



Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam

Bình đẳng giới và Sự bền vững của Quỹ Bảo hiểm Xã hội



Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam

Bình đẳng giới và Sự bền vững của Quỹ Bảo hiểm Xã hội



NGÂN HÀNG THẾ GIỚI



VIỆN KHOA HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

Các quan điểm được thể hiện trong báo cáo này hoàn toàn là những quan điểm của các tác giả. Các quan điểm này không nhất thiết phản ánh các quan điểm của Ngân hàng Thế giới cũng như của Chính phủ Việt Nam. Thông tin trong báo cáo được thu thập từ nhiều nguồn đáng tin cậy; tuy vậy, các tác giả là người chịu trách nhiệm cho tất cả những nhầm lẫn nếu có.

Hà nội, 2009

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo **Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam - Bình đẳng giới và sự bền vững của Quỹ Bảo hiểm Xã hội** được đồng thực hiện bởi chuyên gia tư vấn quốc tế, tiến sĩ Paulette Castel, và nhóm nghiên cứu thuộc Trung tâm Nghiên cứu Khoa học Lao động nữ và Giới, Viện Khoa học Lao động - Xã hội (Viện KHLĐ&XH) - Bộ Lao động, Thương binh - Xã hội (LĐTB&XH), gồm Tiến sĩ Nguyễn Thị Lan Hương, trưởng nhóm nghiên cứu, và Nguyễn Thị Bích Thuý, Trịnh Thu Nga, Đặng Đỗ Quyên, Phạm Đỗ Nhật Thăng, Nguyễn Khắc Tuấn, Đào Ngọc Nga, Trần Văn Sinh, Nguyễn Thị Hương Hiền. Báo cáo này đã nhận được sự hỗ trợ và ý kiến đóng góp của ông Phạm Đỗ Nhật Tân, Vụ trưởng và ông Nguyễn Hải Nam, chuyên viên Vụ Bảo hiểm Xã hội. Báo cáo này đã nhận được ý kiến đóng góp của ông Phạm Ngọc Tiến, Vụ trưởng và bà Phạm Nguyên Cường, Phó vụ trưởng Vụ Bình đẳng Giới, đồng thời nghiên cứu cũng nhận được sự hỗ trợ từ Vụ Tổ chức cán bộ (Bộ LĐTB&XH).

Về phía Ngân hàng Thế giới có sự tham gia của tiến sĩ Phạm Thị Mộng Hoa (Chuyên gia cao cấp về phát triển xã hội, Trưởng nhóm) và bà Gillian Brown (Điều phối viên về giới khu vực). Nhóm nghiên cứu xin được gửi lời cảm ơn tới các tổ chức, cá nhân đã hợp tác, góp ý kiến cho nhóm trong quá trình nghiên cứu cũng như để hoàn thiện báo cáo này, xin cảm ơn sự đóng góp, đánh giá của bà Nguyễn Nguyệt Nga (Chuyên gia kinh tế cao cấp) cùng ý kiến đóng góp của bà Keiko Kubota (Chuyên gia kinh tế cao cấp) và tiến sĩ Trần Thị Vân Anh (Tư vấn giới). Kiều Phương Hoa và Đinh Thuý Quyên đã giúp đỡ tổ chức công việc và in ấn báo cáo.

Lời cảm ơn đặc biệt được gửi tới đại diện các cơ quan Chính phủ và các tổ chức quần chúng, trong đó có các nhà hoạch định chính sách, đã tư vấn và đóng góp những ý kiến quý báu trong quá trình thực hiện nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu xin được cảm ơn các bên tham gia đã cung cấp thông tin cho các cuộc điều tra và các cuộc tham luận được tổ chức trong quá trình nghiên cứu.

Nhóm nghiên cứu đánh giá cao sự hỗ trợ và hướng dẫn của Ban Giám đốc Ngân hàng Thế giới (NHTG) tại Việt Nam và Washington, bao gồm bà Mayra Buvinic, Giám đốc Nhóm Giới và Phát triển; bà Waafas Ofosu-Amaah, Giám đốc Kế hoạch Hành động Giới; ông Cyprian Fisiy, Quản lý Ban Xã hội; ông Martin Rama, Quyền Giám đốc Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam.

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN	iii
TỪ VIẾT TẮT	vi
LỜI TÓM TẮT	vii
GIỚI THIỆU	1
PHẦN 1. Kinh nghiệm Quốc tế	4
1.1 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ ở các nước công nghiệp hóa, từ năm 1949	4
1.2 Tuổi nghỉ hưu của phụ nữ tại Khu vực Đông Á	6
1.3 Các yếu tố quyết định độ tuổi nghỉ hưu tối ưu của phụ nữ	8
PHẦN 2. Thành kiến giới trong hệ thống hưu trí Việt Nam	10
2.1 Môi trường thể chế	10
2.2 Chi phí tài chính của khoảng cách Giới	15
2.3 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, lao động nam và các phúc lợi hưu trí	17
2.4 Ước tính tiết kiệm: Sự mô phỏng	19
PHẦN 3. Các lo ngại về mặt xã hội tại Việt Nam	22
3.1 Ý kiến của các bên tham gia	22
PHẦN 4. Bằng chứng Thống kê	26
4.1 Đặc điểm chung	26
4.2 Sức khỏe	28
4.3 Việc làm	30
4.4 Tác động của nghỉ hưu tới việc làm của giới trẻ	33
4.5 Các cơ hội đào tạo và thăng tiến của lao động nữ	34
PHẦN 5. Tóm tắt các phát hiện của nghiên cứu và các hàm ý chính sách	38
5.1 Tác động tài chính của thiên vị giới trong hệ thống hưu trí	38
5.2 Tác động của đời sống thành thị	38
5.3 Tác động sức khỏe	39
5.4 Tác động tới năng suất của doanh nghiệp	39
5.5 Tác động tới việc làm của giới trẻ	40
PHẦN 6. Các phương án chính sách	41
Tài liệu tham khảo	48
PHỤ LỤC A. Các chính sách hưu trí	49
PHỤ LỤC B. Phương pháp luận trong nghiên cứu xã hội học về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ	52
PHỤ LỤC C. Nghiên cứu Xã hội học về Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ	54
PHỤ LỤC D. Sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo	80

BẢNG, HÌNH VÀ KHUNG

Bảng 1.1 Tuổi được quyền hưởng lương hưu an sinh xã hội tại các quốc gia OECD, một số năm chọn lọc trong thời kỳ 1949-2035	4
Bảng 1.2 Tuổi nghỉ hưu theo luật định tại một số quốc gia Đông Âu và Liên bang Xô viết cũ	5
Bảng 1.3 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tại một số quốc gia Đông Á	7
Bảng 2.1 Khác biệt giới trong mức lương thay thế	11
Bảng 2.2 Quy mô và số lượng tương đối các lĩnh vực có điều kiện làm việc nặng nhọc	12
Bảng 2.3 Khoảng cách giới trong phúc lợi hưu trí	17
Bảng 2.4 Đặc điểm của lao động nam và lao động nữ về hưu, 2001 - 2007	18
Bảng 4.1 Tổng số người hưởng lương hưu	26
Bảng 4.2 Hộ gia đình của người hưởng lương hưu, phân theo khu vực sinh sống	26
Bảng 4.3 Số người hưởng lương hưu, phân theo các nhóm tuổi	27
Bảng 4.4 Tỷ lệ và phân bố hộ nghèo, phân theo năm nhóm chi tiêu đầu người	27
Bảng 4.5 Tổ chức cuộc sống của người hưởng lương hưu	28
Bảng 4.6 Các chỉ số sức khỏe	29
Bảng 4.7 Tình trạng kinh tế của người hưởng lương hưu	30
Bảng 4.8 Tỷ lệ có việc làm và số ngày làm việc một năm	31
Bảng 4.9 Các hình thức việc làm	31
Bảng 4.10 Việc nhà	32
Bảng 4.11 Số người hưởng lương hưu, người nghỉ hưu mới và người đóng BHXH	33
Bảng 4.12 Mối tương quan giữa mức lương và tuổi tác của cán bộ trong Bộ LĐTB&XH	35
Bảng 6.1 Thay đổi dần công thức tính lương hưu cho phụ nữ trong Phương án 1	41
Bảng 6.2 Những thay đổi trong tuổi nghỉ hưu và công thức tính lương hưu của Phương án 2	43
Bảng C.1 Tổng hợp thông tin về 13 phụ nữ hưu trí được phỏng vấn sâu	54
Bảng C.2 Tổng hợp thông tin về 10 cơ quan có đại diện được phỏng vấn sâu	67
Bảng D.1 Việc làm của Phụ nữ, phân theo ngành nghề, năm 2006	80
Bảng D.2 Tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội	80
Bảng D.3 Tỷ lệ phụ nữ trong Hội đồng Nhân dân các cấp	81
Bảng D.4 Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng	81
Bảng D.5 Tỷ lệ lãnh đạo nữ trong các cơ quan quản lý Nhà nước	82
Bảng D.6 Lãnh đạo trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể	83
Bảng D.7 Cơ cấu lãnh đạo và quản lý theo giới trong các đơn vị kinh doanh, 2006	83
Hình 2.1 Lương hưu của nam giới và phụ nữ, và các chuẩn thống kê bảo hiểm	16
Hình 2.2 Tuổi nghỉ hưu trung bình	18
Hình 2.3 Tiết kiệm lương hưu và Bình đẳng giới trong tuổi nghỉ hưu	20
Khung 4.1: Một nghiên cứu điển tại Bộ LĐTB&XH	35
Khung C.1: Việc làm sau khi nghỉ hưu của phụ nữ	55
Khung C.2: Phụ nữ nghỉ hưu gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm	56

Khung C.3: Khó khăn mà phụ nữ gặp phải khi tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu	57
Khung C.4: Thu nhập của phụ nữ sau khi nghỉ hưu giảm xuống	58
Khung C.5: Đời sống của phụ nữ sau khi nghỉ hưu	59
Khung C.6: Những hạn chế trong công việc mà phụ nữ gặp phải trước khi nghỉ hưu	60
Khung C.7: Quan niệm của phụ nữ nghỉ hưu về sức khỏe của phụ nữ trung niên	61
Khung C.8: Nữ giảng viên đại học vẫn tiếp tục làm việc tốt 5 năm sau khi nghỉ hưu	62
Khung C.9: Khả năng cạnh tranh của lao động nữ trung niên so với lao động nam và lao động trẻ tuổi	62
Khung C.10: Hơn 1/2 phụ nữ nghỉ hưu được phỏng vấn vẫn muốn tiếp tục làm việc	63
Khung C.11: Những phụ nữ không đủ sức khỏe hoặc đã đang tìm việc làm sau khi nghỉ hưu không muốn tiếp tục làm việc tại cơ quan/DN cũ	64
Khung C.12: Quan niệm của phụ nữ về bình đẳng giới trong chế độ hưu trí hiện nay	65
Khung C.13: Quan niệm của phụ nữ hưu trí về độ tuổi nghỉ hưu	66
Khung C.14: Ưu điểm của lao động nữ trung niên	68
Khung C.15: Hạn chế của lao động nữ trung niên	69
Khung C.16: Doanh nghiệp khắc phục hạn chế về sức khỏe của lao động nữ trung niên	70
Khung C.17: Doanh nghiệp linh hoạt trong bố trí và sử dụng lao động nữ trung niên	71
Khung C.18: Lao động nữ trung niên gặp hạn chế nhiều hơn so với nam giới	72
Khung C.19: Tình hình đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm lao động nữ trung niên	72
Khung C.20: Các cơ quan/DN sẵn sàng giải quyết chế độ nghỉ hưu sớm cho LĐN	74
Khung C.21: Quan điểm của DN về việc LĐN đã nghỉ hưu tiếp tục làm việc	74
Khung C.22: Theo các cơ quan/DN, quy định về độ tuổi nghỉ hưu cho LĐ hiện nay là phù hợp	75
Khung C.23: Phần lớn cơ quan/DN không ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN	76
Khung C.24: Trường ĐH và Viện Nghiên cứu ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN	77
Khung C.25: Những khó khăn mà cơ quan/DN sẽ gặp phải nếu tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN	77

TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm Xã hội
DN	Doanh nghiệp
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
KHLĐ&XH	Khoa học Lao động và Xã hội
LĐN	Lao động nữ
LĐTĐ&XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
MSHGĐVN	Mức sống Hộ gia đình Việt Nam
OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD)
PVS	Phỏng vấn sâu

LỜI TÓM TẮT

Một tài liệu Đánh giá tình hình Giới Việt Nam 2006 đã xác định cần xem xét vấn đề bất bình đẳng giới trong việc quy định độ tuổi nghỉ hưu 55 cho phụ nữ và 60 cho nam giới. Đây là lý do khiến phụ nữ thường xuyên bị loại ra khỏi các cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp so với nam giới, thường trong khoảng chênh lệch năm năm. Đây là một thiệt thòi cho phụ nữ vì khi có thể họ đã từng phải bỏ qua các cơ hội thăng tiến, phát triển lúc còn trẻ, vì lý do gia đình.

Về cơ bản, vấn đề tuổi nghỉ hưu có liên quan tới các chính sách bảo trợ xã hội. Vấn đề này chắc chắn gây ra nhiều tranh luận và mỗi mặt đều nhận được các ý kiến ủng hộ từ cả nam giới lẫn phụ nữ. Trong quá trình xây dựng Luật Bình đẳng giới Việt Nam, một số đề xuất đã được đưa ra nhằm thay đổi tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Cuộc đối thoại sẽ mang tính xây dựng hơn nếu mỗi đề xuất hay các đề xuất thay thế được thảo luận dựa trên các phân tích kinh tế - xã hội. Hy vọng rằng, nghiên cứu này sẽ là nền tảng có ích cho việc đưa ra quyết định trong quá trình sửa đổi Luật Lao động vào năm 2009, cũng như cho các đối thoại chính sách liên quan tới vấn đề này trong tương lai.

Mục tiêu chính của nghiên cứu này nhằm giới thiệu các lập luận kinh tế và xã hội của các đề xuất khác nhau về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam, làm cơ sở cho các cuộc hội đàm và đối thoại chính sách tương lai với Chính phủ. Kế hoạch Hành động Giới nhằm trao quyền kinh tế cho phụ nữ của Ngân hàng Thế giới đã tài trợ tài chính cho nghiên cứu này.

Các phát hiện chính của nghiên cứu được trình bày dưới đây.

Những Phát hiện của Nghiên cứu

Bối cảnh kinh tế và xã hội đã thay đổi kể từ khi chế độ hưu trí được xây dựng. Việc nâng độ tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ đã được đề cập trong chương trình nghị sự của các nhà hoạch định chính sách Việt Nam suốt gần một thập kỷ qua. Cũng như nhiều nước xã hội chủ nghĩa khác trước đây, khi xây dựng chế độ hưu trí vào những năm 1960, Việt Nam đã áp dụng độ tuổi nghỉ hưu thấp cho phụ nữ, thấp hơn so với nam giới. Quy định này đã được áp dụng ổn định trong suốt thời kỳ nền kinh tế bao cấp ở Việt Nam, trong nhiều năm trở lại đây khi có sự chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường, kinh tế - xã hội Việt Nam đã có nhiều thay đổi. Hội Phụ nữ Việt Nam đã vận động cho một chính sách bình đẳng cho cả phụ nữ và nam giới. Thêm vào đó, việc đảm bảo nguồn tài chính cho tuổi nghỉ hưu thấp của lao động nữ như hiện nay chắc chắn sẽ ngày càng trở nên khó khăn trong tương lai. Chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) ngày nay đã mở rộng cho cả lao động trong khu vực tư nhân, dù không dễ thu hút sự tham gia của họ. Tình trạng mất cân bằng giữa số người tham gia đóng bảo hiểm và số người nhận lương hưu là điều rất dễ xảy ra.

Nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ và xóa bỏ chế độ nghỉ hưu sớm của lao động nữ là xu thế quốc tế. Ngày nay, trừ Việt Nam, Đài Loan và Trung Quốc, đa số các nước Đông Á đều áp dụng tuổi nghỉ hưu chung cho nam giới và phụ nữ. Nhật Bản và Hàn Quốc đang thực hiện xóa bỏ chế độ nghỉ hưu sớm cho phụ nữ. Tại Nhật Bản, chế độ Tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ ở độ tuổi 60 sẽ được xóa bỏ vào năm 2018, khi đó, cả nam giới và phụ nữ đều được nghỉ hưu vào độ tuổi 65. Hàn Quốc lập kế hoạch sẽ xóa bỏ quyền nghỉ hưu của phụ nữ ở độ tuổi 55 trên toàn quốc vào năm 2033.

Phụ nữ được ưu đãi nhiều trong chế độ hưu trí Việt Nam. Thứ nhất, phụ nữ được quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động và chế độ hưu trí sớm hơn 5 năm so với nam giới. Thứ hai, công thức tính lương hưu cho nam giới và phụ nữ không giống nhau, vì thế, với cùng mức đóng góp, phụ nữ được nhận lương hưu nhiều hơn nam giới. Thứ ba, phụ nữ nghỉ hưu sớm hơn và có tuổi thọ bình quân cao hơn nam giới, nên trung bình, phụ nữ có số lần nhận lương hưu nhiều hơn nam giới. Do đó, chế độ hưu trí Việt Nam dường như có lợi cho phụ nữ hơn so với nam giới.

Cải cách mang lại tiết kiệm, do đó, cần thực hiện các chính sách hỗ trợ để giúp đỡ những người sẽ phải chịu thiệt thòi. Việc đưa bình đẳng giới vào chế độ hưu trí sẽ mang lại tiết kiệm. Nếu nam giới và phụ nữ cùng nghỉ hưu ở độ tuổi như nhau, thì chi phí lương hưu hiện nay sẽ giảm bớt khoảng 4,5 ngàn tỷ đồng (tương đương 0,4% GDP). Trong tương lai, khi tất cả lao động trong khu vực tư nhân đều được quyền hưởng lương hưu, ước tính chi phí chi trả lương hưu cho độ tuổi về hưu thấp hơn của phụ nữ sẽ chiếm khoảng 1,3% GDP. Có thể sử dụng khoản tiết kiệm này vào việc nâng cao các phúc lợi hưu trí cho cả phụ nữ lẫn nam giới, hoặc tránh việc phải tăng mức đóng góp trong tương lai. Cũng có thể sử dụng các khoản tiết kiệm này vào việc giảm bớt các tác động xã hội tiêu cực do việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ mang lại.

Những phụ nữ không thể tiếp tục lao động vì sức khỏe yếu hoặc do bị suy giảm khả năng lao động là những người sẽ phải chịu thiệt thòi. Một lo ngại chính liên quan tới việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam cho rằng: nhìn chung, phụ nữ làm việc trong các điều kiện lao động nặng nhọc cho tới độ tuổi 50 và làm việc trong điều kiện bình thường cho tới độ tuổi 55 là không thể tiếp tục lao động vì sức khỏe yếu hoặc vì bị suy giảm khả năng lao động. Tuy nhiên, Nghiên cứu này cũng đã phát hiện ra rằng hầu hết phụ nữ trong độ tuổi từ 50-59 vẫn có khả năng làm việc. Bên cạnh đó, các phương án cải cách đề xuất cũng đề nghị giữ nguyên tuổi nghỉ hưu hiện tại cho phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động.

Phụ nữ trong độ tuổi 50-59, về sức khỏe cũng như khả năng lao động là không thấp hơn so với nam giới cùng độ tuổi. Số liệu thống kê là bằng chứng cho thấy phụ nữ trong độ tuổi

50-59 không thua kém về sức khoẻ và khả năng lao động so với nam giới trong cùng độ tuổi. Trong Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam (MSHGĐVN) 2006 do Tổng cục Thống kê thực hiện, phụ nữ nghỉ ốm hoặc nằm viện ít hơn so với nam giới trong cùng độ tuổi. Một tỷ lệ lớn trong số phụ nữ nhận lương hưu đã nghỉ hưu trước độ tuổi 55 (60,8%) hiện vẫn đang tham gia lao động không khác gì so với những phụ nữ cùng độ tuổi nhưng không nhận lương hưu (khoảng 220 ngày/năm cho cả hai đối tượng). Những phụ nữ này vừa nhận lương hưu vừa tham gia làm việc trong khu vực không chính thức. Một số làm tư vấn về quản lý hoặc tư vấn cho các đơn vị nơi họ làm việc trước khi nghỉ hưu. Một số mở công việc kinh doanh riêng; khoảng 33% là lao động tự làm. Số khác tự làm cho gia đình là doanh nghiệp tư nhân (45%). Một số phụ nữ (cũng tương tự như một số nam giới) buộc phải nghỉ việc vì họ bị suy giảm khả năng lao động hoặc gặp phải những vấn đề nghiêm trọng về sức khoẻ. Cải cách cần tránh gây tác động tiêu cực đối với những người này.

Những phụ nữ vừa được nhận lương hưu vừa tiếp tục làm một công việc khác là những người phản đối cải cách. Rõ ràng là, vừa nhận lương hưu vừa có thu nhập từ việc làm tốt hơn hẳn so với chỉ có một nguồn thu. Vì thế, điều quan trọng nằm ở chỗ cải cách cần khuyến khích phụ nữ làm việc và đóng BHXH lâu dài hơn.

Do vậy, cải cách cần phải bao hàm sự thay đổi dần dần trong công thức tính lương hưu. Đưa bình đẳng giới vào công thức tính lương hưu sẽ khuyến khích phụ nữ tham gia đóng góp lâu dài hơn. Nếu lương hưu cho phụ nữ cũng được tính toán như lương hưu cho nam giới, phụ nữ sẽ phải đóng góp 30 năm như nam giới (thay vì 25 năm) để được nhận một khoản lương hưu tương đương 75% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH. Cải cách cần sửa đổi công thức tính lương hưu theo từng bước. Không thể áp dụng thay đổi tức thì, vì nhiều phụ nữ hiện đã gần tới tuổi nghỉ hưu và các chủ sử dụng lao động đã tiến hành những bước chuẩn bị cần thiết cho việc nghỉ hưu của những phụ nữ này, vì vậy cần có thời gian hợp lý để có thể thích nghi với điều kiện mới.

Các doanh nghiệp phản đối nâng độ tuổi nghỉ hưu. Kinh nghiệm quốc tế cùng các cuộc phỏng vấn chi tiết với các chủ sử dụng lao động cho thấy rất nhiều doanh nghiệp phản đối việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Các chủ doanh nghiệp đều hiểu rằng lao động lớn tuổi có nhiều kinh nghiệm hơn, nhưng họ cũng khẳng định rằng lao động lớn tuổi thường chậm chạp hơn so với lực lượng lao động trẻ; họ gặp nhiều khó khăn khi phải làm việc theo ca và thường miễn cưỡng hơn khi phải làm thêm giờ. Do đó, các doanh nghiệp thường khuyến khích người lao động nghỉ việc ngay khi họ bắt đầu được quyền hưởng lương hưu. Họ cũng gây áp lực với Chính phủ để được sử dụng các điều khoản nghỉ hưu sớm trong việc sa thải lao động dư thừa khi cần thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp.

Cải cách cần khuyến khích các doanh nghiệp cải thiện điều kiện lao động và giúp lao động nữ lớn tuổi duy trì năng suất lao động. Trong bối cảnh như vậy, các doanh nghiệp ít thấy lợi ích trong việc thay đổi điều kiện làm việc và giúp lao động nữ lớn tuổi duy trì năng suất lao động. Tình trạng này có tác động đặc biệt tới phụ nữ không có tay nghề, là những người chỉ được nhận một khoản lương hưu ít ỏi và không thể làm việc trong khu vực không chính thức, hoặc do sức khoẻ yếu hoặc do không có đủ tiền tiết kiệm để bắt đầu công việc làm ăn riêng của mình. Tại Nhật Bản, nơi tuổi nghỉ hưu sẽ được nâng lên tới độ tuổi 65 vào năm 2018, tỷ lệ làm việc của người cao tuổi trong khu vực chính thức sẽ rất cao. Các doanh nghiệp giúp lao động lớn tuổi chuyển sang các vị trí không chủ đạo trong doanh nghiệp hoặc các công việc tại các chi nhánh phụ; họ cũng hỗ trợ người lao động tạo dựng các hoạt động tự làm. Cải cách cần khuyến khích các doanh nghiệp cải thiện điều kiện làm việc và tìm cách sử dụng lao động lớn tuổi một cách có hiệu quả. Tuy nhiên, thay đổi phải được áp dụng dần dần để các doanh nghiệp có thời gian thích nghi và đầu tư, đồng thời không gây xáo trộn trong năng suất.

Rất ít khả năng cải cách sẽ gây tác động tiêu cực tới tình trạng thất nghiệp trong lao động trẻ. Nhiều người lo ngại về tác động của việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam đến tình trạng thất nghiệp trong giới trẻ. Họ cho rằng việc phụ nữ nghỉ hưu muộn hơn sẽ làm giảm số lượng chỗ làm việc mới của lao động trẻ. Tuy nhiên, việc lao động trẻ chờ lao động lớn tuổi nghỉ hưu dường như chỉ giới hạn trong một số lĩnh vực cụ thể. Việt Nam có tỷ lệ gia tăng việc làm cao. Số lượng người tham gia vào chế độ hưu trí trong thập kỷ vừa qua tăng đều đặn và không có số liệu thống kê nào cho thấy có tồn tại mối liên hệ giữa số lượng lao động mới nghỉ hưu và biến động việc làm trong khu vực chính thức. Thanh niên có học thức cao có thể xếp hàng xin việc trong lĩnh vực quản lý công, nghiên cứu hay giáo dục. Các lao động trẻ này thường không phải là những người mới bước chân vào thị trường lao động, vì những công việc có triển vọng nghề nghiệp thường yêu cầu ứng viên có kinh nghiệm. Cải cách sẽ không gây tác động tiêu cực tới giới trẻ mới bước chân vào thị trường lao động.

Cải cách càng sớm càng tốt. Nếu cải cách được tiến hành vào một thời điểm sớm, việc thực hiện sẽ dễ dàng hơn và đem lại nhiều ích lợi hơn. Việc thực hiện sẽ dễ dàng hơn vì hiện nay, đội quân những người mới nghỉ hưu còn tương đối nhỏ. Hiện tại, chỉ những người làm việc trong khu vực công mới được quyền hưởng lương hưu khi họ tới tuổi nghỉ hưu và chế độ hưu trí chưa được mở rộng tới những lao động trong khu vực tư nhân. Đồng thời, cải cách cũng sẽ mang lại phúc lợi cho những lao động tư nhân đầu tiên được quyền hưởng lương hưu vào khoảng năm 2015. Những phụ nữ này nhiều khả năng sẽ chỉ được nhận một khoản lương hưu rất nhỏ bé. Cải cách sẽ tạo cơ hội cho họ tiếp tục đóng góp lâu dài hơn để được hưởng mức lương hưu cao hơn.

Các đề xuất cải cách

Có bốn đề xuất chính sách. *Đề xuất thứ nhất* không đề xuất nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nhưng trao cho họ (hoặc khuyến khích lao động nữ tại các khu vực hiện không có luật quy định độ tuổi nghỉ hưu tối đa) quyền được làm việc và đóng góp tới độ tuổi 60. Gói này tái lập bình đẳng giới trong công thức tính lương hưu để phụ nữ có động cơ tiếp tục đóng góp sau tuổi 55. Thoạt nhìn, lựa chọn này có vẻ hấp dẫn vì dễ thực hiện. Tuy nhiên, việc phân tích các điểm thuận lợi và bất lợi cho thấy phương thức cải cách này nhiều khả năng sẽ mang lại lợi ích cho phụ nữ có học thức trong khi gây tổn thương cho những phụ nữ phải nghỉ hưu sớm vì lý do sức khỏe, cũng như cho những lao động tại các doanh nghiệp có điều kiện lao động nặng nhọc. Phương thức cải cách này cũng sẽ không cải thiện tình trạng của phụ nữ làm việc tại những doanh nghiệp ưa thích tuyển dụng lao động trẻ và gây áp lực để lao động nữ lớn tuổi phải nghỉ hưu ngay khi họ được quyền hưởng lương hưu.

Các đề xuất còn lại đề nghị tái lập bình đẳng giới trong tuổi nghỉ hưu và công thức tính lương hưu. Các lựa chọn này khác nhau ở cách tính quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động.

Đề xuất 2 đưa bình đẳng giới vào chế độ hưu trí và mang lại những cải thiện tài chính dài hạn quan trọng cho chế độ này. Cách thực hiện theo từng bước của đề xuất này góp phần giảm bớt sự phân đối từ phụ nữ và cho phép các doanh nghiệp có thời gian thay đổi tổ chức để duy trì khả năng cạnh tranh. *Đề xuất 3*, tuy cũng tương tự như đề xuất 2, nhưng tốt hơn vì đề xuất này ngăn chặn thiệt thòi cho phụ nữ trong trường hợp bị suy giảm khả năng lao động. Tuy nhiên, đề xuất này vẫn dành thiên vị giới cho phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động. Cũng giống như đề xuất 2, *đề xuất 4* quy định rằng phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động sẽ không phải chịu thêm bất cứ thiệt thòi nào trong cải cách, đồng thời cải cách sẽ cải thiện điều kiện sống cho nam giới bị suy giảm khả năng lao động. Đề xuất 4 có ưu điểm hơn so với đề xuất 3.

Đề xuất được ưa thích

Các mục tiêu của đề xuất được ưa thích bao hàm những nội dung sau:

- Bình đẳng giới
- Khả năng đứng vững dài hạn về mặt tài chính của chế độ hưu trí
- Nâng cao cơ hội làm việc cho phụ nữ lớn tuổi
- Bảo vệ tốt hơn phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động và phụ nữ có sức khỏe yếu.

Lộ trình của đề xuất được ưa thích sẽ khởi xướng các kế hoạch sau:

- Tuổi nghỉ hưu chuẩn của phụ nữ được nâng lên 4 tháng mỗi năm, cho tới khi đạt độ tuổi 60 (vào năm 2025, nếu cải cách được thực hiện vào năm 2011).
- Tuổi nghỉ hưu sớm cho phụ nữ làm việc trong môi trường lao động nặng nhọc được nâng lên 4 tháng mỗi năm, cho tới khi đạt độ tuổi 55, hoặc 50 cho những phụ nữ làm việc tại

- các vị trí lao động đặc biệt (vào năm 2025, nếu cải cách được thực hiện vào năm 2011).
- **Không** nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ bị suy giảm khả năng lao động.
- Hệ số trong công thức tính lương hưu của phụ nữ giảm 0.2% cho mỗi ba năm, cho tới khi đạt 2% (vào năm 2025 nếu lần giảm đầu tiên được thực hiện vào năm 2013).

Cải cách sẽ cải thiện vị trí tài chính của chế độ hưu trí. Vì tuổi nghỉ hưu của lao động nữ được nâng lên từng bước, các lợi ích tài chính mặc dù nhỏ bé trong ngắn hạn nhưng lại đáng kể hơn về mặt dài hạn. Cải cách có tác động nhỏ bé đối với từng phụ nữ riêng biệt. Trong giai đoạn từ 2011 đến 2025, mỗi phụ nữ chỉ phải làm việc nhiều hơn bốn tháng so với những phụ nữ nghỉ hưu năm trước. Cải cách cũng tạo ra một giai đoạn chuyển đổi 15 năm, qua đó, các doanh nghiệp có thể dần điều chỉnh hướng tới những thay đổi đã được công bố trong khi vẫn đảm bảo được sức cạnh tranh. Các doanh nghiệp sẽ được khuyến khích cải thiện điều kiện làm việc để lao động nữ duy trì được năng suất lao động cần thiết lâu dài hơn.

Các khoản tiết kiệm do cải cách mang lại có thể được sử dụng vào việc nâng cao điều kiện sức khỏe và an toàn lao động tại nơi làm việc và duy trì các chương trình đào tạo cùng những cải tiến khác, giúp các doanh nghiệp và nhân công thích nghi với các thay đổi một cách trôi chảy.

Cũng có thể sử dụng các khoản tiết kiệm vào việc sửa đổi và cải thiện các chương trình trợ cấp suy giảm khả năng lao động. Một mặt, chương trình này cần bảo vệ thật hiệu quả tất cả những phụ nữ đã mất khả năng lao động, là những phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng và những phụ nữ có tình trạng sức khỏe rất yếu. Mặt khác, chương trình cần đề ra những tiêu chuẩn rõ ràng để tránh bị lạm dụng. Có thể mở rộng chương trình tới đối tượng là nam giới bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng hoặc có tình trạng sức khỏe rất yếu trong độ tuổi 45-49. Qua việc đưa bình đẳng giới vào các chương trình hỗ trợ người lao động bị suy giảm khả năng lao động, cải cách cũng sẽ đồng thời góp phần vào tiến bộ xã hội của nam giới.

GIỚI THIỆU

Trên phạm vi toàn thế giới, khái niệm bình đẳng giới trong các chế độ hưu trí đã trải qua nhiều thay đổi theo thời gian. Khi bắt đầu xây dựng, đa số các chế độ đều tuân thủ các tiêu chuẩn bình đẳng giới nghiêm ngặt; nhưng trong quá trình áp dụng, các chương trình trở nên hào phóng hơn đối với phụ nữ và tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thường được hạ thấp. Tuy nhiên, phần lớn các lợi thế này đều bị cắt bỏ hoặc khi môi trường kinh tế thay đổi, hoặc khi các chế độ được hoàn thiện. Những lo ngại tài chính và những quan điểm mới về bình đẳng giới là lý do khiến vấn đề bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ trong các quy định của chế độ hưu trí được chú ý trở lại. Trong bối cảnh dân số già hóa và tuổi thọ tăng cao, việc chi trả lương hưu cho phụ nữ với thời gian hưu trí kéo dài trở nên bất ổn về mặt tài chính. Thay vì khuyến khích sự khác biệt, các chính sách xã hội mới theo đuổi việc áp dụng các quyền tương tự cho cả nam giới và phụ nữ trong tất cả các lĩnh vực kinh tế và xã hội.

Ở Việt Nam, việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ đã được đặt ra trong chương trình nghị sự của các nhà hoạch định chính sách, cũng vì những lý do như trên toàn thế giới. Môi trường kinh tế Việt Nam đã thay đổi, và việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trở thành điều kiện cần thiết để đảm bảo sự bền vững của chế độ hưu trí trong tương lai. Quá trình xây dựng Luật Bảo hiểm Xã hội và Luật Bình đẳng giới trong năm 2006 đã nhận được nhiều tranh luận liên quan tới tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Tuy nhiên, những nghi ngại của xã hội về khả năng lao động lâu dài hơn của phụ nữ, cùng những lo lắng về tác động của cải cách tới tình trạng thất nghiệp của thanh niên, là những lý do đã tác động không tốt tới việc chấp nhận và thực hiện biện pháp này.

Hội Phụ nữ Việt Nam (PNVN), với tư cách là tổ chức chính trị - xã hội của phụ nữ tại Việt Nam, được thành lập vào tháng 10 năm 1930, với mục tiêu tổng thể nhằm thúc đẩy bình đẳng nam, nữ và sự phát triển của phụ nữ cũng như bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của phụ nữ. Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Hội PNVN là tham gia vào việc xây dựng và giám sát việc thực hiện các chính sách bình đẳng giới của Nhà nước, đồng thời đề ra các dự luật và chính sách nhằm khuyến khích sự phát triển của phụ nữ. Hội PNVN có 13.628.174 thành viên (tính tới tháng 6 năm 2007) hoạt động tại các hội phụ nữ cấp tỉnh/thành phố, quận/huyện và xã/phường. Trong thập kỷ vừa qua, Hội PNVN đã khởi xướng một số đề xuất nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Các cuộc tranh luận chính trị, các cuộc tham vấn và nhiều hoạt động ủng hộ đã được tiến hành, có sự tham gia của các thành viên Quốc hội khóa XI (2002-2007), nhưng đều chưa nhận được những phản hồi tích cực.

Tháng 02 năm 1993, Thủ tướng Chính phủ Việt Nam đổi tên Ủy ban Quốc gia về Thập niên của Phụ nữ thành Ủy ban Quốc gia vì sự Tiến bộ của Phụ nữ. Thành viên của Ủy ban này được tập hợp từ 13 bộ và các tổ chức quần chúng. Ban Thư ký bao gồm đại diện của Chính phủ, Bộ Ngoại giao, Bộ Tài chính, và Trung ương Hội Phụ nữ. Ủy ban có đại diện tại tất cả các bộ, ngành và địa

phương. Tính tới nay, đã có 63 uỷ ban cấp tỉnh được thành lập tại 63 tỉnh và 45 uỷ ban được thành lập tại cấp bộ.

Luật Bình đẳng giới được Quốc hội thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006 đã trở thành khuôn khổ pháp lý cơ bản. Luật không chỉ quy định các nguyên tắc cơ bản của bình đẳng giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội mà còn đưa ra các giải pháp nhằm đảm bảo bình đẳng giới, đồng thời xác định trách nhiệm của các tổ chức, đơn vị, gia đình và cá nhân trong bình đẳng giới. Vụ Bình đẳng giới thuộc Bộ LĐTB&XH được thành lập vào đầu năm 2008 với nhiệm vụ thực hiện quản lý nhà nước về Bình đẳng giới.

Dưới sự tài trợ từ Kế hoạch Hành động Giới của Ngân hàng Thế giới,¹ nghiên cứu này xem xét lại các lập luận kinh tế và xã hội được đưa ra trong các cuộc tranh luận về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, nhằm giúp các nhà hoạch định chính sách thiết kế các cuộc cải cách sao cho vừa giảm thiểu các tác động xã hội do cải cách mang lại, vừa đảm bảo sự bền vững dài hạn về mặt tài chính của chế độ hưu trí. Đây là nghiên cứu mở rộng đầu tiên về bình đẳng giới và sự bền vững của quỹ BHXH trong chế độ hưu trí ở Việt Nam.

Phần thứ nhất của nghiên cứu tóm tắt các kinh nghiệm quốc tế. Phần này làm rõ nguyên nhân vì sao tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam được coi là thấp. Nghiên cứu tiếp tục bằng việc giải thích lý do khiến phụ nữ có nhu cầu nghỉ hưu sớm hay muộn. Các phần thứ hai, thứ ba và thứ tư phân tích hiện trạng tại Việt Nam. *Phần thứ 2* mô tả các khác biệt giới tồn tại trong các quy định của chế độ hưu trí và trong tính toán chi phí tài chính. *Phần thứ 3* trình bày các mối quan tâm của phụ nữ và xã hội Việt Nam liên quan tới việc nâng độ tuổi nghỉ hưu. Phần này tổng kết quan điểm do những người hưởng lương hưu, các doanh nhân, các nhà hoạch định chính sách đưa ra trong một hội thảo và trong các cuộc phỏng vấn đặc biệt. Mặc dù không đại diện cho quan điểm của toàn bộ phụ nữ, doanh nhân và các nhà hoạch định chính sách Việt Nam, những mối quan tâm của phụ nữ và xã hội liên quan tới việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ ở Việt Nam cũng như tại các nơi khác trên toàn thế giới đều cùng xuất phát từ những ưu tiên, các yếu tố kinh tế và các ảnh hưởng xã hội như nhau. *Phần thứ 4* sử dụng các số liệu thống kê của Điều tra MSHGDVN năm 2006 để mô tả đặc điểm của những người hưởng lương hưu hiện nay, cũng như để tìm hiểu liệu phụ nữ và nam giới cùng độ tuổi, từ 50 đến 59, có khả năng lao động và tình trạng sức khỏe khác nhau hay không. Phần này cũng trình bày số liệu thống kê về sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí cao cấp trong Chính phủ.

Phần thứ 5 tóm tắt những phát hiện của nghiên cứu và các hàm ý chính sách. *Phần thứ 6* mô tả bốn phương án chính sách: *Phương án thứ nhất* tập trung vào việc cho phép phụ nữ tiếp tục lao động khi đã qua tuổi nghỉ hưu. Gói này đề xuất thực hiện bình đẳng hóa từng bước công thức lương hưu

¹ Kế hoạch Hành động Giới của Ngân hàng Thế giới: Bình đẳng giới – Kinh tế học Thông Minh tìm cách đẩy mạnh việc trao quyền kinh tế cho phụ nữ như một biện pháp kích thích tăng trưởng chung và đạt tới Mục tiêu Phát triển của Thiên Niên Kỳ thứ ba.

cho phụ nữ và nam giới nhưng không thay đổi tuổi nghỉ hưu tối thiểu của phụ nữ. *Phương án thứ hai* tập trung vào việc thực hiện bình đẳng giới. Gói này từng bước nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ và bình đẳng hóa từng bước công thức tính lương hưu cho nam giới và phụ nữ. *Phương án thứ ba* tìm biện pháp giảm các tác động tiêu cực của bình đẳng giới đối với phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động. *Phương án thứ tư* cũng đề xuất đưa bình đẳng giới vào chế độ trợ cấp suy giảm khả năng lao động 61% trở lên, thông qua việc bình đẳng hóa điều kiện hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động giữa nam giới và phụ nữ.

PHẦN 1. Kinh nghiệm Quốc tế

Phần này tóm tắt quá trình thay đổi tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tại các nước công nghiệp hóa từ năm 1949 và mô tả hiện trạng tại khu vực Đông Á. Đồng thời, phần này cũng trình bày các yếu tố chính quyết định độ tuổi phụ nữ mong muốn được nghỉ hưu.

1.1 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ ở các nước công nghiệp hóa từ năm 1949

Các chế độ hưu trí thường được xây dựng bao gồm nhiều chương trình với các độ tuổi tiêu chuẩn khác nhau và thường được sửa đổi theo định kỳ; do đó, việc so sánh giữa các chế độ hưu trí gặp nhiều khó khăn, ngay khi chỉ so sánh một khía cạnh như tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Vì vậy, không thể thực hiện phân tích so sánh về bình đẳng giới hoặc so sánh chi tiết tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, nếu không tiếp cận được với các thông tin phụ trợ về các chế độ hưu trí. “Các Chương trình An sinh Xã hội trên toàn Thế giới” của Cơ quan An sinh Xã hội Mỹ nêu bật các đặc trưng chủ chốt của các hệ thống an sinh xã hội của hơn 170 quốc gia trên toàn thế giới.

Tóm tắt trong phần này dựa trên cuộc điều tra về quá trình thay đổi độ tuổi nghỉ hưu tại các quốc gia thành viên của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) do J. Turner (2007) thực hiện. Cuộc điều tra cho thấy cách hiểu về bình đẳng giới trong mối liên quan với tuổi nghỉ hưu của lao động nữ đã và đang thay đổi theo thời gian. Ngày nay, bình đẳng giới trong Liên minh Châu Âu được chính thức hiểu là tuổi nghỉ hưu bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ. Khái niệm này không phải luôn được áp dụng trước đây. Bảng 1.1 cho thấy vào nửa đầu của thế kỷ 20, nhiều nước OECD đã áp dụng tuổi nghỉ hưu như nhau cho cả nam giới và phụ nữ. Tuy nhiên, những thay đổi trong quan điểm về bình đẳng giới đã khiến nhiều nước hạ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ xuống thấp hơn so với tuổi nghỉ hưu của nam giới, để rồi sau này lại nâng trở lại.

Vào đầu những năm 1950 - thời kỳ khởi điểm của các hệ thống hưu trí hiện đại ngày nay, 20 trong số 23 quốc gia OECD áp dụng tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ ở độ tuổi 60 hoặc cao hơn. Nhật Bản là một ngoại lệ khi cả nam giới và phụ nữ cùng nghỉ hưu ở độ tuổi 55. Cùng với sự gia tăng của lao động hưởng lương và sự mở rộng phạm vi hoạt động, các hệ thống hưu trí bắt đầu có vốn tích lũy và các nguyên tắc nghỉ hưu trở nên cởi mở hơn. Tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ được hạ thấp tại 15 trong số các quốc gia này, mặc dù chỉ có hai quốc gia hạ xuống dưới độ tuổi 60. Khởi đầu với độ tuổi nghỉ hưu thấp, việc Nhật Bản nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ lại thêm một lần nữa trở thành ngoại lệ. Để đáp lại tình trạng già hóa của dân số, các chính sách nhằm nâng tuổi nghỉ hưu của phụ nữ lên ngang bằng tuổi về hưu của nam giới đã từng bước được áp dụng kể từ những năm 1990. Vào năm 2035, bình đẳng giới sẽ được tái thiết tại tất cả các quốc gia được điều tra, ngoại trừ Thụy Sĩ với một năm khác biệt giữa hai giới.

Bảng 1.1 Tuổi được quyền hưởng lương hưu an sinh xã hội tại các quốc gia OECD, một số năm chọn lọc trong thời kỳ 1949-2035

	1949		1989		1993		2002		2035	
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ
Úc	65	60	65	60	65	60	65	62.5	65	65
Áo	65	60	65	60	65	60	65	60	65	65

<i>Ca-na-đa</i>	70	70	60	60	60	60	60	60	60	60
<i>Đan Mạch</i>	65	60	67	67	67	67	67	67	65	65
<i>Phân Lan</i>	65	65	60	60	60	60	60	60	62	62
<i>Pháp</i>	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
<i>Đức</i>	65	65	65	60	65	60	65	61	65	65
<i>Hy Lạp</i>	65	60	60	55	60	55	60	60	65	65
<i>Ai-xơ-len</i>	67	67	67	67	65	65	67	67	67	67
<i>Ailen</i>	70	70	65	65	65	65	65	65	65	65
<i>Ý</i>	60	55	60	55	60	55	57	57	60	60
<i>Nhật Bản</i>	55	55	60	56	60	58	60	60	65	65
<i>Lu-xem-bua</i>	65	65	65	65	57	57	60	60	60	60
<i>Hà Lan</i>	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
<i>Niu Zilân</i>	60	60	60	60	62	62	65	65	65	65
<i>Na-Uy</i>	70	70	67	67	67	67	67	67	67	67
<i>Bồ Đào Nha</i>	65	65	65	62	55	55	55	55	55	55
<i>Tây Ban Nha</i>	65	65	65	65	60	60	60	60	61	61
<i>Thụy Điển</i>	67	67	60	60	60	60	61	61	61	61
<i>Thụy Sĩ</i>	65	65	65	60	65	62	65	63	65	64
<i>Anh</i>	65	60	65	60	65	60	65	60	65	65
<i>Mỹ</i>	65	65	62	62	62	62	62	62	62	62

Nguồn: Turner (2007).

Ghi chú: Tuổi được quyền hưởng lương hưu được xác định là độ tuổi sớm nhất theo đó, đa số lao động được quyền hưởng các phúc lợi an sinh xã hội dành cho người cao tuổi, sau khi đã làm việc đủ thời gian quy định tối thiểu trong các ngành nghề được bảo hiểm.

Ngay từ đầu, các nước thuộc Liên bang Xô viết trước đây đã đồng loạt hạ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ xuống độ tuổi 55. Các hệ thống hưu trí của các nước thuộc Liên bang Xô viết cũ bảo hiểm cho toàn bộ các lao động có việc làm. Trong quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường, khi tỷ lệ có việc làm trong khu vực chính thức giảm sút đột ngột, các doanh nghiệp đã ồ ạt áp dụng các cơ chế nghỉ hưu sớm để sa thải lao động dư thừa. Tuổi nghỉ hưu của nam giới và phụ nữ được nâng lên để đảm bảo sự bền vững về mặt tài chính của hệ thống. Bảng 1.2 cho thấy năm 2004 là thời điểm hầu hết các quốc gia tiến hành nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

Bảng 1.2 Tuổi nghỉ hưu theo luật định tại một số quốc gia Đông Âu và Liên bang Xô viết cũ

STT	Quốc gia	Tuổi nghỉ hưu của nam giới	Tuổi nghỉ hưu của nữ giới
1	<i>An-ba-ni</i>	65.0	60.0
2	<i>Ac-mê-ni</i>	63.0	59.5
3	<i>Agiecbai giăng</i>	62.0	57.0
4	<i>Be-la-rut</i>	60.0	55.0
5	<i>Bun-ga-ri</i>	62.5	57.5
6	<i>Croatia</i>	63.0	58.0
7	<i>Cộng hòa Séc</i>	61.5	56.0 - 60.0
8	<i>Estonia</i>	63.0	59.0

9	<i>Grudía</i>	65.0	60.0
10	<i>Hung-ga-ri</i>	62.0	60.0
11	<i>Kaza khstan</i>	63.0	58.0
12	<i>Cộng hòa Kyrgyzkistan</i>	62.0	57.0
13	<i>Latvia</i>	62.0	59.5
14	<i>Lít-va</i>	62.5	60.0
15	<i>Moldova</i>	62.0	57.0
16	<i>Montenegro</i>	63.0	58.0
17	<i>Ba Lan</i>	65.0	60.0
18	<i>Ru-ma-ni</i>	65.0	60.0
19	<i>Liên bang Nga</i>	60.0	55.0
20	<i>Serbia</i>	63.0	58.0
21	<i>Cộng hòa Slovakia</i>	62.0	53.0 - 57.0
22	<i>Slovenia</i>	58.0	55.0
23	<i>Thổ Nhĩ Kỳ</i>	49.0	44.0
24	<i>Turkmenistan</i>	62.0	57.0
25	<i>Uk-rai-na</i>	60.0	55.0
26	<i>Uzbekistan</i>	60.0	55.0

Nguồn: Chawla và những người khác, 2007.

1.2 Tuổi nghỉ hưu của phụ nữ tại Khu vực Đông Á

Ngày nay, đa số các nước Đông Á áp dụng tuổi nghỉ hưu chung cho cả nam giới và phụ nữ, trừ Việt Nam, Đài Loan và Trung Quốc. Tuy nhiên, như bảng 1.3 cho thấy, phụ nữ ở các nước khác nhau được quyền nghỉ hưu ở những độ tuổi khác nhau, do có rất nhiều chế độ hưu trí khác biệt đang được áp dụng trong khu vực.

Các chế độ dựa trên nguồn quỹ dự phòng² cho phép rút quỹ từ các tài khoản cá nhân ở độ tuổi tương đối sớm: độ tuổi tiêu chuẩn là 55; nhưng tại Sing-ga-po, thu nhập lương hưu hàng tháng chỉ được nhận khi đã tới tuổi 62. Cả hai nguồn quỹ dự phòng của Ma-lai-xi-a và Sing-ga-po đều được bảo đảm trước khả năng tuổi thọ kéo dài của các thành viên thông qua việc chi trả lương hưu tới tuổi 75 hoặc tới khi tài khoản của người về hưu đã cạn.

Các chế độ dựa hoàn toàn hoặc dựa một phần vào các khoản thuế chung (Niu Zilân và Úc) không chi trả bất cứ hình thức phúc lợi nào trước tuổi 65. Độ tuổi được xác định bởi các chế độ hưu trí hoạt động dựa trên bảo hiểm xã hội thay đổi từ 50 (phụ nữ không hưởng lương ở Trung Quốc) đến 65 tại Nhật Bản. Tuy nhiên, phần lớn các chế độ đều xác định tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn cho phụ nữ là 60 hoặc cao hơn.

² Trong chế độ này, lương hưu của một người về hưu được chi trả từ các khoản tiết kiệm do cá nhân này tích lũy trong quỹ dự phòng. Việc chuyển giao nguồn lực giữa các thành viên là không có hoặc rất hạn chế.

Các chế độ này có nhiều khác biệt về dân số được bảo hiểm, nguyên tắc xác định tiêu chuẩn, và hình thức phúc lợi; do đó, không thể thực hiện so sánh chi tiết, và rất khó tiến hành phân tích cho từng quốc gia cụ thể. Moon Hyungpyo (2005) đã phân tích mô hình tuổi nghỉ hưu của công chức nhà nước tại Hàn Quốc. Ông thấy rằng, do quyền được hưởng lương hưu của công chức nhà nước Hàn Quốc không liên quan tới tuổi tác mà tới số năm tham gia bảo hiểm, nên đa số viên chức nhà nước đều nghỉ hưu ở độ tuổi 55. Một nghiên cứu khác (Bateman 2007) phát hiện rằng, kể từ năm 2001, tình trạng này đã gây ra hiện tượng mất cân bằng tài chính không thể phục hồi.

Tại Nhật Bản và Hàn Quốc, các chính sách xóa bỏ chế độ nghỉ hưu sớm đang từng bước được thực hiện. Tại Nhật Bản, việc nghỉ hưu sớm ở tuổi 60 sẽ được xóa bỏ vào năm 2013 đối với nam giới và 2018 đối với phụ nữ. Hàn Quốc dự kiến sẽ xóa bỏ các quyền được nghỉ hưu sớm ở tuổi 55 hoặc 60 trong chính sách quốc gia vào năm 2033.

Bảng 1.3 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tại một số quốc gia Đông Á

	Tuổi tiêu chuẩn	Tuổi nghỉ hưu sớm có điều kiện	Nhận xét
<i>Các chế độ bảo hiểm xã hội</i>			
Nhật Bản	65 cho cả hai giới	không	Mức chung 65 hiện nay ^b và 63.5 (nam giới) và 61 (nữ giới) cho phần liên quan tới thu nhập, 65 cho cả hai giới vào năm 2018
Lào	60 cho cả hai giới	tới 5 năm	
Phi-lip-pin	60 cho cả hai giới	tới 5 năm	
Hàn Quốc	65 cho cả hai giới	tới 10 năm	Lương hưu cơ bản ở tuổi 60 (65 vào năm 2033) cho người được bảo hiểm có thu nhập dưới một ngưỡng nhất định
Thái Lan	55 cho cả hai giới		
Đài Loan	60 nam 55 nữ	tới 10 năm (nam) tới 5 năm (nữ)	Chỉ được hưởng trợ cấp một lần
Việt Nam	60 nam 55 nữ	tới 5 năm	Nghỉ hưu sớm tới 10 năm cho người bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên
<i>Quy dự phòng</i>			
Indonesia	55 cho cả hai giới	không	Rút từ quỹ, được hưởng lương hưu hàng tháng nếu nguồn quỹ trong tài khoản lớn hơn một ngưỡng nhất định
Malaysia	55 cho cả hai giới	không	Rút từ quỹ, được quyền lựa chọn nhận hàng tháng từ tài khoản, lương hưu được chi trả tới tuổi 75
Singapore	62 cho cả hai giới	không	Tạo quỹ lương hưu tháng ở tuổi 55 từ các nguồn quỹ khác, lương hưu được trả tới khi tài khoản cạn.
<i>Các khoản thuế chung, các chế độ tổng hợp</i>			
Úc	65 cho cả hai giới		Được hưởng lương hưu dựa vào điều kiện kinh tế cá nhân, ở tuổi 63 cho phụ nữ (65 vào năm 2013), được bắt đầu rút quỹ hưu trí từ tuổi 55
Trung Quốc	60 cho nam giới 50 tới 60 cho phụ nữ ^a	tới 10 năm (45 cho phụ nữ)	Cùng tuổi đối với lương hưu cơ bản và lương hưu hàng tháng từ các tài khoản tiết kiệm bắt buộc. Hướng dẫn của Chính phủ trung ương 2005.
Niu Zilân	65 cho cả hai giới		Mức lương hưu đồng loạt

Nguồn: Cơ quan An sinh Xã hội Hoa Kỳ (2006).

Ghi chú: Cam-pu-chia, My-an-ma và Mông Cổ không cung cấp thông tin về chế độ của mình.

a. Tại Trung Quốc, phụ nữ có chuyên môn nghỉ hưu ở tuổi 60, các phụ nữ hưởng lương khác nghỉ hưu ở tuổi 55, và các phụ nữ khác nghỉ hưu ở tuổi 50.

b. Tại Nhật Bản, phúc lợi cầu nối được chi trả cho những người thôi việc và được quyền hưởng lương hưu tương ứng với thu nhập.

1.3 Các yếu tố quyết định độ tuổi nghỉ hưu tối ưu của phụ nữ

Các nhà hoạch định chính sách trên toàn thế giới đã gặp phải sự phản đối trong việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Sự trì hoãn việc xóa bỏ tuổi nghỉ hưu sớm của phụ nữ tại Nhật Bản (5 năm chậm hơn so với nam giới) và khó khăn trong việc tái áp dụng hạn mức tuổi được quyền hưởng lương hưu trong chế độ hưu trí dành cho công chức nhà nước tại Hàn Quốc là minh chứng cho thấy những khó khăn các nhà hoạch định chính sách vấp phải trong việc nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trong khu vực. Trong một cuộc trưng cầu ý dân tại Thụy Sĩ, 60% người tham gia ủng hộ nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ từ 62 lên 64. Tuy nhiên, phân tích kết quả cho thấy phụ nữ trung niên và phụ nữ cao tuổi là những người phản đối thay đổi này. Phản ứng của họ có liên quan tới sự tồn tại của nhận thức cho rằng đề xuất nâng tuổi nghỉ hưu là một tín hiệu của việc cắt giảm các phúc lợi trong tương lai (Butler, 2001). Các yếu tố văn hóa và xã hội cũng tác động tới thái độ của người dân đối với vấn đề tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Những khu tự trị giàu có hơn và những khu vực có nhiều lao động tự làm và trẻ em thường ủng hộ thay đổi hơn.

Các chế độ hưu trí cho người cao tuổi được sinh ra nhằm giúp con người duy trì các điều kiện sống của mình, kể cả sau khi không thể tiếp tục lao động do tuổi tác. Độ tuổi này không giống nhau ở tất cả phụ nữ (và nam giới). Các doanh nghiệp cũng có quan điểm khác nhau về vấn đề ở độ tuổi nào con người không thể tiếp tục làm việc được nữa. Không thể có một độ tuổi nghỉ hưu “tối ưu” duy nhất.

Khi không có các quy định thể chế, nhu cầu nghỉ hưu ở một độ tuổi nhất định nào đó sẽ phụ thuộc vào hàng loạt các yếu tố liên quan tới tiềm lực kinh tế của từng người (các khoản tiết kiệm của gia đình, thu nhập và khả năng kiếm tiền); các đặc điểm cá nhân (tình trạng sức khỏe và thái độ đối với lao động và hưởng thụ); và môi trường xã hội (thái độ của gia đình và bạn bè). Nhiều trong số các yếu tố này là kết quả của một chuỗi các lựa chọn trước đây trong cuộc sống và các yếu tố xã hội; do đó, không một mô hình lý thuyết đơn giản nào có thể giải thích tầm quan trọng tương đối của mỗi yếu tố trong quá trình nghỉ hưu. Quyết định này còn phụ thuộc vào thái độ kinh tế và xã hội của các thành viên khác trong gia đình, điều này góp phần làm tăng thêm mức độ phức tạp của vấn đề.

Lương hưu và thu nhập từ việc làm càng có quan hệ mật thiết với nhau bao nhiêu thì con người càng có nhu cầu nghỉ hưu sớm bấy nhiêu. Gruber and Wise (1999) đã cung cấp rất nhiều tư liệu về việc các chế độ hưu trí tại các nước công nghiệp hóa ít khuyến khích người lao động tiếp tục làm việc sau khi họ được quyền hưởng lương hưu như thế nào. Tuy nhiên, tại Hoa Kỳ, nhiều lao động có kế hoạch nghỉ hưu cho biết thay vì nghỉ hưu hoàn toàn, họ muốn hoặc tiếp tục làm việc với

số giờ ít hơn, hoặc chuyển sang một công việc khác (Abraham K, Houseman S. 2004).

Những khác biệt trong các khoản thu nhập từ lao động trong suốt cuộc đời và những phân biệt nghề nghiệp theo giới đồng nghĩa với việc phụ nữ thường được hưởng lương hưu tương đối thấp. Những phụ nữ có ít hy vọng vào lương hưu có thể sẵn sàng tiếp tục làm việc để tích lũy thêm các quyền lợi hưu trí.

Việc các thể chế xác lập độ tuổi nghỉ hưu cao sẽ khuyến khích sự ràng buộc lâu dài giữa các công ty và người lao động. Việc này sẽ thúc đẩy các công ty giúp đỡ lao động trung niên duy trì sức sản xuất và khuyến khích lao động có sức sản xuất kém chuyển sang các hoạt động khác. Nhật Bản là một ví dụ của sự ràng buộc này. Tại Nhật Bản, người lao động được hưởng lương hưu quốc gia ở độ tuổi 65. Tuy nhiên, nhiều lao động không tiếp tục các công việc cũ sau khi nghỉ hưu. Thay vào đó, các công ty giúp lao động lớn tuổi chuyển sang các vị trí không chủ đạo trong công ty hoặc chuyển sang làm cho các chi nhánh hoặc một đơn vị thầu phụ. Các doanh nghiệp đồng thời cũng hỗ trợ người lao động tạo dựng các hoạt động tự làm. Kết quả là, những lao động chuyển đổi có thể tiếp tục làm việc một cách thuận lợi khi đã qua tuổi nghỉ hưu bình thường 65 và tỷ lệ tham gia lao động chung của người cao tuổi ở Nhật Bản là đặc biệt cao (Casey B. 2004).

Trừ khi các phúc lợi lương hưu đặc biệt cao, những phụ nữ hưởng lương hưu thường phải sử dụng tiền tiết kiệm để duy trì mức sống trong thời kỳ nghỉ hưu. Thời gian nghỉ hưu càng dài thì khả năng cạn kiệt tiền tiết kiệm càng cao. Trì hoãn việc nghỉ hưu giúp họ có thêm thời gian để dành tiền tiết kiệm. Việc này giảm nguy cơ sa sút chất lượng sống trong thời gian nghỉ hưu.

Phụ nữ có sức khỏe kém do các điều kiện lao động nặng nhọc được quyền nghỉ hưu sớm. Quy định này không mang tính thiên vị giới. Sức khỏe của nam giới cũng giảm sút khi họ làm việc trong các điều kiện lao động nặng nhọc (Hoofman, 2007). Các doanh nghiệp có điều kiện lao động nặng nhọc dẫn tới sức khỏe kém được hưởng nhiều lợi ích từ một chế độ hưu trí có các điều khoản nghỉ hưu sớm. Trong trường hợp này, cả doanh nghiệp và người lao động đều có xu hướng ủng hộ việc nghỉ hưu sớm. Tuy nhiên, nếu có khả năng loại bỏ được lực lượng lao động ở độ tuổi trung niên, các doanh nghiệp này có thể không thấy sự cần thiết phải cải thiện điều kiện an toàn lao động và những điều kiện lao động dẫn tới suy giảm sức khỏe tại nơi làm việc.

Cuối cùng, nhu cầu nghỉ hưu của phụ nữ có liên quan chặt chẽ tới cấu trúc hộ gia đình của họ. Cuộc sống của người cao tuổi gắn bó mật thiết với cuộc sống của con cháu, đặc biệt ở châu Á. Rất nhiều người cao tuổi tham gia vào các công việc trong gia đình, các hoạt động tự làm trong nông nghiệp hoặc làm việc nhà mà không hưởng lương. Sự tham gia của họ giúp các thành viên gia đình khác làm việc hoặc học tập. Tại các nước đang phát triển, nơi học vấn mang lại lợi ích đặc biệt cao và giới trẻ thường tìm được việc làm có mức lương cao hơn so với thế hệ cha mẹ, thì sự giúp đỡ này thực sự có giá trị.

PHẦN 2. Thành kiến giới trong hệ thống hưu trí Việt Nam

Phần này đưa ra những đặc trưng cụ thể trong hệ thống hưu trí của Việt Nam gây nên khác biệt giới. Phần này cũng phân tích mức độ thành kiến giới của chế độ hưu trí và cung cấp những ước tính về chi phí tài chính của hệ thống hưu trí tại Việt Nam.

2.1 Môi trường thể chế

2.1.1 Tuổi nghỉ hưu chuẩn

Tại Việt Nam, chế độ hưu trí là một cấu thành của hệ thống bảo hiểm xã hội. Chế độ này bắt đầu hoạt động từ năm 1962. Trước năm 1995, chế độ hưu trí mang tính định trước phúc lợi, chỉ chi trả cho lao động trong khu vực nhà nước và do một số ban ngành quản lý dưới sự giám sát của Chính phủ. Trong chế độ này, số năm làm việc và thu nhập cơ bản (thường là mức lương đóng BHXH tại thời điểm về hưu) xác định mức hưởng lương hưu. Quỹ Bảo hiểm Xã hội, được lập ra để thu phí từ bảng lương và nhận các khoản trợ cấp từ ngân sách Chính phủ, là nguồn chi trả lương hưu. Quỹ này do Chính phủ quản lý và bảo lãnh và là một cấu thành trong ngân sách Chính phủ. Trong gần 30 năm, đặc biệt trong những năm chiến tranh ác liệt, chế độ lương hưu đã góp phần quan trọng vào việc đảm bảo thu nhập và cuộc sống của những người được bảo hiểm. Vào năm 1995, một chế độ BHXH quản lý công mang tính định trước phúc lợi thực thanh thực chi được thành lập. Chế độ này do BHXH Việt Nam quản lý, dưới sự bảo lãnh của Chính phủ. Chế độ BHXH hiện hành là bắt buộc đối với các doanh nghiệp, cơ quan và tổ chức sử dụng lao động theo các hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời gian ba tháng trở lên và theo các hợp đồng lao động không xác định thời hạn (Giang Thanh Long 2004:2).

Các quy định trong hệ thống hưu trí Việt Nam (Luật Bảo hiểm Xã hội 2006) tạo thuận lợi hơn cho phụ nữ. *Thứ nhất*, tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn cho phụ nữ là 55 và cho nam giới là 60.³ Tuy vậy, người lao động không nhất thiết phải nghỉ hưu ở độ tuổi này. Nghỉ hưu tại độ tuổi tiêu chuẩn chỉ là điều kiện bắt buộc trong đa số các cơ quan công. Theo Luật Lao động 1994 (sửa đổi và bổ sung năm 2002 và 2006), người lao động trong khu vực tư nhân có thể tiếp tục làm việc và đóng bảo hiểm, nếu chủ lao động đồng ý. Trên thực tế, người lao động trong khu vực tư nhân thường muốn được hưởng các quyền lợi hưu trí khi họ tới tuổi nghỉ hưu, bất chấp việc các quyền lợi này sẽ tăng lên đáng kể nếu họ đóng góp thêm vài năm nữa.⁴ Phụ lục A trình bày các phân tích về chính sách hưu trí hiện hành.

Thứ hai, công thức tính lương hưu cũng mang tính thiên vị giới. Người được hưởng lương hưu là nam giới và phụ nữ cùng được quyền hưởng mức thay thế cơ bản như nhau, tương đương 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của họ.⁵ Nhưng mức lương hưu thay thế

³ Luật Bảo hiểm Xã hội 2006. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam: Luật Bảo hiểm Xã hội (Khóa 11, kỳ họp thứ 9). Luật 71/2006/QH11.

⁴ Người nghỉ hưu được hưởng lương hưu hàng tháng chỉ khi họ đã tham gia công tác ít nhất 20 năm. Người nghỉ hưu có thời gian công tác ngắn hơn được nhận trợ cấp một lần với giá trị không đáng kể so với quyền lợi hưu trí họ có thể được hưởng nếu họ có điều kiện công tác thêm một số năm và hoàn thành 20 năm công tác theo yêu cầu.

⁵ Lương hưu của khu vực công và của khu vực tư nhân được tính toán khác nhau.

cho phụ nữ tăng 3% cho mỗi năm vượt quá 15 năm công tác. Đối với nam giới, con số này chỉ là 2%. Kết quả là, để được hưởng mức lương hưu thay thế tối đa cho phép của chế độ, phụ nữ chỉ cần đóng góp 25 năm, trong khi nam giới phải đóng góp 30 năm.

Một số người lập luận cho rằng quy định này là công bằng với cả phụ nữ lẫn nam giới vì cả hai giới đều được quyền hưởng mức lương hưu thay thế tối đa 75% như nhau khi tới tuổi nghỉ hưu của mình, mặc dù phụ nữ về hưu sớm hơn 5 năm so với nam giới. Theo cách hiểu này, thiên vị giới trong công thức tính lương hưu bù lại cho thiên vị giới gây ra bởi khác biệt trong tuổi nghỉ hưu. Tuy nhiên, lập luận này không có căn cứ. Trên thực tế, thiên vị giới trong công thức tính lương hưu mở đầu cho những khác biệt giới khác, như chỉ ra trong bảng 2.1. Ví dụ, một nam giới về hưu ở tuổi 60 sau 27 năm công tác được hưởng mức thay thế thấp hơn so với một phụ nữ nghỉ hưu ở tuổi 55 sau 24 năm công tác (tương ứng 69% và 72%).

Thiên vị giới do công thức tính lương hưu gây ra còn mang lại nhiều khác biệt giới hơn nữa trong lương hưu của người về hưu trong khu vực tư nhân. Cho tới ngày 1 tháng 7 năm 1995, chế độ hưu trí chỉ chi trả cho lao động trong khu vực công. Hậu quả là, cho đến tháng 6 năm 2020 đối với phụ nữ và tháng 7 năm 2025 đối với nam giới, những người chỉ tham gia lao động trong khu vực tư nhân, sẽ tới tuổi nghỉ hưu với ít hơn 25 năm và 30 năm đóng góp. Những phụ nữ và nam giới này sẽ phải nhận lương hưu ở mức thay thế thấp hơn 75% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của mình, và mức lương thay thế của nam giới và phụ nữ sẽ khác nhau. Ví dụ, một nam giới về hưu vào năm 2025 ở tuổi 60 với 20 năm công tác sẽ được nhận mức lương thay thế ở mức 55%, trong khi một phụ nữ cũng về hưu vào năm 2025 ở tuổi 55, với cùng 20 năm công tác, sẽ được nhận mức lương thay thế 60%.

Bảng 2.1 Khác biệt giới trong mức lương thay thế

Số năm công tác	Tỷ lệ thay thế % bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của người nghỉ hưu				
	Cơ bản	Cộng thêm cho mỗi năm trên 15 năm đóng góp		Tổng số	
		Nữ +3% mỗi năm	Nam + 2% mỗi năm	Nữ	Nam
20	45	15	10	60	55
21	45	18	12	63	57
22	45	21	14	66	59
23	45	24	16	69	61
24	45	27	18	72	63
25	45	30	20	75	65
26	45	30	22	75	67
27	45	30	24	75	69
28	45	30	26	75	71
29	45	30	28	75	73
30	45	30	30	75	75

2.1.2 Nghỉ hưu sớm

Tuổi nghỉ hưu sớm thấp nhất thường là 50 cho phụ nữ và 55 cho nam giới. Một số nhóm nhất định có quyền nghỉ hưu sớm ở độ tuổi tối thiểu 45 cho phụ nữ và 50 cho nam giới. Cả nam giới và phụ nữ đã công tác ít nhất 15 năm trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm do Bộ Y tế và Bộ LĐTB&XH quy định đều được quyền nghỉ hưu sớm ở tuổi 55 và 50 tương ứng. Quân nhân cũng được hưởng đặc quyền này. Nếu người lao động đã công tác 15 năm trong những điều kiện này tại các vùng đặc biệt, tuổi nghỉ hưu sớm được hạ bớt thêm 5 năm nữa.

Những lao động mất sức là những người đã mất ít nhất 61% khả năng lao động cũng được quyền nghỉ hưu sớm. Người lao động thuộc diện này có thể về hưu ở tuổi 45 nếu là phụ nữ và 50 nếu là nam giới. Những người bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên đã làm việc trong các ngành nghề nặng nhọc, độc hại và nguy hiểm hoặc trong các ngành nghề do Bộ Y tế và Bộ LĐTB&XH quy định có thể nghỉ hưu ở bất cứ độ tuổi nào.

Bảng 2.2 tóm tắt các lĩnh vực lao động được áp dụng chế độ nghỉ hưu sớm. Danh sách các lĩnh vực này khá dài nhưng chỉ những người lao động trong một số nghề nghiệp cụ thể mới được quyền nghỉ hưu sớm. Đáng tiếc là nghiên cứu không thể đưa ra ước tính số lượng phụ nữ và nam giới được quyền nghỉ hưu sớm trong mỗi lĩnh vực, vì không có số liệu thống kê ở mức độ chi tiết này.

Bảng 2.2 Quy mô và số lượng tương đối các lĩnh vực có điều kiện làm việc nặng nhọc

	Tổng số lao động trong lĩnh vực	Tổng số lao động nữ	Phụ nữ trong khu vực chính thức	Phụ nữ hơn 45 tuổi trong khu vực chính thức	Số lượng công việc trong danh sách điều kiện lao động nặng nhọc	Ví dụ các lĩnh vực được xác định có điều kiện lao động nặng nhọc
Nông nghiệp	11,794,218	114,270	77,724	13,798	25	Sơ chế cà phê Khảo nghiệm thuốc bảo vệ thực vật Tách vỏ hạt điều thủ công
Lâm nghiệp	36,295	5,040	4,581	1,642		Điều tra quy hoạch rừng Khai thác cánh kiến
Ngư nghiệp	279,674	9,944	1,994	736	41	Cán bộ thuyền viên, làm việc trên thuyền trong lĩnh vực thu mua hải sản Sản xuất thức ăn cho tôm cá trong nuôi trồng hải sản Khai thác nguyên liệu sản xuất thuốc kích thích sinh sản cho cá Chế biến thủy hải sản đông lạnh
Khai khoáng (than và quặng kim loại)	20,607	18,521	18,521	3,162	13	Xúc dụn thủ công than và tạp chất trên tàu, xà lan, băng truyền tải và trong nhà máy sàng tuyển than Đổ tải than Bảo vệ giao nhận, thủ kho, phụ kho xí nghiệp sản xuất vật liệu nổ

	Tổng số lao động trong lĩnh vực	Tổng số lao động nữ	Phụ nữ trong khu vực chính thức	Phụ nữ hơn 45 tuổi trong khu vực chính thức	Số lượng công việc trong danh sách điều kiện lao động nặng nhọc	Ví dụ các lĩnh vực được xác định có điều kiện lao động nặng nhọc
Dầu khí	6,038	2,678	2,678	989	20	Phân tích các chỉ tiêu đặc biệt của dầu thô Sản xuất hóa phẩm dầu khí
Sản xuất và chế biến thực phẩm	429,715	230,089	222,433	17,411	21	Chế biến dịch sữa Nghiền phối cháo Chế biến tương ớt
Sản xuất đồ uống	31,843	18,604	17,669	3,245	16	Lên men bia trong hầm lạnh dưới mặt đất Chung cất nguyên liệu phục vụ sản xuất rượu mùi
Sản xuất thuốc lá	9,069	7,356	7,356	1,584	7	Vận chuyển, bốc xếp thủ công nguyên liệu thuốc lá Pha chế hương liệu trong sản xuất thuốc lá
Dệt may	1,257,434	687,810	634,561	34,120	32	Vận hành máy ép đóng kiện bông Vận hành dây chuyền sợi Vận hành dây chuyền sản xuất hàng dệt kim
Sản xuất da giày	344,539	322,783	321,648	90,280	54	Nong da Làm sạch gỗ ngâm Trồng, chăm sóc và khai thác rừng (trong các xí nghiệp sản xuất nguyên liệu giấy) Cán cao su Vận hành máy xay, nghiền trộn và cán ép nhựa
Chế biến gỗ	304,819	87,465	61,347	5,840		
Sản xuất giấy	33,406	21,146	20,598	4,585		
In ấn	35,163	19,456	19,252	1,853		
Sản xuất đồ nhựa và các sản phẩm cao su	54,056	46,652	46,338	6,593		
Sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim loại khác	91,068	60,536	60,237	9,183		
Sản xuất hóa chất, vật phẩm hóa chất	26,439	24,977	24,557	3,620	86	Sản xuất khí cacbonic lỏng và rắn Thu hồi, lọc và tái sinh dầu bôi trơn
Sản xuất thuốc hóa dược và dược liệu	32,096	27,045	26,129	4,611	18	Nuôi và lấy nọc rắn độc Sản xuất Cloral và Cloramin
Cơ khí luyện kim	166,819	127,263	125,919	15,231	66	Khoan, bào, tiện gang Vệ sinh công nghiệp nhà máy luyện than Vận hành máy mài, bầm, rửa
Quản lý và xử lý rác thải và nước thải	39,947	14,714	12,936	2,646	17	Xúc, san bãi rác Nạo vét bùn cống ngang
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước, và điều hòa không khí	312,627	29,582	29,373	5,979	28	Công nhân xúc xỉ tại nhà máy điện Vệ sinh công nghiệp trạm biến áp 500 KV Vận hành bao hơi nhà máy nhiệt điện

	Tổng số lao động trong lĩnh vực	Tổng số lao động nữ	Phụ nữ trong khu vực chính thức	Phụ nữ hơn 45 tuổi trong khu vực chính thức	Số lượng công việc trong danh sách điều kiện lao động nặng nhọc	Ví dụ các lĩnh vực được xác định có điều kiện lao động nặng nhọc
Xây dựng	444,789	49,852	47,971	5,432	42	Xây lắp thủ công trong hầm Hàn điện hơi trong hầm
Đường sắt và đường bộ	705,060	30,100	26,894	7,805	5	Nhân viên phục vụ trên tàu hỏa chở khách Soát vé, điều hành xe tại các trạm thu phí cầu đường
Giao thông đường thủy	17,032	6,471	6.082	1,221	6	Lặn kiểm tra tàu, vệ sinh lòng bến
Hàng không	50,702	50,037	50,036	4,805	43	Bảo quản thực phẩm tại kho đông lạnh Vệ sinh đường băng, sân đậu máy bay Giám sát dịch vụ mặt đất
Bưu chính	23,806	22,054	21,599	3,499	9	Nhập và đối soát số liệu chuyển tiền bằng máy tính
Viễn thông	384,733	31,538	30,279	3,870	8	Kiểm soát thu đo tần số, máy phát vô tuyến điện
Dịch vụ nhà hàng, nhà nghỉ, khách sạn	687,706	151,155	90,966	19,333	6	Bảo quản, cấp phát và chuyển thực phẩm tại kho đông lạnh Rửa bát đĩa, đồ dùng ăn uống trong nhà hàng khách sạn
Văn hóa, nghệ thuật, xuất bản, phim ảnh và sản xuất chương trình truyền hình	21,934	17,377	17,293	4,194	17	Diễn viên rớt nước Dạy thú và biểu diễn xiếc thú
Khoa học và công nghệ	14,458	13,841	13,841	3,882	8	Thử nghiệm hóa môi trường, hóa thực phẩm, hàng tiêu dùng Thủ kho bảo quản các nguồn, mẫu phóng xạ
Giáo dục, đào tạo	898,261	879,642	875,857	220,564	4	Thí nghiệm vật lý hạt nhân Thí nghiệm hóa, sinh điện cao áp
Y tế và trợ giúp xã hội	236,327	221.531	219.186	72,317	9	Điều trị y tế và chăm sóc các bệnh nhân nghiện tại trung tâm phục hồi Khám và điều trị tích cực trực tiếp cho bệnh nhân ở các khoa, phòng khám cấp cứu tổng hợp của bệnh viện
Tổng số	18,790,680	3,349,529	3,135,855	574,030		

Nguồn: Điều tra Lao động việc làm 2007, Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 1453/LĐTBXH-QĐ ngày 13/10/1995 của Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 915/LĐTBXH-QĐ ngày 30/07/1996 của Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 1629/LĐTBXH-QĐ ngày 26/12/1996 của Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 190/1999/LĐTBXH-QĐ ngày 3/3/1999 của Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 1580/2000/LĐTBXH-QĐ ngày 26/12/2000 của Bộ LĐTB&XH; Quyết định số 1152/2003/LĐTBXH-QĐ ngày 18/9/2003 của Bộ LĐTB&XH.

2.2 Chi phí tài chính của khoảng cách Giới

Trong bối cảnh của nghiên cứu này, không thể đo lường chính xác độ lớn và chi phí thực tế của khoảng cách giới trong hệ thống hưu trí vì việc này đòi hỏi phải biên soạn số liệu từ toàn bộ các phúc lợi hưu trí và tiểu sử của người hưởng lương hưu. Mặt khác, Bảo hiểm Xã hội (BHXH) Việt Nam không có cơ sở dữ liệu hữu hiệu về người hưởng lương hưu và những thông tin cần thiết không hẳn đều được lưu trữ hệ thống dưới dạng điện tử.

Mặc dù vậy, giá trị tương đối của khoảng cách giới trong hệ thống hưu trí Việt Nam có thể đo lường được bằng việc so sánh các phúc lợi dành cho nam giới và phụ nữ thông qua việc sử dụng các chuẩn thống kê bảo hiểm giả định. Các thông số này tương ứng với thu nhập lương hưu hàng tháng mà nam giới và phụ nữ có thể có trong thời kỳ nghỉ hưu, nếu họ để dành các khoản đóng góp của mình vào một tài khoản tiết kiệm, thay vì để chủ sử dụng lao động nộp và chuyển vào chế độ hưu trí. Việc tính toán các thông số này dựa trên giả thiết rằng nam giới và phụ nữ cùng hưởng mức lãi suất tiết kiệm như nhau. Do đó, một nam giới và một phụ nữ có cùng lịch sử đóng góp sẽ có cùng lượng tiền tiết kiệm như nhau khi nghỉ hưu. Trong thời kỳ nghỉ hưu, họ cũng sẽ hưởng lương hưu hàng tháng như nhau từ khoản tiền tiết kiệm này.⁶

Hình 2.1 so sánh giữa thu nhập hàng tháng từ tài khoản tiết kiệm (chuẩn thống kê bảo hiểm) và lương hưu do bảo hiểm xã hội chi trả. Hình 2.1.a so sánh lương hưu của nam giới và phụ nữ về hưu từ khu vực công. Hình 2.1.b so sánh lương hưu của nam giới và phụ nữ về hưu từ khu vực tư nhân. Người về hưu từ hai khu vực này không hưởng các quyền lợi hưu trí như nhau. Lương hưu cho người về hưu từ khu vực công được tính toán dựa trên các mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của một số năm trước khi họ nghỉ hưu;⁷ trong tính toán, các mức lương này được tính theo cấp số nhân dựa trên các mức lương tối thiểu hiện hành. Lương hưu cho lao động về hưu từ khu vực tư nhân được tính toán dựa trên toàn bộ các mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của họ và trong tính toán, các mức lương này được điều chỉnh theo mức lạm phát.

Hình 2.1.a mô tả tiền đề sau: một nam giới có 30 năm công tác, nghỉ hưu từ khu vực công và hưởng lương hưu tương đương 77%⁸ mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của họ tại thời điểm nghỉ hưu (là mức lương cuối cùng trước khi ông về hưu). Với cùng số năm công tác và do đó cùng một khoản đóng góp, một phụ nữ được hưởng các phúc lợi hưu trí tương đương 75% mức lương của mình tại thời điểm về hưu. Nếu cả hai cùng dành dụm các khoản đóng góp này vào tài khoản tiết kiệm, trong thời kỳ nghỉ hưu, họ sẽ cùng nhận một khoản thu nhập hàng tháng tương đương 39% mức lương của mình tại thời điểm nghỉ hưu.

⁶ Giả thiết rằng nam giới và phụ nữ cùng đóng phí như nhau trong khoảng thời gian như nhau. Nếu tính toán có tính cả tới việc độ dài kỳ vọng của thời kỳ nghỉ hưu của phụ nữ thường dài hơn của nam giới, thì phụ nữ sẽ nhận thu nhập hàng tháng thấp hơn so với nam giới từ khoản tiết kiệm này. Để đơn giản hóa, khác biệt này không được đề cập tới ở đây.

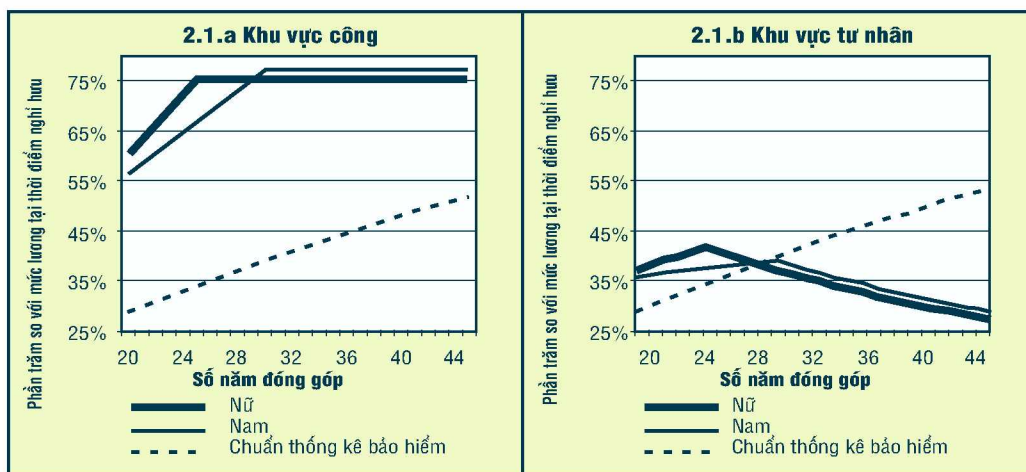
⁷ Từ 5 năm trong trường hợp lao động bắt đầu đóng bảo hiểm trước năm 1996, tối đa 10 năm trong trường hợp lao động bắt đầu đóng bảo hiểm sau khi luật đã được đưa vào thực hiện.

⁸ Tính toán này bao gồm cả lương hưu và các khoản phúc lợi khác mà người nghỉ hưu được hưởng như trợ cấp bảo hiểm y tế và khoản trợ cấp trọn gói cho thời gian đóng bảo hiểm dài hơn 30 năm đối với nam và 25 năm đối với nữ

Khoảng cách giữa mức lương hưu và chuẩn thống kê bảo hiểm (dòng kẻ liền và dòng đứt quãng) cho thấy mức phúc lợi người nghỉ hưu được hưởng từ chế độ hưu trí. Khoảng cách này luôn có giá trị dương trong trường hợp lao động về hưu từ khu vực công. Trong trường hợp lao động về hưu từ khu vực tư nhân, khoảng cách này có lúc mang giá trị dương và có lúc mang giá trị âm.

Một chế độ hưu trí được coi là thiên vị giới khi phụ nữ luôn được hưởng lợi nhiều hơn nam giới – nghĩa là khi khoảng cách nói trên luôn lớn hơn cho phụ nữ so với nam giới. So sánh này được chỉ ra trong Bảng 2.3. Các con số cho thấy một cách rõ ràng, chế độ hưu trí thiên vị phụ nữ nhưng không phải trong mọi trường hợp. Những phụ nữ nghỉ hưu từ khu vực công có số năm đóng bảo hiểm trong khoảng 20 tới 25 năm có mức lương tại thời điểm nghỉ hưu lợi hơn khoảng 3,5% (31,8 trừ 28.3) và 8,2% (41.2 trừ 33.0) so với nam giới (mặc dù họ có cùng mức lương và làm việc cùng số năm với nam giới). Những phụ nữ có thời gian đóng góp lâu dài hơn lại có mức lương tại thời điểm nghỉ hưu thấp hơn khoảng 2,1% so với nam giới.

Hình 2.1 Lương hưu của nam giới và phụ nữ, và các chuẩn thống kê bảo hiểm



Nguồn: Theo Castel và Rama (2005), được cập nhật để phản ánh Luật BHXH 2006.

Ghi chú: Các thông số chuẩn thống kê bảo hiểm: hàng năm, tiền tiết kiệm được tích lũy ở mức 4% cao hơn mức lạm phát; lạm phát ở mức 5% một năm; tuổi nghỉ hưu tương ứng của nam giới và phụ nữ là 60 và 55; độ dài kỳ vọng của thời kỳ nghỉ hưu tương ứng là 18,1 và 24,8 năm; tính toán có bao gồm cả khoản trợ cấp một lần được chi trả cho thời gian đóng bảo hiểm vượt quá 30 năm đối với nam giới và vượt quá 25 năm đối với nữ giới, khoản trợ cấp này được quy đổi thành một chuỗi chi trả hàng tháng, tương tự như cách tính toán chuẩn thống kê bảo hiểm từ tài khoản tiết kiệm; tính toán cũng bao gồm cả khoản chi phí ba % trong tổng giá trị lương hưu do chế độ hưu trí chi trả cho bảo hiểm y tế.

Nghiên cứu cũng thấy một mô hình tương tự trong trường hợp lao động nữ về hưu từ khu vực tư nhân. Phụ nữ nghỉ hưu với thời gian đóng góp trong khoảng 20 và 25 năm có nhiều lợi thế hơn so với nam giới, nhưng chế độ lại có những quy định bất lợi cho cả nam giới và phụ nữ nghỉ hưu có thời gian đóng góp trong khoảng 30 tới 35 năm. Lý do nằm ở chỗ công thức tính lương hưu có bổ sung những khoản tiền thưởng nhỏ cho số năm vượt quá 25 năm đóng góp đối với phụ nữ và 30 năm đóng góp đối với nam giới.⁹ Kết quả là, chuẩn thống kê bảo hiểm lớn hơn so với phúc lợi hưu

⁹ Trong khu vực tư nhân, mức tăng cận biên của lương hưu không bù lại nổi mức giảm tỷ lệ % của mức lương cuối cùng trong mức lương trung bình được sử dụng để tính lương hưu. Mức lương trung bình được tính từ toàn bộ mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH. Trong tính toán, các mức lương được điều chỉnh theo tỷ lệ lạm phát.

Bảng 2.3 Khoảng cách giới trong phúc lợi hưu trí

Số năm đóng góp	Lương hưu của nam giới và phụ nữ, và chuẩn thống kê bảo hiểm, tính theo % so với mức lương tại thời điểm nghỉ hưu			
	20 năm	25 năm	30 năm	35 năm
Chuẩn thống kê bảo hiểm	28.4	34.0	39.0	43.6
<i>Khu vực công</i>				
Phụ nữ				
Lương hưu	60.2	75.2	75.2	75.2
Khoảng cách: lương hưu - chuẩn thống kê bảo hiểm	31.8	41.2	36.2	31.6
Nam giới				
Lương hưu	56.7	67	77.3	77.3
Khoảng cách: lương hưu - chuẩn thống kê bảo hiểm	28.3	33.0	38.3	33.7
<i>Khu vực tư nhân</i>				
Phụ nữ				
Lương hưu	36.6	40.8	36.6	33.0
Khoảng cách: lương hưu - chuẩn thống kê bảo hiểm	8.2	6.8	-2.4	-10.6
Nam giới				
Lương hưu	34.4	36.3	37.6	33.9
Khoảng cách: lương hưu - chuẩn thống kê bảo hiểm	6.0	2.3	-1.4	-9.7

Tóm lại, hệ thống hưu trí Việt Nam mang tính thiên vị đối với những lao động có lịch sử làm việc ngắn. Theo cách tính này, phụ nữ có lịch sử lao động ngắn được hưởng lợi nhiều hơn so với nam giới. Người lao động với thời gian đóng góp dài vẫn được hưởng lợi từ chế độ này, nếu họ làm việc trong khu vực công. Tuy nhiên, phụ nữ có lịch sử lao động dài trong khu vực công lại có ít lợi thế hơn so với nam giới. Đối với khu vực tư nhân, không có chế độ khuyến khích phụ nữ và nam giới tham gia lâu dài vào chế độ hưu trí.

Tạo lập bình đẳng giới toàn diện về mặt tài chính trong chế độ hưu trí là việc vô cùng khó khăn vì việc này đòi hỏi cần tính toán lương hưu trong mối tương quan với tuổi thọ dự tính của từng cá nhân.¹⁰ Đạt tới “bình đẳng giới trên cùng bình diện” có tính khả thi nhiều hơn, việc này đòi hỏi những người đóng bảo hiểm nhu nhau được hưởng các quyền lợi hưu trí nhu nhau không tính tới yếu tố giới. Việc này cũng yêu cầu những người đóng bảo hiểm với thời gian dài hơn được nhận nhiều quyền lợi hưu trí hơn một cách tương ứng. Để đạt được bình đẳng giới, chế độ hưu trí Việt Nam cần áp dụng bình đẳng trong tuổi nghỉ hưu giữa nam giới và phụ nữ, và cần thiết kế công thức tính lương hưu mới.

2.3 Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, lao động nam và các phúc lợi hưu trí

Bảng 2.4 trình bày đặc điểm của người hưởng lương hưu hiện nay tại Việt Nam, theo số liệu quản lý của BHXH Việt Nam. Trong thập kỷ vừa qua, có rất nhiều lao động được quyền nghỉ hưu sớm. Kết quả là, tuổi trung bình của người nghỉ hưu hiện tại thấp hơn tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn. Tính trung bình, cả phụ nữ và nam giới đều nghỉ hưu 5 năm sớm hơn so với tuổi nghỉ hưu chuẩn.

¹⁰ Phụ thuộc vào tiêu số lao động cá nhân và các rủi ro sức khỏe liên quan v.v...

Bảng 2.4 Đặc điểm của lao động nam và lao động nữ về hưu, 2001 - 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tuổi khi nghỉ hưu (năm)	54.4	54.5	53.4	53.6	53.2	52.6	52.6
Nam giới	57.1	56.9	55.7	55.8	55.6	54.5	54.3
Nữ giới	51.8	52.2	50.4	50.7	51.8	51.1	51.1
Lương hưu (1000đ/tháng)	455	459	644	648	699	859	1,204
Nam giới	530	511	709	712	750	895	1,226
Nữ giới	388	413	584	588	669	831	1,184
Mức lương đóng bảo hiểm (1000đ/tháng)	553	581	743	779	975	1,159	1,220
Nam giới	591	616	795	836	1,048	1,241	1,307
Nữ giới	514	547	691	723	903	1,076	1,127
Thời gian đóng bảo hiểm (năm)	31.2	31.7	30.8	31.0	30.9	30.3	30.1
Nam giới	33.8	34.0	31.8	32.1	32.9	31.9	31.6
Nữ giới	28.8	29.6	29.5	29.7	29.6	29.1	28.8
% lương hưu so với mức lương đóng bảo hiểm (%)	82.3	79.0	86.7	83.1	71.7	74.1	98.6
Nam giới	89.6	82.8	89.2	85.2	71.5	72.1	93.8
Phụ nữ	75.4	75.5	84.5	81.3	74.0	77.2	97.0

Nguồn: Số liệu của BHXH Việt Nam tới cuối tháng 12 năm 2007.

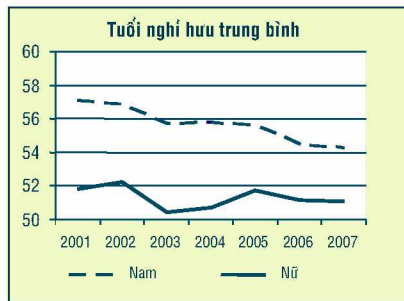
Ghi chú: Các đặc điểm được xác định từ những người nghỉ hưu hiện tại về hưu từ khu vực công hoặc đã từng làm việc ở cả khu vực công và khu vực tư nhân.

Nguyên nhân chính dẫn tới sự giảm thấp của tuổi nghỉ hưu trung bình là do việc thực hiện Nghị định 41¹¹ nhằm tăng quyền được hưởng chế độ nghỉ hưu sớm cho các lao động làm việc tại các doanh nghiệp Nhà nước trong quá trình tái cơ cấu. Áp dụng chế độ nghỉ hưu sớm giúp giảm chi phí xã hội do sa thải lao động mang lại. Nghị định 41 được áp dụng tới cuối năm 2006. Tuy nhiên, tuổi nghỉ hưu trung bình của nam giới và nữ giới trong năm 2007 không tăng trở lại. Do đó, việc thực hiện Nghị định 41 không phải là nguyên nhân duy nhất gây ra hiện tượng tuổi nghỉ hưu thấp hiện tại. Sự gia tăng của dòng lao động về hưu bao gồm những người có giấy chứng nhận bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên và các lao động từ quân đội và lực lượng cảnh sát cũng góp phần vào hiện trạng này. Việc công thức tính lương hưu không khuyến khích mạnh mẽ người lao động tiếp tục đóng góp lâu dài hơn cũng góp phần gia tăng xu hướng này.

Như Hình 2.2. chỉ rõ, tuổi nghỉ hưu trung bình của lao động nam đã giảm liên tục trong những năm qua, trong khi tuổi nghỉ hưu trung bình của lao động nữ vẫn được giữ ổn định. BHXH Việt Nam không thể cung cấp số liệu chi tiết hơn để có thể tìm ra nguyên nhân của hiện tượng này. Tương tự, do người nghỉ hưu ở Việt Nam chỉ đại diện cho một tỷ lệ dân số nhỏ nên các thông tin thu thập được có hạn, ví dụ trong các cuộc điều tra gia đình, không cho phép phân tích hệ quả do nghỉ hưu sớm gây ra đối với các xu hướng liên quan tới quy mô hộ gia đình, biến động lao động, giáo dục trẻ em, và vai trò chung của phụ nữ trong gia đình.

Hình 2.2 Tuổi nghỉ hưu trung bình

¹¹ Và Nghị định 155/2004/NĐ-CP (sửa đổi và bổ sung một số khoản của Nghị định 41/2002/NĐ-CP)



Nguồn: Số liệu của BHXH Việt Nam tới cuối tháng 12 năm 2007.

Đây là tình trạng mất cân bằng tài chính đáng lo ngại. Chẳng hạn, theo ước tính, sau khi nghỉ hưu, phụ nữ ở tuổi 50 sẽ sống thêm trung bình 28 năm.¹² Nếu phụ nữ đóng bảo hiểm trung bình 29 năm, thì độ dài của thời gian đóng bảo hiểm gần bằng độ dài trung bình của thời kỳ nghỉ hưu. Trong điều kiện này, mỗi năm người lao động chỉ đóng góp 16 % mức lương của họ, và nếu lương hưu trung bình gần ngang bằng so với mức lương làm cơ sở đóng bảo hiểm trung bình, thì rõ ràng là hệ thống hưu trí không thu đủ tiền để chi trả cho các khoản lương hưu này.¹³

Hiện tại, tình trạng mất cân bằng tài chính này chưa bộc lộ do lực lượng lao động chính thức đang gia tăng nhanh chóng ở Việt Nam; số lao động được quyền hưởng lương hưu nghỉ hưu là rất thấp so với số lượng người tham gia đóng bảo hiểm. Kết quả là, nguồn tài chính chi trả cho một khoản lương hưu được tập hợp từ sự đóng góp của nhiều người. Tuy nhiên, tình trạng tài chính này không bền vững về mặt dài hạn khi dân số già hóa và khi có sự giảm sút số người đóng bảo hiểm so với số người hưởng lương hưu.

2.4 Ước tính tiết kiệm: Sự mô phỏng

Việc ước tính tác động tài chính do tuổi nghỉ hưu thấp của phụ nữ mang lại đòi hỏi phải mô phỏng chế độ hưu trí hiện hành vì chi phí cho một người về hưu trải dài qua nhiều năm, và sự trì hoãn việc nghỉ hưu của một lao động có một số hệ quả khác nhau.

Việc nâng tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn của phụ nữ thêm một năm, từ tuổi 55 lên tuổi 56, sẽ dẫn tới giảm số lượng người về hưu mới. Những phụ nữ đến tuổi 55 sẽ phải tiếp tục làm việc tới khi họ đến tuổi 56. Tuy nhiên, không phải tất cả những phụ nữ này đều về hưu muộn hơn một năm. Những phụ nữ được quyền nghỉ hưu sớm và những người bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên vẫn có thể về hưu ở độ tuổi 55 nếu muốn. Tại Việt Nam, một số phụ nữ đến tuổi nghỉ hưu nhưng có thời gian đóng góp ít hơn 20 năm, hiện không được quyền hưởng lương hưu hàng tháng theo các quy định hiện hành, có nhiều khả năng sẽ được hưởng các phúc lợi này.

Số người về hưu giảm sẽ kéo theo giảm bớt tổng chi phí lương hưu. Một phần của các khoản tiết kiệm này sẽ bù đắp cho việc gia tăng giá trị lương hưu trung bình của phụ nữ. Do phụ nữ đóng

¹² Dựa trên Dự báo Dân số Việt Nam của Liên Hợp Quốc

¹³ Trong Bảng 2.4, tỷ lệ % của lương hưu so với lương đóng bảo hiểm tương đương 93,8 đối với nam giới và 97,0 đối với phụ nữ. Điều này có nghĩa phúc lợi lương hưu trung bình hiện chi trả cho người về hưu hiện là nam giới tương đương 93,8 % mức lương trung bình hiện tại của người đóng bảo hiểm là nam giới. Với phụ nữ, tình hình tương tự.

góp thêm một năm vào chế độ hưu trí nên lương hưu của họ cũng sẽ tăng lên tương ứng. Ở Việt Nam, tác động này là không đáng kể. Độ dài trung bình hiện tại của thời gian đóng bảo hiểm khi tới tuổi nghỉ hưu là 29 năm, do đó, đa số phụ nữ tới tuổi nghỉ hưu hiện tại đã được quyền hưởng mức lương hưu tối đa, cũng như mức trợ cấp một lần tối đa cho số năm đóng bảo hiểm vượt quá 25 năm. Tương tự, mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH được sử dụng để tính toán lương hưu cho người nghỉ hưu từ khu vực công sẽ không thay đổi, trừ khi họ được đề bạt (là điều hầu như không xảy ra khi phụ nữ chỉ còn một năm nữa là tới tuổi nghỉ hưu).¹⁴ Đối với phụ nữ làm việc trong khu vực tư nhân, việc tăng thêm một năm đóng bảo hiểm sẽ chỉ mang lại sự tăng thêm tối thiểu trong mức lương trung bình là mức lương làm cơ sở tính toán lương hưu của họ.¹⁵

Việc nâng tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ cũng đem lại tác động tích cực tới doanh thu của chế độ hưu trí vì những phụ nữ này sẽ tiếp tục đóng bảo hiểm. Tác động này sẽ giảm bớt nếu việc phụ nữ tiếp tục làm việc dẫn tới giảm tính lưu động của lao động và thu hẹp thị trường việc làm cho các lao động trẻ mới bước chân vào thị trường lao động. Tuy nhiên, ngay cả trong trường hợp này, tác động tài chính toàn thể do việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ mang lại đối với doanh thu của chế độ vẫn mang tính tích cực, vì người lao động lớn tuổi thường được trả lương cao hơn so với lao động trẻ mới thuê. Do đó, lao động lớn tuổi cũng đóng góp mức phí cao hơn.

Hình 2.3 mô tả số người về hưu và tình hình tài chính của quỹ lương hưu nếu thực hiện bình đẳng trong tuổi nghỉ hưu của nam giới và phụ nữ ngay trong năm 2008. Như nam giới, phụ nữ có thể nghỉ hưu vào tuổi 60 và nghỉ hưu sớm tới 5 năm nếu họ làm việc trong các điều kiện nặng nhọc, và sớm tới 10 năm nếu họ bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên (hoặc làm việc trong điều kiện nặng nhọc ở những vị trí đặc biệt).

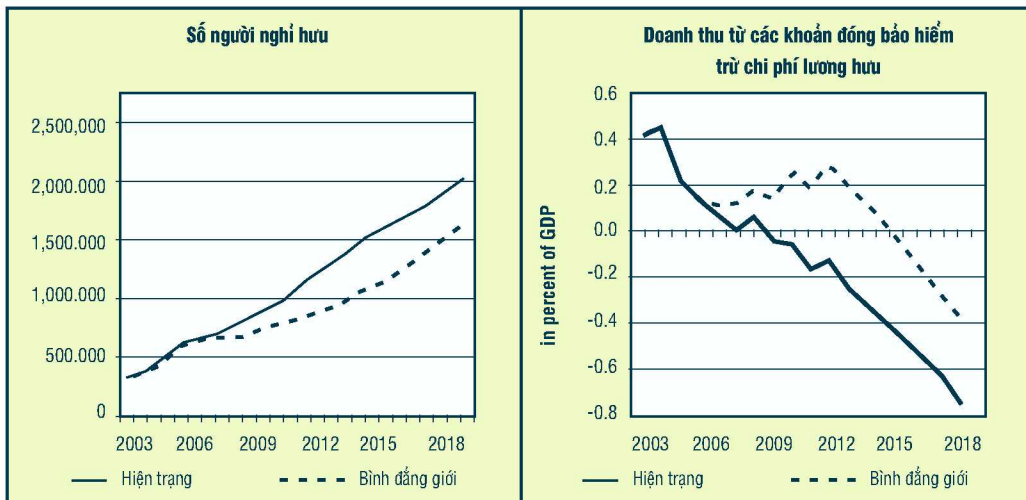
Có rất ít người lao động sẽ nghỉ hưu từ khu vực tư nhân trước năm 2020,¹⁶ do đó mô phỏng được tiến hành dựa trên cơ cấu tuổi của lao động nữ trong khu vực công do cơ sở dữ liệu của Điều tra MSHGDVN 2006 cung cấp. Theo đó, các tác động tài chính được tính toán trong mối quan hệ với lương hưu được chi trả cho các lao động nghỉ hưu từ khu vực công từ năm 1995 tới thời điểm điều tra, và lợi tức thu được nhờ các khoản đóng bảo hiểm từ lương trong sổ sách của người lao động trong khu vực công.

Hình 2.3 Tiết kiệm lương hưu và Bình đẳng giới trong tuổi nghỉ hưu

¹⁴ Người về hưu từ khu vực công được nhận lương hưu tính toán dựa trên các mức lương trong sổ sách vài năm trước khi nghỉ hưu của họ và trong tính toán, các mức lương này được tính theo cấp số nhân của các mức lương tối thiểu hiện hành.

¹⁵ Lương hưu cho người về hưu từ khu vực tư nhân được tính toán dựa trên toàn bộ các mức lương trong sổ sách, và trong tính toán, các mức lương này được điều chỉnh theo mức lạm phát.

¹⁶ Chế độ hưu trí chỉ bắt đầu bảo hiểm các lao động từ khu vực tư nhân kể từ tháng 7 năm 1995; để được nhận lương hưu, người lao động phải đóng góp 20 năm (người nghỉ hưu sớm nhất sẽ nghỉ hưu vào tháng 7 năm 2015). Do đó, số lượng lao động từ khu vực tư nhân tham gia vào chế độ là thấp vào thời điểm khởi điểm nhưng hiện đang gia tăng.



Chú ý: Biểu đồ đầu tiên thể hiện số lượng người nhận lương hưu nghỉ hưu từ năm 1995 đến nay và số lượng lao động dự tính sẽ nghỉ hưu từ khu vực công tới năm 2020. Biểu đồ thứ hai thể hiện cân cân giữa các khoản chi phí lương hưu và các khoản đóng góp từ lao động trong khu vực công trong thời kỳ tương ứng. Với hiện trạng này, cân cân sẽ mang giá trị âm bắt đầu từ năm 2010. Lỗ hổng tài chính này hiện đang được bù đắp từ các khoản đóng góp của các lao động trong khu vực tư nhân.

Về thực chất, việc thực hiện bình đẳng giới tại Việt Nam trong năm 2008 sẽ làm giảm bớt số lượng phụ nữ nghỉ hưu trong 5 năm tới. Đa số phụ nữ sẽ phải trì hoãn việc nghỉ hưu của mình trong 5 năm. Quyền được nghỉ hưu sớm cũng sẽ chậm lại từ 1 tới 5 năm, tùy thuộc vào tuổi của phụ nữ. Phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên trước tuổi 50 sẽ không còn được quyền nghỉ hưu. Thay đổi khá cực đoan này không được đưa vào trong mô phỏng; quyền được hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động ở tuổi 45 được sử dụng trong mô phỏng.

Kết quả mô phỏng số lượng người hưởng lương hưu cho thấy sự giảm sút đáng kể số lượng người hưởng lương hưu từ năm 2008 tới năm 2013. Sau 2013, số người hưởng lương hưu bắt đầu tăng trở lại, tương đương mức trước khi áp dụng bình đẳng giới. Tới năm 2013, toàn bộ phụ nữ lẽ ra nghỉ hưu vào năm 2008 theo quy định hiện hành sẽ về hưu, đa số họ có độ tuổi khoảng 60 (một số trẻ hơn do nghỉ hưu sớm và bị suy giảm khả năng lao động) nhưng do ít phụ nữ nhận lương hưu trẻ hơn tuổi 60 (hoặc 55 do nghỉ hưu sớm) nên đội quân người hưởng lương hưu giảm xuống một cách tương đối ổn định trong cả giai đoạn 2008 – 2013.

Quỹ lương hưu chịu một tác động tài chính đáng kể. Giảm số lượng người nghỉ hưu mới kéo theo sự giảm sút lớn số tiền phải chi trả tới tận năm 2014, khi những người buộc phải trì hoãn việc nghỉ hưu bắt đầu về hưu. Năm 2013 là năm thu được khoản tiết kiệm lớn nhất, trong mô phỏng, khoản tiết kiệm này tương đương 0,4% của GDP. Do số người nghỉ hưu giảm xuống cố định nên khoản tiết kiệm này cũng là cố định.

Dự báo dài hạn có tính tới tác động của mô hình tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trong khu vực công cho thấy trong tương lai, tuổi nghỉ hưu 55 của lao động nữ tương đương với mức chi phí chiếm khoảng 1,3% của GDP.

PHẦN 3. Các lo ngại về mặt xã hội tại Việt Nam

Nâng tuổi nghỉ hưu không dễ dàng vì gặp phải sự chưa đồng thuận của nhiều người, đồng thời việc này cũng gây ra các lo ngại về mặt xã hội. Trong một phỏng vấn do Viện Khoa học Xã hội Việt Nam (Trần Thị Vân Anh và Nguyễn Hữu Minh 2008: 60-3) thực hiện với 500 lao động hưởng lương, chỉ 15,3% phụ nữ và 8,9% nam giới cho rằng tuổi nghỉ hưu hiện tại của phụ nữ là “quá sớm”. Đa số người được phỏng vấn (trên 85%), bao gồm cả phụ nữ và nam giới, đều cho rằng nghỉ hưu ở tuổi 55 là tốt cho phụ nữ, vì nhờ đó họ có thể chăm sóc sức khỏe cho bản thân và gia đình.

3.1 Ý kiến của các bên tham gia

Trong bối cảnh của nghiên cứu này, các nhà nghiên cứu từ Viện KHLĐ&XH đã tổ chức 13 cuộc phỏng vấn sâu với phụ nữ nghỉ hưu ở một phường thuộc Hà Nội để điều tra hiện trạng việc làm, tình trạng thu nhập và quan điểm của họ về vấn đề tuổi nghỉ hưu, đồng thời thực hiện 10 cuộc phỏng vấn sâu với đại diện lãnh đạo của các cơ quan/doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội về tình hình sử dụng lao động nữ tuổi trung niên và quan điểm của các đơn vị này về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

Phụ lục B trình bày phương pháp luận của nghiên cứu và Phụ lục C cung cấp kết quả của các cuộc phỏng vấn. Các ý kiến trả lời được thu thập trong các cuộc phỏng vấn này có thể không đại diện cho tất cả các mặt của vấn đề này. Tuy nhiên, chúng cho thấy rằng nguồn gốc các mối lo lắng của phụ nữ và xã hội đối với việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ có liên quan tới tiền tiết kiệm, thu nhập và tình trạng sức khỏe của gia đình, cũng như thái độ của các đơn vị đối với lao động lớn tuổi (các yếu tố được trình bày trong phần 1.3). Các phát hiện chính của Viện KHLĐ&XH được trình bày sau đây.

3.1.1 Phụ nữ hưởng lương hưu

Quan điểm của phụ nữ đang hưởng lương hưu Việt Nam về vấn đề nâng tuổi nghỉ hưu có sự phân hóa. Một số phụ nữ có học vấn, mặc dù số lượng ít ỏi, ủng hộ việc nâng tuổi nghỉ hưu. Những phụ nữ này thường hướng tới các chức vụ cao trong các cơ quan công hay các vị trí chọn lọc. Họ đánh giá rằng nghỉ hưu sớm là một rào cản ngăn cách phụ nữ với các cơ hội đào tạo và thăng tiến. Hậu quả là, phụ nữ có ít cơ hội dành được các vị trí cao hơn (Phụ lục D).

Mặt khác, phần lớn phụ nữ hưởng lương hưu lại phản đối nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Chất lượng cuộc sống của hầu hết các phụ nữ được phỏng vấn đều không hề giảm sút sau khi nghỉ hưu và đa số đều tận hưởng thời gian nghỉ hưu. Nhiều trong số các phụ nữ được hỏi không hề phàn nàn về mức lương hưu họ được nhận. Một số nhận thấy chất lượng sống của gia đình họ thậm chí còn được cải thiện, hoặc vì họ vẫn tiếp tục làm việc, hoặc vì họ dành nhiều thời gian hơn cho con cái và việc nhà. Các ý kiến phản hồi cho thấy nhiều phụ nữ hưởng lương hưu hoặc đã từng làm tư vấn cho đơn vị lao động cũ, hoặc gây dựng các hoạt động tự làm (mở cửa hàng, lập doanh nghiệp v.v...). Với những người khác, lương hưu đủ để họ có thể cân bằng giữa các hoạt động kiếm tiền và nhu cầu của bản thân, giúp họ giảm bớt thời gian phải tham gia làm việc.

Một nữ nhân viên bán hàng tuổi 55, nghỉ hưu ở độ tuổi 50, nói rằng, “Thu nhập hiện tại của tôi cao hơn mức lương trước khi nghỉ hưu. Trước đây, lương của tôi vào khoảng 2 triệu đồng một tháng, cao hơn lương hưu một chút nhưng tôi phải làm việc vất vả và không thể tham gia làm thêm việc gì ở nhà. Còn bây giờ, tổng thu nhập của tôi từ các nguồn khác cao hơn hẳn. Bên cạnh đó, tôi còn cảm thấy rất thoải mái do không phải chịu áp lực công việc...”

Tuy nhiên, đây không phải là tình hình chung của tất cả những người hưởng lương hưu. Một số phụ nữ hưởng lương hưu phàn nàn về mức lương hưu của mình và những khó khăn họ gặp phải trong việc tái hòa nhập vào thị trường lao động. Trong số các phụ nữ hưởng lương hưu được thăm dò, những người có thái độ này là những phụ nữ hoặc bị suy giảm khả năng lao động, hoặc nghỉ hưu từ ngành dệt may. Những phụ nữ này nhận lương hưu tương đối thấp, có thể là do chỉ một phần mức lương của họ được báo cáo lên Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, hoặc cũng có thể do việc tính toán trợ cấp suy giảm khả năng lao động đã khấu trừ một khoản tiền do nghỉ hưu sớm. Hơn thế nữa, những phụ nữ này cảm thấy họ gặp khó khăn trong việc tìm hoặc tham gia công việc mới do sức khỏe kém hoặc trình độ thấp.

Một phụ nữ 46 tuổi trước là công nhân may, nghỉ hưu ở tuổi 45, nói, “Lương hưu của tôi thấp hơn nhiều so với mức lương trước khi nghỉ hưu. Khoản tiền này không đủ cho tiêu dùng cá nhân... Khi gặp khó khăn, tôi thường vay gia đình...”

Một phụ nữ 60 tuổi trước làm kế toán, nghỉ hưu ở tuổi 52, nói, “Ngân sách eo hẹp khiến gia đình tôi căng thẳng. Mỗi vấn đề nảy sinh đều liên quan tới tiền bạc. Tôi thường thấy tức giận khi mình không có tiền tiêu cho một việc gì đó. Tôi thấy có lỗi với các con khi chúng hỏi xin tiền đóng tiền học nhưng tôi không có đủ. Điều này khiến chúng giận dữ và bực bội. Thật may mắn, chúng vẫn đang tiếp tục đi học. Hồi còn đi làm, tôi không cảm thấy căng thẳng như thế này...”

Một phụ nữ 52 tuổi trước là công nhân may, nghỉ hưu ở tuổi 48, nói, “... Nói thật, ở tuổi này, chúng tôi vẫn có khả năng làm việc nhưng chúng tôi không biết tìm việc ở đâu. Tìm được một việc để có thêm thu nhập là điều tốt; nhưng tìm được việc làm ở tuổi 50 là điều vô cùng khó khăn, trừ phi làm bán hàng hoặc lao động chân tay. Tôi đã thử tìm việc trên Internet nhưng khi liên lạc với nhà tuyển dụng, họ từ chối vì tuổi của tôi. Nếu tìm được việc làm, tôi thích những việc không nặng nhọc và tôi thích làm việc 8 giờ một ngày...”

Thật đáng ngạc nhiên khi bất chấp những khó khăn này, phần lớn phụ nữ nhận lương hưu vẫn không ủng hộ nâng tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ. Họ thường cảm thấy sức khỏe là điều không cho phép họ bắt kịp với nhịp điệu lao động mà công việc trước đây của họ đòi hỏi phải duy trì. Nếu tuổi nghỉ hưu của lao động nữ được nâng cao, họ sợ rằng họ sẽ mất việc trước khi được quyền hưởng lương hưu.

3.1.2 Doanh nghiệp

Các yếu tố xã hội cũng ảnh hưởng bất lợi tới cơ hội duy trì các vị trí việc làm tốt của các lao động lớn tuổi. Ví dụ, các doanh nghiệp trong lĩnh vực thương nghiệp cho biết đôi khi lao động lớn tuổi làm việc với khách hàng kém hiệu quả hơn so với các lao động trẻ tuổi hơn.

Đa số chủ lao động được thăm dò đều khẳng định họ không phân biệt đối xử với lao động lớn tuổi trong đào tạo và đề bạt. Các câu trả lời của họ cho thấy các doanh nghiệp không ủng hộ nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Lý do chính liên quan tới nhận thức cho rằng năng suất giảm sút theo tuổi tác. Các chủ lao động nhận thấy rằng lao động lớn tuổi có kinh nghiệm hơn, nhưng họ cũng trở nên chậm chạp hơn, thị lực giảm sút, họ gặp khó khăn khi phải làm việc theo ca và miễn cưỡng hơn khi phải làm việc ngoài giờ.

Bà Nguyễn Bích L., Phó Giám đốc một doanh nghiệp trong ngành da giày, nói, “Tuổi nghỉ hưu của nữ lao động nên là 50 vì hiệu quả lao động sẽ thấp hơn nhiều so với các lao động trẻ tuổi, trong khi lương lại cao hơn do thời gian làm việc lâu hơn. Bên cạnh đó, lao động lớn tuổi cũng kéo theo chi phí xã hội cao do sức khỏe kém và bệnh tật. Vì vậy, vì mục tiêu lợi nhuận, doanh nghiệp muốn sử dụng lao động có tiềm năng cao nhất. Một số lao động mong muốn được tiếp tục làm việc vì các lý do cá nhân, nhưng toàn xã hội và các doanh nghiệp cần ưu đãi họ.”

Một công nhân may 46 tuổi, nghỉ hưu ở tuổi 45, nói, “Ở công ty cũ của tôi, công nhân trẻ coi những người lớn tuổi như tôi là gánh nặng vì chúng tôi già, làm việc chậm chạp và năng suất của chúng tôi thấp hơn họ. Thêm vào đó, chúng tôi hay ốm và bảo thủ...”

Một công nhân may 52 tuổi, nghỉ hưu ở tuổi 48, nói, “Các nhà quản lý khuyến khích chứ không ép buộc chúng tôi xin nghỉ việc sớm. Nếu lúc ấy không có cuốn sổ hưu thì tôi đã không về hưu...”

Cuối cùng, một số phụ nữ nói xa gần rằng có một số quy định pháp lý, như bác sỹ nữ không được tiến hành phẫu thuật y tế sau tuổi 55, đã ngăn cản các nhà tuyển dụng tiếp tục sử dụng nữ lao động tuy lớn tuổi nhưng lại có chuyên môn cao. Nghiên cứu này không thể khẳng định liệu các quy định đó có tồn tại ở Việt Nam hay không. Tuy nhiên, những nhận xét của các phụ nữ này cho thấy cho dù có chuyên môn cao, phụ nữ vẫn gặp khó khăn như thế nào trong việc tiếp tục làm việc trong khu vực công sau tuổi 55 ở Việt Nam.

3.1.3 Các nhà cố vấn chính sách

Một cuộc hội thảo đóng góp ý kiến đã được tổ chức, các thành viên tham dự đến từ nhiều cơ quan xã hội và cơ quan chính phủ và là những người trong những năm gần đây đã và đang hoạt động hoặc trong các vấn đề liên quan tới bình đẳng giới, hoặc trong các vấn đề liên quan tới tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

Người tham dự có những quan điểm khác nhau về bình đẳng giới và những khác biệt giới hiện tại trong điều kiện và tiêu chuẩn làm việc. Một nhóm các nhà tham dự phản đối khác biệt giới trong tuyển dụng và các cơ hội đào tạo để phục vụ đề bạt, nhưng ủng hộ khác biệt giới trong lương hưu. Họ nhận xét rằng do nghỉ hưu sớm hơn 5 năm, phụ nữ chỉ có thể thành công về mặt nghề nghiệp như nam giới nếu họ có khả năng đạt được mỗi bước ngoặt nghề nghiệp 5 năm sớm hơn so với nam giới. Theo ý kiến của nhóm này, phụ nữ nên được quyền tiếp tục làm việc sau tuổi 55 nếu họ mong muốn. Tuy nhiên, nhóm cũng cảm thấy rằng không nên xóa bỏ những khác biệt giới trong công thức lương hưu vì hiện tại, phụ nữ được hưởng mức lương thay thế tương đương nam giới, kể

cả khi họ nghỉ hưu và đóng góp ít hơn nam giới 5 năm.¹⁷

Một nhóm khác chỉ ra rằng bất cân bằng tài chính giữa các khoản chi trả cho lương hưu của nam giới và phụ nữ không luôn luôn đi kèm với bình đẳng giới. Họ nhận thấy rằng khác biệt về tuổi thọ trung bình giữa nam giới và phụ nữ phần nào đem lại bất bình đẳng giới và đây là điều không thể tránh khỏi.¹⁸ Trong ý kiến của mình, nhóm này kết luận rằng nam giới mới là người nên kiến nghị rằng chế độ còn áp dụng những thiên vị khác dành cho phụ nữ.

Một số thành viên tham dự hội thảo phản đối vì cho rằng sức khỏe phụ nữ kém hơn sức khỏe nam giới khi về già. Họ lo lắng rằng nhiều phụ nữ sẽ gặp khó khăn khi tiếp tục làm việc sau tuổi 55, nếu tuổi nghỉ hưu được nâng lên.

Một số đề cập rằng việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ có thể mang lại tác động bất lợi đối với việc làm của thanh niên vì phụ nữ tiếp tục làm việc và không có vị trí trống nào cho lao động mới (trẻ tuổi hơn). Kết quả là, tính linh hoạt của lao động giảm và cơ hội có việc làm mới cho lao động trẻ giảm xuống. Một số đại biểu nhận xét rằng nếu nhìn theo xu hướng này, bình đẳng giới sẽ mang nghĩa nên giảm tuổi nghỉ hưu của nam giới từ 60 xuống 55 vì việc sử dụng lao động nam lớn tuổi cũng có cùng tác động tới việc làm của thanh niên.

Các đại biểu tham gia hội thảo khác đề nghị xác lập những thời kỳ chuyển đổi khác nhau cho việc nâng tuổi nghỉ hưu. Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, ở những lĩnh vực mà phụ nữ đã bày tỏ mong muốn được tiếp tục làm việc sau độ tuổi 55, nên được nâng lên theo tốc độ cao hơn. Ở các lĩnh vực khác, có thể nâng dần tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

Một trong số các đại biểu tham gia hội thảo cho rằng cuộc cải cách tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nên được thực hiện mà vẫn tập trung vào mục đích chính của chế độ hưu trí nhằm cung cấp thu nhập cho lớp người cao tuổi khi họ không thể tiếp tục lao động. Đại biểu này thấy rằng các quy tắc được sử dụng để quyết định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trong chế độ hiện hành còn xa mới thỏa mãn được nguyên tắc này.

¹⁷ Xem các bình luận về khác biệt giới trong công thức lương hưu tại mục 2.1.1.

¹⁸ Trên thực tế, sự bất bình đẳng tương tự tồn tại trong mỗi giới, giữa những người có sức khỏe tốt hoặc gặp nhiều may mắn và những người có sức khỏe yếu hơn hoặc kém may mắn và do đó, không được hưởng thời kỳ nghỉ hưu dài lâu.

PHẦN 4. Bằng chứng Thống kê

Phần này trình bày các lập luận và các mối quan tâm phát sinh trong quá trình tham vấn các bằng chứng thống kê từ cuộc Điều tra MSHGDVN 2006 của Tổng cục Thống kê Việt Nam.

Cuộc điều tra này không chỉ rõ ai trong các hộ gia đình là người hưởng lương hưu. Tuy nhiên, cuộc điều tra có xác định những hộ gia đình có một phần thu nhập từ lương hưu. Việc xác định thành viên nào của hộ gia đình là người hưởng lợi từ lương hưu được dựa trên các định lượng sau: *thứ nhất*, những thành viên gia đình khai có hưởng bảo hiểm y tế vì họ về hưu được xác định là người đang thụ hưởng lương hưu. *Thứ hai*, những thành viên gia đình khai đang nghỉ hưu hoặc nghỉ do suy giảm khả năng lao động 61% trở lên và đang sống trong một gia đình có một phần thu nhập từ lương hưu cũng được xác định là người đang thụ hưởng lương hưu. *Thứ ba*, người cao tuổi nhất sống trong một gia đình có một phần thu nhập từ lương hưu, trong khi không có thành viên gia đình nào khác được xác định là người hưởng lương hưu, cũng được coi là người đang thụ hưởng lương hưu.

Sử dụng các định lượng này, số người hưởng lương hưu do Điều tra MSHGDVN 2006 xác định khá sát với con số do Bảo hiểm Xã hội Việt Nam công bố. Các số liệu này được nêu trong Bảng 4.1. Cơ cấu theo độ tuổi của Điều tra MSHGDVN cho thấy trong năm 2006, khoảng một phần năm số phụ nữ nhận lương hưu về hưu trước độ tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn.

Bảng 4.1 Tổng số người hưởng lương hưu

	Phụ nữ	Nam giới	Tổng số
<i>Số người nhận lương hưu</i>			
Theo Bảo hiểm Xã hội Việt Nam	717,841	810,131	1,527,972
Theo Điều tra MSHGDVN 2006	743,757	922,619	1,666,376
<i>Thành phần (%)</i>			
Tuổi nghỉ hưu trở lên	78.7	90.9	85.5
Dưới tuổi nghỉ hưu	21.3	9.1	14.5
Tổng số	100.00	100.00	100.00

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006 và số liệu quản lý của BHXH Việt Nam.

4.1 Đặc điểm chung

Đặc điểm chung của điều tra bao gồm khu vực sinh sống, tuổi, tình trạng thu nhập và điều kiện sống.

4.1.1 Khu vực sinh sống

Bảng 4.2 cho thấy khoảng một phần tư số hộ gia đình có ít nhất một người hưởng lương hưu sinh sống ở khu vực thành thị.

Bảng 4.2 Hộ gia đình của người hưởng lương hưu, phân theo khu vực sinh sống

	Nông thôn	Thành thị	Tổng số
Hộ gia đình có người hưởng lương hưu	75.1	24.9	100.00
Hộ gia đình không có người hưởng lương hưu	46.0	54.0	100.00
Tổng dân số	72.5	27.5	100.00

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

4.1.2 Tuổi

Người hưởng lương hưu chiếm 7.7% dân số độ tuổi từ 45 trở lên (Bảng 4.3). Phụ nữ được quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động và tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn sớm hơn 5 năm so với nam giới; kết quả là, tỷ lệ nữ hưu trí trong tổng số dân dưới 54 tuổi lớn hơn nhiều so với số nam giới. Đáng ngạc nhiên là, số nam giới nghỉ hưu sớm trước tuổi nghỉ hưu chuẩn 60 cũng cao như số phụ nữ cùng độ tuổi được quyền nghỉ hưu chuẩn.

Kết quả này rõ ràng phản ánh rằng các điều khoản nghỉ hưu sớm, được xóa bỏ vào cuối năm 2006, đã được sử dụng với mức độ cao trong quá trình tái cơ cấu doanh nghiệp. Cuối cùng, trong khi tỷ lệ phụ nữ hưởng lương hưu trong dân số có độ tuổi trên 65 tương đối thấp so với số nam giới, các tỷ lệ này của hai giới lại khá sát nhau ở độ tuổi trẻ hơn. Sự tham gia của phụ nữ vào thị trường lao động đã tăng lên trong 20 năm vừa qua. Số lượng phụ nữ hưởng lương hưu ngày càng tăng cao sẽ gây nên gánh nặng tài chính lớn hơn sinh ra từ định kiến giới trong vấn đề lương hưu.

Bảng 4.3 Số người hưởng lương hưu, phân theo các nhóm tuổi

(Đơn vị: %)

	Tổng số			Phụ nữ			Nam giới		
	Không hưởng lương hưu	Hưởng lương hưu	Tổng số	Không hưởng lương hưu	Hưởng lương hưu	Tổng số	Không hưởng lương hưu	Hưởng lương hưu	Tổng số
45-49	99.1	0.9	100	98.9	1.1	100	99.4	0.6	100
50-54	95.8	4.2	100	94.9	5.1	100	96.8	3.2	100
55-59	85.5	14.5	100	85.2	14.8	100	85.9	14.1	100
60-64	83.4	16.6	100	86.5	13.5	100	79.1	20.9	100
65-74	88.1	11.9	100	94.2	5.8	100	79.8	20.2	100
75-84	90.7	9.3	100	96.3	3.7	100	82.4	17.6	100
85+	94.6	5.4	100	97.1	2.9	100	89.2	10.8	100
Tổng	92.3	7.7	100	93.9	6.1	100	90.4	9.6	100

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

4.1.2 Thu nhập

Các hộ gia đình có người hưởng lương hưu ít rơi vào tình trạng nghèo hơn so với các hộ gia đình không có người hưởng lương hưu. Chỉ 2,3% số hộ có một người hưởng lương hưu là hộ nghèo và gần một nửa các gia đình có người hưởng lương hưu nằm trong nhóm chỉ tiêu giàu nhất (Bảng 4.4).

Bảng 4.4 Tỷ lệ và phân bố hộ nghèo, phân theo năm nhóm chỉ tiêu đầu người

(Đơn vị: %)

	Nhóm chi tiêu 1	Nhóm chi tiêu 2	Nhóm chi tiêu 3	Nhóm chi tiêu 4	Nhóm chi tiêu 5	Không nghèo	Nghèo	Tổng số
Hộ gia đình không có người hưởng lương hưu	18.2	20.2	20.9	20.3	20.3	85.5	14.5	100
Hộ gia đình có người hưởng lương hưu	3.8	7.5	16.2	24.1	48.4	97.7	2.3	100
Tổng số hộ gia đình	16.9	19.1	20.5	20.7	22.9	86.6	13.4	100

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

Ghi chú: Ngưỡng nghèo và ngưỡng phân bố dựa trên các tiêu chí chi tiêu đầu người của Tổng cục Thống kê.

4.1.3 Tổ chức cuộc sống

Chất lượng cuộc sống có liên quan tới cấu trúc hộ gia đình. Như chỉ ra trong Bảng 4.5, những hộ gia đình có thành viên đang hưởng lương hưu không thuộc diện nghèo thì thường hoặc không có trẻ em, hoặc không có thành viên trong độ tuổi lao động.

Bảng 4.5 Tổ chức cuộc sống của người hưởng lương hưu

	Người nghèo				Người không nghèo			
	Sống một mình hoặc cùng người cao tuổi khác	Không sống cùng người trong độ tuổi lao động nhưng sống cùng trẻ em	Khác	Tổng số	Sống một mình hoặc cùng người cao tuổi khác	Không sống cùng người trong độ tuổi lao động nhưng sống cùng trẻ em	Khác	Tổng số
Hộ gia đình có người hưởng lương hưu	7.0	0.8	92.3	100	5.5	0.8	93.7	100
Hộ gia đình không có người hưởng lương hưu	10.3	0.0	89.7	100	17.5	1.9	80.6	100
Tổng dân số	7.0	0.8	92.2	100	6.8	0.9	92.4	100

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

4.2 Sức khỏe

Khảo sát về tình trạng sức khỏe là điều không dễ dàng. *Thứ nhất*, so sánh phải được thực hiện theo nhóm tuổi, vì sức khỏe giảm sút theo độ tuổi. *Thứ hai*, mỗi cá nhân tự kê khai bệnh tật và tình hình sử dụng các dịch vụ chăm sóc sức khỏe theo các cách khác nhau, kể cả khi họ có cùng điều kiện sức khỏe. Như một nghiên cứu khác đã chỉ ra khi thực hiện khảo sát tình trạng sức khỏe trong Điều tra MSHGDVN 2006 (Lee 2008), “tình trạng sức khỏe hoặc bệnh tật có xu hướng chịu ảnh hưởng bởi sự đánh giá chủ quan về sức khỏe của bản thân, và những người được cung cấp nhiều thông tin hơn về các vấn đề sức khỏe, hoặc có nhiều khả năng tiếp cận các trung tâm y tế hơn thường có nhận thức rõ hơn về điều kiện sức khỏe hoặc bệnh tật của mình”. Hơn nữa, những người đang hưởng lương hưu và đang tự làm, là những người có một khoản thu nhập lương hưu bảo

đảm, thường có xu hướng cho phép mình nghỉ việc để dưỡng bệnh nhiều hơn so với các lao động khác cùng tuổi với cùng điều kiện sức khỏe.

Hiểu rõ tình hình này, nghiên cứu này tập trung vào số người bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng vì đây là tình trạng sức khỏe mang tính chủ quan ít hơn và ảnh hưởng tới khả năng lao động nhiều hơn. Bảng 4.5 đưa ra các chỉ số phản ánh tình trạng sức khỏe nghiêm trọng: số ngày một người phải nằm giường bệnh trong một năm và số người bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng. Nếu sức khỏe của phụ nữ trong độ tuổi 50-59 đặc biệt yếu hơn nam giới, những con số thống kê này phải cho thấy rằng những phụ nữ này có số ngày ốm nhiều hơn hẳn và có số ngày nằm giường bệnh lớn hơn so với nam giới cùng độ tuổi. Nếu phụ nữ trong độ tuổi 50-59 thực sự dễ mất khả năng lao động hơn so với nam giới, số phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng phải nhiều hơn so với con số này của nam giới.

Bảng 4.6 không khẳng định quan điểm cho rằng phụ nữ cần “các cơ hội phục hồi”¹⁹ sức khỏe hơn do tác động của mang thai và làm mẹ, hoặc do họ đã làm việc trong các điều kiện nặng nhọc. Phụ nữ có số ngày nghỉ ốm trong một năm và số ngày nằm giường bệnh ít hơn so với nam giới.²⁰ Họ không đặc biệt bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng hơn so với nam giới.

Phụ nữ tuổi 54 trở xuống, những người trước đó đã từng được quyền nghỉ hưu sớm, dường như khỏe mạnh hơn so với những phụ nữ cùng tuổi nhưng không được hưởng lương hưu. Họ có số ngày ốm và số ngày nằm giường bệnh ít hơn. Phụ nữ tuổi 54 trở xuống, những người trước đó từng có quyền nghỉ hưu sớm dường như cũng không bị suy giảm khả năng lao động nhiều như những phụ nữ khác cùng độ tuổi. Trên thực tế, không có phụ nữ hưởng lương hưu nào trong độ tuổi này nói rằng họ gặp phải các vấn đề nghiêm trọng trong sinh hoạt hàng ngày (nghe, nhìn, tự chăm sóc bản thân, giao tiếp, đi lại v.v...), trong khi trong số các phụ nữ không hưởng lương hưu, 2 % của độ tuổi từ 45-49 và 3,5 % của độ tuổi 50-54 nói rằng họ gặp khó khăn nghiêm trọng.

Kết quả này cho thấy phụ nữ không đặc biệt yếu hơn nam giới về mặt sức khỏe và nhìn chung, những phụ nữ được quyền nghỉ hưu sớm không thật yếu hơn các phụ nữ khác cùng độ tuổi.

Bảng 4.6 Các chỉ số sức khỏe

	Phụ nữ					Nam giới				
	45-49	50-54	55-59	60-64	65 trở lên	45-49	50-54	55-59	60-64	65 trở lên
<i>Số ngày nghỉ ốm</i>										
Người hưởng lương hưu	8.0	10.3	13.5	14.2	26.5	20.0	11.4	25.4	23.8	31.1
Người không hưởng lương hưu	13.2	12.3	18.5	22.6	29.7	15.0	14.7	15.5	20.4	33.5
<i>Số ngày nằm viện</i>										

¹⁹ Theo ý kiến của một số người được phỏng vấn trong nghiên cứu.

²⁰ Lee (2008) cũng trình bày một kết quả tương tự theo đó, phụ nữ trong độ tuổi 50-59 không yếu hơn nam giới về mặt sức khỏe, thể hiện qua thời gian nghỉ việc trung bình hoặc thời gian nằm viện trung bình trong số những người báo ốm. Nghiên cứu này cũng cho thấy tỷ lệ tương đương giữa nam giới và phụ nữ trong độ tuổi 50-59 sử dụng các dịch vụ chăm sóc y tế. Mức độ suy giảm khả năng lao động chung (bao gồm cả suy giảm khả năng lao động nhẹ) cho thấy tỷ lệ phụ nữ suy giảm khả năng lao động ở bất kỳ mức độ nào đều cao hơn.

Người hưởng lương hưu	0.6	2.5	4.1	4.7	13.4	6.0	4.3	6.4	7.2	14.1
Người không hưởng lương hưu	2.8	2.9	3.6	5.8	10.9	3.7	3.4	3.8	7.4	11.0
Số người bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng										
Người hưởng lương hưu	0	0	6,457	3,629	33,839	0	3,139	5,568	4,896	60,847
Người không hưởng lương hưu	61,945	80,125	84,808	77,891	881,36	74,107	67,14	84,889	49,272	379,752
Tỷ lệ % bị suy giảm khả năng lao động										
Người hưởng lương hưu	0.0	0.0	2.6	2.2	19.34	0.0	4.6	2.8	2.7	13.22
Người không hưởng lương hưu	2.0	3.5	5.9	7.5	25.6	2.7	3.3	7.0	7.3	19.0

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

Ghi chú: Số lần khám bệnh trung bình của cả bệnh nhân nằm viện và bệnh nhân không nằm viện tính trên toàn bộ số dân trong nhóm tương ứng. “Bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng” có đặc trưng là những khó khăn trong nghe, nhìn, hoặc khả năng tập trung/trí nhớ, hoặc đi lại hay lên xuống cầu thang, hoặc tự chăm sóc bản thân như tắm, mặc quần áo, hay giao tiếp.

4.3 Việc làm

Một số lo ngại xã hội bắt nguồn từ những lo lắng cho rằng nhiều phụ nữ không thể tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn. Các số liệu thống kê hiện tại không chứng minh cho những lo ngại này. Như chỉ ra trong Bảng 4.7, 41% phụ nữ hưởng lương hưu khai họ đang có việc làm. Khoảng một nửa số phụ nữ hưởng lương hưu nói rằng họ đã quá già để tiếp tục làm việc. Trong số phụ nữ thuộc nửa còn lại, chỉ có 1,9% bị suy giảm khả năng lao động và 41% khai họ đang làm việc.

Bảng 4.7 Tình trạng kinh tế của người hưởng lương hưu

Tình trạng kinh tế	%		
	Phụ nữ	Nam giới	Tổng số
Đang làm việc	41.0	45.1	43.3
Quá già để tiếp tục làm việc	52.4	52.2	52.3
Tàn tật (Bị suy giảm khả năng lao động) hoặc ốm đau	1.9	1.8	1.8
Khác	4.8	0.9	2.6
Tổng số	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006

Đúng là tỷ lệ có việc làm của phụ nữ hưởng lương hưu thấp hơn so với tỷ lệ này trong số phụ nữ không hưởng lương hưu. Những phụ nữ hưởng lương hưu vẫn đang làm việc hòa nhập khá tốt vào thị trường lao động. Họ cũng làm việc như phụ nữ không hưởng lương hưu cùng độ tuổi. Những phụ nữ nhận lương hưu trong độ tuổi từ 50-54 và 54-59 có số ngày làm việc trung bình tương ứng là 220 và 190 ngày/năm, trong khi người không hưởng lương hưu trong cùng độ tuổi có số ngày làm việc trung bình tương ứng là 220 và 186 ngày/năm. Tuy nhiên, tỷ lệ có việc làm của phụ nữ

hưởng lương hưu đặc biệt cao: 61% trong độ tuổi 50-54 và 55% trong độ tuổi 55-59 vẫn đang làm việc (Bảng 4.8).

Bảng 4.8 Tỷ lệ có việc làm và số ngày làm việc một năm

	Phụ nữ						Nam giới					
	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số
<i>Tỷ lệ có việc làm</i>												
Người hưởng lương hưu	70.8	60.8	55.2	33.6	7.9	41.0	100.0	61.7	66.7	42.8	32.2	45.1
Người không hưởng lương hưu	93.7	88.9	76.2	65.5	31.8	69.1	96.5	93.8	88.1	81.7	46.6	82.0
<i>Số ngày làm việc trong một năm</i>												
Người hưởng lương hưu	234	220	195	149	169	195	171.1	244.8	197.2	137.6	154	174.5
Người không hưởng lương hưu	235	220	186	165	141	205	243.2	231.1	207.2	163	139.8	214.7

Nguồn: Điều tra MSHGDVN 2006.

Ghi chú: Số ngày làm việc một năm được tính bằng tổng thời gian làm việc trong sổ sách của một năm chia cho 8, tối đa không quá 365 ngày.

Có nhiều phụ nữ hưởng lương hưu tự làm chủ công việc kinh doanh hơn so với phụ nữ cùng độ tuổi không hưởng lương hưu. Sự ổn định của thu nhập từ lương hưu giúp các phụ nữ này giải quyết các rủi ro tài chính liên quan tới các hoạt động kinh doanh thuộc loại hình này. Hơn nữa, khoảng 1/3 phụ nữ hưởng lương hưu trong độ tuổi 50-54 và 36% số phụ nữ hưởng lương hưu trong độ tuổi 54-59 đang tự làm sản xuất-kinh doanh (Bảng 4.9).

Bảng 4.9 Các hình thức việc làm

	Phụ nữ						Nam giới					
	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số
<i>Người hưởng lương hưu</i>												
Lao động hưởng lương	6.2	22.2	9.9	11.3	0.0	12.4	19.2	26.8	20.9	28.2	13.1	20
Tự làm sản xuất – kinh doanh	31.1	32.8	35.7	38.6	10.3	34.0	26.9	8.6	8.6	1.4	13.6	9.8
Các công việc gia đình	62.7	45.1	54.4	50.1	89.7	53.6	53.9	64.6	70.6	70.3	73.3	70.2
Tổng số	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>Người không hưởng lương hưu</i>												
Lao động hưởng lương	13.5	11.1	6.5	2.8	4.1	9.6	21.4	22.3	16.3	2.7	5.0	17.2
Tự làm sản xuất – kinh doanh	14.6	17.1	15.2	16.7	27.1	17.3	5.5	6.3	5.6	8.5	15.1	7.2
Các công việc gia đình	71.9	71.8	78.3	80.5	68.8	73.1	73.1	71.4	78.1	88.8	79.9	75.5
Tổng số	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nguồn: Điều tra MSHGVN 2006.

Ghi chú: Phân bố việc làm theo ngành dựa trên Báo cáo Tăng trưởng các Thành phần Lao động, 2008.

Những phụ nữ hưởng lương hưu sống trong các hộ gia đình có trẻ em dường như tham gia làm việc nhà nhiều hơn so với những phụ nữ cùng độ tuổi nhưng không hưởng lương hưu. Điều đáng ngạc nhiên là những phụ nữ hưởng lương hưu và đang làm việc dường như cũng làm việc nhà nhiều hơn so với các phụ nữ khác trong cùng độ tuổi, trừ những người trong độ tuổi 50-54. Không có khác biệt rõ ràng nào trong số lượng việc nhà giữa phụ nữ hưởng lương hưu và phụ nữ không hưởng lương hưu hiện không làm việc.

Bảng 4.10 Việc nhà

	Phụ nữ						Nam giới					
	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số	45-49	50-54	55-59	60-64	65+	Tổng số
<i>Tỷ lệ làm việc nhà</i>												
Người hưởng lương hưu	100.0	97.5	97.8	98.8	77.0	93.2	65.0	81.8	80.1	85.3	62.7	72.3
Người không hưởng lương hưu	96.0	95.7	93.9	90.1	66.4	86.2	71.6	71.0	68.4	74.3	56.5	67.7
<i>Số giờ làm việc nhà một ngày</i>												
Người hưởng lương hưu	3.0	2.6	2.8	2.9	2.8	2.8	1.8	1.8	1.7	1.8	1.7	1.8
Người không hưởng lương hưu	2.4	2.4	2.5	2.4	2.1	2.3	1.6	1.6	1.6	1.6	1.7	1.6
<i>Số giờ làm việc nhà một ngày trong các gia đình có trẻ em</i>												
Người hưởng lương hưu	3.4	2.5	2.7	3.0	2.5	2.8	1.8	1.4	1.8	1.5	1.6	1.6
Người không hưởng lương hưu	2.3	2.3	2.4	2.3	2.1	2.3	1.5	1.6	1.5	1.5	1.6	1.5
<i>Số giờ làm việc nhà một ngày trong số những người có việc làm</i>												
Người hưởng lương hưu	3.0	2.1	3.1	3.0		2.6	2.0	1.0	1.9	1.3	1.4	1.5
Người không hưởng lương hưu	2.5	2.3	2.4	2.1	2.0	2.4	1.5	1.3	1.7	1.4	1.4	1.5
<i>Số giờ làm việc nhà một ngày trong số những người không có việc làm</i>												
Người hưởng lương hưu	2.3	2.2	2.3	2.4	2.1	2.3	2.3	2.2	2.3	2.4	2.1	2.3
Người không hưởng lương hưu	2.3	2.2	2.3	2.2	2.0	2.2	2.3	2.2	2.3	2.2	2.0	2.2

Nguồn: Điều tra MSHGVN 2006.

4.4 Tác động của nghỉ hưu tới việc làm của giới trẻ

Nếu số lượng việc làm mới có liên quan chặt chẽ tới việc rời khỏi thị trường lao động của các lao động lớn tuổi, thì số người tham gia đóng BHXH của hệ thống hưu trí, tức là con số phản ánh số lao động mới được tuyển dụng, phải không thay đổi. Số người tham gia mới phải thay thế chính xác số người đóng bảo hiểm đã nghỉ hưu – số người đóng bảo hiểm và số người nghỉ hưu hàng năm phải thay đổi tương đương nhau.

Những con số ước đoán trong Bảng 4.11 về số người nghỉ hưu mới và số người đóng BHXH mới không cho thấy sự tồn tại của một mối quan hệ chặt chẽ nào giữa việc nghỉ hưu và việc tuyển dụng lao động mới. Từ 2001 tới 2004, có 40 nghìn tới 50 nghìn người nghỉ hưu hàng năm. Số người nghỉ hưu tăng lên gấp đôi vào năm 2005 và gấp ba vào năm 2006. Đa số những người mới nghỉ hưu đến từ khu vực công, nhưng số người đóng BHXH mới từ khu vực công không thay đổi tương ứng.

Nếu giả thiết rằng người nghỉ hưu về hưu từ các doanh nghiệp công đã được cổ phần hóa (và nhìn vào tổng số người đóng BHXH), thì những thay đổi của các con số trong khu vực tư không tương ứng với những thay đổi của dòng lao động nghỉ hưu.

Bảng 4.11 Số người hưởng lương hưu, người nghỉ hưu mới và người đóng BHXH

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Tổng số người được hưởng lương hưu hàng tháng sau năm 1995</i>							
Số người cao tuổi hưởng lương hưu	128,001	168,581	216,947	257,161	338,980	472,276	504,319
<i>Ước tính số người nghỉ hưu (lương hưu) trong năm tương ứng</i>							
Số người về hưu mới trong năm	41,756	41,404	49,977	42,276	81,929	133,754	39,740
<i>Số người đóng BHXH</i>							
Công			3,245,178	3,452,164	3,678,541	3,724,832	3,911,800
Tư			2,189,057	2,367,836	2,547,450	2,825,944	3,058,900
Tổng số	4,375,925	4,794,669	5,434,235	5,820,000	6,225,991	6,550,776	6,970,700
<i>Tăng thực tế số người đóng BHXH</i>							
Công				206,986	226,377	46,291	186,968
Tư				178,779	179,614	278,494	232,956
Tổng số				385,765	405,991	324,785	419,924

Nguồn: Số liệu quản lý của BHXH Việt Nam và ước tính của tác giả.

Ghi chú: Số người về hưu mới được ước tính dựa theo giả định tỷ lệ sống của người hưởng lương hưu là 0,9935642. Số tăng thực tế của số người đóng BHXH là mức tăng quan sát trong một năm trừ mức tăng quan sát trong năm trước.

Trên thực tế, các con số trong Bảng 4.11 cho thấy số người đóng BHXH – thể hiện tình hình việc làm trong khu vực chính thức ở Việt Nam – đã tăng lên nhanh chóng trong những năm vừa qua. Xu hướng này dự kiến sẽ còn tiếp tục. Đây là nguồn việc làm mới cho thế hệ trẻ.

Vấn đề thanh niên phải đợi lao động lớn tuổi nghỉ hưu chỉ giới hạn trong các ngành kinh tế rất

đặc thù như quản lý công, nghiên cứu hay giáo dục, nơi có ít các chỗ trống. Nếu các vị trí có cơ hội và phúc lợi, chỉ những người có kinh nghiệm làm việc hoặc trình độ học vấn phù hợp mới có cơ hội được tuyển dụng. Do đó, vấn đề này không liên quan tới tình trạng thất nghiệp của giới trẻ.

4.5 Các cơ hội đào tạo và thăng tiến của lao động nữ

Việt Nam được coi là một trong các quốc gia hàng đầu trên thế giới về bình đẳng giới – một quốc gia dẫn đầu thế giới với tỷ lệ lớn phụ nữ tham gia hoạt động kinh tế và dẫn đầu khu vực Châu Á – Thái Bình Dương trong tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội. Việt Nam đã có những nỗ lực to lớn trong việc đề ra các chính sách liên quan nhằm đảm bảo quyền bình đẳng cho nam giới và phụ nữ. Việt Nam đã đạt được thành công đáng kể trong thu hẹp khoảng cách giới nói chung và cải thiện vị thế của phụ nữ nói riêng.

Tuy nhiên, với những thay đổi nhanh chóng trong phát triển nhân lực, kinh tế và xã hội, một số quy định vẫn tạo cơ hội nhiều hơn cho nam giới – đặc biệt là các quy định về đào tạo, đề bạt và phát triển nghề nghiệp. Những chính sách cũ kỹ, bó buộc, hạn chế các cơ hội thăng tiến và hạn chế sức cạnh tranh của phụ nữ này đang dần được chỉnh sửa.

4.5.1 Tác động của tuổi nghỉ hưu tới tiền lương và sự thăng tiến

Tuổi nghỉ hưu thấp của phụ nữ dẫn tới thời gian làm việc ít, cũng có nghĩa phụ nữ có ít cơ hội được đề bạt tới các vị trí cao hơn so với nam giới. Thực tiễn cho thấy, khi muốn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ vào một vị trí nào đó trong hệ thống quyền lực của đơn vị, các nhà quản lý cũng đều phải cân nhắc tiêu chuẩn đầu tiên đó là yếu tố tuổi của cán bộ đó vì họ mong muốn người được đề bạt có khả năng làm việc tại vị trí này trong một thời gian đáng kể.

Theo Quy chế Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, tù chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức Nhà nước.²¹, một trong những điều kiện quan trọng để được xem xét bổ nhiệm đó là yếu tố "tuổi". Quy định này nhấn mạnh cán bộ được đề bạt lần đầu hoặc sau một thời gian công tác dài không nắm giữ vị trí lãnh đạo nào phải không được quá 55 tuổi đối với nam giới và 50 tuổi đối với phụ nữ. Điều này cho thấy phụ nữ ở tuổi 50-55 không được xem xét đề bạt vào các vị trí lãnh đạo chính thức.

Theo một quy định khác²² về thực hiện qui định phân cấp quản lý cán bộ, qui định việc giới thiệu cán bộ ứng cử được bổ nhiệm lần đầu nói chung không quá 55 tuổi đối với nam và 50 tuổi đối với nữ ở các cấp (cả Trung ương và địa phương). Rõ ràng là, sự khác biệt trong tuổi nghỉ hưu có liên quan trực tiếp tới các cơ hội thăng tiến; sự thăng tiến bị hạn chế đối với phụ nữ trên 50 tuổi. Thực tế này đi ngược với luật bình đẳng giới và tiến bộ xã hội. Quy định về các điều kiện đề bạt cần đảm bảo các cơ hội bình đẳng cho phụ nữ và nam giới; yếu tố chủ chốt để được cân nhắc phải là sự đóng góp cho công việc, không thể là tuổi tác.

Cơ hội thăng tiến cũng có thể có tác động tới tiền lương. Tuổi nghỉ hưu thấp hơn của phụ nữ

²¹ Nghị quyết số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/2/2003.

²² Tài liệu hướng dẫn số 09/HĐ-BTCTƯ của Ban Tổ chức Trung ương ngày 4/9/2007.

góp phần đem lại tổng thời gian làm việc thấp hơn so với nam giới và do đó, phụ nữ ít có cơ hội tối đa hóa tiền lương trong suốt thời kỳ làm việc. Tuổi nghỉ hưu thấp hơn của phụ nữ góp phần đem lại cho họ mức lương trung bình thấp hơn 11% so với mức lương của nam giới với các điều kiện tương đương.²³ Một nghiên cứu điểm trong Hộp 4.1 sử dụng thông tin về cơ cấu tiền lương của cán bộ Bộ LĐTB&XH để minh họa cho lập luận cho rằng phụ nữ Việt Nam ít có cơ hội được đề bạt.

Khung 4.1 Một nghiên cứu điểm tại Bộ LĐTB&XH

Phân tích này so sánh xu thế thay đổi của mức lương trung bình giữa phụ nữ và nam giới tại Bộ LĐTB&XH và làm sáng tỏ lý do vì sao phụ nữ ít có cơ hội thăng tiến hơn, và bởi vậy tiền lương cũng thấp hơn so với nam giới.

Tập hợp số liệu được thu thập vào tháng 3 năm 2008 bao gồm thông tin về giới tính, ngày sinh, trình độ học vấn, phòng ban, ngày tuyển dụng và các mức lương của từng cán bộ. Các mức lương được tính bao gồm tất cả các khoản lương cơ bản cùng các khoản phụ cấp liên quan tới thâm niên, trợ cấp v.v... Tất cả tên cán bộ đều được xóa khỏi cơ sở dữ liệu gốc và mỗi cán bộ được mã hóa bằng một con số.

Số liệu cho thấy mức lương trung bình của phụ nữ thấp hơn mức lương trung bình của nam giới cùng độ tuổi. Tuy nhiên, tính trung bình, phụ nữ và nam giới vẫn có thể có cùng cơ hội được đề bạt và lên lương nếu bất chấp những khác biệt trong mức lương, một bảng phân loại hạn mức lương theo tuổi và trình độ học vấn chung được sử dụng cho cả nam giới và phụ nữ. Ngược lại, nếu tuổi nghỉ hưu sớm của phụ nữ là một yếu tố làm hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ, thì bảng phân loại các mức lương theo tuổi và trình độ học vấn giữa nam giới và phụ nữ trên 40 tuổi phải khác nhau. Kết quả này cho thấy phụ nữ lớn tuổi có ít cơ hội được tăng lương hơn so với nam giới.

Bảng 4.12 trình bày hệ số tương quan giữa tuổi tác và mức lương cuối cùng. Hệ số càng cao thì mức lương càng được tăng theo tuổi tác. Nếu phụ nữ lớn tuổi được đề bạt ít hơn so với nam giới lớn tuổi, thì hệ số tương quan giữa tuổi và mức lương của phụ nữ lớn tuổi phải thấp hơn so với hệ số này của nam giới. Chỉ những người có trình độ học vấn như nhau mới được so sánh với nhau, và chỉ sử dụng tiền lương của nam giới từ độ tuổi 55 trở xuống trong tính toán.

Các hệ số đánh giá mối tương quan giữa tuổi tác và mức lương của phụ nữ tuổi từ 40 trở lên thấp hơn so với nam giới. Luôn có sự khác biệt ở bất cứ trình độ học vấn nào, trừ trường hợp cán bộ tốt nghiệp cao đẳng (chiếm 5,6 % trong số cán bộ lớn tuổi trong độ tuổi từ 40 tới 55). Những kết quả thu được cho thấy trung bình, sự phát triển nghề nghiệp chuyên môn của phụ nữ kém thành công hơn so với nam giới ở các độ tuổi cao hơn. Tuy nhiên, những khác biệt này không ở mức độ như nhau trong mọi trường hợp. Những khác biệt giới chính được quan sát thấy giữa nam giới và phụ nữ “có bằng cử nhân” và trình độ học vấn “trung học chuyên nghiệp.”

Bảng 4.12 Mối tương quan giữa mức lương và tuổi tác của cán bộ trong Bộ LĐTB&XH

Trình độ học vấn	Nam giới	Phụ nữ
	Tuổi 40+ tới 55	Tuổi 40+ tới 55
	Mức lương tương quan (bao gồm mọi hệ số) và tuổi	
Không biết	0.4918	0.4154
Bằng Tú tài	0.5660	0.4737
Cao đẳng	0.5140	0.5616
Bằng Thạc sĩ	0.6055	0.5934

²³ Viện KHLĐ&XH 2005, Báo cáo Phân loại Thị trường Lao động.

Trung học chuyên nghiệp	0.6506	0.5201
Học nghề ngắn hạn	0.2997	0.2693

Source: Số liệu quản lý của Bộ LĐTB&XH.

4.5.2 Tác động của tuổi tác tới đào tạo và bồi dưỡng cán bộ

Tuổi nghỉ hưu khác nhau giữa nam giới và nữ giới đã có tác động đáng kể trong việc đáp ứng các tiêu chuẩn đào tạo và bồi dưỡng cán bộ. Thực tế cho thấy phụ nữ ít có cơ hội đào tạo và bồi dưỡng hơn so với nam giới.

Theo quy định về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ và công chức nhà nước,²⁴ việc đào tạo cán bộ khá thoáng và không có hạn chế về tuổi tác đối với cả nam giới lẫn phụ nữ. Cơ sở cho việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ được xây dựng dựa trên các tiêu chuẩn cụ thể như sau:

- Yêu cầu của từng vị trí, các tiêu chuẩn chuyên môn đối với đội ngũ cán bộ;
- Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ của từng tổ chức, bộ và địa phương.

Việc áp dụng các tiêu chuẩn này phải xác định thời gian tối thiểu người được đào tạo sẽ sử dụng các kiến thức thu được từ đào tạo cho công việc. Như vậy, việc xác định độ tuổi trong đào tạo và bồi dưỡng cán bộ cho cả nam giới và phụ nữ cũng đều cùng phụ thuộc vào độ tuổi nghỉ hưu.

Quy định này khiến tuổi nghỉ hưu sớm hơn của phụ nữ trở thành một vấn đề trong đào tạo và bồi dưỡng nữ cán bộ. Nhà tuyển dụng lao động có thể lấy cớ rằng chi phí cho các nỗ lực đào tạo không đạt được hiệu quả nếu đầu tư vào phụ nữ lớn tuổi hơn, những người có thời gian làm việc ngắn hơn tính tới lúc nghỉ hưu. Theo dòng lô gíc này, độ tuổi nghỉ hưu được đặt ra cho phụ nữ chính là rào cản ngăn cách họ tham gia đào tạo và bồi dưỡng cán bộ và do đó, ngăn cách họ với các cơ hội nắm giữ các vị trí chuyên môn cao hơn.

Mặc dù quy định này được áp dụng triệt để, nhưng công tác bồi dưỡng và đào tạo cán bộ lại được thực hiện khác nhau giữa các bộ, ngành và địa phương, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như nhu cầu chuyên môn, tình hình nhân sự và đặc thù công việc. Các cơ quan khác nhau có thể có các quy định cụ thể khác nhau trong việc xác định và lựa chọn đối tượng đào tạo, cũng như độ tuổi đào tạo của nam giới và phụ nữ.

Theo một quy định khác về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ và viên chức nhà nước,²⁵ đối tượng được cử đi đào tạo phải dưới 50 tuổi nếu là nam giới và dưới 45 tuổi nếu là phụ nữ. Quy định này nhằm đảm bảo thời gian sử dụng kiến thức sau đào tạo và trước khi nghỉ hưu như nhau. Do đó, nhiều phụ nữ trong độ tuổi từ 45 tới 50 không có cơ hội được đào tạo, trong khi nam giới cùng độ tuổi vẫn có các cơ hội này.

Vì vậy, khác biệt trong tuổi nghỉ hưu được coi là yếu tố quyết định dẫn tới khác biệt trong việc

²⁴ Ban hành kèm theo Quyết định 161/2003/QĐ-TTg, ngày 4/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ.

²⁵ Tài liệu số 4440/LĐTBXH- TCCB, ngày 26/11/2007.

xác định độ tuổi đào tạo và bồi dưỡng cho nam giới và phụ nữ phục vụ trong khu vực công. Tuổi nghỉ hưu thấp hơn của phụ nữ đồng nghĩa với việc tuổi đào tạo và bồi dưỡng thấp hơn cho họ.

4.5.3. Tổng quan về phụ nữ ở các vị trí trong khu vực công

Thực trạng của phụ nữ trong khu vực công có thể được tóm tắt như sau:

- Năm 2002, 85% nam giới và 83% phụ nữ trong độ tuổi lao động tham gia lực lượng lao động tại Việt Nam.²⁶ Tuy nhiên, nữ cán bộ trong các cơ quan dân cử chỉ chiếm 27% trong Quốc hội (Khóa 2002-2007), và khoảng 23% trong Hội đồng Nhân dân cấp tỉnh/thành phố và cấp quận/huyện, và 20% tại cấp xã/phường.
- Phụ nữ chiếm 46,54% lực lượng lao động trong khu vực công; nhưng trong các cơ quan quản lý Nhà nước, cán bộ và nhân viên nữ chỉ chiếm 27%, với phân bố không đồng đều giữa các lĩnh vực và các vùng.²⁷
- Mặc dù 40% phụ nữ đang làm việc trong khu vực công có bằng tốt nghiệp cao đẳng và đại học (và cao hơn) nhưng chỉ 4,3% trong tổng số các giáo sư là phụ nữ, và 15,4% tổng số các tiến sĩ khoa học là phụ nữ.²⁸

Trong 10 năm vừa qua, số nữ cán bộ nắm giữ các vị trí lãnh đạo và quản lý nhà nước đã tăng lên tại cấp trung ương và các cấp địa phương.²⁹

- Số lượng nữ thành viên trong Ban chấp hành Trung ương Đảng đã tăng từ 12 trong Khóa VII lên 18 trong Khóa VIII (nhưng giảm xuống 12 trong Khóa IX).
- Tại cấp tỉnh/thành phố, ủy viên nữ trong Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh/thành phố đã tăng từ 182 trong Khóa VII lên 280 trong Khóa VIII.
- Đại biểu nữ chiếm 10-11% trong các cấp ủy Đảng địa phương, trong đó số phụ nữ giữ chức vụ Bí thư, Phó Bí thư và ủy viên Ban Chấp hành chiếm từ 3% tới 8%. Đa số đại biểu nữ trong các cấp ủy Đảng là được bầu.
- Đối với hệ thống chính quyền từ cấp trung ương tới cấp địa phương, trong Khóa VIII, tỷ lệ phụ nữ giữ chức vụ bộ trưởng và tương đương chiếm 13,1%, nữ thứ trưởng và tương đương chiếm 7,4%, và nữ vụ trưởng và phó vụ trưởng chiếm 13%.
- Trong số Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh/thành phố, quận/huyện và xã/phường, khoảng 1,6% là phụ nữ, con số này trong số các Phó Chủ tịch là 2-4%.
- Trong nhiệm kỳ 2004-2009, phụ nữ chiếm tương ứng là 23,88%, 23,20% và 20,11% trong Hội đồng Nhân dân cấp tỉnh/thành phố, quận/huyện và xã/phường.
- Nữ đại biểu Quốc hội Khóa X chiếm 26,22% và Khóa XI chiếm 27,31%, tuy nhiên đến Khóa XII lại giảm xuống 25,76%.

²⁶ Báo cáo Phát triển Việt Nam 2004.

²⁷ Khoa học về phụ nữ, 11/2007.

²⁸ Báo cáo của Hội PNVN về Đánh giá việc thực hiện Hướng dẫn 37-CT/TU, tháng Ba năm 2004.

²⁹ Nhandan.org.vn ngày 2/3/2004.

PHẦN 5. Tóm tắt các phát hiện của nghiên cứu và các hàm ý chính sách

Chế độ hưu trí Việt Nam dành nhiều ưu tiên cho phụ nữ. Phụ nữ được quyền hưởng trợ cấp bị suy giảm khả năng lao động và tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn sớm hơn 5 năm so với nam giới. Với cùng mức đóng góp, phụ nữ được nhận các quyền lợi hưu trí nhiều hơn so với nam giới tại thời điểm nghỉ hưu. Tuy phải trả giá về mặt tài chính cho những ưu tiên này nhưng việc xóa bỏ chúng lại làm dấy lên các mối quan tâm trong xã hội. Phần này tổng kết các phát hiện của nghiên cứu này và những tác động chính sách của chúng, và được tiếp nối bởi phần cuối cùng với 4 lựa chọn chính sách đề xuất.

5.1 Tác động tài chính của thiên vị giới trong hệ thống hưu trí

Thiên vị giới là gánh nặng tài chính cho hệ thống hưu trí. Nếu tuổi nghỉ hưu của nam giới và phụ nữ hiện nay là như nhau thì chi phí lương hưu sẽ giảm bớt khoảng 4,5 ngàn tỷ đồng (0,4% của GDP). Gánh nặng tài chính này sẽ còn cao hơn khi đến kỳ hạn thanh toán cho đội quân đông đảo người lao động từ khu vực tư nhân nghỉ hưu. Ngày nay, số lượng người hưởng lương hưu mới là tương đối thấp vì người lao động tư nhân mới chỉ bắt đầu tham gia chế độ hưu trí từ sau năm 1995 và cho tới tận năm 2020, chỉ một số ít được quyền hưởng lương hưu hàng tháng. Trong tương lai, khi tất cả người lao động từ khu vực tư nhân đều có quyền hưởng lương hưu cho tuổi già, chi phí để duy trì tuổi nghỉ hưu sớm hơn cho phụ nữ ước tính sẽ chiếm 1,3% của GDP (khoảng 14,5 ngàn tỷ đồng theo thị trường hiện tại).

Việc đảm bảo tài chính cho thiên vị giới này có một số hậu quả sau:

- Giảm khả năng cung cấp các phúc lợi hưu trí ở mức cao hơn của chế độ hưu trí
- Phần nào dẫn tới sự cần thiết phải tăng mức đóng góp trong tương lai
- Tăng nguy cơ thiếu hụt của chế độ hưu trí và xã hội sẽ phải nộp thuế cao hơn để duy trì hoạt động của chế độ hưu trí.

Nhìn đơn thuần từ quan điểm tài chính, cần khuyến khích bình đẳng giới trong chế độ hưu trí và cần nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

5.2 Tác động của đời sống thành thị

Những phụ nữ phản đối cải cách đa số sống ở khu vực thành thị. Đa số phụ nữ hưởng lương hưu có mức sống tốt và không hiểu sự cần thiết của cải cách. Tiến tới bình đẳng giới trong chế độ hưu trí không phải là việc dễ thực hiện. Những phụ nữ tuổi trung niên đã có kế hoạch nghỉ hưu theo luật lệ hiện hành thường phản đối biện pháp này. Nhóm này sống ở khu vực thành thị. Hiện nay, một nửa các hộ gia đình thành thị có một hoặc hơn một người hưởng lương hưu. Nhiều trong số các hộ gia đình này cho rằng phụ nữ sẽ chịu thiệt thòi từ cải cách. Đa số phụ nữ hưởng lương hưu không gặp phải khó khăn kinh tế sau khi nghỉ hưu. Chỉ 3,8% thuộc diện nghèo; làm việc thêm một số năm trước khi nghỉ hưu không mang lại thay đổi đáng kể trong khoản lương hưu họ sẽ được nhận.

Cải cách có thể bao gồm các biện pháp khuyến khích nhằm thúc đẩy phụ nữ tự nguyện tiếp tục tham gia làm việc thêm một số năm trước khi làm thủ tục nhận lương hưu. Tạo dựng bình đẳng

giới trong công thức tính lương hưu có thể là một biện pháp khuyến khích. Nếu áp dụng công thức tính lương hưu như nhau cho cả phụ nữ và nam giới thì phụ nữ sẽ phải đóng góp 30 năm để được quyền hưởng phúc lợi hưu trí tối đa, thay vì 25 năm theo luật lệ hiện hành. Đây có thể là động lực mạnh mẽ khuyến khích phụ nữ làm việc thêm một số năm trong khu vực công trước khi làm thủ tục lĩnh lương hưu.

5.3 Tác động sức khỏe

Nhìn chung, phụ nữ trong độ tuổi 50-59 không đặc biệt yếu hơn nam giới về mặt sức khỏe. Tương tự, phụ nữ hưởng lương hưu trong độ tuổi 50-59 cũng hòa nhập vào thị trường lao động như các nam giới và phụ nữ khác cùng tuổi. Tuy nhiên, một số phụ nữ có sức khỏe yếu và cần cách cần đặc biệt đáp ứng các nhu cầu của họ.

Ở Việt Nam có tồn tại một số nghi ngại về khả năng lao động của phụ nữ lớn tuổi do sức khỏe yếu và do có ít cơ hội việc làm hơn. Nhưng các bằng chứng thống kê không ủng hộ quan điểm này. Trung bình, phụ nữ trong độ tuổi 50-59 không yếu hơn nam giới cùng tuổi. Trung bình mỗi năm, phụ nữ thậm chí còn ít báo ốm và ít phải nằm viện hơn so với nam giới cùng tuổi. Nhìn chung, phụ nữ dường như có khả năng làm việc tương đương nam giới.

Việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ chỉ có tác động tiêu cực tới một nhóm phụ nữ nhỏ: những phụ nữ không thể tiếp tục làm việc vì sức khỏe kém hoặc bị suy giảm khả năng lao động. Hiện nay, chỉ một số ít trong số những phụ nữ đã nghỉ hưu trước tuổi 55 nói họ gặp khó khăn lớn trong sinh hoạt hàng ngày.

Do đó, việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ chỉ có tác động bất lợi tới một nhóm phụ nữ nhỏ - những phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động nghiêm trọng và không thể tiếp tục làm việc. Cải cách cần quan tâm đặc biệt tới nhóm phụ nữ này. Duy trì quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động 61% trở lên ở tuổi 45 có thể là một phần của giải pháp.

5.4 Tác động tới năng suất của doanh nghiệp

Các doanh nghiệp thích áp dụng quy định nghỉ hưu sớm cho phụ nữ, đặc biệt là các doanh nghiệp có phụ nữ làm việc trong các điều kiện nặng nhọc. Quy định này giúp doanh nghiệp tránh được các lao động lớn tuổi có năng suất lao động giảm sút. Các quy định hiện hành không khuyến khích doanh nghiệp cải thiện điều kiện sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc. Những thay đổi của cải cách cần được thực hiện dần dần để doanh nghiệp có điều kiện điều chỉnh sự đầu tư của mình.

Do khả năng năng suất lao động suy giảm khi tới một độ tuổi nhất định nên các chủ lao động thích áp dụng các quy định đưa ra tuổi nghỉ hưu thấp. Các quy định đặc biệt, như Nghị định 41 được áp dụng ở Việt Nam vào cuối năm 2006, giúp các doanh nghiệp đang thực hiện tái cơ cấu cắt giảm bớt lao động thông qua hình thức nghỉ hưu sớm. Việc đột ngột nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ có thể đem lại những hậu quả tiêu cực tới năng suất và gây nên gánh nặng tài chính cho các doanh nghiệp.

Tuy nhiên, không phải tất cả phụ nữ ở độ tuổi 50 trở lên đều gặp vấn đề giảm sút năng suất lao động. Như số liệu thống kê cho thấy, tỷ lệ tham gia lao động ở các phụ nữ đang hưởng lương hưu trong độ tuổi 50-59 vẫn được duy trì ở mức cao. Việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thường chỉ gây tác động tiêu cực tới năng suất lao động trong một số lĩnh vực kinh tế nhất định. Nếu thực hiện cải cách dần dần, các doanh nghiệp này sẽ có cơ hội điều chỉnh các chính sách đầu tư và hoạt động của mình để duy trì sức cạnh tranh. *Cuộc cải cách cần nâng dần tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.*

5.5 Tác động tới việc làm của giới trẻ

Việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ không chắc chắn kéo theo sự gia tăng đáng kể tình trạng thất nghiệp trong giới trẻ ở Việt Nam. Trong một doanh nghiệp với quy mô nhân sự ổn định thì việc trì hoãn sự về hưu của phụ nữ sẽ dẫn tới trì hoãn tuyển dụng mới. Điều này sẽ trở thành một vấn đề nếu Việt Nam là quốc gia có nền kinh tế chỉ tạo ra một số ít việc làm. Nhưng thực tế không phải vậy. Số việc làm hưởng lương cũng như số người đăng ký tham gia chế độ hưu trí và đóng bảo hiểm xã hội đã và đang tăng lên đều đặn ở Việt Nam. Xu hướng này được kỳ vọng sẽ còn tiếp tục.

Hơn nữa, các bảng chứng thống kê không cho thấy có tồn tại mối quan hệ chặt chẽ nào giữa dòng lao động nghỉ hưu và biến động việc làm. Số người về hưu tăng gấp đôi trong năm 2005 và gấp ba trong năm 2006, trong khi số người tham gia đóng bảo hiểm mới cũng tăng; tuy nhiên, không thấy mối quan hệ giữa hai xu hướng này.

Vấn đề thanh niên xếp hàng xin những công việc do người lao động lớn tuổi về hưu để lại thường chỉ hạn chế trong một số lĩnh vực kinh tế cụ thể, như quản lý công, nghiên cứu hay giáo dục, là những lĩnh vực chỉ có số lượng chỗ trống hạn chế. Lao động trẻ có học vấn có thể xếp hàng xin việc trong ngành quản lý công, nghiên cứu hoặc giáo dục, những thanh niên này thường không phải là những người mới bước chân vào thị trường lao động. Những việc làm có tương lai hơn thường đòi hỏi ứng viên có kinh nghiệm. *Cải cách sẽ không gây tác động tiêu cực tới những thanh niên mới bước chân vào thị trường lao động.*

PHẦN 6. Các phương án chính sách

Phần này trình bày các phương án chính sách khác nhau. Phương án thứ nhất không nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nhưng trao (hoặc khuyến khích tại các lĩnh vực trong đó, pháp luật hiện hành không quy định tuổi nghỉ hưu tối đa) cho phụ nữ quyền được làm việc và đóng góp tới tuổi 60. Phương án này cũng tái thiết bình đẳng giới vào công thức tính lương hưu để khuyến khích phụ nữ đóng góp sau tuổi 55. Ba phương án khác đề xuất nâng tuổi nghỉ hưu. Các phương án này khác nhau ở cách xác định tiêu chuẩn được hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động 61% trở lên.

Phương án 1

Mục tiêu. Khuyến khích phụ nữ trong khu vực chính thức tiếp tục làm việc sau tuổi nghỉ hưu tối tuổi 60, có các hình thức thưởng cho phụ nữ tiếp tục ở lại làm việc trong khu vực chính thức sau tuổi 55, hoặc sau tuổi 50 nếu họ được quyền nghỉ hưu sớm.

Lộ trình.

- Bắt đầu vào năm 2011, bất cứ phụ nữ nào, vì bất cứ lý do gì, đều có thể tiếp tục làm việc và đóng BHXH sau khi đã tới tuổi được quyền hưởng lương hưu.
- Phụ nữ vẫn có thể làm thủ tục về hưu năm năm sớm hơn so với nam giới.
- Công thức tính lương hưu cho phụ nữ được bình đẳng hóa dần dần so với công thức tính lương hưu cho nam giới

Theo Phương án 1, hệ số được sử dụng trong công thức tính lương hưu để tính toán mức lương thay thế sẽ được giảm dần từ 3 % xuống 2% cho số năm làm việc vượt quá con số 15, bất kể là bao nhiêu năm. Hệ số sẽ được giảm dần dần, mỗi 0,1%/năm. Vào năm 2011, hệ số này là 2,9. Kết quả là, chỉ những phụ nữ đã đóng góp 25 năm và 6 tháng mới được hưởng mức lương thay thế tối đa ở mức 75%. Những phụ nữ có thời gian đóng góp ngắn hơn được hưởng các phúc lợi hưu trí thấp hơn. Vào năm 2012, hệ số sẽ được giảm thêm xuống mức 2,8%, và cứ tiếp tục như vậy cho đến năm 2020 (Bảng 6.1). Những phụ nữ đã đến tuổi nghỉ hưu được lựa chọn, hoặc làm thủ tục về hưu, hoặc tiếp tục làm việc và đóng góp để được nhận các phúc lợi hưu trí cao hơn.

Bảng 6.1 Thay đổi dần công thức tính lương hưu cho phụ nữ trong phương án 1

	Số năm cần thiết để được hưởng mức lương thay thế tối đa	Hệ số đề xuất
2010	25	3.0
2011		
Năm đầu của cải cách	25	2.9
2012	26	2.8
2013	26	2.7
2014	27	2.6
2015	27	2.5
2016	28	2.4
2017	28	2.3
2018	29	2.2
2019	29	2.1
2020	30	2.0

Những điểm thuận lợi của Phương án 1

Thoạt nhìn, phương án này có vẻ hấp dẫn vì dễ thực hiện và dường như giải quyết được sự phân đối của phụ nữ, vì phương án này vẫn cho phép họ nghỉ hưu sớm hơn năm năm so với nam giới, hoặc họ có thể tiếp tục làm việc và nghỉ hưu như nam giới.

Tầm quan trọng của việc tiến tới bình đẳng hóa trong công thức tính lương hưu cho nam giới và phụ nữ.

Giảm hệ số sử dụng trong công thức tính lương hưu cho phụ nữ là việc làm cần thiết. Điều này làm giảm mức phúc lợi hưu trí phụ nữ được nhận ở tuổi 55. Nếu mức lương hưu ở tuổi 55 không giảm xuống, thì phụ nữ hưởng lợi lớn nhất khi làm thủ tục nghỉ hưu ở tuổi 55 và tiếp tục làm việc với tư cách cố vấn viên. Hiện nay, có nhiều phụ nữ Việt Nam làm theo cách này. Đây là lý do vì sao tỷ lệ tham gia làm việc ở các phụ nữ đang nhận lương hưu trong độ tuổi 50-59 là rất cao. Chỉ có những phụ nữ tại một số cơ quan công đặc trưng, nơi họ không thể dành được một số vị trí cao cấp nhất định nếu không thuộc biên chế mới muốn tiếp tục làm việc và đóng góp tới khi họ 60 tuổi.

Nếu công thức tính lương hưu cho phụ nữ không được thay đổi dần dần thì rất nhiều phụ nữ sẽ tiếp tục nghỉ hưu ở tuổi 55, và chỉ có rất ít phụ nữ sẽ tiếp tục đóng góp tới tuổi 60.

Nếu công thức tính lương hưu cho phụ nữ được thay đổi dần dần, những phụ nữ có khả năng lao động tốt sẽ quyết định tiếp tục đóng góp để được nhận lương hưu cao hơn ở tuổi 60. Việc này sẽ có tác động tích cực tới sự cân bằng tài chính của chế độ hưu trí, giúp giảm bớt các khoản chi tiêu của chế độ và tăng số tiền đóng góp thu được.

Những bất lợi của Phương án 1

Bất lợi thứ nhất nằm ở chỗ sự thay đổi công thức tính lương hưu có thể làm tổn thương những phụ nữ buộc phải nghỉ hưu vì tình trạng sức khỏe hoặc những phụ nữ mà chủ lao động không muốn giữ họ tiếp tục làm việc trong doanh nghiệp.

Nghỉ hưu sớm giúp các doanh nghiệp loại bỏ những lao động nữ có khả năng lao động giảm sút hoặc vì đã từng làm việc trong các điều kiện nặng nhọc, hoặc do sức khỏe của họ suy giảm. Trừ khi những phụ nữ này đã đóng góp 30 năm, họ sẽ nhận lương hưu ở mức thấp hơn 75% của mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của họ. Những doanh nghiệp không được khuyến khích để cải thiện điều kiện làm việc vẫn có nhu cầu áp dụng chế độ nghỉ hưu sớm như cũ, nhưng một số trong số những người được hưởng quyền này có thể phải nhận mức lương hưu thấp hơn.

Nói một cách toàn diện hơn, thì ngay cả những phụ nữ có khả năng làm việc tốt vẫn sẽ gặp khó khăn trong việc tiếp tục làm việc cho đến khi 60 tuổi. Trong môi trường kinh tế và xã hội biến đổi không ngừng, các doanh nghiệp thường thích tuyển dụng lao động trẻ. Trong bối cảnh như vậy,

việc phụ nữ lớn tuổi phải chịu nhiều áp lực từ chủ lao động để phải nghỉ hưu ngay khi được quyền hưởng lương hưu không phải là điều đáng ngạc nhiên. Tình hình này hiện nay đã tồn tại. Luật Lao động Việt Nam quy định rằng nam giới và phụ nữ có thể tiếp tục lao động và đóng BHXH thêm 5 năm sau tuổi nghỉ hưu nếu họ mong muốn và được sự đồng thuận của chủ lao động. Trên thực tế, rất ít người làm việc này. Đa số nam giới và phụ nữ nghĩ rằng họ phải nghỉ hưu ở độ tuổi 60 và 55 tương ứng.

Nhận xét cuối cùng

Cuộc cải cách nhiều khả năng sẽ mang lại lợi ích cho những phụ nữ có trình độ học vấn và làm tổn thương nhiều hơn tới những phụ nữ phải nghỉ hưu sớm hơn hoặc vì lý do sức khỏe, hoặc vì họ làm việc trong các doanh nghiệp có điều kiện lao động nặng nhọc. Cuộc cải cách nhiều khả năng cũng sẽ không cải thiện tình trạng cho những phụ nữ làm việc tại các doanh nghiệp ưa thích tuyển dụng lao động trẻ và do đó thường gây áp lực để phụ nữ lớn tuổi nghỉ hưu ngay khi họ được quyền hưởng lương hưu.

Phương án 2

Mục tiêu. Bình đẳng giới và sự bền vững tài chính dài hạn của chế độ hưu trí; nâng cao cơ hội tiếp tục làm việc trong khu vực chính thức cho tất cả phụ nữ.

Lộ trình. Những thay đổi được trình bày trong Bảng 6.2.

- Tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn của phụ nữ sẽ được nâng lên 4 tháng mỗi năm, cho tới khi đạt tới độ tuổi 60 (tức là vào năm 2025 nếu cải cách được thực hiện vào năm 2011).
- Nghỉ hưu sớm cho phụ nữ làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc được nâng lên 4 tháng mỗi năm, cho tới khi đạt tới độ tuổi 55, hoặc 50 đối với những phụ nữ làm việc trong các vị trí đặc biệt (tức là vào năm 2025 nếu cải cách được thực hiện vào năm 2011).
- Tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ suy giảm khả năng lao động 61% trở lên sẽ được nâng lên 4 tháng mỗi năm, cho tới khi đạt độ tuổi 50 (tức là vào năm 2025 nếu cải cách được thực hiện vào năm 2011).
- Phụ nữ không thể làm thủ tục nhận lương hưu trước khi họ đến tuổi nghỉ hưu.
- Hệ số phụ nữ trong công thức tính lương hưu sẽ được giảm dần 0,2% mỗi 3 năm, cho tới khi đạt mức 2% (tức là vào năm 2025 nếu lần giảm đầu tiên được thực hiện vào năm 2013).

Bảng 6.2 Những thay đổi trong tuổi nghỉ hưu và công thức tính lương hưu của Phương án 2

	Tuổi nghỉ hưu tiêu chuẩn	Số năm cần thiết để được hưởng mức lương thay thế tối đa (năm)	Hệ số đề xuất (%)
2010	55 tuổi	25	3.0
2011 Năm đầu tiên thực hiện cải cách:	55 tuổi 4 tháng	25	3.0
2012	55 tuổi 8 tháng	25	3.0
2013	56 tuổi	26	2.8
2014	56 tuổi 4 tháng	26	2.8
2015	56 tuổi 8 tháng	26	2.8

2016	57 tuổi	27	2.6
2017	57 tuổi 4 tháng	27	2.6
2018	57 tuổi 8 tháng	27	2.6
2019	57 tuổi	28	2.4
2020	58 tuổi 4 tháng	28	2.4
2021	58 tuổi 8 tháng	28	2.4
2022	58 tuổi	29	2.2
2023	59 tuổi 4 tháng	29	2.2
2024	59 tuổi 8 tháng	29	2.2
2025	60 tuổi	30	2.0

Những lợi ích tài chính

Do tuổi nghỉ hưu của lao động nữ được nâng lên dần dần, những lợi ích tài chính tuy nhỏ bé trong ngắn hạn nhưng lại quan trọng trong dài hạn. Dự đoán sau đây minh họa cho vấn đề này.

Giả thiết rằng mỗi năm vào ngày 1 tháng 1, các sự kiện sau xảy ra ở Việt Nam:

- 100 phụ nữ đến tuổi 55 và về hưu;
- 10 phụ nữ làm việc trong các điều kiện nặng nhọc đến tuổi 50 và về hưu sớm, và;
- 1 phụ nữ suy giảm khả năng lao động 61% trở lên đến tuổi 45 và về hưu.

Đồng thời để đơn giản hóa, giả thiết rằng trong suốt năm đó:

- Tất cả những phụ nữ khác đến tuổi 55, 50 hoặc 45 làm việc trong khu vực không chính thức không được quyền nghỉ hưu.

Giả sử rằng Phương án 2 được thực hiện vào ngày 1 tháng 1 năm 2011. Tại thời điểm này, tuổi nghỉ hưu của lao động nữ được nâng lên ở mức 55 tuổi 4 tháng. Kết quả là, 100 phụ nữ lên tuổi 55 vào tháng 1 năm 2011 không được nghỉ hưu ngay. Họ tiếp tục làm việc thêm 4 tháng, cho tới ngày 1 tháng 5 năm 2011. Hệ thống hưu trí nhận thêm 400 tháng đóng góp và tiết kiệm được 400 tháng chi trả phúc lợi hưu trí. 10 phụ nữ đến tuổi 50 vào tháng 1 năm 2011 và 1 phụ nữ suy giảm khả năng lao động 61% trở lên đến tuổi 45 cũng tiếp tục làm việc thêm 4 tháng. Hệ thống hưu trí nhận thêm 44 tháng đóng góp và tiết kiệm được 44 tháng chi trả phúc lợi hưu trí.

Vào ngày 1 tháng 1 năm 2012: 100 phụ nữ lên tuổi 55 vào tháng này sẽ làm việc tới ngày 1 tháng 9, 2012 – nhiều hơn 8 tháng so với chế độ hiện hành nhưng chỉ nhiều hơn 4 tháng so với những phụ nữ lên tuổi 55 vào năm 2011. Hệ thống hưu trí nhận thêm 800 tháng đóng góp và tiết kiệm được 800 tháng chi trả phúc lợi hưu trí. 10 phụ nữ lên tuổi 55 và 1 phụ nữ suy giảm khả năng lao động 61% trở lên lên tuổi 45 vào tháng 1 cũng tiếp tục làm việc thêm 8 tháng. Hệ thống hưu trí nhận thêm 88 tháng đóng góp và tiết kiệm được 88 tháng chi trả phúc lợi hưu trí.

So sánh với tình hình không cải cách, thì kể từ tháng 1 năm 2011, hệ thống hưu trí đã nhận 1.332 (444+888) khoản đóng góp hàng tháng và tiết kiệm được 1.332 khoản chi trả phúc lợi hưu trí hàng tháng. Phụ nữ sẽ phải làm việc thêm 8 tháng vào năm 2012 trước khi nghỉ hưu nhưng chỉ nhiều hơn 4 tháng so với những người trước đó đã tới tuổi nghỉ hưu vào năm 2011.

Cuộc cải cách được đề xuất trong phương án này cũng tương tự như sự mô phỏng được đưa ra trong Phần 2; nhưng thay vì thực hiện trong 5 năm, cải cách sẽ được thực hiện trong vòng 15 năm. Có thể xem lại mô phỏng tính toán các khoản tiết kiệm thực tế đưa ra tại Phần 2.4 và Hình 2.3 để thấy cải cách sẽ giảm bớt số người nhận lương hưu và cải thiện sự cân bằng của chế độ hưu trí. Đề xuất này và cuộc cải cách được mô phỏng trong phần 2 mang lại tác động tài chính như nhau, nhưng tác động trong ngắn hạn của đề xuất này nhỏ bé hơn rất nhiều. Tuy nhiên, do vẫn có nhiều người đóng góp so với số người hưởng lương hưu nên cải cách không cần phải tìm cách tạo ra các khoản tiết kiệm đáng kể trong ngắn hạn. Việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ có thể được thực hiện dần dần.

Lợi ích của việc nâng dần tuổi nghỉ hưu

Cải cách sẽ không đặt gánh nặng của sự điều chỉnh lên vai một hoặc một số nhóm phụ nữ. Gánh nặng này trải dài qua 15 năm và được chia sẻ bởi nhiều nhóm kế tiếp nhau. Những phụ nữ nghỉ hưu trong một năm cụ thể sẽ chỉ phải nghỉ hưu muộn hơn 4 tháng so với những phụ nữ đã tới tuổi nghỉ hưu vào năm trước đó. Đây là một khoảng thời gian khá ngắn.

Cải cách cũng sẽ tạo ra một thời kỳ chuyển đổi trong đó, các doanh nghiệp có thể dần dần tái tổ chức và điều chỉnh phù hợp với những thay đổi đã được công bố mà vẫn duy trì sức cạnh tranh. Trong năm 2011, các doanh nghiệp sẽ không phải tiến hành những thay đổi quan trọng. Việc về hưu của các nữ lao động lớn tuổi chỉ bị trì hoãn có 4 tháng. Chỉ tới năm 2013, phụ nữ mới tiếp tục làm việc trong các doanh nghiệp thêm tròn một năm; và chỉ tới năm 2016 họ mới phải tiếp tục làm việc thêm 2 năm. Toàn bộ thời kỳ chuyển đổi này kéo dài 15 năm.

Điều này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp tuyển dụng phụ nữ làm việc trong các điều kiện nặng nhọc. Khi các doanh nghiệp này biết rằng trong tương lai, người lao động của mình sẽ không được quyền nghỉ hưu sớm ở tuổi 50 (hoặc 45 đối với các trường hợp đặc biệt), họ sẽ phải cải thiện điều kiện làm việc để phụ nữ vẫn duy trì được sức lao động cho tới tuổi 55. Tuy nhiên, những phụ nữ không thể tiếp tục duy trì khả năng lao động vẫn được quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động.

Do thời gian đóng góp của phụ nữ cũng đồng thời tăng lên nên sự thay đổi dần dần trong tuổi nghỉ hưu bù đắp cho tác động tiêu cực do thay đổi trong công thức tính lương hưu mang lại.

Những người thiệt thòi

Những phụ nữ suy giảm khả năng lao động ở tuổi 45 là những người chịu thiệt thòi. Nếu họ suy giảm khả năng lao động ở tuổi 45, họ sẽ không còn được hưởng quyền nghỉ hưu sớm. Những phụ nữ này sẽ phải nghỉ việc mà không được nhận lương hưu để bù đắp một phần cho khoản thu nhập bị mất. Những người đã làm việc 20 năm sẽ phải chờ 5 năm trước khi có thể làm thủ tục nhận lương hưu.

Nhận xét cuối cùng

Cuộc cải cách này thực hiện bình đẳng giới trong hệ thống hưu trí và mang lại những cải thiện tài

chính dài hạn cho chế độ. Việc thực hiện theo từng bước giúp giảm bớt sự phản đối trong phụ nữ và cho phép các doanh nghiệp có thời gian thay đổi tổ chức để duy trì sức cạnh tranh. Các mức lương hưu của phụ nữ cũng không thay đổi.

Phương án 3

Mục tiêu. Bình đẳng giới và sự bền vững tài chính dài hạn của hệ thống hưu trí; nâng cao cơ hội được tiếp tục làm việc trong khu vực chính thức của tất cả phụ nữ và bảo vệ những phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động 61% trở lên.

Lộ trình

- Tương tự Phương án 2, và
- Không nâng tuổi được quyền nghỉ hưu của phụ nữ suy giảm khả năng lao động 61% trở lên.

Trong đề xuất cải cách này, phụ nữ suy giảm khả năng lao động không phải chịu thiệt thòi. Tuy nhiên, tiêu chuẩn được nhận trợ cấp suy giảm khả năng lao động nên được sửa đổi để tránh việc các doanh nghiệp lạm dụng tình thế này. Cần xem xét và đưa ra các tiêu chuẩn cần thiết để đảm bảo tất cả những phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động không phải tiếp tục làm việc.

Những người thiệt thòi

- Nam giới bị suy giảm khả năng lao động trước tuổi 55 là những người phải chịu phân biệt đối xử. Nếu họ bị suy giảm khả năng lao động và phải ngừng làm việc, họ sẽ không được nhận lương hưu thay cho một phần thu nhập đã mất. Trong khi phụ nữ được hưởng quyền này.

Nhận xét cuối cùng

Phương án 3 tốt hơn phương án 2 vì Phương án 3 ngăn chặn thiệt thòi cho những phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động. Tuy nhiên, phương án này vẫn duy trì thiên vị giới cho phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động.

Phương án 4

Mục tiêu. Bình đẳng giới và sự bền vững tài chính dài hạn của hệ thống hưu trí; nâng cao cơ hội được tiếp tục làm việc trong khu vực chính thức của *tất cả* phụ nữ và bảo vệ phụ nữ và *nam giới* bị suy giảm khả năng lao động.

Lộ trình.

- Tương tự Phương án 2 và,
- Không nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ bị suy giảm khả năng lao động; độ tuổi nghỉ hưu cho nam giới bị suy giảm khả năng lao động giảm xuống 45 vào năm thực hiện cải cách (tức là năm 2011- nếu tuổi nghỉ hưu bắt đầu được nâng lên vào năm 2011).

Lợi ích

Theo Phương án 4, phụ nữ bị suy giảm khả năng lao động sẽ không chịu thiệt thòi từ cải cách, nhưng cải cách cũng đồng thời cải thiện điều kiện sống cho nam giới bị suy giảm khả năng lao động. So với Phương án 3, Lựa chọn này tốt hơn cho toàn thể xã hội.

Những hậu quả tài chính

Các khoản tiết kiệm cho chế độ hưu trí cũng bị giảm theo tương ứng. Giả thiết rằng, mỗi năm có 1 nam giới bị suy giảm khả năng lao động đến tuổi 45 vào ngày 1 tháng 1. Theo luật pháp hiện hành, người nam giới này phải dừng làm việc mà không được nhận lương hưu thay thế cho thu nhập đã mất. Nếu người này đã làm việc 20 năm, anh ta sẽ phải đợi 5 năm trước khi có thể làm thủ tục nhận lương hưu.

Theo Phương án 4, người nam giới này có thể làm thủ tục nhận trợ cấp suy giảm khả năng lao động ở tuổi 45. Hệ thống lương hưu sẽ phải chi trả thêm 5 năm phúc lợi hưu trí hàng tháng.

Nếu các tiêu chuẩn cho phép hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động được sửa đổi để người dân và các doanh nghiệp không thể lạm dụng chế độ hưu trí, thì chi phí cho việc mở rộng quyền hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động cho nam giới ở tuổi 45 sẽ tương đối nhỏ bé. Bình đẳng hóa các điều kiện được hưởng trợ cấp suy giảm khả năng lao động giữa nam giới và phụ nữ thông qua việc giảm độ tuổi tối thiểu cho nam giới sẽ tốt hơn cho toàn thể xã hội và không kéo theo các khoản chi phí tài chính cần thiết đáng kể nào.

Tài liệu tham khảo

Abraham K., Houseman S, 2004. *Việc làm và kế hoạch nghỉ hưu của người Mỹ cao tuổi*. Tài liệu Làm việc số 04 – 105 của Cán bộ Viện Upjohn.

Bateman, Hazel. 2007. Nghiên cứu về Hàn Quốc. Tài liệu cơ sở phục vụ Cải cách Lương hưu và Phát triển các chế độ hưu trí: Một đánh giá của Chương trình Trợ giúp của Ngân hàng Thế giới. Ngân hàng Thế giới.

Butler, M. 2001. *Tính khả thi chính trị của việc nâng tuổi nghỉ hưu: Bài học từ một cuộc bỏ phiếu về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ*. Tập hợp tài liệu thảo luận số 2780 của Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế và Chính trị. Washington, D.C.

Casey, B. 2004. *Cải cách chế độ lương hưu Nhật Bản: Một trường hợp đặc biệt?* Trung tâm Nghiên cứu Nghỉ hưu của Trường Đại học Boston, Bản tóm tắt số 4 tháng Chín.

Castel, P., và Martin Rama. 2005. *Nhận xét về dự thảo Luật Bảo hiểm Xã hội mới*. Ngân hàng Thế giới tại Hà Nội, Việt Nam. Tài liệu nội bộ.

Chawla, M., G. Betcherman, A. Banerji. 2007. “Từ Đỏ tới Xám, thời kỳ quá độ thứ ba của các dân số già hóa tại Đông Âu và Liên bang Xô viết cũ.” Washington, D.C.: Ngân hàng Thế giới.

Giang Thanh Long. 2004. Chế độ hưu trí ở Việt Nam: Hiện trạng và thách thức trong một xã hội đang già hóa. Xuất bản trong Tài liệu thảo luận số 2 của Diễn đàn Phát triển Việt Nam (2004).

Gruber, J., và D.A. Wise (eds). 1999. *Bảo hiểm Xã hội trên toàn Thế giới*. Chicago, IL: Ấn phẩm của trường Đại học Chicago.

Hooftman, W. 2007. Phụ nữ không chịu nhiều rủi ro thân thể liên quan tới việc làm hơn nam giới. Eurofound. www.eurofound.europa.eu/ewco

Lahey, J. 2005. Tuổi tác, Phụ nữ và thuê lao động: Một nghiên cứu thực nghiệm. Tài liệu làm việc NBER 11435.

Moon Hyungpyo. 2005. Chế độ hưu trí Hàn Quốc: Tình hình hiện tại và các nhiệm vụ trước mắt. Tài liệu làm việc. Viện Nghiên cứu Hàn Quốc. Seoul.

Sabharwal Gita, và Than Thi Thien Huong. 2007. Ghi chú về Tuổi Nghỉ hưu khác biệt trong Dịch vụ công: một hình thức khác của phân biệt giới.

Trần Thị Vân Anh, và Nguyễn Hữu Minh (eds). 2008. *Bình đẳng giới ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Khoa học Xã hội (bản tiếng Việt).

Turner Jonh (2007): *Những độ tuổi được quyền hưởng lương hưu trợ cấp xã hội tại các nước OECD 1949-2035*. Tạp chí An sinh Xã hội Quốc tế. Số 60, 1/2007.

Cơ quan An Sinh Xã hội Hoa Kỳ (2006). *Các chương trình An sinh Xã hội trên toàn Thế giới*. Xuất bản lần thứ tư. <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/>

Đánh giá Bình đẳng giới ở Việt Nam. 2006. Báo cáo chung của Ngân hàng Thế giới, Ngân hàng Phát triển châu Á, DFID Việt Nam, CIDA.

Lee, Sunhwa. 2008. Phân tích giới trong Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam 2006: Phụ nữ chi dùng cho Giáo dục, Việc làm và Sức khỏe như thế nào? Ngân hàng Thế giới.

Báo cáo Phát triển Việt Nam, 2004

Khoa học về Phụ nữ, 11/27, 2007

Đối tượng nghỉ hưu	Điều kiện nghỉ hưu	
	Tuổi	Thời gian tham gia đóng BHXH
<i>1. Người lao động hưởng lương hưu bình thường</i>		
	Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi	Từ đủ 20 năm trở lên

Phụ lục A. Các chính sách hưu trí

Theo qui định của Bộ luật lao động, Luật BHXH hiện hành cho thấy, người lao động được nghỉ hưu và hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ đồng thời điều kiện về tuổi đời và thời gian đã tham gia đóng BHXH, cụ thể như sau:

Mức lương hưu hàng tháng	Văn bản điều chỉnh
<p>Mức hưởng hưu trí hàng tháng bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, mức tối đa bằng 75% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH trong 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu, và được áp dụng cho các đối tượng thực hiện theo chế độ tiền lương do nhà nước qui định kể từ ngày Luật BHXH có hiệu lực.</p> <p>Các đối tượng nghỉ hưu trước 1/1/2007 (trước ngày Luật BHXH có hiệu lực) mà thuộc diện đối tượng thực hiện theo chế độ tiền lương do nhà nước qui định thì mức hưởng lương hưu hàng tháng bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với cả nam và nữ, tối đa bằng 75% % mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH trong 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu và được áp dụng cho các đối tượng thực hiện theo chế độ tiền lương do nhà nước qui định.</p> <p>Các đối tượng khác, có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tiền lương hưu hàng tháng được tính bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian đóng BHXH.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Luật Lao động hiện hành;• Luật BHXH năm 2006;• Nghị định 12/NĐ-CP 1995, ban hành kèm theo điều lệ BHXH (nay đã được qui định trong Luật BHXH)

Đối tượng nghỉ hưu	Điều kiện nghỉ hưu		Mức lương hưu hàng tháng	Văn bản điều chỉnh
	Tuổi	Thời gian tham gia đóng BHXH		
2. Người lao động nghỉ hưu sớm nhưng vẫn hưởng lương hưu bình thường (chính sách đối với nhóm đặc thù)				
2.1. Người lao động thuộc nhóm ngành nghề nặng nhọc độc hại nguy hiểm	Nam từ đủ 55 tuổi đến 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến 55 tuổi Người lao động từ đủ 50 tuổi đến 55 tuổi	Đủ 20 năm đóng BHXH trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ LĐTB&XH và Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên. Đủ 20 năm đóng BHXH trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò. Người lao động bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên	Như các đối tượng là người lao động trong điều kiện bình thường (mục 1)	<ul style="list-style-type: none"> Luật Lao động hiện hành Luật BHXH năm 2006; Nghị định 12/NĐ-CP 1995, ban hành kèm theo điều lệ BHXH (nay đã được qui định trong Luật BHXH)
2.2. Các đối tượng thuộc nhóm điều chỉnh của chính sách tinh giản biên chế	Đủ 55 tuổi đến đủ 59 tuổi đối với nam, đủ 50 tuổi đến đủ 54 tuổi đối với nữ	Đóng BHXH từ đủ 20 năm trở lên	Như các đối tượng là người lao động trong điều kiện bình thường (mục 1)	Nghị định 132/NĐ-CP, 2007 về tinh giản biên chế
2.3. Các đối tượng thuộc nhóm điều chỉnh của chính sách lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước	Đủ 55 tuổi đến 60 tuổi đối với nam, đủ 50 tuổi đến 55 tuổi đối với nữ	Đóng BHXH từ đủ 20 năm trở lên	Như các đối tượng là người lao động trong điều kiện bình thường (mục 1)	<ul style="list-style-type: none"> Nghị định 41/NĐ-CP, 2002 về chính sách lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước; Nghị định 110/NĐ-CP, 2007 về chính sách lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty nhà nước
2.4. Các đối tượng thuộc nhóm điều chỉnh luật sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sỹ	Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi	Đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên. Đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà trong 20 năm đó có thời	Như các đối tượng là người lao động trong điều kiện bình thường (mục 1)	Nghị định 45/ ND-CP, 1995, ban hành kèm theo điều lệ BHXH đối với sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sỹ quan, binh sỹ quân đội nhân

Đối tượng nghỉ hưu	Điều kiện nghỉ hưu		Mức lương hưu hàng tháng	Văn bản điều chỉnh
	Tuổi	Thời gian tham gia đóng BHXH		
quan, binh sỹ quân đội nhân dân và công an nhân dân	Nam đủ 50 tuổi có 30 năm tuổi quân trở lên, nữ đủ 45 tuổi có 25 năm tuổi quân trở lên	gian thuộc một trong các trường hợp sau: - Đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại. - Đủ 15 năm ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên. - Đủ 10 năm ở chiến trường B kể từ ngày 30-4-1975 trở về trước. - Đủ 10 năm ở chiến trường C, K hoặc làm nhiệm vụ quốc tế Đóng bảo hiểm xã hội từ 20 năm trở lên.		dân và công an nhân dân
3. Nhóm đối tượng nghỉ hưu sớm hưởng chế độ hưu trí thấp hơn (chính sách đối với nhóm đặc thù)				
3.1. Người lao động nghỉ hưu sớm với mức hưởng hưu trí hàng tháng ở mức thấp hơn	Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi trở lên	Đóng BHXH đủ 20 năm trở lên trong đó có đủ 15 năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ LĐTB&XH và Bộ Y tế ban hành	Mức lương hưu hàng tháng được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, sau đó cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi qui định thì giảm 1% và tiền lương hưu hàng tháng không được thấp hơn tiền lương tối thiểu.	Luật BHXH, 2006; Nghị định 12/ND-CP 1995, ban hành kèm theo điều lệ BHXH (nay đã được qui định trong Luật BHXH)
3.2. Đối tượng thuộc nhóm điều chỉnh của Điều lệ bảo hiểm xã hội đối với sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sỹ quan, binh sỹ quân đội nhân dân và công an nhân dân	Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi	Đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên. Đã đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên, trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, đặc biệt độc hại mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên (không phụ thuộc vào tuổi đời).	Mức lương hưu hàng tháng được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, sau đó cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi qui định thì giảm 2%	Nghị định 45/ ND-CP, 1995 ban hành kèm theo điều lệ BHXH đối với sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sỹ quan, binh sỹ quân đội nhân dân và công an nhân dân

Phụ lục B. Phương pháp luận trong nghiên cứu xã hội học về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Nghiên cứu xã hội học về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ có 4 hoạt động chính với các phương pháp nghiên cứu đa dạng như phương pháp thu thập và phân tích tài liệu, số liệu thứ cấp, phương pháp điều tra xã hội học, phương pháp chuyên gia, tham vấn.

■ Hoạt động 1: Nghiên cứu điểm về tình hình đào tạo, đề bạt và lương của nam nữ nhân viên Bộ LĐTB&XH

Hoạt động này sử dụng **phương pháp thu thập và phân tích tài liệu, số liệu thống kê** của Bộ LĐTB&XH về tình hình lương, đào tạo và đề bạt cán bộ nam và nữ nhằm khái quát hiện trạng, các cơ hội và khoảng cách giới trong việc thiết kế và thực hiện các chính sách tiền lương, đào tạo và đề bạt cán bộ của Bộ LĐTB&XH. Mẫu thống kê bao gồm thông tin của 3000 cán bộ, công chức đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị thành viên của Bộ LĐTB&XH, bao gồm: (1) các đơn vị quản lý Nhà nước; (2) các đơn vị nghiên cứu; (3) các đơn vị đào tạo; (4) các đơn vị in ấn, xuất bản; (5) các đơn vị y tế; và (6) các doanh nghiệp.

■ Hoạt động 2: Điều tra kinh tế - xã hội về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Hoạt động này sử dụng **phương pháp điều tra xã hội học** - phỏng vấn sâu (sử dụng bảng hỏi mở) nhằm hiểu rõ tình hình việc làm, đời sống và thu nhập của người hưởng lương hưu sau khi về hưu, quan điểm của họ về tuổi nghỉ hưu; hiểu rõ tình hình sử dụng nữ lao động trung niên và nữ lao động lớn tuổi, quan điểm về sử dụng, đào tạo và đề bạt nữ lao động tuổi trung niên, quan điểm về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ. Cuộc điều tra được thực hiện tại Hà Nội trong tháng 5/2008 với 2 đối tượng chính, bao gồm:

- **13 phụ nữ hưởng lương hưu, dưới 60 tuổi và từng làm việc trong các nhóm ngành nghề khác nhau:** (1) làm việc trong khu vực hành chính công như y tế, giáo dục, khu vực quốc doanh và nghỉ hưu theo đúng tuổi quy định (55 tuổi); (2) làm việc trong các khu vực nặng nhọc và độc hại, về hưu sớm, tuổi dưới 55 (theo quy định); (3) những người làm việc trong các doanh nghiệp quốc doanh cổ phần hóa (lao động dư thừa, hoặc bị cắt giảm do tái cơ cấu), nghỉ hưu sớm (dưới 55 tuổi); và (4) làm việc tại các cơ quan hành chính công, hoặc các doanh nghiệp và nghỉ hưu sớm (dưới 55 tuổi) do sức khỏe yếu và bị suy giảm khả năng lao động.

- **10 lãnh đạo hoặc các cá nhân phụ trách nhân sự tại các cơ quan, doanh nghiệp sử dụng nữ lao động (hơn 40 tuổi) trong các khu vực sau:** (1) trường học, bệnh viện, cơ quan quản lý nhà nước; (2) các đơn vị sản xuất (điều kiện bình thường); và (3) các đơn vị sản xuất có điều kiện lao động nặng nhọc và độc hại.

■ Hoạt động 3. Tham vấn các nhà quản lý, hoạch định chính sách và các chuyên gia về vấn đề điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Hoạt động này đã sử dụng **phương pháp chuyên gia, tham vấn** thông qua việc tổ chức các

cuộc thảo luận nhóm trọng điểm với các nhà quản lý và các nhà lập chính sách nhằm thu thập phản ứng của các nhà lập chính sách đối với tập hợp các lựa chọn chính sách dựa trên kết quả của nghiên cứu, và các thông điệp được rút ra từ các cuộc phỏng vấn này. Các chủ đề thảo luận bao gồm: (1) *Hiện trạng đào tạo, sử dụng và đề bạt nữ lao động tuổi trung niên*; (2) *Lựa chọn kinh tế - xã hội của việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ*; và (3) *Các ý kiến đối với các lựa chọn chính sách cho việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của lao động nữ*.

Toạ đàm được tổ chức vào tháng 5/2008 với 22 đại biểu là các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia liên quan đến lĩnh vực BHXH, lao động - việc làm và giới đến từ các cơ quan, tổ chức sau:

1. Ban Pháp Luật - Trung ương Hội Liên Hiệp Phụ nữ Việt Nam
2. Ủy ban Quốc gia vì sự Tiến bộ của Phụ nữ Việt Nam
3. Vụ các Vấn đề xã hội - Ủy ban Các vấn đề xã hội của Quốc hội
4. Phòng Thương Mại và Công Nghiệp Việt Nam
5. Ban Nữ công - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam
6. Liên Minh các Hợp tác xã Việt Nam
7. Bộ Y tế: *Vụ Pháp chế, Viện Chính sách và Chiến lược Y tế*
8. Bộ Nội Vụ: *Vụ Công chức-Viên chức, Vụ Pháp chế*
9. Bộ LĐTB&XH: *Vụ Bình đẳng giới, Vụ Bảo hiểm xã hội, Vụ Pháp chế, Vụ Tổ chức Cán Bộ, Viện Khoa học Lao động và Xã hội*
10. Viện Khoa học xã hội Việt Nam: *Viện Nghiên cứu Giới và Gia đình, Viện Xã hội học, Viện Nghiên cứu con người, Viện Nhà nước và Pháp luật*
11. Trung tâm Nghiên cứu Phụ nữ - Trường cán bộ Phụ nữ Trung ương
12. Trung tâm Nghiên cứu Giới và Phát triển - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn
13. Trung tâm Nghiên cứu Giới - Học Viện Hành chính - Chính Trị Quốc gia Hồ Chí Minh
14. Khoa Kinh tế Lao động - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

■ **Hoạt động 4. Tổ chức hội thảo công bố các phát hiện của nghiên cứu**

Hoạt động này thông qua **hội thảo công bố các phát hiện của nghiên cứu** và thu thập ý kiến phản hồi từ các bên tham gia để hoàn tất báo cáo về các phát hiện kinh tế - xã hội, các luận cứ khoa học và các bằng chứng thực tế liên quan đến vấn đề điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của lao động nữ và các lựa chọn chính sách cho việc điều chỉnh này.

Hội thảo diễn ra vào tháng 6/2008 với 51 đại biểu tham dự là: (1) *các nhà quản lý và hoạch định chính sách, chuyên gia đến từ các bộ/ngành, cơ quan nghiên cứu và các trường đại học*; (2) *đại diện của các doanh nghiệp, người lao động*; và (3) *các tổ chức quốc tế*.

Phụ lục C. Nghiên cứu Xã hội học về Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Về mặt kinh tế, tuổi nghỉ hưu của phụ nữ Việt Nam cần được tăng lên để đảm bảo sự bền vững lâu dài của quỹ hưu trí. Tuy nhiên, về mặt xã hội thì hầu hết phụ nữ và xã hội đều không ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu. Kinh nghiệm quốc tế về việc cải cách hưu trí đã chỉ ra rằng những tranh cãi về mặt tài chính không đủ để giải quyết vấn đề. Những đề xuất về việc tăng tuổi nghỉ hưu cho phụ nữ đã không giành được sự quan tâm của các nhà hoạch định chính sách.

Chính vì vậy, một nghiên cứu về tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ hiện đang được tiến hành bởi các chuyên gia tư vấn trong nước (Viện KHLĐ&XH) và quốc tế (Ngân hàng Thế giới). Nghiên cứu này cho thấy cần thiết phải tìm hiểu quan điểm và nhận thức của phụ nữ, doanh nghiệp và các nhà hoạch định chính sách về vấn đề tuổi nghỉ hưu thông qua các nghiên cứu xã hội học đối với nhóm phụ nữ hưu trí, đại diện các cơ quan/doanh nghiệp và tọa đàm với các nhà hoạch định chính sách, các chuyên gia, các nhà khoa học về chủ đề trên. Nghiên cứu được tiến hành vào tháng 4 và tháng 5 năm 2008.

Báo cáo này trình bày các kết quả nghiên cứu xã hội học từ 13 cuộc phỏng vấn sâu phụ nữ hưu trí tại 1 phường của thành phố Hà Nội nhằm tìm hiểu thực trạng việc làm, thu nhập, đời sống của phụ nữ hưu trí và quan điểm của họ về độ tuổi nghỉ hưu; 10 phỏng vấn sâu với đại diện lãnh đạo các cơ quan/doanh nghiệp tại Hà Nội về tình hình sử dụng lao động nữ trung niên và quan điểm của cơ quan/doanh nghiệp về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ; và kết quả tọa đàm với các nhà hoạch định chính sách, các nhà khoa học về chủ đề trên.

Phần A. KẾT QUẢ PHỎNG VẤN SÂU PHỤ NỮ HƯU TRÍ

Trong tổng số 13 phụ nữ nghỉ hưu được phỏng vấn sâu, có 5 người nghỉ hưu ở độ tuổi 55 và trên 55, 8 người nghỉ hưu sớm (7 người theo chế độ tinh giảm biên chế, 1 người vì lý do sức khỏe và 1 người không có nhu cầu làm việc khi đã đủ tuổi nghỉ hưu và đủ số năm công tác). Phần lớn phụ nữ nghỉ hưu sớm do tinh giảm biên chế đều phải qua hội đồng giám định y khoa để lấy chứng nhận mất sức khỏe để được hưởng lương hưu sớm. (xem Bảng C.1)

Bảng C.1 Tổng hợp thông tin về 13 phụ nữ hưu trí được phỏng vấn sâu

TT	Nghề nghiệp trước khi nghỉ hưu	TĐHV	Tuổi nghỉ hưu	Tuổi hiện tại	Loại hưu trí	Việc làm sau hưu trí	Việc làm hiện tại
1	Kỹ sư chế tạo máy	ĐH	55	61	Đúng tuổi	làm tiếp 1 năm	Không làm việc
2	Kỹ thuật viên	CNKT	55	60	Đúng tuổi	làm tiếp 2 năm	Không làm việc
3	Điện báo viên	ĐH	55	56	Đúng tuổi	Không có nhu cầu làm việc	Không làm việc
4	Giảng viên ĐH + phó phòng tổ chức trường ĐH	ĐH	60	63	Đúng tuổi	Làm việc tại trường ĐH cũ	Làm việc tại trường ĐH cũ
5	Bác sỹ, tiến sỹ, trưởng khoa	Tiến sỹ	55	64	Đúng tuổi	làm việc ở bệnh viên + mở phòng khám	làm việc ở bệnh viên + mở phòng khám
6	Công nhân may	CNKT	45	46	Tinh giảm biên chế	Làm tạp vụ 4 tháng	Không làm việc

7	Công nhân may	CNKT	48	52	Tinh giám biên chế	Không tìm được VL	Không làm việc
8	Công nhân may	CNKT	49	53	Tinh giám biên chế	giúp việc gia đình -> bán vé số	bán vé số. Muốn tìm việc khác tốt hơn
9	Kế toán		52	60	Tinh giám biên chế	Không tìm được việc làm vì mặc cảm trình độ khó đáp ứng	Không làm việc
10	Giáo viên	Trung cấp	37	61	Mất sức	Trông giữ trẻ thuê 2 năm	Không làm việc
11	Kỹ sư xây dựng		46	61	Tinh giám biên chế	Làm việc cũ ở nơi khác 1 năm	Không làm việc
12	Dược sỹ	Trung cấp	41	57	Tinh giám biên chế	Mở công ty riêng	Mở công ty riêng
13	Nhân viên bán hàng		50	53	Không có lý do	Mở cửa hàng bán đồ khô tại nhà	Mở cửa hàng bán đồ khô tại nhà

1. Việc làm của phụ nữ sau khi nghỉ hưu

Phần lớn phụ nữ sau khi nghỉ hưu vẫn tiếp tục làm việc. Sau khi nghỉ hưu có 10/13 phụ nữ được phỏng vấn vẫn tiếp tục làm việc có thu nhập, 3 người không làm việc hoặc không tìm được việc làm. Trong số 5 phụ nữ nghỉ hưu đúng tuổi (55 tuổi), 2 người vẫn tiếp tục làm việc thêm 1-2 năm, 2 người tiếp tục làm việc thêm 8-9 năm.

Những phụ nữ có trình độ học vấn cao thường tiếp tục làm công việc cũ trong khi những người có trình độ học vấn thấp, đã từng làm các công việc giản đơn thì tìm những công việc có thu nhập thấp, không ổn định và không đúng với công việc cũ của họ. Trong số những người vẫn tiếp tục làm việc, có 5 người tiếp tục làm nghề nghiệp cũ (2 người tại cơ quan cũ và 3 người tìm việc ở nơi khác). Họ đều là những người có trình độ học vấn và chuyên môn cao như kỹ sư chế tạo máy, kỹ sư xây dựng, giảng viên đại học, bác sỹ và công nhân kỹ thuật cao. Đặc biệt, có 1 giảng viên đại học vẫn còn làm việc ở độ tuổi 63 và một bác sỹ - tiến sỹ - trưởng khoa làm việc ở độ tuổi 64. Những người có trình độ học vấn thấp như công nhân may, nhân viên bán hàng gặp khó khăn trong việc tìm việc làm và tiếp tục làm công việc có thu nhập thấp, không ổn định như giúp việc gia đình, mở cửa hàng tạp hóa. Có 1 dược sỹ (trình độ trung cấp) sau khi nghỉ hưu do chính sách tinh giản biên chế đã rất thành công trong lĩnh vực kinh doanh, mở một công ty riêng và làm giám đốc. Một giáo viên tiểu học (trình độ trung cấp) sau khi nghỉ hưu ở nhà giữ trẻ thuê (xem Khung C.1).

Khung C.1: Việc làm sau khi nghỉ hưu của phụ nữ

“... Hai năm sau khi nghỉ hưu tôi mở một phòng khám sản tư nhân. Đó là công việc mà tôi vẫn thường làm khi còn làm việc tại bệnh viện nên rất phù hợp với kinh nghiệm và chuyên môn, công việc đó đơn giản hơn nên cũng rất phù hợp với sức khoẻ của tôi. Công việc này không gây áp lực cũng như không mất nhiều thời gian như công việc ở bệnh viện. Nếu bận hoặc mệt mỏi tôi có thể nghỉ khám mà không phải chịu bất kỳ áp lực gì... Nếu so sánh tổng thu nhập thì cũng khó nói chung

là cao hơn, điều kiện và thời gian làm việc cũng thoải mái hơn. Không phải chịu áp lực từ các nội quy, quy chế làm và cả cơ chế làm việc nữa...” (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Ngay sau khi có quyết định nghỉ hưu tôi được Công ty mời làm việc tiếp 1 năm sau đó tôi về nghỉ hẳn không làm thêm việc gì khác... Tôi tiếp tục làm công việc cũ nên cũng phù hợp, còn tiền lương vẫn nhận đều đều hàng tháng theo mức như trước nghỉ hưu...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Từ khi nghỉ hưu đến nay đã từng đi làm tạp vụ cho một văn phòng tư nhân, nhưng do hoàn cảnh gia đình neo người chăm sóc bố nên hiện tại đã nghỉ việc...” (PVS công nhân may, 46 tuổi, nghỉ hưu năm 45 tuổi)

“... Mới đầu ở nhà chị cũng buồn lắm, không có việc gì làm nên cũng đi làm ôsin 1 năm nhưng bây giờ người ta không mượn nữa thì đi bán xổ số cho đỡ buồn. Thu nhập chẳng có là bao nhiêu nhưng còn hơn là ở nhà 1 mình với bốn bức tường thì chán lắm. Bây giờ chị cũng muốn có việc gì đấy nhẹ nhàng, vui vẻ một chút để làm...” (PVS công nhân may, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 49 tuổi).

Có 5/13 phụ nữ sau khi nghỉ hưu gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm hoặc có nhu cầu tìm việc nhưng không tìm được. Họ đều là những lao động về hưu sớm do chính sách tinh giảm biên chế, sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước và không đủ năng động và khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp với mình (xem Khung C.2).

Khung C.2: Phụ nữ nghỉ hưu gặp khó khăn trong tìm kiếm việc làm

“... Trong hoàn cảnh cơ quan không có việc mà hai vợ chồng cùng làm một cơ quan thì bắt buộc một người phải về mà người về hưu phải là chị rồi. Trong khi đó mình vẫn còn đang trẻ, đang làm được việc mà còn làm tốt vì lúc đó chị mới 45, 46 tuổi. Nhưng mình là người sống cả cuộc đời trong chế độ bao cấp, lại không năng động, cũng không phải là người ném ra xã hội là thích nghỉ được ngay nên lúc đầu mình cũng căng thẳng. Tất nhiên lúc đó về hưu thì có đồng lương hưu để nuôi con nên lúc về là bị ném ra xã hội nên mình rất lo sợ vì mình không phải là người năng động, nhà lại ở tầng 2 không có cửa hàng nên mình cũng phải nhờ bạn bè giúp đỡ xem là làm cái gì để hỗ trợ thêm vào đồng lương hưu vì lúc đấy chồng cũng không có lương. Hai vợ chồng cũng phải nghĩ ra là làm thêm việc gì đó nhưng mà mình lại không phải là người năng động...” (PVS kỹ sư xây dựng, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 46 tuổi)

“... Nhưng mà nói thật là ở tuổi bạn chị thì vẫn còn sức lao động chứ không phải đã hết nhưng mà chẳng biết chỗ nào, việc ở đâu mà xin... Nếu mình có công việc làm thêm thì chắc chắn là tốt hơn, có thêm thu nhập... Tuổi của bạn chị 50 tuổi đi tìm việc làm thì rất khó vì nhiều tuổi rồi, không ai mượn, trừ khi đi chợ búa, làm thuê làm mướn... Chị có tìm việc chứ, tìm việc ở trên mạng nhưng người ta không nhận. Ví dụ người ta gọi về báo chị muốn đi làm giúp việc à, chị bao nhiêu tuổi. Báo trên 50, ôi 50 ai người ta nhận làm cái gì. Nói chung ở tầm tuổi chị đi xin việc cũng khó. Bây giờ mình cũng phải nghĩ là mình đã về hưu như quả cam đã vắt hết nước, còn cái vị gì nữa mà người ta nhận... Nếu đi làm bây giờ thì thời gian khoảng 8 tiếng 1 ngày thì mình có thể theo được, công việc nhẹ nhàng phù hợp với sức khoẻ thì mình làm được, đại khái là không lao động nặng nhọc...” (PVS công nhân may, 52 tuổi, nghỉ hưu năm 48 tuổi)

“... Chị thì rất muốn đi kiếm việc để làm thêm nhưng mà rất khó chứ ở nhà thì cũng mụ mị đầu óc... Mới đầu ở nhà chị cũng buồn lắm, không có việc gì làm nên cũng đi làm ôsin 1 năm nhưng bây giờ

người ta không mượn nữa thì đi bán xổ số cho đỡ buồn. Thu nhập chẳng có là bao nhiêu nhưng còn hơn là ở nhà 1 mình với bốn bức tường thì chán lắm. Bây giờ chị cũng muốn có việc gì đấy nhẹ nhàng, vui vẻ một chút để làm...” (PVS công nhân may, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 49 tuổi).

Một số phụ nữ tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu đã cảm nhận được những thuận lợi của họ như phát huy và sử dụng được kinh nghiệm làm việc và tay nghề, trình độ chuyên môn sẵn có (phóng vấn sâu giảng viên đại học, bác sĩ, kỹ sư chế tạo máy, công nhân kỹ thuật), không chịu sức ép làm việc như công việc cũ, thời gian làm việc linh hoạt hơn (đối với những người làm bán thời gian hoặc tự tạo việc làm như bán hàng, mở công ty), tư tưởng của họ cũng thoải mái và tự do hơn do không bị gò bó bởi quan hệ đồng nghiệp và quan hệ giữa cấp trên – cấp dưới như ở cơ quan/DN cũ (Phóng vấn sâu bác sĩ, dược sĩ, nhân viên bán hàng). Một số người cho biết thu nhập của họ cao hơn so với công việc cũ (phóng vấn sâu bác sĩ, dược sĩ, nhân viên bán hàng).

Về khó khăn của công việc sau khi nghỉ hưu, một số phụ nữ sau khi nghỉ hưu tiếp tục làm việc nhưng gặp khó khăn vì sức khỏe kém hoặc ảnh hưởng đến cuộc sống gia đình nên đã phải nghỉ việc. Có người sau khi nghỉ hưu ở độ tuổi 55 chỉ đi làm 1 năm hoặc 2 năm. Có một số người cho biết việc làm sau khi nghỉ hưu đòi hỏi họ phải năng động hơn, thời gian làm việc kéo dài hơn so với công việc cũ (xem Khung C.3).

Khung C.3: Khó khăn mà phụ nữ gặp phải khi tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu

“... Tôi có 1 năm làm thêm cho Công ty, trong năm làm thêm đó tôi có khó khăn về sức khỏe để đáp ứng yêu cầu của công việc. Do tuổi tác đã lớn rồi, sức khỏe giảm sút nên mệt mỏi, uể oải nên làm chậm, đó là công việc tôi làm gián tiếp nhẹ nhàng nên còn đỡ chứ chị em lao động trực tiếp ở độ tuổi ấy thì rất khó khăn để hoàn thành nhiệm vụ. Tôi tự thấy hạn chế trong công việc nên cũng chỉ làm thêm 1 năm rồi nghỉ hẳn. Nói về khả năng làm việc thì cũng vô cùng vấn đề là cường độ làm việc đến đâu, mức độ đáp ứng yêu cầu của công việc, hiệu quả làm việc như thế nào? Nếu bỏ qua điều kiện đó thì phụ nữ sáu, bảy mươi tuổi vẫn làm việc được, còn làm việc theo định mức lao động và hiệu quả công việc thì phụ nữ ở độ tuổi 55 đã phải phấn đấu lắm thì mới hoàn thành được nhiệm vụ...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Vì lúc đó chị mới có 45 tuổi, chắc chắn là phải kiếm việc đi làm rồi, thời gian đầu là có đi tìm việc. Thời gian đầu chị cũng đi giúp cho một nhóm thiết kế, cả phòng của chị hầu như nghỉ hết, có thành lập một trung tâm thiết kế, có người nào nhận được việc thì anh chị em xúm vào làm nhưng mà chủ yếu là đi làm hợp đồng cho các tỉnh nữa cho nên là phải đi, mà chị đi thì trên thực tế là ảnh hưởng đến chuyện gia đình nên cuối cùng là hơn 2 năm là phải thôi, chỉ còn lại các cậu thanh niên trẻ...” (PVS kỹ sư xây dựng, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 46 tuổi)

2. Thu nhập sau khi nghỉ hưu

Tất cả phụ nữ nghỉ hưu được phỏng vấn đều cho biết thu nhập của họ giảm đi đáng kể sau khi nghỉ hưu, điều này gây khó khăn cho họ trong việc chi tiêu của gia đình. Một số người đã phải tìm

việc làm thêm để giảm bớt gánh nặng kinh tế, một số người không tìm được việc hoặc không đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc thì tìm những cách khác để giải quyết khó khăn nhu cầu giảm chi tiêu, cho thuê một phần diện tích sinh hoạt của gia đình làm cửa hàng hoặc chõng của họ (đã nghỉ hưu) phải đi tìm việc làm. Có người cho rằng gia đình họ thực sự gặp khó khăn về kinh tế sau khi họ nghỉ hưu do mất đi một nguồn thu nhập chính, cộng với tình hình lạm phát gia tăng khiến cho mức sống của gia đình giảm xuống (xem Khung C.4).

Chỉ có 3 người cho biết thu nhập của họ cao hơn sau khi nghỉ hưu, đó là 1 nữ bác sỹ sau khi nghỉ hưu mở phòng khám bệnh, 1 nữ dược sỹ sau khi nghỉ hưu mở công ty riêng và 1 nhân viên bán hàng về mở cửa hàng bán tạp hóa tại nhà khẳng định thu nhập của họ cao hơn trước khi nghỉ hưu (xem Khung C.4).

Khung C.4: Thu nhập của phụ nữ sau khi nghỉ hưu giảm xuống

“... Tôi về rồi chỉ có lương hưu thôi, nguồn thu nhập của gia đình chỉ có lương hưu của 2 vợ chồng thỉnh thoảng con cháu cho thêm nếu không thì cũng rất khó khăn... Trước đây thì được nhưng hiện nay giá cả tăng mạnh nên cũng khó khăn... Còn biện pháp khắc phục thì cũng chỉ bằng cách là giảm bớt chi tiêu, giảm mua sắm, giảm đi chơi... và nhờ con cái giúp đỡ thêm...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Nói thật với em lương hưu rất là thấp bởi vì là trượt giá quá nhiều, nếu mà gia đình chỉ sống bằng lương hưu không thì rất khó khăn, chị thì làm thêm cho nên lương hưu đối với chị rất là quý nhưng mà đã làm thêm và kiếm được nhiều tiền rồi nên lương hưu chỉ là phần phụ thôi còn những người không làm thêm thì đồng lương hưu rất quý nhưng mà đối với chị thì quá nhỏ so với thu thập hiện nay của chị...” (PVS dược sỹ, 57 tuổi, nghỉ hưu năm 41 tuổi)

“... Bây giờ bảo chị sống bằng lương hưu thì đúng là không sống nổi. Chị bây giờ cũng không phải đóng góp lương hưu vào quỹ thu nhập chi tiêu của gia đình, các cháu nó bảo thôi mẹ cứ giữ lấy mà tiêu khi nào có đám cưới đám xin thăm hỏi người ốm người đau gì thì dùng vì tất cả sinh hoạt bây giờ quá đắt đỏ mà lương hưu thì thấp nên nếu bảo chị sống bằng lương hưu thì chị không sống bằng lương hưu...” (PVS kỹ sư xây dựng, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 46 tuổi)

“... Tiền chi tiêu thì giảm đi rõ ràng, chi tiêu eo hẹp hơn, một phần nào cũng do giá cả tăng vọt nên đồng lương hưu của mình chả đáng là bao nhiêu. Nếu về hưu mà chỉ sống bằng lương hưu thì quá eo hẹp...” (PVS công nhân may, 52 tuổi, nghỉ hưu năm 48 tuổi)

“... Tiền lương nghỉ hưu của tôi thấp hơn so với tiền lương tôi nhập được trước khi nghỉ hưu, cố gắng lắm thì cũng đủ chi tiêu cho cá nhân mà thôi... Mỗi khi gặp khó khăn tôi thường soay sớ vay mượn từ anh em, người thân...” (PVS công nhân may, 46 tuổi, nghỉ hưu năm 45 tuổi)

“... Thu nhập hiện nay cao hơn thu nhập so với thu nhập trước khi về hưu. Trước kia, khi đi làm thu nhập của tôi được khoảng 2 triệu/ 1 tháng, cao hơn lương hưu một chút nhưng bù lại rất vất vả, không thể làm thêm được ở nhà. Hiện nay, khi cộng các khoản thu nhập từ các nguồn tôi có thể làm được tại nhà, thu nhập của tôi cao hơn nhiều, lại thoải mái đầu óc, không phải chịu sức ép thời gian làm việc...” (PVS nhân viên bán hàng, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 50 tuổi)

“... Sự hạn chế về kinh tế gia đình làm không khí gia đình không mấy thoải mái, động việc gì cũng liên quan đến tiền, thế là lại phải tính, tính không được thì sinh ra cáu gắt, nhiều lúc nghĩ thương các

cháu, chúng nó xin tiền học, chưa có lại phải khát, thế là chúng nó cấu gấu với cả mẹ vì chúng mặc cảm với bạn bè, với thầy cô, may mà các con tôi chúng vẫn theo học chứ chúng nó mà bỏ học thì chết... Hồi trước lúc còn đi làm sao tôi không thấy bị cảm giác lo lắng như hiện nay..." (PVS kế toán, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 52 tuổi)

3. Đời sống tinh thần của phụ nữ sau khi nghỉ hưu

Tâm trạng của phụ nữ ngay sau khi nghỉ hưu rất khác nhau tùy theo tình trạng việc làm của họ. Với những phụ nữ vẫn tiếp tục đi làm thì cảm thấy không có thay đổi nào về sinh hoạt gia đình và tinh thần sau khi nghỉ hưu. Họ cảm thấy việc làm sau khi nghỉ hưu khiến họ thoải mái về tư tưởng, thời gian, tự do và không chịu áp lực như công việc ở cơ quan cũ.

Với những người không đi làm, không tìm được việc làm hoặc không tiếp tục làm thêm nữa thì cảm thấy buồn, hụt hẫng do thời gian rỗi nhiều. Có một số người chỉ bắt đầu nghỉ hưu thực sự khi ngừng công việc làm thêm và cũng có chung tâm trạng như vậy. Tuy nhiên phụ nữ nghỉ hưu cũng vượt qua tâm trạng buồn chán và thay đổi sinh hoạt một cách nhanh chóng và dễ dàng tìm được những thú vui và cân bằng tâm lý từ việc nội trợ, chăm sóc các thành viên trong gia đình, giao lưu bạn bè...

Một số phụ nữ nghỉ hưu đã từng làm việc trong các ngành nặng nhọc độc hại như công nhân may lại cảm thấy thoải mái và sức khỏe được cải thiện hơn trước do được nghỉ ngơi, không chịu sức ép của công việc, không phải lao động nặng nhọc với thời gian kéo dài như trước (xem Khung C.5).

Khung C.5: Đời sống của phụ nữ sau khi nghỉ hưu

"... Tôi thấy rất tốt, tinh thần của tôi hoàn toàn thoải mái, tôi có nhiều thời gian tham gia vào các công tác xã hội và từ thiện ngoài thời gian tôi làm việc ở phòng khám. Tôi còn cảm thấy khỏe hơn so với lúc còn đi làm..." (PVS tiến sĩ, bác sĩ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

"... Tôi cảm thấy cũng bình thường, vì tôi không có khoảng thời gian trống sau khi nghỉ hưu nên cũng không cảm nhận được điều gì. Sau khi nghỉ làm thêm tôi cũng thấy hơi buồn nhưng thời điểm đó tôi đã cảm thấy thực sự muốn nghỉ ngơi rồi nên cũng không sao. Tôi thấy có nhiều thời gian để giao lưu quan hệ với nhiều người hơn. Tôi có tham gia một vài câu lạc bộ như câu lông, và hay cùng với các chị em tổ chức đi đâu đó nên cũng thấy rất vui..." (PVS công nhân kỹ thuật, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

"... Lúc đầu mới nghỉ hưu tôi cũng cảm thấy buồn, tôi không còn được trò chuyện với đồng nghiệp, không còn được gặp gỡ học sinh, tôi cũng không còn tham gia vào các buổi lễ hay hội họp, cũng cảm thấy hụt hẫng, nhưng chỉ vài tháng sau tôi cũng quen dần, công việc nhà, việc dạy bảo con cái...bận rộn không còn thời gian để tôi thấy buồn nữa. Nói tóm lại cũng không có gì ảnh hưởng nhiều đến cuộc sống tinh thần..." (PVS giáo viên tiểu học, 61 tuổi, nghỉ mất sức năm 37 tuổi)

"... Thời gian mới về do kinh tế giảm sút, phải chi tiêu hạn chế, sức khỏe giảm sút, tôi già đi rất nhanh

nên tôi bị sốc tinh thần hụt hẫng nhưng rồi dần dần cũng quen. Về quan hệ xã hội khi còn ở cơ quan thì giao lưu với bạn bè đồng nghiệp. Khi về hưu rồi thì quan hệ với hàng xóm, thỉnh thoảng giao lưu với bạn bè cũ, nói chung là thoải mái không có vấn đề gì ức chế...” (PVS điện báo viên, 56 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Minh thấy tất nhiên là thời gian giành cho gia đình phải chu đáo hơn. Ví dụ như trước chị đi làm thì sáng ra đi chợ mua thức ăn rồi quẳng ở đấy, ai về sớm thì nấu. Còn nhà cửa thì lúc nào cảm thấy khoẻ khoẻ thì lau chùi dọn dẹp, lúc nào đi làm về mệt mỏi thì cũng mặc kệ. Bây giờ mình về hưu rồi thì cũng phải khác chứ, nói chung là chu đáo hơn. Minh mất cái nọ thì lại được cái kia. Nhưng mà thực ra thì việc cơm nước chợ búa cũng chỉ có mức độ thôi nên đôi khi cũng rỗi rãi thời gian thì cũng buồn...” (PVS công nhân may, 52 tuổi, nghỉ hưu năm 48 tuổi)

“... Từ khi nghỉ hưu đến giờ tôi cảm thấy thoải mái hơn rất nhiều, tinh thần vui vẻ cho dù thu nhập bị thấp hơn một chút nhưng tôi thấy vẫn tốt hơn khi tiếp tục đi làm may...” (PVS công nhân may, 46 tuổi, nghỉ hưu năm 45 tuổi)

4. Việc làm trước khi nghỉ hưu và khả năng cạnh tranh của lao động nữ trung niên

Khi được hỏi về việc làm trước khi nghỉ hưu, những hạn chế mà họ gặp phải về công việc đối với lao động nữ trung niên, những phụ nữ nghỉ hưu đúng tuổi và những phụ nữ làm việc trong các ngành nặng nhọc độc hại cho rằng phụ nữ *hạn chế về sức khỏe, trí nhớ giảm sút, khả năng tiếp cận với công nghệ mới, chất lượng và hiệu quả lao động bị giảm đi và không bắt kịp với tốc độ làm việc nhanh và cường độ làm việc cao hơn*. Những phụ nữ nghỉ hưu sớm do tình giảm biên chế thì không gặp hạn chế, họ tự đánh giá mình vẫn còn sức khỏe, khả năng cống hiến, chất lượng và năng suất lao động không thua kém so với lao động trẻ và lao động nam giới nhưng vì cơ quan có chính sách tình giảm biên chế không sắp xếp được công việc phù hợp nên họ phải nghỉ hưu (xem Khung C.6).

Khung C.6: Những hạn chế trong công việc mà phụ nữ gặp phải trước khi nghỉ hưu

“... Đối với lao động đã nhiều tuổi vấn đề tiếp cận công nghệ mới tất nhiên có nhiều hạn chế vì lúc này mọi hoạt động đã không còn nhanh nhẹn, không còn đủ minh mẫn và trí tuệ để có thể tiếp thu tốt được, đặc biệt là với những công việc liên quan đến máy móc, nó đòi hỏi tính chính xác cao, khả năng thuần thục trong các hoạt động...mà những người nhiều tuổi không còn đáp ứng tốt, đặc biệt là đối với phụ nữ...” (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Khi mình nhiều tuổi rồi thì ngoài mắt mờ thì cái tay cũng cứng rồi, không làm nhanh được. Còn áp lực công việc nữa, thời gian làm việc quá nhiều. Đến bọn trẻ bây giờ theo được cũng mệt mỏi chứ đừng nói bọn chị... Về kỹ thuật thì nói chung là không thua kém, làm đến đâu thì chắc đến đấy, mỗi tội là chậm, không theo kịp dây chuyền. Ngành may này mất kém nhanh lắm. Đèn sáng chiếu vào càng loá mắt thêm... Công ty người ta cũng biết chứ, nhìn quá rõ đi. Cho nên những bà già mà cứ chuyển từ tổ nọ sang tổ kia là người ta không muốn nhận đâu. Người ta biết là mình không làm được nhưng người ta vẫn phải giao cho mình, đấy chính là người ta gây sức ép để buộc mình phải chán mình về chứ sao nữa. Nếu không thì bọn trẻ nó lại tự, nó bảo các bà già ăn lương bậc cao, hưởng

lương cao hơn mà chỉ làm có thể thôi sao...” (PVS công nhân may, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 49 tuổi).

“... Công ty họ nhìn nhận những người nhiều tuổi như chúng tôi là một gánh nặng cho họ vì chúng tôi nhiều tuổi, tác phong chậm chạp, năng suất lao động thấp hơn lớp trẻ, hay ốm đau nhiều, bảo thủ khó bảo hơn so với những người trẻ tuổi...” (PVS công nhân may, 46 tuổi, nghỉ hưu năm 45 tuổi)

“... Doanh nghiệp người ta cũng khuyến khích mình về, tất nhiên người ta cũng không bắt buộc đâu nhưng theo ý mình thì người ta cũng tạo điều kiện cho mình về. Nếu mà không có sổ hưu ngay thì mình cũng không về đâu...” (PVS công nhân may, 52 tuổi, nghỉ hưu năm 48 tuổi)

Tất cả phụ nữ được phỏng vấn đều cho rằng độ tuổi từ 50-55 là thời kỳ sức khỏe giảm sút rõ ràng nhất do trí nhớ giảm, hay mệt mỏi, mắt kém và có nhiều bệnh tật vì đây là độ tuổi mãn kinh ảnh hưởng đến công việc và khả năng phấn đấu (xem Khung C.7).

Khung C.7: Quan niệm của phụ nữ nghỉ hưu về sức khỏe của phụ nữ trung niên

“... Nhìn chung theo tôi thì trên 50 tuổi thì lao động nữ mệt mỏi, uể oải, chậm chạp, mắt kém, trí nhớ giảm nên đã gây cản trở đến công việc...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Theo tôi thì mắt kém, chậm chạp, trí nhớ giảm sút không còn động lực để phấn đấu nên dẫn đến khó khăn trong việc hoàn thành nhiệm vụ... Ở tuổi ấy sức khoẻ giảm, sức bật kém nên không bằng được các cháu vốn trẻ khoẻ cùng một việc các cháu có thể làm một tiếng thì mình phải mất 3 đến 4 tiếng mới làm xong. Nên muốn hoàn thành nhiệm vụ thì phải hết sức cố gắng nhưng cũng vất vả đấy... So với lao động trẻ và nam giới cùng độ tuổi thì sức khoẻ của lao động nữ trung niên kém hơn. Ngoài ra lao động nữ phải lo thêm công việc nội trợ, thời gian giành cho việc học hành nâng cao trình độ ít hơn nam giới. Nên lao động nữ phải chịu sức ép cạnh tranh trong công việc nhiều hơn so với nam giới...” (PVS điện báo viên, 56 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Thực tế thì phụ nữ phải gánh vác nhiều công việc, cả công việc ở cơ quan và cả ở nhà do đó phụ nữ cũng phải phấn đấu rất nhiều để đạt được một trình độ nhất định, tuy nhiên khi cùng cấp trình độ với nam giới rồi thì người phụ nữ nhiều khi làm việc tốt hơn vì họ cẩn thận và chịu khó hơn. Nếu so sánh về sức khỏe và thời gian thì nam giới họ có nhiều hơn vì họ không phải làm công việc nhà, họ cũng có sức khỏe tốt hơn vì họ không phải sinh đẻ cũng không phải chăm sóc con cái nhiều bằng phụ nữ... Phụ nữ từ 50-55 tuổi đã bắt đầu có dấu hiệu giảm dần về sức khoẻ, làm việc không còn nhanh nhẹn, hoạt bát như trước. Tuy nhiên cũng chưa có nhiều khó khăn do sức khoẻ. Tùy từng người, với sức khoẻ khác nhau, như tôi thì tôi thấy cũng chưa có ảnh hưởng nhiều, nhưng nhiều người không được khỏe mạnh thì đến độ tuổi đó họ đã thấy mệt mỏi rồi. Sau 55 tuổi thì có lẽ phụ nữ đã thực sự cảm thấy mệt mỏi với công việc rồi và tôi nghĩ là họ muốn nghỉ ngơi. Mặc dù họ không có vấn đề gì về sức khoẻ ảnh hưởng đến công việc nhưng họ đã không còn sung sức để làm việc tốt nữa...” (PVS công nhân kỹ thuật, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

Đặc biệt có một trường hợp giảng viên đại học vẫn tiếp tục làm việc và đóng BHXH sau 55 tuổi và được giải quyết chế độ hưu trí ở độ tuổi 60. Bà cho rằng việc tiếp tục làm thêm 5 năm so với độ tuổi nghỉ hưu quy định là rất phù hợp với giảng viên đại học vì đó là thời điểm chín muồi về kinh nghiệm, uy tín công tác vì ở độ tuổi này phụ nữ không bận bịu với việc chăm sóc gia đình và con cái do các con đã ở độ tuổi trưởng thành (xem Khung C.8).

Khung C.8: Nữ giảng viên đại học vẫn tiếp tục làm việc tốt 5 năm sau khi nghỉ hưu

“... Tôi nghỉ hưu muộn hơn 5 năm so với qui định hiện hành của nhà nước nhưng thực tế trải nghiệm bản thân tôi thấy nghề giảng viên ở các trường ĐH như vậy là phù hợp với số đông các đối tượng nữ bởi vì những năm cuối trước khi nghỉ hưu là thời điểm chín muồi về kinh nghiệm, uy tín công tác, là thời điểm có thể cống hiến được nhiều nhất, có nhiều thời gian cho công việc hơn các năm trước đó do việc chăm sóc gia đình tại thời điểm này đỡ vất vả hơn do con cái đã trưởng thành. Đó cũng là độ tuổi ổn định về mặt tâm sinh lý hơn các giai đoạn trước đây do không còn phải sinh nở, có điều kiện được cống hiến cho xã hội, đầu tư, đào tạo lớp trẻ kế cận... Thực tế trường hợp của tôi, mặc dù trên 55 tuổi tôi vẫn đi làm và đóng BHXH bình thường, điều quan trọng là được mọi người nhìn nhận, đánh giá và vẫn còn khả năng cống hiến lớn cho sự nghiệp...” (PVS giảng viên Đại học, 63 tuổi, nghỉ hưu năm 60 tuổi)

Khi được hỏi về sự khác biệt trong lao động (sức khỏe, chất lượng và hiệu quả làm việc...) giữa lao động nữ và lao động nam, phần lớn phụ nữ đều thừa nhận lao động nữ trung niên thua kém so với nam giới bằng tuổi về sức khỏe, trình độ, chất lượng và hiệu quả lao động do phụ nữ phải giành nhiều thời gian cho chăm sóc gia đình, nội trợ nên ảnh hưởng đến sức khỏe, thời gian làm việc và nâng cao trình độ chuyên môn... Một số người cũng cho rằng khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ mới của phụ nữ trung niên cũng kém hơn nam giới. Đáng chú ý là quan điểm của một nữ bác sỹ - tiến sỹ - trưởng khoa (rất nổi tiếng và thành đạt trong chuyên môn), bà cũng cho rằng phụ nữ thua kém nam giới cả về sức khỏe, khả năng lao động, khả năng tiếp cận công nghệ mới, chất lượng và hiệu quả công việc (xem Khung C.9).

Khung C.9: Khả năng cạnh tranh của lao động nữ trung niên so với lao động nam và lao động trẻ tuổi

“... So với lao động trẻ và nam giới cùng độ tuổi thì sức khỏe của lao động nữ trung niên kém hơn. Ngoài ra lao động nữ phải lo thêm công việc nội trợ, thời gian giành cho việc học hành nâng cao trình độ ít hơn nam giới nên lao động nữ phải chịu sức ép cạnh tranh trong công việc nhiều hơn... Thời nay những người làm lãnh đạo còn rất trẻ nên mặc dù họ vẫn tôn trọng những người lớn tuổi về năng lực và kinh nghiệm làm việc, nhưng họ rất ngại sử dụng vì sức ỳ lớn, thiếu năng động nên lãnh đạo thường muốn cho nghỉ hưu sớm hoặc chờ đến tuổi là cho nghỉ hưu... Lãnh đạo vẫn không thích sử dụng phụ nữ lớn tuổi bằng nam giới cùng độ tuổi...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Phụ nữ tất nhiên phải cố gắng và nỗ lực nhiều hơn nam giới. Nam giới họ có điều kiện và thời gian nhiều hơn, thêm vào đó họ cũng tư duy và nhanh nhẹn hơn phụ nữ nên họ sẽ dễ thành công hơn, nên họ cũng sẽ có nhiều cơ hội để nâng cao trình độ hơn vì họ có thể đáp ứng được các yêu cầu khi cơ hội đó đến. Nam giới họ cũng có sức khỏe tốt hơn nên họ có thể đảm đương nhiều công việc hơn do đó họ cũng có nhiều thành tích hơn trong công việc và dễ thành đạt hơn... Vì ở độ tuổi đó phụ nữ không thể so sánh với nam giới về mọi mặt, thậm chí nam giới ở tuổi đó họ đang phát huy tốt chuyên môn thì phụ nữ đã bắt đầu giảm dần. Trong việc tiếp cận công nghệ cũng vậy, nam giới họ còn minh mẫn hơn, trí tuệ còn tốt hơn nên họ sẽ tiếp cận nhanh và hiệu quả hơn...” (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Họ sử dụng lao động trẻ là đúng thôi, mình có hơn về kinh nghiệm, nhưng với kỹ thuật mới là chịu rồi... Rõ ràng thua kém lao động trẻ... Việc làm quen với công nghệ mới thì thật ra cả lao động nam cao tuổi cũng khó khăn, chị em chúng tôi lại hạn chế hơn, đây chính là khó chung của người cao tuổi hiện nay, làm gì còn điều kiện để đào tạo nữa, mà có đào tạo thì hiệu quả cũng không được là bao...”
(PVS kế toán, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 52 tuổi)

So sánh với lao động trẻ tuổi, nhiều đối tượng được phỏng vấn cũng cho rằng khi còn làm việc, họ có nhiều kinh nghiệm làm việc hơn lao động trẻ nhưng sức khỏe thua kém hơn, khả năng tiếp cận công nghệ mới chậm hơn và kém hiệu quả hơn do đó với những công việc không cần nhiều đến kinh nghiệm mà đòi hỏi sức khỏe, sự nhanh nhẹn thì chất lượng và năng suất lao động của lao động lớn tuổi cũng không bằng lao động trẻ tuổi.

5. Nhu cầu được tiếp tục làm việc tại thời điểm nghỉ hưu

Khi được hỏi “*Tại thời điểm nghỉ hưu, nếu được giữ lại làm việc ở cơ quan/Doanh nghiệp cũ thì bà có làm việc tiếp hay không (tiếp tục đóng BHXH để nhận được mức lương hưu cao hơn)?*”, kết quả phân tích cho thấy có hơn một nửa số phụ nữ được hỏi đồng ý và sẵn sàng làm việc tiếp nếu được giữ lại (7/13 người). Có 3 phụ nữ nghỉ hưu sớm do tinh giảm biên chế đều mong muốn và sẵn sàng làm việc tiếp nếu có thể. Trong số 5 người nghỉ hưu ở độ tuổi 55 – theo đúng quy định hiện hành thì có 4 người muốn và sẵn sàng làm việc tiếp, chỉ có 1 nữ bác sỹ không muốn làm việc tiếp tại bệnh viện cũ, lý do là về hưu mở phòng khám tư nhân sẽ tự do và phù hợp hơn (xem Khung C.10).

Khung C.10: Hơn 1/2 phụ nữ nghỉ hưu được phỏng vấn vẫn muốn tiếp tục làm việc

“... Tại thời điểm tôi về hưu thì thật ra tôi vẫn muốn và vẫn thấy có thể tiếp tục làm việc với công việc mà tôi đã quen, chứ nếu chuyển làm công việc khác thì thực ra sẽ khó khăn cho lao động lớn tuổi. Tôi về theo chế độ do sắp xếp lại tổ chức, việc ít, lao động nhiều và lại ít có đào tạo như tôi thì khó bố trí nên tôi cũng thấy hợp lý. Tuy nhiên nếu còn làm công việc theo khả năng được đào tạo của tôi thì tôi vẫn có thể tiếp tục được khoảng 7 năm (tức là đến 57 tuổi), nhưng chắc là sẽ hạn chế về chất lượng cũng như khối lượng công việc vì nó ảnh hưởng bởi trình độ và tuổi tác/sức khỏe...” (PVS kế toán, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 52 tuổi)

“... Thực ra là lúc mới về hưu chị rất bức xúc vì mình muốn làm việc mà mình buộc phải về thì rất bức xúc... Trong khi đó mình vẫn còn đang trẻ, đang làm được việc mà còn làm tốt vì lúc đó chị mới 45, 46 tuổi...” (PVS kỹ sư xây dựng, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 46 tuổi)

“... Tôi không có nhu cầu tiếp tục làm thêm nữa, tôi nghĩ đến tuổi đó nghĩ đã phù hợp và dù có đóng bảo hiểm thêm thì khoản tiền lương tăng thêm cũng không nhiều, hiện nay quỹ bảo hiểm đang rơi vào tình trạng thâm hụt. Tôi nghỉ hưu và làm việc ở phòng khám sẽ cảm thấy thoải mái hơn...” (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Nếu được tiếp tục làm việc thì tôi sẵn sàng làm, như cháu thấy sau khi nghỉ hưu tôi vẫn có thể làm thêm ở công ty khác nên nếu công ty cũ mời tôi ở lại thì tôi sẵn sàng, mà điều đó còn liên quan đến

việc có thể tăng lương hưu thì càng tốt... Tôi có thể làm thêm 4 đến 5 năm nữa tùy theo sức khỏe sau này có cho phép tôi không..." (PVS công nhân kỹ thuật, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

Những phụ nữ không muốn được tiếp tục làm việc (6 người) thì có 3 người là công nhân may làm việc trong ngành nặng nhọc độc hại, 3 người còn lại (trong đó có 1 bác sỹ đã nêu ở trên) đều là những người dễ dàng tìm được việc làm và có thu nhập cao hơn trước khi nghỉ hưu (1 người mở công ty riêng và 1 người bán hàng tạp hóa tại nhà). Rõ ràng là với những phụ nữ này, lợi ích mang lại từ việc tiếp tục làm việc để nhận được tiền lương và thu nhập hàng tháng cộng với tiền lương hưu cao hơn không đủ để giữ họ tiếp tục làm việc vì lý do sức khỏe không đáp ứng được (với 3 công nhân may) hoặc không đủ hấp dẫn bằng thu nhập cao hơn từ việc làm tự tạo ra (với 3 phụ nữ thành đạt trong kinh doanh) (xem Khung C.11).

Khung C.11: Những phụ nữ không đủ sức khỏe hoặc khó tìm việc làm sau khi nghỉ hưu không muốn tiếp tục làm việc tại cơ quan/doanh nghiệp cũ

"... Việc nghỉ hưu của tôi là một mốc đánh dấu bước chuyển của cuộc đời tôi, tôi thấy rất vui sướng vì đã được nghỉ hưu chứ cái nghề may của tôi có cho thêm nhiều ưu đãi tôi cũng không thể tiếp tục được vì bản thân thấy đã quá kiệt sức, công việc vô cùng vất vả, độc hại lắm, mắt tôi đã mờ đi rất nhiều... Ở công ty tôi mọi người cùng lứa tuổi với tôi ai cũng mong cho nhanh đủ năm đủ tháng để về hưu, chẳng có ai muốn tiếp tục nữa cả vì công việc vất vả lắm, chúng tôi trở lên chậm chạp hơn lớp trẻ... Không bao giờ tôi có ý định tiếp tục đi làm ở công ty tôi nếu tôi đã có đủ điều kiện để nghỉ hưu vì bất cứ lý do gì vì công việc may là rất vất vả, độc hại lắm... chỉ phù hợp với phụ nữ ở tuổi 45 trở xuống thôi..." (PVS công nhân may, 46 tuổi, nghỉ hưu năm 45 tuổi)

"... Nếu công ty có giữ lại cũng không thể làm được, cũng đi về vì vất vả quá, không làm được. Làm quá nhiều thời gian. Nếu mình không làm đủ định mức thì người ta sẽ hạ loại, thì lương cũng không còn bao nhiêu..." (PVS công nhân may, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 49 tuổi).

"... Không sẵn sàng làm thêm, vì tôi nhìn thấy rõ cơ hội nếu nghỉ hưu, tôi có thể làm việc khác để kiếm được nhiều tiền hơn, với công việc thoải mái hơn về thời gian và thuận lợi để tôi chăm sóc gia đình..." (PVS nhân viên bán hàng, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 50 tuổi)

"... Tôi không có nhu cầu tiếp tục làm thêm nữa, tôi nghĩ đến tuổi đó nghĩ đã phù hợp và dù có đóng bảo hiểm thêm thì khoản tiền lương tăng thêm cũng không nhiều, hiện nay quỹ bảo hiểm đang rơi vào tình trạng thâm hụt. Tôi nghỉ hưu và làm việc ở phòng khám sẽ cảm thấy thoải mái hơn..." (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

6. Quan niệm của phụ nữ nghỉ hưu về bình đẳng giới

Trong cuộc nghiên cứu này, phụ nữ nghỉ hưu đều không cho rằng bình đẳng giới nghĩa là phải ngang bằng nhau về độ tuổi nghỉ hưu và điều kiện nghỉ hưu giữa nam và nữ. Họ quan niệm rằng các quy định của chế độ hưu trí hiện nay không phải là một sự ưu tiên cho phụ nữ. Việc phụ nữ nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm, số tiền trả lương hưu cho phụ nữ nhiều hơn nam giới vì phụ nữ sống lâu hơn nam giới, chế độ (cách tính) lương hưu có lợi cho phụ nữ hơn là nam giới theo họ là hợp lý

và bình đẳng vì phụ nữ sức khỏe yếu hơn, phải làm nhiều công việc gia đình hơn nam giới, trong suốt thời gian đi làm, họ vừa phải làm việc vừa sinh con, chăm sóc con cái vì thế họ đáng được bù đắp nghỉ sớm 5 năm so với nam giới. Điều này không phải là ưu tiên mà là *bình đẳng* (xem Khung C.12).

Khung C.12: Quan niệm của phụ nữ về bình đẳng giới trong chế độ hưu trí hiện nay

“... Tôi nghĩ là việc phụ nữ nghỉ hưu sớm hơn nam giới là hoàn toàn phù hợp, đó cũng không phải là ưu đãi mà nó phụ thuộc vào sinh lý của phái nữ. Phụ nữ bản thân sức khoẻ đã không bằng nam giới, lại phải làm việc nhiều hơn, hao tổn sức khoẻ nhiều hơn nam giới nên đến tuổi đó phụ nữ có nhiều hạn chế về sức khoẻ, trong khi nam giới thì đến tuổi 55 vẫn còn rất khoẻ nên việc họ làm thêm 5 năm nữa là hoàn toàn phù hợp... Việc phụ nữ sống lâu hơn nam giới là do cấu tạo sinh học, do tự nhiên, việc trả lương hưu cho người nghỉ hưu đến khi chết là do quy định của chế độ hưu trí, vì vậy ngẫu nhiên mà phụ nữ lại được hưởng lương hưu dài hơn là hoàn toàn tự nhiên đó cũng không phải là sự ưu tiên gì... Chế độ tính lương hưu cho phụ nữ cũng hoàn toàn là do phụ nữ về nghỉ sớm hơn nên việc tính lương như vậy cũng là công bằng thôi...” (PVS giáo viên, 61 tuổi, nghỉ mất sức năm 37 tuổi)

“... Phụ nữ nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm là hợp lý và bình đẳng, vì phụ nữ phải làm nhiều công việc gia đình hơn, trong suốt thời gian đi làm, họ vừa phải làm việc vừa chăm sóc gia đình, làm việc nhà. Công việc gia đình chiếm rất nhiều thời gian. Hơn nữa, sức khoẻ của phụ nữ không tốt bằng nam giới, vì trong nhiều năm họ vừa phải làm việc, sinh đẻ, chăm sóc con cái. Vì thế họ đáng được bù đắp nghỉ sớm 5 năm so với nam giới. Điều này không phải là ưu tiên mà là bình đẳng...” (PVS nhân viên bán hàng, 53 tuổi, nghỉ hưu năm 50 tuổi)

“... Tất cả những quy định đó đều là công bằng và phù hợp thôi vì phụ nữ không có được sức khoẻ như nam giới lại phải trải qua thời kỳ sinh nở, nuôi con và nội trợ, chăm sóc gia đình, chồng con. Nên những quy định đó là hoàn toàn công bằng, bình đẳng không phải ưu tiên gì...” (PVS tiến sỹ, bác sỹ, 64 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

Họ cũng cho rằng việc tuổi thọ của phụ nữ cao hơn cũng không có nghĩa là sức khỏe của họ tốt hơn nam giới mà đó là do *cấu tạo sinh học, yếu tố tự nhiên* do đó phụ nữ có thời gian hưởng lương hưu dài hơn là hoàn toàn hợp lý mà không phải là sự ưu tiên. Một vài người cho rằng việc phụ nữ được lợi hơn về mặt kinh tế (do được hưởng lương hưu nhiều hơn) như là phần bù đắp cho những thiệt thòi về mặt xã hội và sức khỏe bị mất đi do phải thực hiện thiên chức của phụ nữ là sinh đẻ, chăm sóc con cái và làm công việc gia đình nhiều hơn.

7. Quan điểm của phụ nữ hưu trí về độ tuổi nghỉ hưu

Khi được hỏi quan điểm về độ tuổi nghỉ hưu theo các nhóm nghề khác nhau, chỉ có 2/13 phụ nữ cho rằng nên giảm tuổi nghỉ hưu xuống (nam 55 và nữ từ 50 đến 52). Lý do họ đưa ra là sức khỏe và khả năng làm việc không còn tốt và hiệu quả.

11/13 phụ nữ cho rằng nên giữ nguyên độ tuổi nghỉ hưu như hiện nay là hợp lý, trong đó có 5 người đồng ý chỉ nên tăng cho các giáo sư, tiến sỹ, bác sỹ, giảng viên; 1 phụ nữ (từng làm trong ngành

nặng nhọc độc hại) cho rằng nên giảm tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ trong ngành nặng nhọc độc hại xuống còn 45 với nữ và 50 với nam (xem Khung C.13).

Khung C.13: Quan niệm của phụ nữ hưu trí về độ tuổi nghỉ hưu

“... Chị thấy những nghề lao động chân tay thì chỉ 50 tuổi còn những người làm hành chính văn phòng thì người ta muốn 60 tuổi mới về hưu vì người ta làm nhân lấm, lương thì cao, chỉ ngồi trong điều hoà thì đến 55 tuổi vẫn còn sức khoẻ...” (PVS công nhân may, 52 tuổi, nghỉ hưu năm 48 tuổi).

“... Trong độ tuổi 50 – 55 của nữ thường có một số vấn đề về tâm sinh lý nó ảnh hưởng lớn đến sức khoẻ của họ nhưng qua giai đoạn này thì tâm sinh lý ổn định hơn, sức khoẻ được bình phục dần, vì vậy sau 55 tuổi phụ nữ vẫn có sức khoẻ đảm bảo đáp ứng tốt cho yêu cầu công việc. Tuy nhiên chỉ giới hạn ở một số ngành nghề như giáo viên, bác sỹ, nghiên cứu khoa học... nghề sử dụng chất xám...” (PVS giảng viên ĐH, 63 tuổi, nghỉ hưu năm 60 tuổi)

“... Xét về kinh tế tôi thấy có lợi nên nếu Nhà nước cho làm thì tôi sẽ làm chứ đến tuổi ấy rồi thì làm việc cũng không được tốt lắm, và chắc cũng sẽ vất vả lắm...” (PVS kỹ sư chế tạo máy, 61 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

“... Tôi nghĩ vấn đề kinh nghiệm làm việc chỉ là một vấn đề, đúng là cần thật nhưng bọn trẻ bây giờ tiếp thu nhanh lắm, mình 10 năm có kinh nghiệm thì chúng nó chỉ cần 3,4 năm thôi, vì thế tôi vẫn đề nghị chung là nam 55, nữ 50 để khỏi lãng phí lao động trẻ, trong khi đó lao động cao tuổi lại không phát huy...” (PVS kế toán, 60 tuổi, nghỉ hưu năm 52 tuổi)

“... Nhà nước cho về 55 tuổi là đúng vì đến tuổi đó sức khoẻ cũng yếu rồi, công việc của chúng tôi còn nhẹ nhàng chứ những người làm trực tiếp họ muốn 50 tuổi được nghỉ hưu...” (PVS điện báo viên, 56 tuổi, nghỉ hưu năm 55 tuổi)

Như vậy đa số phụ nữ hưu trí đều cho rằng độ tuổi nghỉ hưu như quy định hiện nay là phù hợp và mong muốn nên giữ nguyên. Họ cho rằng ở độ tuổi này khả năng lao động đã suy giảm nhiều vì lý do sức khỏe, bản thân họ cũng muốn được nghỉ ngơi, giành thời gian cho gia đình và giành chỗ cho lao động trẻ để giảm sức ép về thất nghiệp.

8. Quan điểm của phụ nữ hưu trí về việc làm sau khi nghỉ hưu

Nhóm nghiên cứu đã đưa ra các phương án lựa chọn về việc làm cho phụ nữ sau khi nghỉ hưu như sau:

- a. Tiếp tục đi làm và được hưởng "tiền lương của một năm làm thêm + tiền lương hưu tăng thêm"
- b. Nghỉ hưu và ở nhà chăm sóc gia đình "Tiền lương hưu (nếu nghỉ đúng tuổi) + giá trị của công việc gia đình có thể làm tại nhà sau nghỉ hưu"
- c. Nghỉ hưu và tìm được một việc làm khác "Tiền lương hưu (nếu nghỉ đúng tuổi) + thu nhập từ công việc làm thêm sau khi nghỉ hưu"
- d. Nghỉ hưu và vừa đi làm (bán thời gian) vừa chăm sóc gia đình "Tiền lương hưu (nếu nghỉ đúng tuổi) + thu nhập từ công việc làm thêm sau khi nghỉ hưu + giá trị của công việc nhà mà bác làm sau nghỉ hưu"

Hầu hết phụ nữ (12/13 người) chọn phương án nghỉ hưu và vẫn đi làm kiếm thu nhập (3 người chọn phương án a, 4 người chọn phương án b và 5 người chọn phương án d). Chỉ có 1 phụ nữ lựa chọn phương án b: nghỉ hưu và không làm việc do bà không có đủ sức khỏe để tiếp tục làm việc (đã từng làm công nhân may).

Như vậy có thể thấy đa số phụ nữ đã nghỉ hưu đều mong muốn và sẵn sàng tiếp tục làm việc dưới nhiều hình thức như tiếp tục làm việc tại đơn vị cũ, tìm việc làm ở nơi khác hoặc làm việc bán thời gian. Điều này dường như mâu thuẫn với các lý do họ đưa ra cho việc phản đối tăng tuổi nghỉ hưu hay hạn chế về sức khỏe không tiếp tục làm việc.

PHẦN B. KẾT QUẢ PHỎNG VẤN SÂU ĐẠI DIỆN CƠ QUAN/DOANH NGHIỆP

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu đại diện của 10 cơ quan/doanh nghiệp trong các khối hành chính sự nghiệp (trường đại học, cơ sở y tế tư nhân, viện nghiên cứu, cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực điện ảnh), khối doanh nghiệp sản xuất (trong lĩnh vực cơ khí, xuất nhập khẩu, thương mại) và khối doanh nghiệp sản xuất trong lĩnh vực nặng nhọc độc hại (sản xuất giày, sợi, xuất bản) (Bảng C.2). Đối tượng được lựa chọn để phỏng vấn sâu là đại diện lãnh đạo hoặc cán bộ quản lý nhân sự (4 nữ và 6 nam) về tình hình sử dụng lao động nữ trung niên (ở độ tuổi trên 40), quan điểm và ý kiến của cơ quan/doanh nghiệp về việc điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ.

Bảng C.2 Tổng hợp thông tin về 10 cơ quan có đại diện được phỏng vấn sâu

Nhóm	STT	Tên cơ quan/doanh nghiệp	Hình thức sở hữu
Nhóm 1: Trường học, bệnh viện, cơ quan hành chính công: 4	1	Đại học Lao động và Xã hội	Công
	2	Phòng tư vấn tổng hợp	Tư nhân
	3	Viện Phim Việt Nam	Công
	4	Viện Nhà nước và Pháp luật	Cơ quan Nhà nước
Nhóm 2: Các đơn vị sản xuất (điều kiện lao động bình thường): 3	5	Công nghiệp nặng Sumitomo	Doanh nghiệp có % FDI (đầu tư trực tiếp nước ngoài)
	6	Công ty TNHH Dịch vụ Xuất Nhập khẩu	Tư nhân
	7	Công ty Ngoại thương, chi nhánh Hà Nội	Doanh nghiệp quốc doanh
Nhóm 3: Các đơn vị sản xuất có điều kiện lao động nặng nhọc và độc hại: 3	8	Nhà Xuất bản Lao động và Xã hội	Công
	9	Công ty Giày Thụy Khuê	Doanh nghiệp quốc doanh
	10	Nhà máy sợi	Doanh nghiệp quốc doanh

1. Tình hình sử dụng lao động nữ trung niên trong các cơ quan/doanh nghiệp

Trong các cơ quan hành chính Nhà nước, lao động nữ trung niên làm việc trong tất cả các lĩnh vực, vị trí mà không có sự phân biệt nào về tuổi tác. Các doanh nghiệp sản xuất cho biết lao động nữ trên 40 tuổi chiếm số lượng rất ít trong tổng số lao động. Một số doanh nghiệp sản xuất không có lao động nữ trên 50 tuổi do đã thực hiện chính sách tinh giảm biên chế đối với phần lớn lao động nữ lớn tuổi.

1.1. Ưu điểm của lao động nữ trung niên

Phần lớn cơ quan/doanh nghiệp đều thừa nhận lao động nữ trung niên (trên 40 tuổi) có những ưu điểm mà lao động trung niên (cả nam lẫn nữ) đều có, đó là *kinh nghiệm làm việc, trình độ tay nghề do được tích lũy qua thời gian, tính kỷ luật và tinh thần trách nhiệm* cao hơn so với lao động trẻ (phỏng vấn sâu lãnh đạo cơ sở y tế, trường đại học, viện nghiên cứu...). Một số cơ quan/doanh nghiệp cho rằng lao động nữ ở độ tuổi trung niên có lợi thế hơn so với lao động trẻ vì ở độ tuổi này họ không bị vướng bận nhiều vào việc chăm sóc con cái và gia đình do con cái đã lớn nên có thời gian giành cho công việc nhiều hơn (phỏng vấn sâu lãnh đạo viện nghiên cứu và cơ sở y tế).

Tuy nhiên, khối các doanh nghiệp sản xuất thì khẳng định rằng những *ưu điểm này chỉ áp dụng cho số lao động gián tiếp như quản lý, làm công việc hành chính văn phòng* chứ không áp dụng cho lao động trực tiếp sản xuất do lao động nữ ở các công việc này không phát huy được những ưu điểm trên (phỏng vấn sâu lãnh đạo doanh nghiệp cơ khí FDI, DN Nhà nước ngành xuất bản và ngành sản xuất giày) (xem Khung C.14).

Khung C.14: Ưu điểm của lao động nữ trung niên

“... Có kinh nghiệm làm việc thực tế và đã kinh qua một thời gian công tác tương đối dài nên khả năng xử lý và giải quyết công việc tốt. Do có kinh nghiệm làm việc, khả năng giải quyết công việc nhạy bén...” (PVS bà Nguyễn Thị Thúy H., Quản trị nhân sự, DN Nhà nước ngành thương mại)

“... Hầu hết các cán bộ Bác sỹ ở nhóm tuổi này thường có khả năng chẩn đoán và điều trị độc lập tốt hơn, đặc biệt trong những ca khó thì chỉ có những người nhiều kinh nghiệm mới có thể đảm đương được công tác chữa trị bệnh cho bệnh nhân. Năng suất, cường độ và chất lượng công việc: nhìn chung là khá ổn định và tốt hơn rất nhiều so với đội ngũ trẻ, tuy không chịu được áp lực công việc như lớp trẻ xong chất lượng công việc khá tốt đặc biệt trong công tác chẩn đoán bệnh...” (PVS ông Trần Hùng S., Quản lý, Phòng khám đa khoa tư nhân)

“... Ở độ tuổi trung niên, thường con cái của họ đã lớn, họ không vướng víu nhiều đến việc chăm sóc gia đình nên tập trung cho công việc được nhiều hơn. Ưu điểm thứ 2 là họ có thời gian làm việc lâu năm, có nhiều kinh nghiệm nên xử lý công việc quyết đoán, ở độ tuổi từ 40 đến 50 tuổi thì năng suất và hiệu quả công việc của họ rất tốt. Một ưu điểm nữa là họ làm việc rất cẩn thận và có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc...” (PVS bà Đào Thị Việt V., Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, cơ quan quản lý Nhà nước ngành điện ảnh)

Một số cơ quan/doanh nghiệp trả lời rằng chất lượng và hiệu quả của lao động nữ trung niên làm hành chính sự nghiệp hoặc lao động gián tiếp không thua kém so với lao động trẻ tuổi hay lao động nam giới (phỏng vấn sâu lãnh đạo viện nghiên cứu, cơ sở y tế), tuy nhiên đối với số lao động trực tiếp sản xuất thì đây lại là một hạn chế lớn.

1.2. Hạn chế của lao động nữ trung niên

Sức khỏe chính là hạn chế lớn nhất của lao động nữ trung niên. Đây cũng là hạn chế chung của lao động làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp và lao động gián tiếp lẫn trực tiếp

trong các doanh nghiệp sản xuất. Sức khỏe giảm sút, bệnh tật nhiều hơn do tuổi cao, đặc biệt là sự thay đổi tâm sinh lý của phụ nữ ở giai đoạn tiền mãn kinh và mãn kinh đã làm ảnh hưởng đến năng suất và chất lượng lao động của cơ quan/doanh nghiệp.

Tuy nhiên, *hạn chế về sức khỏe dường như ảnh hưởng đến công việc của những lao động nữ trực tiếp sản xuất nhiều hơn số lao động gián tiếp*, do đây là những công việc cần đến sức khỏe nhiều hơn. Đại diện các doanh nghiệp trong khối trực tiếp sản xuất như giày, sợi, xuất bản – là những ngành sử dụng lao động làm các công việc nặng nhọc độc hại cho biết lao động nữ lớn tuổi khả năng điều tiết của mắt kém đi, sự phối hợp các thao tác giữa mắt, chân, tay không nhanh nhẹn như thanh niên nên làm việc trong các bộ phận đòi hỏi đến sự chính xác, nhanh nhẹn thì thường gặp khó khăn.

Hạn chế về sức khỏe cũng ảnh hưởng đến công việc của số lao động trên 50 tuổi lớn hơn lao động nữ từ 40 đến 50 tuổi. Một số doanh nghiệp cho biết một số lao động nữ từ 40 đến 50 tuổi không gặp khó khăn gì về sức khỏe làm ảnh hưởng đến công việc, tuy nhiên càng lớn tuổi thì sức khỏe càng giảm sút và những lao động trên 50 tuổi thường không còn đáp ứng được yêu cầu của công việc nữa (phỏng vấn sâu doanh nghiệp ngành sản xuất giày, cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực điện ảnh) (xem Khung C.15).

Khung C.15: Hạn chế của lao động nữ trung niên

“... Nói chung công nhân nữ trên 40 tuổi là ít vì ở độ tuổi này làm việc đã khó rồi. Do khả năng điều tiết kém đi ví dụ mắt, tay, chân cần phải phối hợp với nhau thì mới làm việc được, nhưng ở người lớn tuổi thì kỹ năng này kém đi và không bằng thanh niên được. Với nhiều công việc đòi hỏi phải nhanh tay, nhanh mắt thì lao động nữ trên 45 tuổi bị hạn chế rất nhiều... Lao động nam thì khác, nhiều ông 60 tuổi vẫn làm việc tốt, vẫn trẻ, khỏe nhưng một bà 60 tuổi thì không thể làm việc được nữa. Rõ ràng là một phụ nữ 60 tuổi thì không thể nào có sức khỏe như một người đàn ông 60 tuổi được...” (PVS bà Phan Tuyết M., Phó Phòng Tổ chức Lao động, DN Nhà nước ngành xuất bản)

“... Từ 40 đến dưới 50 tuổi thì họ vẫn khỏe, tích lũy được kiến thức và kinh nghiệm, làm việc tốt nên không có khó khăn gì nhưng từ độ tuổi 50 trở lên thì có vấn đề: sức khỏe giảm sút nhanh, cường độ lao động giảm sút, chất lượng công việc thì tốt nhưng năng suất lao động thấp, khó khăn trong việc tiếp cận và sử dụng một số công nghệ kỹ thuật mới... Khó khăn thứ 2 là xuất hiện tính tự mãn, không còn động lực để phấn đấu chỉ chờ cho đủ tuổi để nghỉ hưu, sức ỳ lớn, thiếu tính năng động sáng tạo trong công việc... Muốn điều chuyển bố trí sang làm việc khác cũng không được vì nghiệp vụ chuyên môn khác nhau...” (PVS bà Đào Thị Việt V., Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, cơ quan quản lý Nhà nước ngành điện ảnh)

“... Do đặc điểm của công việc lao động phải làm việc trong điều kiện nóng – bụi – ồn nên những lao động tuổi đã cao sức khỏe bị giảm sút, lao động nữ trên 45 tuổi sức khỏe yếu, thao tác gọn nhưng không nhanh, mắt kém nhìn không rõ chỉ nhìn theo bản năng... Về chất lượng công việc thì vẫn đảm bảo, nhưng cường độ lao động giảm nên năng suất lao động không cao, họ chỉ hoàn thành được định mức còn muốn tăng năng suất làm vượt định mức thì rất khó...” (PVS ông Đặng Phạm M., Giám đốc, DN Nhà nước ngành sản xuất sợi)

“... Cán bộ nữ trung niên thường xuất hiện tư tưởng tự mãn, làm việc theo chủ nghĩa kinh nghiệm.

Nếu chưa có địa vị quản lý thì bằng quang với công việc, không nhiệt tình hăng say với công việc. Từ 50 trở lên thì sức ý lớn, cường độ làm việc giảm, năng suất lao động giảm sút, về chất lượng công việc có thể hoàn thành nhưng thiếu tính đột phá...” (PVS ông Trịnh Khắc T., Phó Hiệu trưởng trường Đại học)

Các doanh nghiệp đều cho rằng họ phải khắc phục những hạn chế về sức khỏe của lao động lớn tuổi bằng cách *phân công lao động hợp lý và bố trí công việc phù hợp với lao động lớn tuổi*. Đối với số lao động nữ không đủ sức khỏe để trực tiếp sản xuất, doanh nghiệp phải bố trí sang lao động gián tiếp hoặc bán trực tiếp (doanh nghiệp FDI ngành cơ khí, DN sản xuất giày). Tuy nhiên một số doanh nghiệp có số lao động nữ lớn tuổi đông, không thể bố trí đủ việc làm gián tiếp thì buộc phải áp dụng chế độ ưu tiên về thời gian làm việc – chỉ làm theo chế độ hành chính, không huy động làm thêm ca, thêm giờ (doanh nghiệp sản xuất sợi, sản xuất giày). Đối với cơ chế trả lương theo hiệu quả và năng suất lao động thì điều này khiến cho lao động lớn tuổi có thu nhập thấp hơn lao động trẻ do thời gian làm việc ít hơn. Tuy nhiên với cơ chế trả lương theo thâm niên công tác và bậc lương thì điều này làm giảm hiệu quả lao động, ảnh hưởng đến quỹ lương và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp cũng như tạo ra sự bất công trong lao động giữa lao động trẻ và lao động lớn tuổi (hưởng lương nhiều hơn nhưng làm việc ít hơn) (xem Khung C.16).

Khung C.16: Doanh nghiệp khắc phục hạn chế về sức khỏe của lao động nữ trung niên

“... Do đặc thù của ngành giày là làm việc theo thời vụ, nên bao giờ cũng có giãn giờ, giãn ca, những lao động nữ nhiều tuổi thì chúng tôi thường ưu tiên không huy động làm thêm giờ buổi tối hoặc làm ca đêm vì tuổi đó nếu có huy động thì hiệu quả công việc cũng không cao... Còn nếu để các bác >50 tuổi trực tiếp sản xuất thì chắc chắn là sẽ không bằng được lớp trẻ. Họ chỉ làm bán sản xuất như chuẩn bị bán sản phẩm chuẩn bị cho vào may, làm những công việc không đòi hỏi phải dùng nhiều đến mắt, đến tay hay gì đó... Các bác 50 tuổi hiện nay mình phải áp dụng chế độ ưu đãi, chỉ đi làm hành chính và công việc nhẹ nhàng thôi. Các bác không có nhu cầu về sớm. Những người này mình cứ phải có chế độ ưu đãi này, chế độ kia, chế độ của cây cao bóng cả với họ mà mình không chuyển được đi đâu vì năng lực của họ hạn chế...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

“... Những hạn chế của lao động nữ trên 45 tuổi tôi đã nói ở trên vừa là khó khăn của người lao động nhưng cũng là khó khăn của doanh nghiệp trong việc bố trí sử dụng, muốn làm thêm ca thêm giờ cũng rất khó... Trong quá trình sử dụng chúng tôi có lưu ý bố trí sắp xếp họ làm việc ở những vị trí phù hợp với sức khỏe và tuổi tác. Tuy nhiên lao động làm việc ở đây chủ yếu là đứng máy trong dây chuyền, số chỗ làm việc nhẹ nhàng không đòi hỏi nhiều sức khỏe là rất ít và đã có người làm nên việc điều chuyển rất khó khăn và số người được sắp xếp bố trí lại không đáng kể...” (PVS ông Đặng Phạm M., Giám đốc, DN Nhà nước ngành sản xuất sợi)

Một số lãnh đạo cơ quan/doanh nghiệp cũng thừa nhận *chất lượng, hiệu quả và năng suất lao động của lao động nữ trung niên thấp hơn so với lao động trẻ*. Hạn chế này xảy ra với số lao động trực tiếp sản xuất, nguyên nhân của hạn chế này là do lao động nữ trung niên có sức khỏe giảm sút không đáp ứng được yêu cầu của công việc, không đủ sức khỏe để làm giãn ca, tăng ca, do mắt kém và tay chân chậm nên năng suất làm việc không cao, sản phẩm có chất lượng kém

(doanh nghiệp sản xuất giày, lĩnh vực xuất bản, ngành sợi).

Lao động nữ trung niên cũng gặp *hạn chế trong việc tiếp cận và sử dụng các công nghệ mới, hiện đại* do khả năng đổi mới, tiếp thu chậm hơn lao động trẻ (phỏng vấn sâu lãnh đạo trường đại học, doanh nghiệp sản xuất giày, cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực điện ảnh...).

Những hạn chế khác của lao động nữ trung niên được ghi nhận đó là tính *tự mãn, làm việc theo chủ nghĩa kinh nghiệm, thiếu tính năng động, sáng tạo trong công việc, không có động lực phấn đấu* (phỏng vấn sâu lãnh đạo cơ quan quản lý Nhà nước trong lĩnh vực điện ảnh, trường đại học), một số cán bộ vẫn còn tồn tại phong cách làm việc của thời kỳ bao cấp, đó là *tính quan liêu, sức ý lớn* (phỏng vấn sâu lãnh đạo doanh nghiệp Nhà nước ngành thương mại).

Một số cơ quan/doanh nghiệp cho biết họ không thấy hạn chế gì trong việc sử dụng lao động nữ trung niên do đặc thù công việc không đòi hỏi đến sức khỏe mà chỉ cần đến kinh nghiệm và trình độ chuyên môn (lãnh đạo cơ sở y tế, viện nghiên cứu) hoặc số lao động nữ lớn tuổi không còn nhiều do đã được tinh giảm biên chế nên không ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp (doanh nghiệp ngành xuất bản). Có doanh nghiệp không bố trí lao động lớn tuổi trực tiếp sản xuất nên năng suất và chất lượng lao động không bị ảnh hưởng (doanh nghiệp FDI ngành cơ khí, doanh nghiệp Nhà nước ngành thương mại). Đặc biệt, có doanh nghiệp quy mô lao động nhỏ, công việc giản đơn, chỉ tuyển lao động có đủ sức khỏe làm việc theo thỏa thuận cá nhân nên lao động nữ trung niên của họ không có hạn chế gì (phỏng vấn sâu doanh nghiệp tư nhân ngành sản xuất bao bì) (xem Khung C.17).

Khung C.17: Doanh nghiệp linh hoạt trong bố trí và sử dụng lao động nữ trung niên

“... Công ty chúng tôi là đơn vị sản xuất cho nên chủ yếu là sử dụng lao động trẻ, lao động trung niên ít được sử dụng hơn và chủ yếu sử dụng vào các vị trí gián tiếp như văn phòng, quản lý, lao công phục vụ... Chúng tôi cảm thấy việc bố trí như trên là hiệu quả... Chúng tôi không thấy khó khăn nhiều trong sử dụng lao động trung niên vì trong quá trình hoạt động chúng tôi đã có kế hoạch bố trí công việc cho từng người lao động... Có thể coi đó cũng là một chính sách ưu đãi của công ty đối với lao động nữ lớn tuổi, nếu có sử dụng họ trong khối sản xuất trực tiếp thì họ cũng khó có thể đáp ứng được yêu cầu công việc xét về mọi mặt như thao tác công việc, năng suất, chất lượng công việc... mà chỉ có lao động trẻ mới có sức khỏe để phù hợp thôi...” (PVS ông Phan Anh T., Tổng quản nhà máy, DN FDI ngành cơ khí)

“... Công việc ở đây không đòi hỏi kỹ thuật, kỹ năng trình độ cao, chỉ cần chăm chỉ, biết cách bố trí công việc và tự giác là có thể làm việc tốt. Công việc cũng không quá vất vả và nặng nhọc nên lao động nữ cao tuổi (45, 50) thậm chí 55 theo tôi vẫn có thể làm việc tốt... Tôi trả lương theo thỏa thuận với từng người, trong đó đã bao gồm mọi chế độ, việc người lao động đóng góp bảo hiểm tự nguyện hoặc để dành tiết kiệm cho hưu trí như thế nào là việc của họ. Trong tương lai, những người lao động cao tuổi (trên 50) nếu họ muốn nghỉ thì tôi sẽ cho nghỉ, còn nếu tiếp tục làm việc thì tôi cũng không gây khó khăn gì, họ có thể tiếp tục làm việc đến 60 tuổi cũng không sao cả, nếu họ có sức khoẻ tốt và đảm đương được công việc...” (PVS ông Ngô Việt P., Phó Giám đốc, DN tư nhân ngành sản xuất bao bì)

Lao động nữ trung niên cũng bị cho là hạn chế hơn so với lao động nam cùng độ tuổi vì sức khỏe và trình độ tay nghề kém hơn, thời gian giành cho công việc cũng không nhiều bằng nam giới do thiên chức của phụ nữ phải nội trợ và chăm sóc con cái (phỏng vấn sâu lãnh đạo cơ sở y tế, cơ quan quản lý Nhà nước lĩnh vực điện ảnh) (xem Khung C.18).

Khung C.18: Lao động nữ trung niên gặp hạn chế nhiều hơn so với nam giới

“... So với nam giới cùng độ tuổi thì nữ giới có một số hạn chế chính đó là: trình độ tay nghề kém hơn nam giới; mức độ năng động trong xử lý tình huống trầm hơn nam giới... đặc biệt hạn chế lớn nhất đó là phụ nữ trung niên còn phải giành thời gian chăm sóc gia đình và con cái, họ không thích thời gian làm việc bị kéo dài...” (PVS ông Trần Hùng S., Quản lý, Phòng khám đa khoa tư nhân)

“... Ngoài 50 tuổi rồi thì nam giới vẫn còn rất phong độ tinh táo, khỏe mạnh và xông xáo nhưng cũng ở độ tuổi đó thì phụ nữ thường mệt mỏi, hay ốm đau, chậm chạp, trí nhớ thì giảm sút lúc nhớ lúc quên...” (PVS bà Đào Thị Việt V., Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, cơ quan quản lý Nhà nước ngành điện ảnh)

“... Người ta đã tính toán rồi, sự phát triển của một người phụ nữ 55 tuổi thì sức khỏe chỉ bằng một nam 60, nữ 50 và nam 55 là đã tương đương về sức khỏe, năng lực, tiếp cận... như vậy là đã cân đối, nam nữ bao giờ cũng chênh nhau 5 tuổi. Dù kém hơn nam 5 tuổi nhưng năng lực, thăng tiến, nhận thức, đáp ứng yêu cầu công việc là tương đương và không khác nhau...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

1.3. Tình hình đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm lao động nữ trung niên

Lãnh đạo các cơ quan/doanh nghiệp được phỏng vấn đều cho biết *lao động nữ trung niên bình đẳng với lao động trẻ, lao động nam về cơ hội được đào tạo, đề bạt hay bổ nhiệm*. Lao động nữ trung niên vẫn được cơ quan/doanh nghiệp tạo điều kiện để tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hoặc tiếp cận với công nghệ, kỹ thuật mới. Một số doanh nghiệp không cử lao động tham gia các khóa đào tạo do không có nhu cầu nâng cao trình độ hoặc áp dụng công nghệ mới (phỏng vấn sâu lãnh đạo cơ sở y tế, doanh nghiệp tư nhân sản xuất bao bì). Có doanh nghiệp cho biết để chọn lao động tham gia các lớp đào tạo, tập huấn, nâng cao tay nghề họ cũng cần tính đến khả năng làm việc lâu dài của lao động, do vậy thường ưu tiên cho lao động trẻ tuổi hơn. Có doanh nghiệp lại cho rằng lao động nữ trung niên thường gặp khó khăn trong việc đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn hoặc tiếp cận với công nghệ mới, kỹ thuật mới do hạn chế về sức khỏe, khả năng tiếp thu (trường Đại học, DN Nhà nước ngành xuất bản, DN Nhà nước ngành sản xuất giày) (xem Khung C.19).

Khung C.19: Tình hình đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm lao động nữ trung niên

“... Lao động nữ trung niên được đào tạo từ thời xưa cách đây khá lâu khi đó khoa học công nghệ chưa phát triển mạnh nên kiểu đào tạo của họ đến nay đã có phần bị lạc hậu, thêm vào đó do ảnh hưởng của tuổi cao, tiếp thu chậm nên khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ, kỹ thuật mới có phần bị hạn chế hơn so với lao động trẻ... Lao động nữ trung niên thường có tâm lý mặc cảm với tuổi già, trên 40 tuổi rồi mà chưa được đề bạt là buông xuôi; lo toan việc nhà nhiều hơn công việc; nghi

lực phấn đấu không bằng nam giới, số lao động nữ có bằng cấp thạc sĩ bằng với số lao động nam, trong số có bằng thạc sĩ đó thì lao động nam có nhiều người phấn đấu lên tiến sĩ hơn hẳn so với lao động nữ...” (PVS ông Trịnh Khắc T., Phó Hiệu trưởng trường Đại học)

“... Do tuổi tác, sức khỏe trí tuệ không còn ở mức sung sức nữa nên chậm chạp, tiếp thu kém...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

“... Theo quy định thì lao động nữ trên 40 tuổi chưa được đề bạt lần đầu thì không có cơ hội được đề bạt, cân đối với những người đã có chức vụ thì để được đề bạt lên cấp cao hơn họ còn có một số hạn chế: Lao động nữ khi đã lớn tuổi sức khỏe của họ giảm sút nên ý chí và nghị lực phấn đấu vươn lên cũng giảm sút theo, sức ỳ lớn, tính quyết đoán, năng động sáng tạo không bằng nam giới, do phải quán xuyến việc gia đình nhiều nên việc đầu tư thời gian để học tập nâng cao trình độ và có bằng cấp cao hơn bị hạn chế hơn so với nam giới, do vậy cơ hội để được đề bạt lên cấp cao hơn bị hạn chế...” (PVS ông Đặng Phạm M., Giám đốc, DN Nhà nước ngành sản xuất sợi)

Về cơ hội được đề bạt, bổ nhiệm, hầu hết lãnh đạo các cơ quan/doanh nghiệp đều trả lời rằng lao động của họ bình đẳng giữa lao động nam và nữ, già và trẻ về cơ hội được đề bạt, bổ nhiệm. Một số cơ quan/doanh nghiệp áp dụng quy định của Nhà nước về độ tuổi được đề bạt, bổ nhiệm: nam dưới 50 và nữ dưới 45 tuổi (đối với doanh nghiệp sản xuất giày, cơ quan quản lý Nhà nước ngành điện ảnh, ngành thương mại, viện nghiên cứu), nam dưới 45 và nữ dưới 40 tuổi (đối với ngành sản xuất sợi). Các doanh nghiệp thường căn cứ vào khả năng và trình độ chuyên môn của lao động làm tiêu chuẩn để đề bạt, bổ nhiệm.

Có 2 cơ quan/doanh nghiệp cho rằng lao động nữ trung niên không gặp hạn chế gì để đạt được các tiêu chuẩn đề bạt, đó là viện nghiên cứu và doanh nghiệp ngành sản xuất giày, các cơ quan/doanh nghiệp còn lại đều cho rằng *lao động nữ có một số hạn chế trong việc đáp ứng các tiêu chuẩn được đề bạt, bổ nhiệm* như khả năng tiếp cận với công nghệ mới kém hơn so với lớp trẻ, công việc nội trợ chăm sóc con cái chiếm nhiều thời gian nên ảnh hưởng đến khả năng làm việc, động lực phấn đấu giảm sút, tính năng động sáng tạo không bằng nam giới.

2. Quan điểm của cơ quan/doanh nghiệp về việc lao động nữ nghỉ hưu sớm

Mặc dù nêu ra nhiều ưu điểm cũng như hạn chế của lao động nữ trung niên nhưng khi được hỏi *"quan điểm của doanh nghiệp về việc lao động nữ đủ số năm công tác nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu muốn nghỉ hưu sớm?"*, tất cả các cơ quan/doanh nghiệp đều **đồng ý và sẵn sàng giải quyết cho lao động nghỉ hưu sớm**. Một số cơ quan/doanh nghiệp cho rằng nếu lao động nữ không đủ sức khỏe hoặc không có nhu cầu làm việc tiếp thì nên giải quyết chế độ cho họ nghỉ hưu sớm. Trên thực tế, nhiều cơ quan/doanh nghiệp đã giải quyết chế độ nghỉ hưu sớm cho nhiều lao động nữ theo Nghị định 41, Nghị định 110, Nghị định 132..., đa số là các doanh nghiệp Nhà nước cổ phần hóa hoặc chuyển đổi hình thức sở hữu... Một số doanh nghiệp cho biết lao động của họ đủ số năm công tác nhưng không dám nghỉ hưu sớm vì sẽ bị khấu trừ % được hưởng lương hưu, do vậy có doanh nghiệp mong muốn Nhà nước có chế độ ưu đãi cho hưởng đủ lương hưu đối với người lao động nghỉ hưu sớm để khuyến khích người lao động về hưu (doanh nghiệp ngành sản xuất giày) (xem Khung C.20).

Khung C.20: Các cơ quan/DN sẵn sàng giải quyết chế độ nghỉ hưu sớm cho LĐN

“... Nếu cho DN đề xuất thì DN rất muốn Nhà nước tạo điều kiện với những người đủ năm công tác nhưng chưa đủ tuổi muốn về sớm thì không trừ % lương hưu của họ. Nếu họ về sớm thì không ảnh hưởng gì đến doanh nghiệp, vừa tạo điều kiện cho người lao động nghỉ theo nhu cầu, vừa tạo điều kiện cho doanh nghiệp tìm người kế cận và đổi mới. Vì tìm người kế cận cho các bác quản lý cũng khó, vì có cây cao bóng cả ngồi ở đấy rồi thì những người trẻ có năng lực họ cũng không lên được...”
(PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giấy)

Quan điểm sẵn sàng tạo điều kiện cho lao động nữ nghỉ hưu sớm cho thấy các cơ quan/doanh nghiệp không muốn sử dụng lao động lớn tuổi do những hạn chế của họ làm ảnh hưởng đến sản xuất và hiệu quả lao động. Quan điểm này sẽ được chứng minh rõ ràng hơn ở phần sau khi phân tích quan điểm của lãnh đạo các cơ quan/doanh nghiệp về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

3. Quan điểm của các cơ quan/doanh nghiệp trong việc sử dụng lao động nữ đã nghỉ hưu

Về quan điểm trong việc sử dụng lao động nữ trên 55 tuổi (đã nghỉ hưu) tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp, có 6/10 cơ quan/doanh nghiệp trả lời rằng họ không đồng ý để lao động nữ sau khi đã nghỉ hưu tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp. Lý do mà họ đưa ra là lao động ở độ tuổi đó đã không còn đủ sức khỏe để làm việc, chất lượng và hiệu quả không cao, tiền lương trả cho họ thường cao hơn lao động trẻ tuổi, không có lợi cho doanh nghiệp bằng việc sử dụng lao động trẻ tuổi...

Một nửa số cơ quan/doanh nghiệp cho rằng có thể họ sẽ đồng ý cho lao động tiếp tục làm việc sau khi đã giải quyết chế độ hưu trí và hình thức làm việc là ký hợp đồng ngắn hạn, làm cộng tác viên hoặc chuyên gia, với điều kiện người lao động đó phải thực sự còn đủ sức khỏe, khả năng làm việc, không tiếp tục làm quản lý và doanh nghiệp thực sự cần họ mà chưa có lao động thay thế và chỉ kéo dài thêm từ 1 đến 3 năm. Tuy nhiên trong số này chỉ có 3 cơ quan đã từng giữ lao động nghỉ hưu lại làm việc, đó là viện nghiên cứu, trường đại học và cơ sở y tế - những nơi cần nhiều kinh nghiệm làm việc và lao động càng lớn tuổi càng phát huy trình độ chuyên môn và uy tín.

Chỉ có 2 cơ quan cho biết họ sẵn sàng và đã tuyển dụng lao động đã nghỉ hưu vào làm việc, đó là cơ sở y tế và trường đại học (xem Khung C.21).

Khung C.21: Quan điểm của DN về việc LĐN đã nghỉ hưu tiếp tục làm việc

“... Tuy nhiên trong một số ngành nghề đặc thù như nghiên cứu khoa học, thì nhóm lao động này lại tỏ ra rất hiệu quả do có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp, uy tín xã hội... Việc sử dụng lao động nữ trên tuổi 55 không nhất thiết cứ phải cho họ nghỉ hưu muộn mà có thể sử dụng họ theo các hình thức như cộng tác viên, chuyên gia tư vấn... ngay sau khi họ nghỉ hưu... Chúng tôi đã và đang áp dụng chế độ làm việc cộng tác viên, chuyên gia đối với một số cây đa, cây đề đã từng công tác tại viện nhưng đã nghỉ hưu...” (PVS ông Nguyễn Đình S., Trưởng phòng Tổ chức Hành chính, Viện nghiên cứu)

“... Thông thường thì lao động ở độ tuổi đó mức tiền lương của họ rất cao nên chi phí tiền lương lớn nhưng cường độ lao động của họ giảm, năng suất lao động thấp. Do vậy sử dụng lao động nữ trên 55 tuổi không hiệu quả so với sử dụng lao động trẻ hơn...” (PVS ông Trịnh Khắc T., Phó Hiệu trưởng trường Đại học)

“... Không chấp nhận. Tại vì đã đến tuổi nghỉ hưu ở 55 tuổi theo Nhà nước quy định tức là về sức khỏe, về con người họ đã không đáp ứng được yêu cầu công việc rồi. Chính vì vậy, nếu có làm thêm đi chăng nữa thì hiệu quả đối với công việc cũng rất thấp. Chúng tôi không có nhu cầu tuyển họ...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

“... Ví dụ còn sức khoẻ, họ có nhu cầu công việc và vị trí bộ phận đấy cũng cần họ làm tiếp thì có thể xem xét ký hợp đồng những vấn đề giải quyết chế độ nghỉ hưu cho họ. Cho nên ở đây cũng phải xem xét cả mặt tình và cả lý nữa...” (PVS bà Phan Tuyết M., Phó Phòng Tổ chức Lao động, DN Nhà nước ngành xuất bản)

“... Về cơ bản chúng tôi giải quyết theo luật, cho họ về hưu. Tuy nhiên có những trường hợp chúng tôi chấp nhận họ ở lại làm việc tiếp một vài năm nhưng với điều kiện người đó phải có năng lực thực sự, ở vị trí đó chưa có người thay thế xứng đáng hoặc đang làm dở dang một công trình gì đó và phải có sức khoẻ tốt. Thời gian làm thêm cũng chỉ nên kéo dài từ 1-2 năm về công việc nên bố trí công việc họ đang làm và trả tiền lương theo mức lâu nay họ vẫn hưởng...” (PVS ông Đặng Phạm M., Giám đốc, DN Nhà nước ngành sản xuất sợi)

“... Chúng tôi luôn ủng hộ việc những người đã nghỉ hưu nhưng vẫn có nhu cầu tiếp tục cống hiến cho xã hội. Nếu người nghỉ hưu đó còn sức khoẻ, khả năng cống hiến, có chuyên môn tốt, có thương hiệu, uy tín là chúng tôi chấp nhận. Thực tế tại cơ sở của chúng tôi có khoảng 1/3 cán bộ, bác sĩ là những người đã từng nghỉ hưu từ các bệnh viện hiện nay đang tiếp tục công việc khám chữa bệnh tại cơ sở của chúng tôi; thực tế cũng cho thấy người nghỉ hưu thường là những người có nhiều kinh nghiệm trong khám chữa bệnh mà điều đó lại rất cần cho cơ sở y tế như của chúng tôi...” (PVS ông Trần Hùng S., Quản lý, Phòng khám đa khoa tư nhân)

“... Chúng tôi chưa bao giờ sử dụng LĐN trên 55 tuổi, nhưng thực sự nếu có đối tượng như vậy xin vào làm việc, thì tôi cũng sẽ rất ngại và phải đắn đo nhiều hơn, vì tôi nghĩ phụ nữ 55 hoặc sau 55 tuổi thì rất khó đảm bảo về sức khoẻ để tiếp tục làm việc. Họ có thể khoẻ mạnh, không ốm đau nhưng để tiếp tục làm việc đều đặn hàng ngày, mỗi ngày 8 giờ đồng hồ thì chắc là khó...” (PVS ông Ngô Việt P., Phó Giám đốc, DN tư nhân ngành sản xuất bao bì)

4. Quan điểm của các cơ quan/doanh nghiệp về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ

Trong số 10 lãnh đạo cơ quan/doanh nghiệp được phỏng vấn quan điểm về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, có 8 người cho rằng quy định độ tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ hiện nay là rất phù hợp và nên giữ nguyên. Lý do họ đưa ra là ở độ tuổi đó lao động nữ không còn đủ sức khỏe để làm việc, họ cũng không có nhu cầu được làm việc tiếp, thậm chí nhiều người chỉ làm việc cầm chừng để chờ đủ tuổi về hưu, doanh nghiệp cũng mong muốn sớm được thay thế họ bằng lao động trẻ tuổi để tăng hiệu quả lao động (xem Khung C.22).

Khung C.22: Theo các cơ quan/DN, quy định về độ tuổi nghỉ hưu cho LĐ hiện nay là phù hợp

“... Theo tôi thì cứ giữ như hiện tại là hợp lý rồi vì nói thật là công nhân họ cũng không muốn làm thêm nữa đâu. Nếu bây giờ mà tăng tuổi nghỉ hưu lên nữa thì rất khó khăn cho công nhân vì muốn về thì phải bị trừ phần trăm, hơn nữa cũng gây cả khó khăn cho phía cơ quan nữa vì sử dụng số lao động lớn tuổi nhiều thì họ bị hạn chế về sức khoẻ... Tôi nghĩ là chẳng có người lao động nào muốn tăng tuổi nghỉ hưu đâu mà thực tế là họ còn mong được về cơ, phải có đến hơn 80% là không muốn tăng... Tôi nghĩ việc tăng này chỉ phù hợp với cán bộ lãnh đạo, quản lý hay cán bộ nghiên cứu khoa học vì họ làm việc trí óc, sử dụng chất xám nhiều nên phù hợp, những người nhiều tuổi vẫn còn có khả năng làm việc rất tốt vì họ càng làm nhiều càng tích lũy nhiều kinh nghiệm...” (PVS bà Phan Tuyết M., Phó Phòng Tổ chức Lao động, DN Nhà nước ngành xuất bản)

“... 50 tuổi nữ nên cho nghỉ là vì: hiệu quả công việc sẽ khác so với dưới 50, lương thì lại phải trả nhiều vì bậc cao. Cho nên nói đến kinh doanh thì ai ở độ tuổi sung sức nhất thì mình muốn dùng. Còn chế độ đối với con người, chính sách Nhà nước thì từ 50 tuổi trở lên là hay ốm đau, sức khỏe kém. Các bác không muốn nghỉ vì nhiều bác còn có lý do gia đình, nhưng còn xã hội, về phía doanh nghiệp thì lại phải chịu chế độ ưu đãi cho họ...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

“... Điều này chưa từng được áp dụng cho người lao động trong DN của tôi... thực tế, tôi không sử dụng LĐ đến 55 tuổi, và cũng không ai có thể ép buộc tôi phải sử dụng lao động cao tuổi (đến 60 tuổi nếu tuổi hưu tăng lên). Quy định này có lẽ chỉ phù hợp với DN nhà nước, hoặc DN lớn...” (PVS ông Ngô Việt P., Phó Giám đốc, DN tư nhân ngành sản xuất bao bì)

Chỉ có 1 doanh nghiệp (ngành sản xuất giày) cho rằng nên giảm độ tuổi nghỉ hưu xuống, nữ là 50 tuổi, nam 55 tuổi.

Một doanh nghiệp tư nhân trả lời rằng họ không quan tâm đến những quy định này vì doanh nghiệp của họ không áp dụng các quy định về tuổi nghỉ hưu.

8/10 cơ quan/doanh nghiệp không đồng ý, không ủng hộ nếu độ tuổi nghỉ hưu được tăng lên. Lý do mà họ đưa ra cũng chính là các lý do về sức khỏe và khả năng lao động của lao động nữ lớn tuổi.

Đại diện cơ sở y tế tư nhân – nơi chỉ sử dụng nhiều lao động nữ đã nghỉ hưu – cũng không ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ, lý do mà họ đưa ra đó là họ sẽ khó tuyển bác sỹ vào làm việc hơn (xem Khung C.23).

Khung C.23: Phần lớn cơ quan/DN không ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN

“... Thực ra quan điểm của tôi giống như nhiều người là không nhất trí với quan điểm đó vì đến tuổi đó là họ cần phải nghỉ ngơi. Sức khỏe, thời gian công tác và năng lực cống hiến rất thấp. Thường thì phụ nữ đến 52 tuổi là năng lực đã rất thấp rồi... Từ 50 trở ra sức khỏe của phụ nữ đã ốm đau nhiều rồi. Mỗi một năm sức khỏe một yếu đi, khoa học công nghệ cần phải đáp ứng cao hơn mà mình không đáp ứng được. Cho nên chắc là làm đến 60 nữa thì doanh nghiệp không nhất trí... Quan điểm về chuyện tăng tuổi nghỉ hưu không hợp lý vì phải tính đấy là môi trường nào. Nếu môi trường chỉ dùng đến chất xám, công tác khoa học, bác sỹ giáo sư... thì hợp lý. Có thể kéo dài trên 55 đối với nữ, trên 60 đối với nam nhưng tùy theo ngành nghề ví dụ như nghiên cứu khoa học, bác sỹ... Còn trực

tiếp sản xuất thì không phù hợp...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giày)

“... Chính sách tăng tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ được áp dụng thì chúng tôi sẽ gặp khó về cán bộ, nhân sự; Ví dụ nếu tăng tuổi nghỉ hưu của nữ lên 60 tuổi thì lúc đó đội ngũ cán bộ nghỉ hưu tiếp tục làm việc của chúng tôi chỉ toàn là nam giới do nữ giới nếu đã ở độ tuổi từ 60 trở lên thì khả năng làm việc đã giảm xuống rất nhiều, gần như không còn bắt kịp được với các yêu cầu công việc. Chúng tôi chỉ sử dụng lao động nữ đã nghỉ ở nhóm tuổi dưới 60 tuổi là phù hợp với yêu cầu công việc, còn trên 60 tuổi thì khó phù hợp hơn...” (PVS ông Trần Hùng S., Quản lý, Phòng khám đa khoa tư nhân)

Chỉ có 2 cơ quan/doanh nghiệp đồng ý tăng tuổi nghỉ hưu - nhưng chỉ cho ngành của họ, đó là trường đại học và viện nghiên cứu. Theo họ đây là ngành nghề cần sử dụng nhiều kinh nghiệm làm việc của các giáo sư, bác sỹ, nhà khoa học. Đại diện trường đại học cho rằng đối với những chuyên gia giỏi, tiến sỹ, giáo sư nếu đủ sức khỏe hoặc khả năng lao động thì nên nâng tuổi nghỉ hưu thêm 2 - 3 năm nữa cho cả nam và nữ. Đại diện viện nghiên cứu cho rằng việc tăng tuổi nghỉ hưu cho khối nghiên cứu khoa học là rất hiệu quả do cán bộ lớn tuổi có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp và uy tín xã hội, tuy nhiên họ cũng cho rằng không nhất thiết phải kéo dài độ tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ trên 55 tuổi mà có thể sử dụng các hình thức ký hợp đồng, mời làm cộng tác viên, chuyên gia tư vấn sau khi đã giải quyết chế độ hưu trí cho họ (xem Khung C.24).

Khung C.24: Trường ĐH và Viện Nghiên cứu ủng hộ việc tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN

“... Nên theo một quy định chung như hiện nay là hợp lý. Nam về hưu ở tuổi 60; nữ về hưu ở độ tuổi 55. Riêng một số người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, từ tiến sĩ trở lên và chuyên gia giỏi thì có thể nâng tuổi nghỉ hưu lên từ 2 - 3 năm...” (PVS ông Trịnh Khắc T., Phó Hiệu trưởng trường Đại học)

“... Việc nâng tuổi hưu cho lao động nữ trong riêng ngành nghiên cứu như chúng tôi là điều rất tốt và nên làm vì tranh thủ được chất xám, kinh nghiệm của họ... Nếu tăng tuổi nghỉ hưu của nữ hiện tại lên cao hơn thì thực tế Viện chúng tôi sẽ có nhiều lợi thế trước mắt như: có nhiều chất xám trong nghiên cứu hơn...” (PVS ông Nguyễn Đình S., Trưởng phòng Tổ chức Hành chính, Viện nghiên cứu)

Các cơ quan/doanh nghiệp đều cho rằng nếu chính sách tăng tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ được áp dụng thì thuận lợi cho doanh nghiệp thì ít mà khó khăn thì nhiều. Những thuận lợi mà họ sẽ có được đó là tận dụng được kinh nghiệm và trình độ tay nghề của lao động lớn tuổi, tuy nhiên số lao động lớn tuổi có đủ sức khỏe, minh mẫn sau độ tuổi 55 thường rất ít do đó khó khăn mà họ phải đối mặt sẽ nhiều hơn.

Khó khăn mà họ nghĩ là sẽ gặp phải đó là việc phải bố trí cán bộ hợp lý với sức khỏe và khả năng làm việc của lao động, cản trở việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ, việc sử dụng công nghệ kỹ thuật mới của doanh nghiệp do khả năng tiếp thu của lao động nữ lớn tuổi hạn chế, hiệu quả sản xuất, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp sản xuất sẽ giảm đi do tiền lương trả cho lao động lớn tuổi cao, năng suất và chất lượng lao động lại thấp hơn lao động trẻ (xem Khung C.25).

Khung C.25: Những khó khăn mà cơ quan/DN sẽ gặp phải nếu tăng tuổi nghỉ hưu cho LĐN

“... Nếu tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ lên trên 55 tuổi thì chúng tôi sẽ gặp khó khăn trong việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ đồng thời cản trở việc sử dụng công nghệ kỹ thuật mới. Và như vậy thì hoạt động của trường sẽ trì trệ thiếu tính đột phá. Việc bố trí sử dụng cán bộ cũng sẽ gặp nhiều khó khăn...” (PVS ông Trịnh Khắc T., Phó Hiệu trưởng trường Đại học)

“... Nếu vẫn tăng, sẽ rất khó khăn cho công ty, vì từ 55 đến 60 không biết bố trí cho người ta như thế nào, kể cả đối với lao động quản lý lúc đó hiệu quả công việc của người ta cũng rất thấp kém. **Nếu tất cả những người 55 tuổi trở lên đều bố trí vào lao động sản xuất thì năng suất của chúng tôi sẽ rất kém, không có hiệu quả.** Tiền lương thì ăn theo sản phẩm rồi nên chắc chắn tiền lương của họ sẽ thấp hơn giới trẻ. Lúc đó người lao động sẽ phải tự chịu trách nhiệm chứ sao nữa. Mình vẫn phải bố trí sản xuất trực tiếp, năng suất thấp thì lương thấp, họ phải chịu thôi. Nếu ở tuổi đầy nhiều lao động thì DN sẽ không phát triển được. Vừa khó cho người lao động vừa khó cho DN. Lúc đó DN không thể hỗ trợ, ưu đãi cho họ để họ tiếp tục làm việc được nữa. Lao động cao tuổi nhiều sẽ làm cho sản xuất của DN gặp khó khăn...” (PVS bà Nguyễn Bích L., Phó Tổng Giám Đốc, DN ngành sản xuất giấy)

“... Tất nhiên là sẽ có ảnh hưởng rồi, vì nếu lao động nữ không làm được việc nữa mà vẫn không cho họ về thì Nhà nước có cơ chế nào để giúp doanh nghiệp đối phó với những khó khăn đó không. Ví dụ bây giờ 1 năm tuyển đồng loạt sau đó họ lại về hưu đồng loạt thì doanh nghiệp làm thế nào để giải quyết những chỗ trống. Bên cạnh đó quỹ BHXH cũng phải gánh nặng hơn do lao động đến tuổi thì ốm đau nhiều... Như vậy thực ra là đã chừa nhiều gánh nặng lên doanh nghiệp vì số lao động nữ lớn tuổi mà nhiều quá thì sức khỏe kém, lương trả cho họ lại cao trong khi thị trường yêu cầu chúng tôi phải đối phó cạnh tranh, đặc biệt là khi đã gia nhập WTO nên phải giảm thiểu các chi phí sản xuất đến mức tối đa, vậy thì chúng tôi phải bù đắp ở đâu để trả lương cho họ?...” (PVS bà Phan Tuyết M., Phó Phòng Tổ chức Lao động, DN Nhà nước ngành xuất bản)

“... Nếu tăng tuổi nghỉ hưu họ tiếp tục làm việc thì sẽ khó khăn trong việc sắp xếp bố trí công việc, thứ 2 là cản trở việc đổi mới cán bộ. Thông thường những người đến tuổi nghỉ hưu lương của họ cao nên doanh nghiệp phải chi đóng bảo hiểm xã hội nhiều. Những người lớn tuổi sức khỏe giảm sút ốm đau nhiều doanh nghiệp tốn kém về chi phí đồng thời ảnh hưởng đến tính chủ động trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp... Đây là tình huống chúng tôi không nghĩ tới nên cũng chưa có giải pháp gì để đối phó, bởi vì trong suy nghĩ chúng tôi luôn mong muốn giảm tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ ở những nghề sản xuất như DN chúng tôi...” (PVS ông Đặng Phạm M., Giám đốc, DN Nhà nước ngành sản xuất sợi)

“... Đội ngũ lao động nữ làm các công việc trực tiếp như bán hàng, lao động chân tay sẽ rất khó sắp xếp khi tuổi cao khả năng làm việc của họ không còn được tốt, hiệu quả không cao nhưng mức lương phải trả rất cao do hệ số lương của họ theo quy định của nhà nước là rất cao... Hơn nữa với một đơn vị số lao động nữ chiếm ưu thế thì đây là một khó khăn tương đối lớn của đơn vị và sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả kinh doanh...” (PVS bà Nguyễn Thị Thúy H., Quản trị nhân sự, DN Nhà nước ngành thương mại)

Hầu hết các cơ quan/doanh nghiệp cho biết họ chưa biết hoặc chưa có kế hoạch gì cụ thể để giải quyết các khó khăn xảy ra nếu tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ được tăng lên. Một vài cơ quan/doanh nghiệp đã nghĩ đến việc thay đổi chính sách sử dụng nhân sự và chính sách đào tạo, tuy nhiên theo họ sẽ rất khó khăn đối với những doanh nghiệp có số lượng lao động nữ lớn tuổi đồng. Hạn chế về sức khỏe và khả năng tiếp thu, học tập của lao động nữ lớn tuổi sẽ khiến doanh

nghiệp rất khó đào tạo, bồi dưỡng.

KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng đa số phụ nữ trong độ tuổi nghỉ hưu phản đối việc nâng tuổi nghỉ hưu. Một số vẫn muốn được nghỉ hưu ở độ tuổi sớm hơn. Nhiều phụ nữ muốn được nhận lương hưu và tiếp tục làm việc sau khi nghỉ hưu.

Phụ nữ đã nghỉ hưu không cho rằng quy định hiện hành là bất công hoặc thiên vị phụ nữ hơn nam giới. Họ cho rằng quy định này là hợp lý và bình đẳng và do đó, không cần thay đổi.

Các cơ quan và doanh nghiệp ủng hộ việc áp dụng thủ tục nhanh gọn giúp nữ lao động nghỉ hưu sớm. Họ cũng không muốn tuyển dụng nữ lao động đã nghỉ hưu. Theo quan điểm của họ, các vấn đề về sức khỏe, đào tạo và năng suất của nữ lao động được coi là những điểm bất lợi của phụ nữ. Các cơ quan và doanh nghiệp đồng thời cũng phản đối việc nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ.

PHỤ LỤC D. Sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo

Cho tới nay, rất ít phụ nữ Việt Nam đảm nhận các vị trí cao cấp, trong khi một số lượng lớn phụ nữ tham gia các công việc có địa vị thấp. Điều tra Lao động Việc làm năm 2006 của Bộ LĐTB&XH cho thấy chỉ có 3,27 % phụ nữ nắm giữ các vị trí “lãnh đạo.” Phụ nữ tham gia các công việc/ngành nghiệp lao động giản đơn chiếm tỷ lệ cao nhất (66,25 %), tiếp đó là nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ (8,1%), thợ thủ công có kỹ thuật (9,2%). Tỷ lệ phụ nữ nắm giữ các vị trí đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật bậc cao, công nhân kỹ thuật có tay nghề bậc trung, công chức và công nhân kỹ thuật còn rất thấp (Bảng D.1)

Bảng D.1 Việc làm của Phụ nữ, phân theo ngành nghề, năm 2006

	Nữ		Nam	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
Tổng số	21,655,413	48.61	22,893,514	51.39
<i>1. Theo nghề nghiệp hiện tại</i>		<i>100.00</i>		<i>100.00</i>
Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị	708,289	3.27	723,964	3.16
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	829,543	3.83	907,691	3.96
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	730,062	3.37	476,585	2.08
Nhân viên (chuyên môn sơ cấp, kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy)	191,275	0.88	204,853	0.89
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật	1,754,087	8.10	1,101,965	4.81
Lao động có kỹ thuật trong nông, lâm nghiệp và thủy sản	805,213	3.72	1,242,651	5.43
Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan	1,991,553	9.20	3,415,880	14.92
Thợ có kỹ thuật lắp ráp, vận hành máy móc thiết bị	298,456	1.38	1,318,356	5.76
Lao động giản đơn	14,346,652	66.25	13,500,708	58.97
Các nghề khác không phân loại	283	0.00	860	0.00

Nguồn: Số liệu Điều tra lao động - Việc làm năm 2006 của Bộ LĐTB-XH

1. Phụ nữ trong Quốc hội và trong các cơ quan dân cử

Hiện nay, phụ nữ chiếm 25,76% trong tổng số đại biểu quốc hội Khóa XII (Bảng D.2). Ủy ban CEDAW công nhận những tiến bộ về tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội của Việt Nam vào loại cao nhất ở Châu Á. Tuy nhiên, điều đáng lưu ý tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội đang tăng lên qua các nhiệm kỳ VIII, IX, X, XI (tăng gần 10 điểm % từ khoá VIII đến khoá XI) và đạt 27,31% ở khoá XI, lại giảm xuống còn 25,76% ở khoá XII (không đạt mục tiêu là 30% ở khoá XII).

Bảng D.2 Tỷ lệ nữ tham gia đại biểu Quốc hội

Khóa	Thời kỳ	Tổng số đại biểu (người)	Đại biểu nữ	
			Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
VIII	1987-1992	496	88	17.7
IX	1992-1997	395	73	18.48
X	1997-2002	450	118	26.22
XI	2002-2007	498	136	27.31
XII	2007-2012	493	127	25.76

Nguồn: Văn phòng Quốc hội - 2006

Ở vị trí Đại biểu Hội đồng Nhân dân, càng xuống các cấp thấp thì tỷ lệ phụ nữ tham gia Hội đồng nhân dân càng thấp hơn - đến nay, tỷ lệ nữ đại biểu hội đồng nhân dân đạt 20,11% cấp xã/phường; 23,20% cấp quận/huyện và 23,88% cấp tỉnh/thành phố khóa 2004-2009 (Bảng D.3). **Nhìn chung, tỷ lệ nữ đại biểu hội đồng nhân dân ở cả ba cấp đều tăng trong 3 khóa gần đây và tăng nhanh hơn ở các cấp dưới** - từ nhiệm kỳ 1994 - 1999 đến nhiệm kỳ 2004 - 2009, tăng 5,61 điểm phần trăm ở cấp xã/phường, 5,2 điểm phần trăm ở cấp quận/huyện và 3,48 điểm phần trăm ở cấp tỉnh/thành phố. Do đó, khoảng cách về tỷ lệ phụ nữ tham gia Hội đồng nhân dân giữa các cấp đang được thu hẹp lại qua 3 nhiệm kỳ.

Bảng D.3 Tỷ lệ phụ nữ trong Hội đồng Nhân dân các cấp

	1994-1999	1999-2004	2004-2009
Cấp tỉnh/thành phố	20.40	22.33	23.88
Cấp quận/huyện	18.10	20.12	23.20
Cấp xã/phường	14.40	16.56	20.11

Nguồn: Văn Phòng Quốc hội 1997; Bộ Nội vụ 2004.

2. Phụ nữ trong cấp ủy Đảng

Trái với sự tham gia của phụ nữ trong Hội đồng Nhân dân các cấp, tỷ lệ nữ trong cấp ủy Đảng cao hơn ở các cấp thấp hơn - Đại hội Đảng cộng sản Việt Nam lần thứ XII (nhiệm kỳ 2007 - 2012), không có phụ nữ là ủy viên Bộ chính trị, 8,12% số ủy viên Trung ương Đảng, 11,75% số Ủy viên BCH cấp Tỉnh/ TP, 14,75% số Ủy viên BCH cấp Quận/Huyện, 15,18% số Ủy viên BCH cấp Xã/Phường (Bảng D.4).

Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng tăng không đồng đều. Trong 3 kỳ đại hội gần đây, tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy Đảng giảm ở cấp Trung ương, ở cấp Tỉnh/TP hầu như không có sự thay đổi, cấp Quận/Huyện và Phường/Xã tuy có những chuyển biến tốt hơn khi tỷ lệ nữ đang có dấu hiệu tăng lên nhưng vẫn ở mức thấp.

Bảng D.4 Tỷ lệ nữ tham gia các cấp ủy Đảng

STT	CẤP ỦY ĐẢNG	1996-2000	2001-2005	2006-2010
1	Ủy viên Bộ Chính trị			0

2	Ủy viên BCH Trung ương	10.59	8.9	8.12
3	Ủy viên BCH Tỉnh/ TP	11.3	11.32	11.75
4	Ủy viên BCH Quận/Huyện	11.68	12.89	14.75
5	Ủy viên BCH Xã/Phường	10.73	11.88	15.18

Nguồn: Ban tổ chức Trung ương Đảng, 2006

3. Phụ nữ trong các cơ quan quản lý nhà nước, các đơn vị hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể

Trong các cơ quan quản lý nhà nước, hiện nay, phụ nữ chiếm 37% trong tổng số cán bộ công nhân viên. Trong khi đó, phụ nữ là lãnh đạo quản lý chỉ chiếm 10,5% ở cấp Trung ương và gần 5% ở cấp địa phương (cấp Tỉnh, Huyện, Xã). Trong nhiệm kỳ 2004-2009, Việt Nam có 1 phó chủ tịch nước, 4 Bộ trưởng và tương đương (chiếm 12,5% trong tổng số các bộ trưởng), 24 thứ trưởng và tương đương (chiếm 9,15%), 203 cán bộ lãnh đạo cấp vụ là nữ (vụ trưởng là nữ chiếm 12,2%, phó vụ trưởng là nữ chiếm 9,15%). Ở các cấp Tỉnh, Huyện, Xã, chủ tịch Ủy ban Nhân dân là nữ chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ, hơn 3% trong tổng số chủ tịch Ủy ban Nhân dân.

Qua hai nhiệm kỳ gần đây (từ 1989-1994 đến 2004-2009) tỷ lệ phụ nữ lãnh đạo tăng ở cấp Bộ trưởng và tương đương. Bên cạnh đó ở các vị trí như thứ trưởng, vụ trưởng và tương đương, tỷ lệ này không đổi thậm chí giảm, càng xuống các cấp dưới càng thấy rõ hiện tượng giảm sút về tỷ lệ nữ (UBND cấp huyện, xã) - Các vị trí lãnh đạo hầu hết vẫn là nam giới.

Bảng D.5 Tỷ lệ lãnh đạo nữ trong các cơ quan quản lý Nhà nước

STT	CHỨC DANH	1989-1994 (%)	1999-2004 (%)	2004-2009 (%)
1	Bộ trưởng và tương đương	9.52	11.29	12.50
2	Thứ trưởng và tương đương	7.05	12.85	9.15
3	Vụ trưởng	13.03	12.20	12.20
4	Vụ phó	8.90	8.10	9.15
5	Chủ tịch UBND tỉnh	2.00	1.64	3.12
6	Chủ tịch UBND Huyện	1.40	5.27	3.62
7	Chủ tịch UBND xã	2.80	5.27	3.42

Nguồn: Văn kiện đại hội phụ nữ toàn quốc 200; Báo cáo tổng kết thực hiện chỉ thị 37/CT-TW về công tác cán bộ nữ của BCH TW Đảng CSVN, 2004; Báo cáo tổng kết KHHĐ VSTBPN 2006

Theo số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê về các cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể năm 2002, trong các đơn vị hành chính, rất ít phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý - tỷ lệ phụ nữ tham gia trong tổng số lãnh đạo, quản lý của khu vực này là thấp nhất (6,71%) so với ở khu vực sự nghiệp và khu vực Tổ chức Đảng, Đoàn thể, Hiệp hội. Tỷ lệ này càng thấp hơn ở cấp Trung ương (5,12%), ở cấp tỉnh/thành phố đạt cao nhất (10,51%) và ở cấp quận huyện, Xã/phường đạt 7,08%.(Bảng D.6)

Bảng D.6 Lãnh đạo trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể

	Đơn vị hành chính	Đơn vị sự nghiệp	Tổ chức Đảng, Đoàn thể, Hiệp hội
1. Nam	93.29	50.57	84.18
2. Nữ, trong đó:	6.71	49.43	15.82
2.1. Cấp Trung ương	5.12	10.35	16.90
2.2. Tỉnh/TP	10.51	14.81	19.93
2.3. Huyện/Quận, xã/phường	7.08	54.18	15.39

Nguồn: Tổng điều tra cơ sở kinh tế, Hành chính, Sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, hiệp hội, 2002

Trong các đơn vị sự nghiệp nói chung, tỷ lệ phụ nữ tham gia trong tổng số lãnh đạo, quản lý của khu vực này là cao nhất, gần tương đương với nam giới (49.43 so với 50.57). Tuy nhiên, nếu xem xét trong từng cấp thì thấy có sự khác biệt rất lớn, tỷ lệ này ở cấp trung ương và cấp tỉnh/thành phố chỉ đạt dưới 15%. Trong khi đó ở cấp Huyện/Quận, xã/phường đạt khá cao, thậm chí cao hơn nam giới (54.18% so với 45.82%).

Trong các tổ chức Đảng, đoàn thể, hiệp hội nói chung, tỷ lệ phụ nữ tham gia trong tổng số lãnh đạo quản lý ở khu vực cao hơn so với ở khu vực Hành chính, song cũng mới chỉ chiếm 15,82%. Trong khi đó, ở cấp Huyện/Quận, xã/phường chỉ đạt 15,39%, ở cấp Cấp Trung ương và cấp Tỉnh/TP đạt cao hơn, song chưa đến 20% (tỷ lệ tương ứng là 16,9% và 19,93%).

4. Phụ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý trong các cơ sở kinh tế

Theo số liệu Điều tra MSHGDVN của Tổng cục Thống kê năm 2006, tỷ lệ phụ nữ tham gia lãnh đạo quản lý trong các đơn vị sản xuất kinh doanh nhìn chung còn rất thấp, mới chỉ đạt 22,08% trong tổng số lãnh đạo quản lý ở khu vực này được điều tra (Bảng D.7). Trong đó, tỷ lệ này ở khu vực doanh nghiệp ngoài quốc doanh là cao hơn cả đạt 35,7%, tiếp đến là khu vực doanh nghiệp nhà nước (16,32%), và thấp nhất là ở khu vực kinh tế hộ gia đình (15,3%).

Bảng D.7 Cơ cấu lãnh đạo và quản lý theo giới trong các đơn vị kinh doanh, 2006

Khu vực kinh tế	Nữ	Nam	Chung
Các đơn vị quốc doanh	16.32	83.68	100.00
Các đơn vị ngoài quốc doanh	35.17	64.83	100.00
Kinh tế gia đình	15.3	84.7	100.00
Chung	22.08	77.92	100.00

Nguồn: Điều tra Mức sống Hộ gia đình Việt Nam, Tổng cục Thống kê 2006.

Trong điều kiện cơ chế thị trường như hiện nay, đòi hỏi nhiều người phụ nữ làm công tác lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị kinh tế cũng phải có sự nhanh nhạy, có nhiều phương án đầu tư đổi mới công nghệ sản xuất để tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, làm lợi cho đất nước. Nhiều chị đã được Tổng liên đoàn lao động trao tặng bằng khen, được nhận giải thưởng Kovalepxcai về những sáng tạo trong quản lý, nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ mới vào sản xuất đạt hiệu quả kinh tế cao.

Tóm lại, phụ nữ Việt Nam chiếm hơn một nửa dân số của cả nước và chiếm một vị trí quan trọng trong lực lượng lao động, góp phần đáng kể vào việc phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Phụ nữ Việt Nam đã và đang phấn đấu nâng cao vai trò, vị trí của mình trong công tác lãnh đạo quản lý, đã đảm nhiệm những trọng trách trong công tác Đảng, chính quyền, Quốc hội v. v... Trong những năm gần đây, tỷ lệ nữ tham gia lãnh đạo các cấp, các ngành có xu hướng tăng lên. Song, mức tăng còn khiêm tốn và không đồng đều ở các cấp và các lĩnh vực. Và Ủy ban CEDAW đã đưa ra mối quan ngại về tỷ lệ nữ được bổ nhiệm vào các cơ quan hoạch định chính sách công, đặc biệt là ở cấp quận, huyện và xã, phường còn rất thấp.

5. Một số nguyên nhân chính

Qua phân tích ở phần thực trạng cho thấy, tỷ lệ nữ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, các ngành nhìn chung đều ở mức thấp. Mặc dù, tỷ lệ nữ lãnh đạo quản lý có xu hướng gia tăng ở phần lớn các cấp/ngành và lĩnh vực song mức tăng còn chậm. Bên cạnh đó, còn tồn tại nhiều vị trí tỷ lệ nữ lãnh đạo có xu hướng không tăng, thậm chí giảm. **Qua đó cho thấy, về cơ bản nam giới vẫn chiếm số đông trong các vị trí lãnh đạo ở mọi cấp và mọi lĩnh vực.** Việc phụ nữ tham gia trong các cấp quản lý, lãnh đạo nói chung còn hạn chế, đặc biệt là ở các vị trí chủ chốt đó là do một số nguyên nhân chính sau:

- Thiếu sự quan tâm chỉ đạo, thiếu kiểm tra đôn đốc trong việc bố trí cán bộ nữ vào các vị trí lãnh đạo, chủ chốt.
- Trong xã hội còn tồn tại tư tưởng thiên kiến, thiếu tin tưởng vào khả năng lãnh đạo của phụ nữ, còn tồn tại định kiến trong việc đánh giá và đề bạt cán bộ nữ.
- Phụ nữ cũng chịu nhiều áp lực từ gia đình, công việc xã hội, không có nhiều thời gian tham gia lãnh đạo; Cũng do gánh vác nhiều công việc nên không có thời gian nâng cao trình độ nên có nhiều hạn chế trình độ chuyên môn; Nhiều chị em còn tự ti, chưa tự tin vào bản thân, chưa nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm trong việc quản lý.
- Nhiều phụ nữ có điều kiện phấn đấu, có trình độ cao nhưng do những quy định về tuổi đề bạt nên không đáp ứng được điều kiện đề bạt.



NGÂN HÀNG THẾ GIỚI



VIỆN KHOA HỌC
LAO ĐỘNG - XÃ HỘI