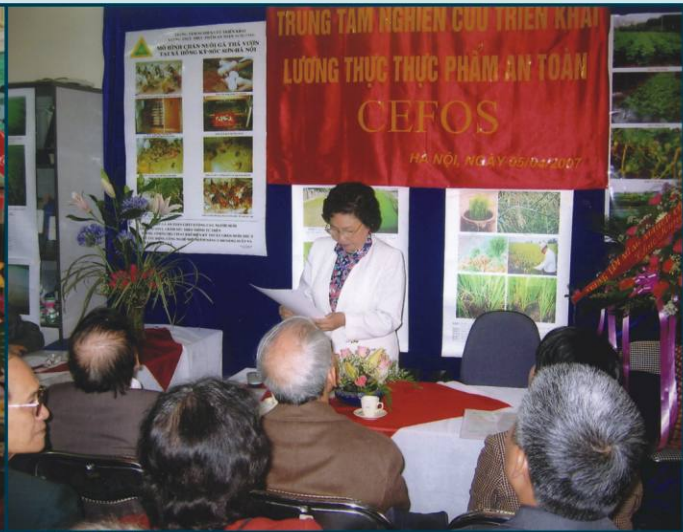




# Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam

## 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
<b>PHẦN 1. Kinh nghiệm Quốc tế</b> .....	<b>4</b>
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
<b>PHẦN 2. Thành kiến giới trong hệ thống hưu trí Việt Nam</b> .....	<b>10</b>
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
<b>PHẦN 3. Các lo ngại về mặt xã hội tại Việt Nam</b> .....	<b>22</b>
3.1 Ý kiến của các bên tham gia .....	22
<b>PHẦN 4. Bằng chứng Thống kê</b> .....	<b>26</b>
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
<b>PHẦN 5. Tóm tắt các phát hiện của nghiên cứu và các hàm ý chính sách</b> .....	<b>38</b>
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
<b>PHẦN 6. Các phương án chính sách</b> .....	<b>41</b>
Tài liệu tham khảo .....	48
<b>PHỤ LỤC A. Các chính sách hưu trí</b> .....	<b>49</b>
<b>PHỤ LỤC B. Phương pháp luận trong nghiên cứu xã hội học về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ</b> .....	<b>52</b>
<b>PHỤ LỤC C. Nghiên cứu Xã hội học về Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ</b> .....	<b>54</b>
<b>PHỤ LỤC D. Sự tham gia của phụ nữ vào các vị trí lãnh đạo</b> .....	<b>80</b>

# 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

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