của người lao động, nhất là với đối tượng trí thức - để mọi người có thời gian làm việc/cống hiến nhiều hơn.

Điều kiện chăm sóc y tế - dinh dưỡng có ảnh hưởng trực tiếp đến thể trạng, sức khỏe và độ tuổi giảm sút về mặt sinh học cũng như tuổi thọ của con người. Trong vòng 50 năm, đặc biệt 20 năm trở lại đây, các điều kiện chăm sóc sức khỏe cho người dân nói chung, người lao động nói riêng đạt được nhiều tiến bộ. Thực tế, PN Việt Nam hiện nay có điều kiện chăm sóc sức khỏe tốt hơn trước đây rất nhiều khi số lần sinh con ít đi. Giai đoạn từ 1965-1969, một PN sinh trung bình 6,8 con; đến năm 2005 đã giảm xuống 2,1 và năm 2014 chỉ còn 2,09 con. Số con giảm đi, giúp PN không mất nhiều sức khỏe và thời gian cho các lần mang thai, sinh nở và quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng con cái như trước. Từ tháng 5/2013 thời gian nghỉ thai sản được nâng lên 6 tháng, sức khỏe PN càng được đảm bảo tốt hơn. Số con ít, cuộc sống tiện nghi, dịch vụ xã hội thuận lợi hơn và phúc lợi xã hội được cải thiện rõ ràng đã giải phóng rất nhiều sức lao động của PN khỏi công việc nội trợ, chăm sóc gia đình, giúp người PN lao động trí óc khỏe mạnh, trẻ trung hơn, có thời gian tham gia công tác, cống hiến cho đất nước dài hơn.

Tăng tuổi thọ trung bình là một trong những thành tựu nổi bật của sự phát triển kinh tế - xã hội trong thời gian qua của nước ta. Việt Nam được đánh giá là có mức tăng tuổi thọ rất nhanh khi cao gấp khoảng 1,5 lần mức gia tăng tuổi thọ trung bình trên thế giới. 50 năm qua, tuổi thọ bình quân của người dân trên thế giới tăng 23 tuổi (từ 48 lên 71,4) thì tuổi thọ trung bình của người Việt Nam đã tăng hơn 35 tuổi - từ 40 tuổi vào đầu những năm 60, lên 73,2 tuổi năm 2014 (trong đó nam là 70,6 tuổi và nữ là 76,0 tuổi) [6], năm 2015 lên

75,78 tuổi (<https://www.statista.com/statistics/444579/life-expectancy-at-birth-in-vietnam/>). Tuy nhiên, PN luôn phải về hưu trước nam giới 5 tuổi ở mọi điều kiện nên số năm hưởng lương hưu của PN cao hơn so với nam giới và so với số năm đóng bảo hiểm xã hội của chính họ.

Việt Nam được Quỹ Dân số Liên hợp quốc coi là một trong những nước có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Để chuyển từ dân số vàng sang dân số già, Pháp cần 115 năm, Thụy Điển mất 70 năm, Mỹ trải qua 30 năm, trong khi Việt Nam sẽ chỉ cần khoảng 15 - 20 năm. Việc già hóa dân số nhanh đang đặt ra thách thức rất lớn bởi chúng ta chưa kịp chuẩn bị cho giai đoạn này. Già hóa dân số làm cho sức lao động giảm, trong khi hệ thống công ăn việc làm, an sinh xã hội cho nhóm này vẫn chưa đủ điều kiện đáp ứng. Như vậy, dân số Việt Nam già trong khi chưa được khai thác và sử dụng hiệu quả để làm cho đất nước giàu.

Để đào tạo được một trí thức, nhà nước và bản thân cá nhân họ phải mất nhiều thời gian, kinh phí để đào tạo. Nghỉ hưu sớm là sự lãng phí lớn nguồn vốn con người, nguồn tài nguyên chất xám quý giá.

Để đạt được mục tiêu quốc gia xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ... [7] thì quy định tuổi nghỉ hưu đến nay rất cần được điều chỉnh để người lao động – dù là nam hay nữ - đều có quyền được làm việc trong độ tuổi quy định như nhau. Bởi vì, độ tuổi nghỉ hưu không chỉ liên quan chặt chẽ đến việc ổn định, phát triển kinh tế xã hội, phát triển nguồn nhân lực mà còn có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo điều kiện để thực hiện bình đẳng giới trong nhiều lĩnh vực: Chính trị, kinh tế, lao động - việc làm, giáo dục, đào tạo. Việc tiếp tục quy định tuổi nghỉ hưu của nữ thấp hơn nam 5 tuổi như hiện nay dẫn tới hàng loạt hệ lụy, tạo ra rào cản đối với sự thăng tiến phát triển của PN. Một PN trung bình mất khoảng 10 năm dành cho thiên chức làm mẹ khi chăm nuôi con nhỏ và vì nghỉ hưu trước 5 năm nên phải ra khỏi độ tuổi được cử đi đào tạo, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển... sớm hơn nam giới 5 năm thì các mục tiêu về tăng tỉ lệ nữ lãnh đạo, quản lý luôn là một thách thức. Khi khoảng cách giới trong lĩnh vực chính trị còn lớn thì việc đạt được bình đẳng giới trong nhiều lĩnh vực khác còn xa vời.

Mặc dù bình đẳng không có nghĩa là phải đối xử cào bằng với nam giới và PN nhưng xuất phát từ điều kiện kinh tế - xã hội và xu hướng hội nhập quốc tế, cũng như để thực thi Luật Bình đẳng giới có hiệu quả thì chính sách “ưu tiên” cho PN nghỉ hưu trước 5 năm hiện nay không còn phù hợp. Sự ưu việt của chế độ nên thể hiện theo cách khác. Chẳng hạn như trong quy định về Bảo hiểm xã hội hiện nay, lao động nữ đóng bảo hiểm xã hội 25 năm vẫn được tính như 30 năm đối với nam. Theo quan niệm như vậy, cách quy định về việc kéo dài thời gian làm việc thêm từ 1 - 5 năm với người có trình độ cao trong Nghị định 71/2000/NĐ – CP của Chính phủ cũng không còn phù hợp. Ngược lại, quy định độ tuổi làm việc của

lao động nam và nữ như nhau trong bộ luật gốc (Bộ Luật Lao động), trong đó cả nam và nữ đều có quyền nghỉ làm việc trước tuổi quy định. Việc kéo dài thời gian làm việc đối với người lao động trí óc có trình độ chuyên môn cao cũng cần được luật hóa, tránh gây tâm lý e ngại, ức chế khi phải làm đơn xin được tiếp tục làm việc.

Việc thực hiện “Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020” đang ở những năm nước rút, rất cần có nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, chúng ta bắt đầu phải đối mặt với tình trạng già hóa dân số. Nếu không có chính sách khai thác, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp; không điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của người lao động hợp lý thì chỉ trong một thời gian ngắn, chúng ta sẽ đối mặt với khó khăn kép: Vừa thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao để đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hoá; vừa phải tăng chi phí về bảo hiểm xã hội và các dịch vụ an sinh xã hội khác cho những người nghỉ hưu.

2.3. Một số kiến nghị giải pháp nâng cao hiệu quả phát huy năng lực của nữ trí thức sau tuổi nghỉ hưu

Từ các luận điểm trên, bài viết kiến nghị một số giải pháp phát huy năng lực của nữ trí thức trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội.

Kiến nghị với cơ quan chủ quản của nữ trí thức: Với quan điểm coi trọng nguồn nhân lực chất lượng cao, các cơ quan nghiên cứu khoa học, các trường đại học, học viện, bệnh viện tạo điều kiện, bố trí, sắp xếp để nữ trí thức ở tuổi 55 tiếp tục tham gia, đảm nhiệm đầu mối các công việc chuyên môn đúng sở trường, đặc biệt là công tác đào tạo, bồi dưỡng, giảng dạy, hướng dẫn học viên sau đại học: Cao học, nghiên cứu sinh, bác sĩ chuyên khoa 1, 2; phát huy năng lực của nữ trí thức trong vai trò chủ trì, tham gia các các seminar khoa học, hội thảo khoa học quốc tế, khu vực, quốc gia, các công trình nghiên cứu khoa học trọng điểm quốc gia, chương trình, đề án, dự án...

Kiến nghị với đội ngũ nữ trí thức ở độ tuổi 55: Tiếp tục nuôi dưỡng niềm say mê hoạt động chuyên môn, tự tạo động lực và phát huy tính tích cực, chủ động, nhiệt tình cống hiến trong các hoạt động chuyên môn và các hoạt động chính trị - xã hội phù hợp, khẳng định bản lĩnh, sức sáng tạo; luôn nêu gương sáng, tận tâm hướng dẫn, dìu dắt thế hệ trẻ theo nguyên tắc tôn trọng và yêu cầu cao để giúp các em phát triển năng lực nói riêng, nhân cách nói chung, góp phần xây dựng đội ngũ trí thức nước nhà ngày càng vững mạnh, đáp ứng yêu cầu thời kì hội nhập quốc tế sâu rộng.

Kiến nghị về chính sách: Thời gian qua, vấn đề điều chỉnh tuổi hưu của lao động nữ nói chung vẫn luôn nóng trên bàn nghị sự với nhiều tranh luận, đã có một số nghiên cứu đề cập đến vấn đề này từ nhiều góc độ. Rất cần xem xét quyền nghỉ hưu trước tuổi của nhóm lao động nặng (đối với cả nam và nữ) ở trình độ thấp, lao động phổ thông, ở các ngành nghề lao động nặng nhọc, độc hại... Cần tiếp tục nghiên cứu để có phương án sửa đổi hoặc hướng dẫn thực hiện quy định tuổi nghỉ hưu của nữ trí thức phù hợp

với thực tế. Bộ Luật Lao động - bộ luật gốc điều chỉnh vấn đề lao động, việc làm - cần khẳng định **quyền nghỉ hưu** đối với lao động nữ và lao động nam ở độ tuổi theo luật định. Đồng thời, vẫn cần tiếp tục hoàn thiện các văn bản hướng dẫn thực hiện quy định tuổi nghỉ hưu của một số nhóm đối tượng PN đặc biệt như nữ trí thức và sửa đổi các quy định về độ tuổi được cử đi đào tạo bồi dưỡng, tuổi đề bạt, bổ nhiệm... của PN nói chung, nữ trí thức nói riêng theo hướng bình đẳng giới, để không kìm hãm sự phát triển, sự thăng tiến và khát khao cống hiến của lực lượng lao động chất lượng cao này, đồng thời vẫn đảm bảo ưu tiên cho nghỉ hưu sớm hơn ở những nhóm lao động đặc thù. Với phương án này, vừa đảm bảo đúng với luật theo nghĩa nữ được quyền nghỉ hưu khi đủ 55 tuổi, đồng thời vẫn tôn trọng quyền tiếp tục được lao động, được cống hiến của nữ trí thức.

Trước mắt, cần có chính sách và cơ chế khuyến khích nữ trí thức tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu. Thực tế hiện nay, người lao động sau khi nghỉ hưu vẫn tiếp tục tham gia lực lượng động nhưng thường không được tổ chức nào bảo vệ.

Tài liệu tham khảo

- [1] Báo cáo số 454/BC-CP về Thực hiện mục tiêu quốc gia về bình đẳng giới của Chính phủ ngày 17/10/2017.
- [2] Kết luận số 55-KL/TW của Ban Bí thư ngày 18/1/2013 về Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa X về Công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.
- [3] Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, (2012), *Báo cáo tổng hợp đề tài Nghiên cứu căn cứ đề xuất tuổi nghỉ hưu của nữ trí thức.*
- [4] Cơ quan An sinh Xã hội Hoa Kỳ, (2006).
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam, (2011), *Chiến lược Phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020*, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB Chính trị Quốc gia.
- [6] Tổng cục Thống kê, (2014), *Kết quả điều tra dân số và nhà ở giữa kì.*
- [7] *Luật Bình đẳng giới*, (2006).
- [8] Ngân hàng Thế giới, Viện Khoa học Lao động – Xã hội, (2009), *Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam – Bình đẳng giới và sự bền vững của quỹ bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
- [9] Tổng cục Thống kê, (2011), *Dự báo dân số Việt Nam 2009 – 2049.*
- [10] *Bộ Luật Lao động*, (2012).

Vì vậy, cần có những quy định mới về chế độ làm việc sau tuổi nghỉ hưu phù hợp với điều kiện lao động, đặc điểm tâm sinh lý và nhu cầu chính đáng của đội ngũ nữ trí thức, đồng thời phát huy, khai thác tối đa được năng lực sáng tạo, kinh nghiệm chuyên môn, tâm huyết và khả năng cống hiến của nhóm lao động nữ đặc thù này trong công cuộc xây dựng và bảo vệ đất nước.

3. Kết luận

Đội ngũ trí thức nữ là một bộ phận tinh hoa của PN Việt Nam, là những người gương mẫu thực hiện tốt nghĩa vụ công dân, với trình độ chuyên môn và kiến thức xã hội sâu rộng, truyền thống lao động cần cù, thông minh, sáng tạo, có đầy đủ phẩm chất và năng lực quản lý lãnh đạo, đang công tác ở tất cả các lĩnh vực. Việc xác định tuổi nghỉ hưu của người lao động cần dựa trên bối cảnh chính trị, kinh tế - xã hội cụ thể, đòi hỏi vừa đảm bảo phù hợp với hoàn cảnh thực tế cho phép, vừa phục vụ hiệu quả chiến lược phát triển đất nước trong một giai đoạn nhất định. Đây là một vấn đề lớn về chính sách phát triển nguồn nhân lực và an sinh xã hội của mỗi quốc gia.

COMPETENCE OF FEMALE INTELLECTUALS AFTER THE RETIRED AGE

Nguyễn Hoàng Anh

Vietnam Women's Academy
68 Nguyen Chi Thanh, Dong Da, Hanoi, Vietnam
Email: hoanganh@vwa.edu.vn

ABSTRACT: Starting from Vietnam's demand for high-quality human resources to build and develop the intellectual economy, the practical bases and especially the practical ability of the intellectual women from 55 years old, the author demonstrates that at this age groups, the intellectual women are still healthy enough to work, at the mature age of their profession, qualifications and professional experience, stable self-balance in their personal life, good condition to focus on knowledge, enthusiasm and time for work. Intellectual female retirement at the age of 55 was both unequal opportunities for their promotion/ development and wasted high intellectual resources in the development of the country. From the above arguments, the author proposes solutions for promoting and exploiting the actual competence of female intellectuals after the retired age.

KEYWORDS: Intellectual; female intellectuals; retired age; competence of retired female intellectuals; rules of the retired age.