

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐANG ĐẶT RA TRONG VIỆC THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI

Giới và thực hiện chính sách về bình đẳng giới là một trong những nhiệm vụ quan trọng của Đảng và Nhà nước. Nghiên cứu về cơ sở lý luận và thực tiễn của các chính sách về bình đẳng giới là rất cần thiết, nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo của Đảng và năng lực quản lý của Nhà nước về giới, bình đẳng giới. Quan điểm kinh điển của Mác - Lênin, Hồ Chí Minh và quan điểm đổi mới của Đảng Cộng sản Việt Nam về giới, chính sách công bằng, bình đẳng giới trong hệ thống chính trị và trong xã hội nói chung sẽ đem lại cơ sở lý luận thỏa đáng cho việc tìm kiếm các bằng chứng của việc hoạch định và thực thi các chính sách về bình đẳng giới của cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành. Đặc biệt là, hướng tới việc đưa ra những đề xuất chính sách nhằm điều chỉnh hoặc thay đổi các cơ chế, thể chế, tăng cường vai trò, năng lực lãnh đạo, quản lý của phụ nữ

Trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế, bên cạnh những cơ hội, điều kiện thuận lợi, còn nhiều vấn đề đang đặt ra đối với việc thực hiện chính sách bình đẳng giới cần được quan tâm nghiên cứu và giải quyết như:

Thứ nhất, việc thực hiện các chính sách về bình đẳng giới thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thực hiện dân chủ hóa trong thực hiện chính sách về bình đẳng giới đang đặt ra như là một trong những vấn đề cấp bách, cần được tiếp tục đổi mới. Các chính sách cụ thể về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển đối với cán bộ nữ, đặc biệt đối với cán bộ nữ là trí thức công nhân, người dân tộc thiểu số, tôn giáo cũng như chính sách đặc thù đối với cán bộ nữ công tác ở vùng cao vùng sâu, biên giới, hải đảo, cán bộ nữ đi học có con nhỏ đều chưa có hoặc có nhưng thực hiện chưa hiệu quả. Quan điểm “Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”, mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ nữ đến năm 2020 và các nhiệm vụ công tác cán bộ nữ mà Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị đề ra chưa có sự chỉ đạo chặt chẽ, quyết liệt của các cấp ủy Đảng ở nhiều địa phương, bộ, ngành. Trên thực tế, Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị, chủ yếu mới được quán triệt tại các hội nghị cấp ủy, một số nơi phổ biến trên các phương tiện thông tin đại chúng, đăng trên các bản tin của cấp ủy,

hiều chi bộ, đảng bộ, nhất là ở cấp cơ sở chưa phổ biến quán triệt nghị quyết này.

Thứ hai, chương trình hành động thực hiện bình đẳng giới của nhiều địa phương chưa được cụ thể hoá, lặp lại nội dung Nghị quyết của Bộ Chính trị, chưa thể hiện quyết tâm cao trong chỉ đạo và chưa có lộ trình để thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu đề ra đến năm 2020. Các chính sách nhằm phát triển đội ngũ cán bộ nữ trong lãnh đạo, quản lý, trong nghiên cứu khoa học chưa được xây dựng và thực hiện thống nhất chung trên cả nước.

Thứ ba, việc ban hành các văn bản hướng dẫn còn chậm và một số văn bản hướng dẫn, quy định cụ thể về công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm ban hành sau khi có Nghị quyết số 11-NQ/TVV của Bộ Chính trị đã không thể hiện đúng tinh thần nghị quyết. Chưa có văn bản hướng dẫn thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm. Hầu hết các tỉnh, bản số 445 ngày 5-6-2008 quy định việc bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử yêu cầu: bổ nhiệm lần đầu đối với cấp phó ở các ban, ngành, đoàn thể nhân sự giới thiệu để bầu vào các chức danh ủy viên thường vụ, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, thành phố không quá 50 tuổi đối với nam, 45 tuổi đối với nữ. Các trưởng, phó phòng và tương đương ở các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh nói chung tuổi bổ nhiệm lần đầu không quá 45 tuổi (cả nam và nữ). Quyết định số 04/2006/QĐ-BNV, ngày 25-01-2006 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc sửa đổi khoản 3 Điều 3 Quyết định số 104/2005/QĐ-BNV, ngày 13-10-2005 về Quy chế cử cán bộ công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách nhà nước quy định sau đào tạo về còn thời gian phục vụ trong cơ quan nhà nước 10 năm. Căn cứ vào quy định về tuổi nghỉ hưu hiện nay thì trên thực tế, tác động của quy định mới vẫn là nữ có ít hơn nam ít nhất là 5 năm cơ hội đi đào tạo, tức là giới hạn cơ hội phát triển của cán bộ nữ.

Thứ tư, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020 đòi hỏi tiếp tục nghiên cứu để có những giải pháp thực hiện bình đẳng giới hiệu quả, đạt mục tiêu chiến lược đề ra. Cho đến nay, nhiều bộ, ngành chưa có chương trình hành động thực hiện Chiến lược. Việc ban hành và thực hiện chính sách đối với cán bộ nữ hiện nay tùy thuộc vào sự quan tâm và điều kiện của từng địa phương. Các tỉnh, thành hầu hết có chính sách hỗ trợ bằng tiền đối với cán bộ nữ được cử

đi học, mức hỗ trợ cao hơn cán bộ nam. Một số tỉnh, thành xây dựng Quỹ khuyến học và phát triển tài năng nữ (Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Thuận). Tỷ lệ cán bộ nữ trẻ tuổi, có triển vọng đưa đi đào tạo tại nước ngoài với ngành nghề phù hợp chưa được nhiều mới chỉ rõ nét ở Thành phố Hồ Chí Minh. Đối với các bộ hâu như chưa có chính sách hỗ trợ riêng khuyến khích cán bộ nữ tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Hộp 1:Những khó khăn tồn tại trong việc thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị

Một số khó khăn, tồn tại trong thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị do tập quan niệm phong kiến về người phụ nữ còn nặng nề. dụ, thực hiện chính sách dân số: năm nay có 8 trường hợp sinh con thứ ba mà không xử lý được do có hộ khẩu ở phường, sinh hoạt ở chỗ khác, nhưng làm thủ tục khai ở phường; từ nhận thức phong kiến nên bô trí,đào tạo quy hoạch nữ còn hạn chế, cán bộ chính quyền quy hoạch phụ thuộc vào nhu cầu ở cấp trên,mắc ở cấp quận quản lý cán bộ còn cấp phường là cấp thực hiện,ở cấp này phải có chủ trương quy hoạch, đào tạo mới có nguồn cán bộ; cấp quận, thành phố phải có chủ trương đào tạo, quy hoạch thì mới có nguồn cán bộ,...

(Ý kiến của cán bộ lãnh đạo Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam phường Hàng Gai, Hà Nội, tháng 8-2011)

Thứ năm, những khó khăn liên quan trực tiếp đến cán bộ nữ, trước hết đó là, quan niệm, thái độ của cán bộ nữ đối với công tác quản lý, lãnh đạo. Các nghiên cứu đều chỉ ra một trở ngại khá lớn đối với sự vươn lên của cán bộ nữ hiện nay đó là tâm thế muốn dành nhiều thời gian cho công việc gia đình hơn vì coi đó mới là thiên chức của người phụ nữ. Việc tham gia chính trị, xã hội là công việc của nam giới. Chính vì quan niệm này mà một bộ phận không nhỏ cán bộ nữ còn biểu hiện tự ti, an phận, chưa có ý chí phấn đấu vươn lên.

Thứ sáu, đã xuất hiện tình trạng một bộ phận phụ nữ có tâm lý e ngại khi phải luân chuyển xa gia đình, nhiều người an phận, chấp nhận hoàn cảnh và không nhận vị trí lãnh đạo khi được phân công. Trong một cuộc khảo sát về cán bộ khoa học xã hội, những người được hỏi đã nhấn mạnh đến một đặc điểm của cán bộ nữ ảnh hưởng đến khả năng tham gia công tác quản lý, lãnh đạo của họ là gánh nặng gia đình và ít có tham vọng. Nhiều phụ nữ và cả nam giới nhấn mạnh

đến thiên chức sinh đẻ của phụ nữ, từ đó cho rằng việc xã hội là của nam giới, dẫn đến chưa nỗ lực vươn lên. Chính vì vậy, các cán bộ nữ này đã không chuẩn bị đủ các điều kiện cần thiết để khi có yêu cầu có thể xem xét bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo.

Có thể nói, việc khắc phục trở ngại về mặt nhận thức này hiện nay là không dễ dàng vì định kiến giới “nam ngoại, nữ nội” đã ăn sâu vào tâm thức nhiều thế hệ. Ngoài ra, hoàn cảnh kinh tế - xã hội và việc tối đa hóa lợi ích gia đình như đã phân tích ở trên cũng là một yếu tố khiến cho nhiều phụ nữ lựa chọn tập trung cho cuộc sống gia đình thay vì cố gắng để đóng góp nhiều hơn cho công việc xã hội. Đối với những người phụ nữ thực sự muôn phần đầu thì việc thu xếp công việc gia đình để có điều kiện làm chuyên môn cũng gặp nhiều khó khăn. Vấn đề này đòi hỏi một quyết tâm rất cao của phụ nữ. Nhiều phụ nữ hiện là cán bộ lãnh đạo đã nhấn mạnh đến yếu tố nỗ lực vươn lên, khắc phục trở ngại mọi mặt, nhất là cố gắng để thu xếp công việc gia đình, phấn đấu hết sức để làm tốt công việc được giao, là đặc biệt quan trọng trong quá trình phấn đấu của họ. Nhờ đó mà họ đã trưởng thành. Trong khi đó, nhiều người phụ nữ khác đã tập trung hết vào công việc gia đình, không dành thời gian cho công việc chuyên môn, vì thế không sớm đạt được các yêu cầu chuyên môn.

Hộp 2: Bản thân khi tuổi phù hợp, mỗi chính sách cần phải nghiên cứu và hoàn thiện

Bản thân khi tuổi phù hợp, mỗi chính sách phải nghiên cứu và hoàn thiện. Cơ hội nếu trong độ tuổi đề bạt, quy hoạch hay điều kiện khác thì mình không thể tính đến không thể đồng nhất lứa tuổi của nam. Ví dụ, lâu nay nữ 55 tuổi nghỉ hưu, nam 60 tuổi nghỉ hưu nhưng cái tuổi đề bạt đoạn trên không chú ý tới nam, phải chú ý đề bạt nữ độ 35-40, nam 45-50 tuổi chẳng hạn thì mình chưa tính đến chuyện đó, nếu tính được cái đó thì cơ hội của nữ sẽ rộng hơn...

(Ý kiến của Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Dĩnh tại cuộc trao đổi về chính sách giới, tháng 11-2011)

Sự quan tâm của người chồng và sự ủng hộ của các thành viên khác trong gia đình đối với việc phấn đấu của phụ nữ là yếu tố đặc biệt quan trọng đối với thành công của phụ nữ. Kinh nghiệm của nhiều phụ nữ thành đạt trong công tác quản lý và khoa học cho thấy rằng, những gì họ đạt được không tách rời sự ủng

hộ nhiệt tình của các thành viên trong gia đình, mà trước hết là người chồng. Sự ủng hộ của người chồng thể hiện trước hết ở việc khuyến khích người vợ theo đuổi công việc đó và thứ hai quan trọng hơn, là hỗ trợ người vợ bằng những việc làm cụ thể để người vợ có thể đạt được mục tiêu đề ra. Sự hỗ trợ đó có thể thông qua những góp ý, động viên khi người vợ gặp khó khăn trong công việc và chia sẻ những công việc gia đình để người vợ có thêm thời gian đóng góp cho công việc chung.

Khi bàn đến những khó khăn của cán bộ nữ trong quá trình phấn đấu cũng cần lưu ý đến thời gian sinh con và nuôi con, một trách nhiệm hết sức lớn lao mà nam giới không thể thay thế được. Do đặc điểm sinh học mà giai đoạn này thường xuất hiện trong thời gian đầu của công tác la khi cần có sự đầu tư nhiều nhất để làm quen với công việc và nâng cao trình độ chuyên môn. Chính những khó khăn gắn liền với giai đoạn đầu này đã làm chậm bước tiến lâu dài của nhiều phụ nữ. Vì vậy, bên cạnh sự nỗ lực của người phụ nữ thì cần có những cơ chế chính sách đặc biệt nhằm giúp đỡ cán bộ nữ trong khoảng thời gian này.

Việc triển khai thực hiện Luật bình đẳng giới còn chậm. Nhiều cơ quan chưa thực sự triển khai việc thi hành luật.

Việc triển khai luật chủ yếu dừng lại ở khâu tuyên truyền. Nhiều cán bộ chưa có kiến thức sâu về giới nên khó thực hiện chỉ đạo Luật bình đẳng giới. Chưa có kế hoạch cụ thể, rõ ràng triển khai thực hiện Luật bình đẳng giới, các nghị định ban hành chậm. Hiện nay, mới có ba nghị định của Chính phủ liên quan đến việc thực hiện Luật bình đẳng giới, Nghị định số 70/2008/NĐ-CP, ngày 4-6-2008 của Chính phủ ra đời sau Luật bình đẳng giới 1,5 năm, Nghị định số 48/2009/NĐ-CP, ngày 19-5-2009 của Chính phủ và Nghị định số 55/2009/NĐ-CP, ngày 10-6-2009 của Chính phủ, ra đời sau luật là 2,5 năm. Việc ban hành chậm các nghị định hướng dẫn thi hành Luật bình đẳng giới đã hạn chế việc thực hiện luật ở cơ sở. Nghiên cứu này cho thấy, việc triển khai Luật bình đẳng giới, các chỉ thị, nghị quyết về giới và bình đẳng giới, nhất là ở cấp cơ sở còn rất lúng túng mà một trong những nguyên nhân quan trọng là không có các nghị định hướng dẫn. Chưa có chiến lược phù hợp để nâng cao năng lực cán bộ và người dân về bình đẳng giới. Việc tuyên truyền trong đội ngũ cán bộ viên chức còn mờ nhạt. Một số cơ quan chưa rõ chức năng của mình trong việc thực hiện Luật bình đẳng giới. Trách nhiệm của từng cơ quan, đối với

địa phương đặc biệt quan trọng là vai trò của ủy ban nhân dân cấp tỉnh, chưa được cụ thể hóa nên các cơ quan ở địa phương cũng rất lúng túng. Chưa có Bộ chỉ báo và hệ thống dữ liệu thống kê về vấn đề này để quản lý và giám sát về bình đẳng giới. Một số cơ quan chưa có cơ chế giải trình phản hồi về việc thực hiện bình đẳng giới (theo Viện Gia đình và Giới, 2009).

Thứ bảy, công tác kiểm tra việc thực hiện các chính sách, pháp luật về bình đẳng giới còn chưa được quan tâm đúng mức. Mặc dù đã có những quy định về tỷ lệ nữ lãnh đạo nhưng nếu địa phương không thực hiện được yêu cầu đó thì cũng không giải trình lý do vì sao không đạt được yêu cầu và cũng không bị ảnh hưởng gì đến thành tích của địa phương. Nhiều ý kiến của cán bộ lãnh đạo cũng thừa nhận công tác kiểm tra, đánh giá chưa phát huy được hiệu quả trong chỉ đạo, điều hành.

Với tư cách là nền tảng cho việc thực hiện bình đẳng giới, những quan điểm cơ bản của Luật bình đẳng giới đã được quan tâm vận dụng khi xây dựng cũng như sửa đổi, bổ sung các bộ luật khác. Cơ chế thẩm tra các dự án luật về khía cạnh giới đã được Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội thực hiện. Tuy nhiên, trong thực tế, một số quan điểm cơ bản của Luật bình đẳng giới và Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị chưa được quán triệt đầy đủ, nhất là ở một số bộ luật lâu nay vẫn có các điểm gây tranh cãi về bình đẳng giới như Bộ luật lao động và Luật cán bộ, công chức. Những khó khăn thường gặp trong việc lồng ghép giới vào chính sách, pháp luật là: thiếu sự cam kết và quan tâm của lãnh đạo; thiếu chiến lược phù hợp; thiếu nguồn lực; cán bộ thiếu năng lực; thiếu hệ thống giám sát, đánh giá, quy trách nhiệm; thiếu số liệu cần thiết để thực hiện các phân tích thích hợp về bất bình đẳng giới; V.V..

Một trong những điểm mấu chốt có liên quan nhiều đến việc nâng cao số lượng và chất lượng cán bộ lãnh đạo nữ là độ tuổi nghỉ hưu của cán bộ nữ trước thời hạn của nam 5 năm, bởi lẽ các quy định liên quan đến tuổi quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng, đề cử, bổ nhiệm, v.v. đều căn cứ vào tuổi nghỉ hưu. Những quy định về độ tuổi này đang đặt nam và nữ trên những mặt bằng so sánh khác nhau, và gây khó khăn cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ. Ví dụ, quy định đối với cấp ủy viên tham gia lần đầu phải đủ tuổi để công tác hai nhiệm kỳ trở lên, nếu được giới thiệu tái ứng cử cấp ủy khóa mới phải còn thời gian công tác ít nhất bốn năm, cụ thể nam sinh từ tháng 9-1954 và nữ sinh từ tháng 9-1959

trở lại đây. Quy định về tuổi dẫn đến những khó khăn đối với cả người sử dụng cán bộ và bản thân cán bộ.

Người làm công tác cán bộ và lãnh đạo một đơn vị, trước quy định về tuổi hiện nay, gặp ít nhất ba khó khăn: thứ nhất, xét đơn thuần từ hiệu quả đầu tư thì việc dành thời gian để bồi dưỡng một cán bộ nữ là không có lợi so với một cán bộ nam, vì thời gian làm việc của nam dài hơn nữ là 5 năm; thứ hai, xét về số lượng thì càng lên vị trí quản lý cao số lượng ứng viên nữ cho một vị trí càng ít hơn so với ứng viên nam, mà ít hơn thì khó lựa chọn hơn; thứ ba, xét về tương quan, khi so sánh hai ứng viên nam và nữ còn thời gian làm việc như nhau thì ứng viên nữ về nguyên tắc khó có thể hơn ứng viên nam về bề dày kinh nghiệm, đơn giản vì họ trẻ hơn 5 tuổi.

Đối với cán bộ nữ, trước quy định về độ tuổi hiện nay họ phải vượt qua nhiều thách thức khác nhau. Trước hết họ phải thu xếp để đi học nhằm đảm bảo các tiêu chuẩn (quản lý hành chính nhà nước, lý luận chính trị và hoặc sau đại học) sớm nhất có thể, hay ít nhất là sớm hơn 5 năm so với nam, nếu muốn bắt kịp thời gian cho khung tuổi bổ nhiệm, ở đây, họ gặp thách thức thứ hai là quy định hiện hành về việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng là như nhau đối với nam và nữ, ví dụ sau năm năm công tác. Thứ ba, họ phải thu xếp kết hôn trong những năm đầu ra công tác, thường là sớm hơn các đồng nghiệp nam cùng tuổi vài năm. Thứ tư, họ cũng muốn và cũng phải thu xếp để sinh con, chẳng hạn trong vòng 3-5 năm đầu sau kết hôn. Thứ năm, khi đã có con, họ phải thu xếp để có thể vừa nuôi con nhỏ, vừa hoàn thành tốt công việc được giao, vừa cùng chồng lo kinh tế gia đình. Thứ sáu, vượt qua tất cả năm thách thức đầu, họ phải phấn đấu để khẳng định năng lực, ít nhất là không kém hơn so với đồng nghiệp nam, để được lãnh đạo công nhận và lựa chọn sớm hơn nam 5 năm nếu không muốn bị loại vì độ tuổi.

Bất bình đẳng giới trong thực hiện chính sách quy hoạch, đào tạo như: công tác quy hoạch cán bộ chưa thể hiện quan điểm giới và không phù hợp với Luật bình đẳng giới (phụ nữ sinh con và nuôi con nhỏ phải mất từ 5 năm đến 8 năm và nghỉ hưu sớm hơn nam 5 tuổi song tuổi quy hoạch giống như nam giới, tuổi đào tạo thấp hơn nam giới).

Việc lựa chọn cán bộ quy hoạch còn mang tính tuần tự, đóng kín trong từng đơn vị, chưa có đột phá dựa trên việc phân tích một cách khoa học, phát hiện các tiềm năng để bồi dưỡng và quy hoạch sớm. Do nguồn cán bộ nữ tỷ lệ thấp và cũng chưa thật khả thi nên khi cán bộ nữ trong quy hoạch có chuyên công tác hoặc nghỉ hưu thì người thay thế thường là nam giới. Tại nhiều cơ quan, đơn vị, chỉ khi cấp trên yêu cầu thì mới tổ chức làm quy hoạch, và sau khi quy hoạch xong thì không gắn với đào tạo, bố trí và sử dụng cán bộ, nên chỉ mang tính hình thức. Trong nhiều cuộc phỏng vấn cán bộ lãnh đạo, đa số các ý kiến cho rằng việc quy hoạch, tạo nguồn còn làm theo “thời vụ”, chưa đạt yêu cầu tạo đội ngũ nữ lãnh đạo đủ và vững từ cơ sở và ở từng cấp. Chính vì không gắn với đào tạo cán bộ nên không chủ động được nguồn quy hoạch.

Thứ tám, bất bình đẳng giới trong thực hiện chính sách tuyển dụng cho thấy, mặc dù chính sách chung của Nhà nước khi tuyển dụng cán bộ, công chức không có phân biệt độ tuổi tuyển dụng của nam và nữ (như nêu trong Nghị định số 116/2003/NĐ-CP, ngày 10-10-2003 của Chính phủ và Nghị định số 117/2003/NĐ-CP, ngày 10-10-2003), một số cơ quan nhà nước các cấp vẫn đưa ra tiêu chuẩn phân biệt nam - nữ về độ tuổi tuyển dụng. Lôgic của sự chênh lệch ở độ tuổi tuyển dụng này là để nam và nữ có số năm làm việc trong cơ quan nhà nước như nhau trong bối cảnh tuổi nghỉ hưu khác nhau. Điều này đã đặt phụ nữ vào thế thua thiệt trong việc cạnh tranh với nam giới để được tuyển dụng. Việc tuyển dụng vào Chi nhánh Nhà xuất bản Giáo dục tại Cần Thơ trên báo Sài Gòn giải phóng, ngày 4-4-2006 là một ví dụ.

TTBD ĐBDC



THÔNG BÁO TUYỂN DỤNG

CHI NHÁNH NXB GIÁO DỤC TẠI CẦN THƠ
cần tuyển một số biên tập viên các môn: Toán học, Ngữ văn
(hoặc Văn học), Vật lý, Hóa học, Sinh học (hoặc Kỹ thuật) và Tiếng Anh

*Điều kiện tuyển dụng:

- Tốt nghiệp Đại học Sư phạm hoặc Đại học Tổng hợp chuyên ngành hệ chính quy, bằng khá trở lên. Ưu tiên người đã qua giảng dạy, người có bằng Thạc sĩ trở lên.

- Ngoại ngữ trình độ C.

- Sử dụng thành thạo vi tính trong chuyên môn.

- Độ tuổi: Nam <45, Nữ <40.

- Có sức khỏe tốt để làm việc

* Hồ sơ **dự tuyển**: Đơn xin dự tuyển, sơ yếu lý lịch có chứng thực, các văn bằng chứng chỉ (bản sao y), giấy khám sức khỏe, 2 ảnh 4 X 6cm.

* **Địa chỉ nộp hồ sơ**: Chi nhánh NXB Giáo dục tại Cần Thơ số' 5/5 đường 30-4, phường Xuân Khánh, quận Ninh Kiều, 1-r Cần Thơ. Điện thoại: (071) 740868

* Thời gian nộp hồ sơ: Từ ngày 02-4-2006 đến hết ngày 06-5-2006.

TTBD ĐBDC

Bất công thứ nhất là, những người phụ nữ trong nhóm tuổi 40-44 không được tham gia dự tuyển vào chỗ làm này, trong khi nam giới trong độ tuổi này thì có quyền tham gia. Bất công thứ hai là, theo Thông báo tuyển dụng, tất cả phụ nữ từ 18 tuổi đến 39 tuổi đều có thể đến dự tuyển. Nếu không có bất thường trong cơ cấu dân số và không có bất bình đẳng giới trong sự tham gia lao động thì số nữ trong độ tuổi từ 18-39 sẽ tương đương số nam trong độ tuổi từ 18-39 và cuộc cạnh tranh giữa nam và nữ để có việc làm này là công bằng. Tuy nhiên, theo quy định ở Thông báo, nam trong độ tuổi từ 40-44 cũng được tham gia. Như vậy, số lượng nam giới có thể cạnh tranh để có công việc này đông hơn đáng kể so với số lượng nữ giới. Bất công thứ ba là, những người nam giới trong

độ tuổi 40-44 đã có thêm mấy năm kinh nghiệm do cao tuổi hơn so với những người khác, trong đó có toàn bộ số nữ ứng viên tham gia dự tuyển. Bất công cuối cùng và quan trọng nhất, là phụ nữ còn có chức năng sinh đẻ và nuôi con nhỏ và việc thực hiện chức năng này buộc họ mất một thời gian không dùng vào việc nâng cao trình độ nghề nghiệp, khiến cho việc cạnh tranh với nam về chỗ làm này càng thêm khó khăn. Mỗi lần sinh, phụ nữ mất ít nhất hai năm cho việc mang thai và nuôi con nhỏ. Nếu một phụ nữ sinh hai con thì họ mất ít nhất bốn năm cho việc này. Để chuẩn bị cho cuộc cạnh tranh này, một phụ nữ 35 tuổi thực ra chỉ có 13 năm trong khoảng thời gian từ 18 tuổi đến 35 tuổi, trong khi nam giới 35 tuổi có 17 năm. Một chính sách thực sự bình đẳng giới cần phải coi việc sinh đẻ và nuôi con nhỏ của phụ nữ trước hết là công việc thiêng liêng, phục vụ sự phát triển xã hội và sự trường tồn của dân tộc, là công việc xã hội trước khi coi đó là việc riêng của gia đình. Nếu vậy, những thiệt thòi của phụ nữ về mặt nghề nghiệp và thăng tiến xã hội do việc sinh đẻ và nuôi con nhỏ cần được Nhà nước, các tổ chức xã hội và toàn dân bù đắp bằng các cơ hội bổ sung khi họ tiếp tục làm việc sau khi sinh con.

Tất nhiên, lôgic nêu trên mang nặng tính lôgic hình thức, nhưng nó phản ánh tốt các chiều cạnh bất bình đẳng mà phụ nữ phải đối mặt khi độ tuổi tuyển dụng của nam và nữ chênh lệch nhau 5 năm theo như tuổi nghỉ hưu của nam và nữ.

Bất bình đẳng giới trong thực hiện chính sách tuổi bổ nhiệm đó là, nhiều quyết định của các cơ quan nhà nước các cấp cũng có quy định tuổi bổ nhiệm các chức vụ các cấp khác nhau giữa nam và nữ theo cách như sự chênh lệch ở tuổi nghỉ hưu của nam và nữ. Quyết định số 82/2004/QĐ-BNV, ngày 17-11-2004 và Quyết định số 83/2004/QĐ-BNV, ngày 17-11-2004 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về việc ban hành tiêu chuẩn giám đốc sở và các chức vụ tương đương thuộc ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, vụ trưởng thuộc bộ, cơ quan ngang bộ cơ quan thuộc Chính phủ đều có quy định: “Tuổi bổ nhiệm lần đầu không quá 55 tuổi đối với nam và 50 tuổi đối với nữ. Căn cứ vào hai quyết định này, các bộ và cơ quan ngang bộ cũng ra các quyết định bổ nhiệm giám đốc sở hay vụ trưởng có điều kiện chênh lệch tuổi bổ nhiệm lần đầu như vậy. Nhiều cơ quan việc bổ nhiệm lãnh đạo cấp thấp hơn cũng theo tiêu chuẩn này. Chẳng hạn, Quy định số 01/QĐ-TTH của Trường Chính trị Tô Hiệu trực

thuộc Thành ủy và Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng ngày 4-1-2010 cũng có quy định “không quá 55 tuổi đối với nam và 50 tuổi đối với nữ” để bổ nhiệm lần đầu cấp phó phòng, phó khoa trở lên.

Những quyết định bổ nhiệm bất bình đẳng giới nêu trên cũng đặt phụ nữ vào vị trí yếu thế so với nam giới trong sự phấn đấu vươn lên các cương vị quản lý. Nghiên cứu gần đây về phụ nữ làm quản lý, lãnh đạo cho thấy tỷ lệ phụ nữ làm quản lý, lãnh đạo ở tất cả các cấp, các ngành, các địa phương đều rất thấp so với nam giới. Điều này đặc biệt đáng lưu ý khi các nghiên cứu trên thế giới đều cho thấy không có bằng chứng nào cho thấy phụ nữ thua kém nam giới về tiềm năng trí tuệ và khả năng quản lý, lãnh đạo nếu họ được tạo điều kiện như nam giới từ nhỏ.

Tuổi được cử đi học tập, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn trong các cơ quan nhà nước có liên quan chặt chẽ với việc thăng tiến lên các vị trí lãnh đạo các cấp. Chính vì thế nhiều cơ quan cũng có quy định độ tuổi được cơ quan cử đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn do cơ quan tài trợ. Trên thực tế ở nhiều nơi khi tuyển chọn người đi học dùng ngân sách của Nhà nước (xem Quyết định số 104/2005/QĐ-BNV, ngày 3-10- 2005 và Quyết định số 04/2006/QĐ-BNV, ngày 25-1- 2006) điều kiện tuyển chọn về tuổi đối với phụ nữ thường phải trẻ hơn nam 5 tuổi (tương ứng với sự chênh lệch về tuổi nghỉ hưu). Cũng như những phân tích nêu trên về tuổi tuyển dụng và thăng tiến, những quy định về tuổi của nam và nữ để được cử đi học tập, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cũng hạn chế cơ hội của nhiều phụ nữ.

Tất cả những quy định nêu trên đã nén cuộc đời sự nghiệp của phụ nữ lại trong một khoảng thời gian ngắn, khiến cho càng lên cấp cao, càng nhiều tuổi, càng ít phụ nữ đảm đương các cương vị lãnh đạo ở các cấp, và nếu có làm lãnh đạo, họ thường chỉ là cấp phó. Tuổi về hưu khác nhau giữa nam và nữ có những hệ quả trực tiếp gì? Ngoài những tác động gián tiếp của sự chênh lệch tuổi nghỉ hưu đến tuổi tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thăng tiến, bổ nhiệm như nêu trên, tuổi về hưu khác nhau giữa nam và nữ còn có những hệ lụy khác.

Một là, nếu được làm việc thêm 5 năm nữa như nam giới và nghỉ hưu ở tuổi 60, bậc lương của phụ nữ trước khi nghỉ hưu sẽ được tăng thêm, và cùng với đó là lương hưu cũng tăng thêm. Việc nghỉ hưu sớm đã tước đi của phụ nữ

cơ hội này. Nếu một phụ nữ và một nam giới có mức lương như nhau khi họ 55 tuổi, thì khi họ 61 tuổi lương hưu của nam sẽ cao hơn lương hưu của nữ.

Hai là, phụ nữ nghỉ hưu sớm hơn nam giới nhưng lại sống thọ hơn nam giới (theo Tổng điều tra dân số năm 2009, tuổi thọ trung bình của nam là 70,2 tuổi, tuổi thọ trung bình của nữ là 75,6 tuổi). Điều này dẫn đến tình trạng là quỹ bảo hiểm xã hội phải chu cấp cho một nữ hưu trí trong thời gian dài hơn khoảng 10 năm so với nam giới. Đây là sự bất bình đẳng mà nam chịu thiệt thòi hơn nữ.

Ngoài ra, việc nữ nghỉ hưu phụ thuộc vào quỹ bảo hiểm xã hội trong thời gian dài trong khi họ đóng góp cho quỹ này trong thời gian ngắn hơn đã tạo gánh nặng lớn cho quỹ bảo hiểm xã hội. ở nhiều nước phát triển người ta buộc phải tăng tuổi nghỉ hưu của cả nam và nữ để đảm bảo không bị vỡ quỹ bảo hiểm xã hội.

Chính sách tuổi nghỉ hưu hiện nay rõ ràng đang tạo ra nhiều bất bình đẳng giới, đồng thời cũng đang làm lãng phí nhiều nguồn lực con người cho sự phát triển chung của dân tộc, đặc biệt là đóng góp của các trí thức nữ tài năng. Chính sách tuổi nghỉ hưu như hiện nay còn đặt ra nhiều thách thức đối với hệ thống an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội trong tương lai gần, khi dân số Việt Nam già hóa nhanh chóng. Chính sách hiện nay cũng trái với xu hướng chung trên thế giới, gây trở ngại cho quá trình hội nhập quốc tế do các đối tác nước ngoài làm việc ở Việt Nam cũng phải theo luật của Việt Nam, trong đó có quy định khác nhau về tuổi nghỉ hưu của nam và nữ.

TTBD ĐBDC

