



Original Article

Qualitative research on retirement planning: Why Vietnamese female teachers are not financially prepared for retirement

Hua Phuong Linh¹, Le Thi Bich Loan², Nguyen Dang Tue^{3,*}

¹*VNU University of Languages & International Studies
No. 144, Xuan Thuy Street, Cau Giay District, Hanoi, Vietnam*

²*The Ministry of Finance
No. 28, Tran Hung Dao Road, Hoan Kiem District, Hanoi, Vietnam*

³*School of Economics and Management - Hanoi University of Science and Technology
No. 1, Dai Co Viet Street, Hai Ba Trung District, Hanoi, Vietnam*

Received: March 15, 2025

Revised: May 27, 2025; Accepted: June 25, 2025

Abstract: This qualitative study aimed to explore the financial planning activities of female teachers in Vietnam. Through 24 semi-structured interviews with female teachers aged 40 to 56, the study focused on clarifying attitudes, motivations, financial knowledge levels as well as decision-making processes related to financial preparation for retirement. The study results showed that attitudes, knowledge and expectations play an important role in female teachers' financial planning for retirement. Based on the findings, this study proposed some policy implications to enhance the financial planning activities of female teachers, namely improving information provision mechanism, providing appropriate advice and developing strategies to enhance confidence in retirement planning.

Keywords: Retirement planning, female teacher, Vietnam.

* Corresponding author

E-mail address: nguyendangtue@gmail.com

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i3.301>

Copyright © 2025 The author(s)

Licensing: This article is published under a CC BY-NC 4.0 license.

Nghiên cứu định tính về hoạt động lập kế hoạch tài chính hưu trí: Tại sao giáo viên nữ Việt Nam chưa chuẩn bị tài chính cho nghỉ hưu

Hứa Phương Linh¹, Lê Thị Bích Loan², Nguyễn Đăng Tuệ^{3,*}

¹*Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội
Số 144 Xuân Thủy, Quận Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

²*Bộ Tài chính*

Số 28 Trần Hưng Đạo, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

³*Trường Kinh tế - Đại học Bách khoa Hà Nội*

Số 1 Đại Cồ Việt, Quận Hai Bà Trưng, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 21 tháng 10 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 25 tháng 11 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2025

Tóm tắt: Nghiên cứu định tính này nhằm khám phá hoạt động lập kế hoạch tài chính hưu trí của giáo viên nữ tại Việt Nam. Thông qua 24 cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với các giáo viên nữ trong độ tuổi từ 40 đến 56, nghiên cứu tập trung làm rõ thái độ, động lực, mức độ hiểu biết tài chính cũng như quá trình ra quyết định liên quan đến việc chuẩn bị tài chính cho hưu trí. Kết quả nghiên cứu cho thấy thái độ, kiến thức và kỳ vọng đóng vai trò quan trọng trong việc lập kế hoạch tài chính hưu trí của giáo viên nữ. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất một số cơ chế chính sách nhằm tăng cường hoạt động lập kế hoạch tài chính hưu trí của giáo viên nữ, bao gồm: cải thiện cách thức cung cấp thông tin, đưa ra lời khuyên phù hợp và xây dựng các chiến lược nhằm nâng cao niềm tin vào việc lập kế hoạch tài chính hưu trí.

Từ khóa: Lập kế hoạch tài chính hưu trí, giáo viên nữ, Việt Nam.

1. Giới thiệu

Việt Nam hiện là một trong các quốc gia có tốc độ già hóa dân số nhanh nhất thế giới. Tính đến năm 2019, người từ 60 tuổi trở lên chiếm 11,9% tổng dân số, tỷ lệ này dự báo vượt 25% vào năm 2050 (General Statistics Office, 2021). Đến năm 2036, Việt Nam sẽ bước vào thời kỳ dân số già. Trước bối cảnh đó, Chính phủ đã thực hiện nhiều điều chỉnh chính sách liên quan đến hưu trí như Luật Bảo hiểm Xã hội (BHXH) năm 2024 quy định tăng dần độ tuổi nghỉ hưu, bao gồm cả nâng tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ. Đồng thời, những khó khăn phát sinh sau đại dịch COVID-19 như tỷ lệ thất nghiệp gia tăng, tăng trưởng kinh tế chậm lại và biến động trên thị trường tài chính đã làm gia tăng rủi ro tài chính trong giai đoạn hưu trí. Những thay đổi này đặt ra nhiều thách thức với xã hội và mỗi cá nhân.

Các cuộc thảo luận về tính bền vững của lương hưu và tình trạng thiếu hụt tiết kiệm cho giai đoạn nghỉ hưu ngày càng thu hút sự quan tâm (Hunt và cộng sự, 2024; Tran & Khuc, 2024). Vấn đề này đặc biệt đáng chú ý đối với nữ giới do thời gian tạo thu nhập ngắn hơn và lương hưu thấp hơn so với nam giới. Để hiểu rõ hơn về sự chênh lệch trong kế hoạch tài chính hưu trí (TCHT) giữa nam và nữ, cần phân tích các yếu tố như thái độ, kiến thức, kỳ vọng và thói quen tiết kiệm.

Nghiên cứu này được thực hiện thông qua 24 cuộc phỏng vấn bán cấu trúc với giáo viên nữ trong độ tuổi từ 40-56 nhằm khám phá thái độ và động lực ảnh hưởng đến việc lập kế hoạch TCHT. Các chủ đề thảo luận bao gồm trách nhiệm cá nhân, mức độ hiểu biết tài chính, lời khuyên, quá trình lập kế hoạch và vai trò của phụ nữ trong gia đình. Qua đó, nghiên cứu làm rõ các yếu tố định hình thái độ và hành vi của giáo viên

* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: nguyendangtue@gmail.com

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i3.531>

Bản quyền © 2025 (Các) tác giả

Bài báo này được xuất bản theo CC BY-NC 4.0 license.

nữ trong việc kế hoạch tài chính cho giai đoạn nghỉ hưu.

2. Các nghiên cứu về khác biệt giới trong lập kế hoạch tài chính hưu trí

2.1. Cá nhân hóa và lập kế hoạch tài chính hưu trí

Nghỉ hưu là một giai đoạn quan trọng trong cuộc đời. Việc lập kế hoạch tài chính cho giai đoạn hưu trí giúp hướng tới các mục tiêu tài chính và phi tài chính (Adams & Rau, 2011). Lập kế hoạch TCHT là quá trình xác định các mục tiêu thu nhập cho hưu trí cũng như các hành động và quyết định cần thiết để đạt được các mục tiêu đó. Lập kế hoạch TCHT bao gồm việc xác định các nguồn thu nhập, ước tính chi phí sinh hoạt, thiết lập kế hoạch tiết kiệm và quản lý các tài sản (Anteby và cộng sự, 2022). Đối với phụ nữ, nguy cơ đưa ra quyết định bất lợi về thu nhập khi nghỉ hưu cao hơn nam giới bởi cuộc sống và sự nghiệp của nhóm đối tượng này có nhiều sự kiện không thể đoán trước, đồng thời thời gian hưu trí dài hơn so với nam giới.

2.2. Phụ nữ, việc làm và hưu trí

Mặc dù điều kiện việc làm và cơ hội đóng góp vào lương hưu của phụ nữ ngày càng được cải thiện, vai trò chăm sóc trong gia đình vẫn ảnh hưởng đáng kể đến mô hình việc làm và thu nhập hưu trí của họ. Mô hình làm việc điển hình của nam giới vẫn được sử dụng làm khung tham chiếu cho các quyền lợi lương hưu chung cho cả nam và nữ. Sự khác biệt về giới tính trong việc làm và chăm sóc gia đình phần lớn bị bỏ qua trong việc thiết kế chính sách hưu trí (Foster & Heneghan, 2018). Phụ nữ thường có sự nghiệp gián đoạn, thực hiện nhiều công việc phi chính thức và được trả lương thấp hơn (Loibl & Hira, 2006). Vì vậy, phụ nữ thường nhận được lương hưu thấp hơn so với nam giới (Zyphur và cộng sự, 2015).

Trong khi công việc và vai trò trong gia đình giải thích phần lớn sự khác biệt về bất bình đẳng lương hưu theo giới tính, các yếu tố khác cũng góp phần tạo ra khác biệt. Một số nghiên cứu cho thấy sự khác biệt giữa nam và nữ về khả năng chấp nhận rủi ro và sự tự tin khi quyết định về hưu trí (Bannier & Neubert, 2016). Phụ nữ thường lập kế hoạch TCHT muộn hơn trong khi có ít kiến thức hơn so với nam giới. Ngoài ra, phụ nữ coi trọng vai trò của gia đình và bạn bè, ít tham vấn lời khuyên từ cố vấn tài chính

(Agnew và cộng sự, 2018). Hơn nữa, phụ nữ có xu hướng dựa vào chồng hoặc bạn đời để chu cấp cho họ khi nghỉ hưu (Bajtelsmit và cộng sự, 1999). Những kết quả trên cho thấy cần có thêm các nghiên cứu tìm hiểu sâu hơn về thái độ và động lực của phụ nữ đối với việc lập kế hoạch TCHT. Ở Việt Nam, hiện chưa có nghiên cứu nào tìm hiểu về thái độ và động lực của phụ nữ đối với việc lập kế hoạch TCHT, đặc biệt là với đối tượng giáo viên. Nghiên cứu này được thực hiện nhằm lấp khoảng trống nói trên.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Mô tả mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính bao gồm 24 cuộc phỏng vấn qua Internet (bằng apps Zalo trong khoảng thời gian 60-90 phút) với các giáo viên nữ trong giai đoạn 2021-2022. Các giáo viên được liên hệ trong khuôn khổ đề tài B2021-BKA-22 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam. Các giáo viên nữ sinh sống tại 4 thành phố lớn ở Việt Nam là Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), Huế và Nha Trang, trong độ tuổi từ 40-56 và có thu nhập cá nhân theo tháng từ 5-25 triệu đồng. Những đặc điểm độ tuổi và thu nhập này phản ánh sát đặc điểm về thu nhập của giáo viên nữ ở các thành phố lớn. Những giáo viên tham gia nghiên cứu làm việc trong cả khu vực công và tư, có tình trạng hôn nhân và gia đình đa dạng. Người tham gia được hỏi về các chủ đề như kiến thức, lời khuyên, tác động của gia đình, trách nhiệm và những khó khăn trong việc lập kế hoạch TCHT.

3.2. Cách thức xử lý số liệu

Sau khi các cuộc phỏng vấn bán cấu trúc được thực hiện, nội dung phỏng vấn được ghi lại thông qua phần mềm phiên âm để đảm bảo tính chính xác và đầy đủ của dữ liệu. Để bảo vệ quyền riêng tư của người tham gia, danh tính được mã hóa bằng tên thành phố nơi sinh sống và tuổi. Trong số 24 người được phỏng vấn, không giáo viên nữ nào ở cùng một thành phố có tuổi bằng nhau.

Dữ liệu được nhập vào phần mềm xử lý số liệu định tính NVIVO 14 để phân tích chuyên sâu. NVIVO 14 hỗ trợ quá trình mã hóa dữ liệu theo phương pháp mã hóa mở, phân tích theo trục và chọn lọc. Mã hóa mở được sử dụng để xác định các ý tưởng và chủ đề chính xuất hiện trong nội dung phỏng vấn. Tiếp theo, phân tích theo trục giúp xác định mối quan hệ giữa các chủ đề, làm rõ sự liên kết và ảnh hưởng lẫn nhau.

Cuối cùng, mã hóa chọn lọc cho phép xác định các chủ đề cốt lõi về thái độ và hành vi trong lập kế hoạch TCHT của giáo viên nữ.

4. Kết quả

4.1. Trách nhiệm cá nhân trong việc lập kế hoạch tài chính hưu trí

Những người được hỏi cho rằng trách nhiệm chính về đảm bảo thu nhập trong giai đoạn hưu trí thuộc về cá nhân dựa trên thu nhập hưu trí cơ bản từ BHXH. Mặc dù vậy, nhiều người được hỏi lo lắng hệ thống hưu trí BHXH có thể không bền vững.

“Mỗi người phải tự chịu trách nhiệm... Lương hưu từ BHXH sẽ không đủ. Hệ thống BHXH đã thay đổi rất nhiều lần từ khi tôi sinh ra.” (Hà Nội - 52 tuổi)

Các cuộc phỏng vấn cho thấy nhân quan về kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ảnh hưởng tới tư tưởng của giáo viên nữ. Các cuộc thảo luận tổng thể về lương hưu đề cập đến cả vấn đề lương hưu nhà nước và tiết kiệm - đầu tư cá nhân.

“Lương hưu thực sự được nhận từ BHXH sẽ khó theo được lạm phát. Vì vậy cần phải tiết kiệm thêm.” (Huế - 42 tuổi)

Lập kế hoạch TCHT đòi hỏi những kỹ năng hoàn toàn khác với kỹ năng quản lý chi tiêu hàng ngày. Lập kế hoạch TCHT không chỉ bao gồm việc tính toán lương hưu mà còn phải tính đến các khoản đầu tư dài hạn và nhu cầu tài chính trong giai đoạn hưu trí. Những giáo viên nữ được phỏng vấn cho thấy sự thiếu chuẩn bị và tâm lý lo lắng về khả năng lập kế hoạch tài chính của mình.

“Ước gì tôi đã lập kế hoạch hàng năm để tiết kiệm thêm một khoản cho tuổi hưu. Nhưng tiếc là tôi đã không làm được điều đó.” (Nha Trang - 49 tuổi)

Ngay cả ở thời điểm cận kề nghỉ hưu, phần lớn người được phỏng vấn vẫn chưa hình dung rõ ràng các kế hoạch tài chính chi tiết cho giai đoạn hưu trí. Các giáo viên nữ chủ yếu tập trung vào khoản lương hưu cơ bản, trong khi chưa quan tâm đầy đủ đến việc huy động các nguồn thu nhập bổ sung hoặc quản lý tài sản khác, cũng như chưa tính đến các yếu tố như tình trạng sức khỏe và hoàn cảnh gia đình trong quá trình lập kế hoạch.

4.2. Nguồn kiến thức, lời khuyên và hướng dẫn về lương hưu

Giáo viên nữ thiếu tự tin khi đưa ra quyết định về lương hưu, chủ yếu do kiến thức hạn chế.

Nhiều người cho rằng lời khuyên và hướng dẫn về lập kế hoạch TCHT hiện tại chưa đầy đủ, trong khi một số khác không biết nên tham khảo thông tin từ nguồn nào. Điều này khiến các giáo viên nữ khó đưa ra quyết định hợp lý liên quan đến kế hoạch TCHT. Nhiều giáo viên nữ chia sẻ việc ra quyết định bị cản trở do khó tiếp cận thông tin về lập kế hoạch TCHT. Các nguồn thông tin không nhiều, đồng thời nhiều thông tin khó hiểu và sử dụng thuật ngữ chuyên môn, gây khó khăn trong việc tiếp thu và áp dụng.

“Tôi chỉ biết rằng cần phải cẩn thận trong việc quản lý tiền bạc, lập ngân sách và chi tiêu trong khả năng của mình. Còn những thông tin về lập kế hoạch TCHT thì quá phức tạp và khó hiểu.” (TPHCM - 40 tuổi)

Những giáo viên nữ tham gia phỏng vấn mong muốn được tư vấn trực tiếp về lương hưu. Trái ngược với nam giới có xu hướng tin tưởng vào thông tin tự mình tìm kiếm, phụ nữ thường muốn nghe tư vấn trực tiếp trong việc thu thập thông tin và ra quyết định. Đối với phụ nữ, tư vấn trực tiếp có thể tạo cảm giác an tâm (Farrar và cộng sự, 2019).

“Hướng dẫn (lập kế hoạch TCHT) trực tiếp từng bước là cần thiết vì phù hợp với hoàn cảnh từng người. Nếu chỉ được cung cấp tài liệu để đọc thì tôi sẽ chẳng hiểu được.” (Nha Trang - 47 tuổi)

Mặc dù cấu trúc xã hội truyền thống với quan điểm tam tòng đã lạc hậu từ lâu cùng với sự biến mất của xã hội phong kiến, tư tưởng phụ thuộc tài chính vào nam giới trong gia đình vẫn tồn tại dai dẳng trong đời sống hiện đại. Nhiều giáo viên nữ cho rằng đàn ông trong gia đình hiểu rõ hơn về lương hưu và tài chính. Chỉ có một trường hợp ghi nhận người vợ là người ra quyết định chính về lập kế hoạch TCHT. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu trước đó khi xác định vai trò thứ yếu của phụ nữ trong quản lý tài chính dài hạn (Kim và cộng sự, 2019).

“Chồng tôi biết về hưu trí và cách chuẩn bị TCHT, cũng giống như làm ăn kinh tế.” (Huế - 51 tuổi)

“Phụ nữ truyền thống như tôi đóng vai trò chính trong việc chăm sóc con cái. Đàn ông có xu hướng làm việc, giao lưu nhiều hơn và chú ý nhiều hơn đến chuẩn bị tài sản cho hưu trí.” (Huế - 48 tuổi)

4.3. Đưa ra các giả định không thực tế khi lập kế hoạch tài chính hưu trí

Những quyết định bất hợp lý được đưa ra trong giai đoạn chuẩn bị tài chính cho hưu trí như

chi tiêu quá nhiều hoặc lựa chọn đầu tư sai lầm có thể ảnh hưởng tiêu cực đến kết quả lập kế hoạch TCHT. Kết quả phỏng vấn cho thấy sự không phù hợp giữa những gì mà giáo viên nữ muốn đạt được khi nghỉ hưu và các sản phẩm tài chính được lựa chọn khi lập kế hoạch TCHT. Giáo viên nữ thường tập trung vào các sản phẩm tài chính an toàn có lợi suất thấp, trong khi không chú ý tới các sản phẩm tăng trưởng vốn. Kết quả này cũng tương đồng với một số nghiên cứu trước đây được thực hiện ở một số địa phương tại Việt Nam (Nguyen & Nguyen, 2022).

Giáo viên về hưu thường suy giảm sức khỏe do đặc thù phải làm việc liên tục ngoài giờ với cường độ cao để hoàn thành các hoạt động như chấm bài, soạn giáo án. Tuy vậy, nhiều giáo viên nữ vẫn cho rằng bản thân có thể tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu.

“Vợ chồng tôi thường nhắc đến việc mở một nhà nghỉ dưỡng trong tương lai. Đây là công việc phù hợp ngay cả khi đã lớn tuổi, vừa nhẹ nhàng lại không quá vất vả.” (Nha Trang - 42 tuổi)

Ngược lại, một số giáo viên nữ bày tỏ lo ngại về nguồn tài chính để chăm sóc sức khỏe sau này, cũng như tỷ lệ mà người về hưu phải tự trang trải khi tuổi thọ ngày càng tăng. Đáng chú ý, không ai trong số những người tham gia lên kế hoạch cụ thể cho chi phí chăm sóc sức khỏe, mặc dù một số người đã từng phải bán tài sản gia đình để trả chi phí chăm sóc cho cha mẹ.

“Tôi không muốn trở thành gánh nặng cho con cái mình. Hình ảnh phải sống một mình, ốm yếu và mất trí nhớ thực sự đáng sợ.” (Hà Nội - 56 tuổi)

4.4. Tác động của các sự kiện trong cuộc đời đến việc lập kế hoạch tài chính hưu trí

Việc mất đi người bạn đời có thể ảnh hưởng tiêu cực đến TCHT của giáo viên nữ. Thu nhập thấp hơn, số tiền tiết kiệm thấp hơn dẫn tới mức sống thấp hơn khi người bạn đời qua đời. Tuổi càng lớn thì tác động đến mức sống của giáo viên nữ càng lớn. Tuy vậy, đa số người được hỏi cho biết họ không chuẩn bị về mặt tài chính cho cái chết của người bạn đời.

“Chúng tôi đang có một cuộc sống khá đầy đủ thì anh ấy mất. Thế là toàn bộ cuộc sống của tôi thay đổi. Mọi thứ thật khó khăn.” (Huế - 50 tuổi)

Sự phụ thuộc vào nguồn tài chính chung dành cho hưu trí đặc biệt đáng lo ngại do tỷ lệ ly hôn trong xã hội hiện đại ngày càng cao. Trong trường hợp người đàn ông quản lý tài chính gia

đình và chịu trách nhiệm lập kế hoạch TCHT, việc ly hôn sẽ buộc người phụ nữ phải tự mình quản lý tài chính và lập kế hoạch TCHT trong khi trước đó họ chưa bao giờ thực hiện việc này. Điều này dẫn đến hệ quả tiêu cực tương tự trường hợp mất bạn đời như đã đề cập ở trên.

4.5. Thứ tự ưu tiên đối với hoạt động lập kế hoạch tài chính hưu trí

Lập kế hoạch TCHT thường được giáo viên nữ xếp sau các nhu cầu tài chính trước mắt. Điều này tương thích với các nghiên cứu trước đây, khi nhiều người lựa chọn mức sống tốt ở thời điểm hiện tại hơn là tiết kiệm để nghỉ hưu (Chen và cộng sự, 2021; Khuc & Tran, 2022). Đối với nhiều giáo viên nữ, ưu tiên tài chính chính khi tham gia công việc là tiết kiệm tiền để mua nhà, tiếp đó là nuôi dạy con cái. Chỉ sau khi hoàn thành các mục tiêu này, họ mới đặt mục tiêu tích lũy cho hưu trí.

“Tôi sẽ cố gắng trả nợ tiền mua căn hộ. Sau đó suy nghĩ về tương lai của những đứa trẻ. Sau đó mới đến hưu trí.” (Nha Trang - 53 tuổi)

“Món quà đáng giá nhất cha mẹ dành cho con cái không phải là tiền bạc, của cải mà chính là tri thức. Do đó mục tiêu tài chính ưu tiên thực hiện bây giờ là đầu tư cho con học tập. Thời điểm hiện tại, tôi không thể tiết kiệm cho hưu trí.” (TPHCM - 40 tuổi)

Trong một số trường hợp, việc thiếu kế hoạch TCHT cho thấy hạn chế về năng lực của giáo viên nữ trong việc tính toán nguồn lực tài chính của mình trong giai đoạn hưu trí.

“Lập kế hoạch TCHT khó như phụ trách một lớp toàn học sinh cá biệt. Tôi không thể có một kế hoạch thật sự được.” (Hà Nội - 45 tuổi)

Một số giáo viên nữ được phỏng vấn cho biết họ gặp khó khăn trong việc tích lũy tài chính cho giai đoạn hưu trí do đồng thời phải gánh vác trách nhiệm chăm sóc hai thế hệ - vừa nuôi dưỡng con cái, vừa chăm sóc cha mẹ lớn tuổi.

“Điều đầu tiên cần làm để chuẩn bị cho hưu trí là chấp nhận sự thật rằng chúng tôi đã gần đến tuổi về hưu. Con cái chưa độc lập trong khi vẫn phải chăm sóc cha mẹ già.” (Huế - 51 tuổi)

5. Thảo luận và đề xuất chính sách

Những phát hiện trên cho thấy các đặc điểm về thái độ và động lực của giáo viên nữ trong việc lập kế hoạch TCHT. Những người được hỏi phần lớn nhận thấy trách nhiệm của bản thân trong việc chuẩn bị tài chính khi nghỉ hưu và lo

lắng để thực hiện việc này. Tuy vậy, những người tham gia có kiến thức hạn chế và thiếu tư tin trong việc lập kế hoạch TCHT do khó tiếp cận các nguồn thông tin. Mặc dù đã có nhận thức rõ ràng về việc cần chuẩn bị tài chính cho hưu trí, việc tích cực lập kế hoạch TCHT thường chỉ diễn ra ở giai đoạn cuối sự nghiệp. Giáo viên nữ cũng dựa trên các giả định không thực tế và chưa tính đến tác động của các sự kiện bất ngờ tới lập kế hoạch TCHT. Đáng chú ý, việc ra quyết định liên quan đến TCHT vẫn thường được phụ thuộc vào nam giới trong gia đình. Nghĩa vụ chăm sóc trẻ em và người thân thuộc thế hệ trước vẫn được coi là bổn phận của phụ nữ, góp phần tạo ra sự bất lợi trong việc lập kế hoạch TCHT.

Nhiều giáo viên nữ thực hiện lập kế hoạch TCHT khi không có đủ thông tin. Các tài liệu hướng dẫn hoặc tư vấn hiện tại dành cho lập kế hoạch TCHT thường chưa phù hợp do nội dung phức tạp, khó tiếp cận và thiếu tính cá nhân hóa. Thực trạng này cho thấy sự cần thiết phải cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu và phù hợp với từng hoàn cảnh cụ thể. Các hướng dẫn lập kế hoạch TCHT cần tích hợp các ví dụ minh họa về những rủi ro có thể ảnh hưởng đến cuộc sống sau khi nghỉ hưu.

Mặc dù phần lớn giáo viên nữ chưa tích cực tham gia vào lập kế hoạch TCHT, hầu hết vẫn đang đóng góp vào hệ thống lương hưu thông qua BHXH bắt buộc. Tuy vậy, các giáo viên nữ có công việc bị gián đoạn do chăm sóc gia đình có thể phải dừng đóng BHXH, thậm chí phải rút BHXH trước hạn. Thực trạng này cho thấy phụ nữ, đặc biệt là giáo viên nữ, cần nâng cao nhận thức về lương hưu trong suốt vòng đời lao động để từ đó quyết tâm duy trì tham gia hệ thống BHXH và chủ động hơn trong lập kế hoạch TCHT. Các phần mềm hoặc ứng dụng di động dành cho lập kế hoạch TCHT cần tích hợp việc tính toán các khoản tiết kiệm cho hưu trí cùng với việc theo dõi giá trị BHXH.

Ngoài ra, nhiều giáo viên nữ cho biết nam giới trong gia đình thường giữ vai trò chính trong việc ra quyết định về lập kế hoạch TCHT. Điều này phản ánh sự bất bình đẳng sâu sắc về cấu trúc xã hội thể hiện trong quá trình ra quyết định về TCHT. Để giải quyết vấn đề này, cần có các chính sách hướng tới cân bằng vai trò tài chính gia đình giữa phụ nữ và nam giới. Cần có các chương trình bổ sung kiến thức về lương hưu và tiết kiệm cho phụ nữ, đồng thời tăng cường sự tiếp cận của phụ nữ với các tài liệu về TCHT.

Ngoài các chương trình tư vấn trực tiếp thường được phụ nữ ưa chuộng, cần chú ý đến tiềm năng của các kênh truyền thông xã hội như TikTok, YouTube và Facebook nhằm tăng khả năng tiếp cận thông tin (Johnston và cộng sự, 2018).

6. Kết luận

Nghiên cứu này cho thấy thái độ, kiến thức và kỳ vọng đóng vai trò quan trọng trong việc lập kế hoạch TCHT của giáo viên nữ. Mặc dù năng lực cá nhân trong việc tự chủ lập kế hoạch TCHT là yếu tố then chốt, thu nhập trong giai đoạn hưu trí vẫn chịu tác động từ nhiều yếu tố nằm ngoài tầm kiểm soát của cá nhân như thay đổi chính sách BHXH, chi phí y tế tăng cao, cũng như gánh nặng tài chính liên quan đến chăm sóc cha mẹ và con cái. Do đó, việc nâng cao hiểu biết và kỹ năng về lập kế hoạch TCHT cho giáo viên giáo viên nữ cần được đặt trong bối cảnh các giải pháp chính sách chung nhằm ứng phó với những thách thức tài chính trong giai đoạn hưu trí.

Hạn chế của nghiên cứu là kích thước mẫu nhỏ và phương pháp chọn mẫu phi ngẫu nhiên. Vì vậy, nghiên cứu không hướng tới đạt độ bão hòa lý thuyết. Thay vào đó, nghiên cứu mang tính minh họa, cung cấp những góc nhìn chi tiết về trải nghiệm của người tham gia hơn là đưa ra kết luận tổng quát. Các trích dẫn từ người tham gia và các ví dụ cụ thể được sử dụng để làm rõ các chủ đề chính đã được xác định, giúp cung cấp bức tranh sinh động về cách giáo viên nữ ở Việt Nam thực hiện lập kế hoạch TCHT.

Tài liệu tham khảo

- Adams, G. A., & Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: Planning for retirement. *American Psychologist*, 66(3), 180-92. <https://doi.org/10.1037/a0022131>
- Agnew, S., Maras, P., & Moon, A. (2018). Gender differences in financial socialization in the home—An exploratory study. *International Journal of Consumer Studies*, 42(3), 275-282. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12415>
- Anteby, R., Sinyard, R. D., Healy, M. G., Warshaw, A. L., Hodin, R., Ellison, E. C., & Phitayakorn, R. (2022). Passing the Scalpel: Lessons on retirement planning from retired academic surgeons. *The American Journal of Surgery*, 224(1, Part A), 166-171. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2021.11.025>
- Bajtelsmit, V. L., Bernasek, A., & Jianakoplos, N. A. (1999). Gender differences in defined contribution pension decisions. *Financial Services Review*, 8(1), 1-10. [https://doi.org/10.1016/S1057-0810\(99\)00030-X](https://doi.org/10.1016/S1057-0810(99)00030-X)

- Bannier, C. E., & Neubert, M. (2016). Gender differences in financial risk taking: The role of financial literacy and risk tolerance. *Economics Letters*, 145, 130-135.
<https://doi.org/10.1016/j.econlet.2016.05.033>
- Cottle Hunt, E., Neumuller, S., & Shivdasani, Y. (2024). To plan, or not to plan? Optimal planning and saving for retirement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 224, 39-65.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2024.05.006>
- Chen, A., Hentschel, F., & Steffensen, M. (2021). On retirement time decision making. *Insurance: Mathematics and Economics*, 100, 107-129.
<https://doi.org/10.1016/j.insmatheco.2021.05.002>
- Farrar, S., Moizer, J., Lean, J., & Hyde, M. (2019). Gender, financial literacy, and preretirement planning in the UK. *Journal of Women & Aging*, 31(4), 319-339.
<https://doi.org/10.1080/08952841.2018.1510246>
- Foster, L., & Heneghan, M. (2018). Pensions planning in the UK: A gendered challenge. *Critical Social Policy*, 38(2), 345-366.
<https://doi.org/10.1177/0261018317726639>
- General Statistics Office (2021). *The population and housing census 2019: Population ageing and older persons in Vietnam*. UNFPA.
- Johnston, W. J., Khalil, S., Nhat Hanh Le, A., & Cheng, J. M.-S. (2018). Behavioral implications of international social media advertising: An investigation of intervening and contingency factors. *Journal of International Marketing*, 26(2), 43-61. <https://doi.org/10.1509/jim.16.0125>
- Kim, K. T., Anderson, S. G., & Seay, M. C. (2019). Financial knowledge and short-term and long-term financial behaviors of millennials in the United States. *Journal of Family and Economic Issues*, 40(2), 194-208.
<https://doi.org/10.1007/s10834-018-9595-2>
- Khuc, T. A., & Tran, T. V. (2022). Impact of financial literacy on Vietnamese students' spending management. *VNU Journal of Economics and Business*, 2(4), 95-102. <https://js.vnu.edu.vn/EAB/article/view/4800>
- Loibl, C., & Hira, T. (2006). A workplace and gender-related perspective on financial planning information sources and knowledge outcomes. *Financial Services Review*, 15, 21-42.
- Nguyen, D. T., & Nguyen, D. T. (2022). Retirement planning activities: Cases of preschool and primary school teachers in Hanam province. *Journal of Finance – Marketing*, 67(1), 112-126.
<https://doi.org/10.52932/jfm.vi67>
- Tran, T. V., & Khuc, T. A. (2024). Financial planning for the approaching retirement: The case of Vietnam. *VNU Journal of Economics and Business*, 4(5), 12-20.
<https://jebvn.ueb.edu.vn/index.php/jeb/article/view/315>
- Zyphur, M. J., Li, W.-D., Zhang, Z., Arvey, R. D., & Barsky, A. P. (2015). Income, personality, and subjective financial well-being: The role of gender in their genetic and environmental relationships. *Frontiers in Psychology*, 6, 1493.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01493>