

DIỄN ĐÀN DAVOS VÀ VAI TRÒ CỦA PHỤ NỮ TRONG TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ Ở VIỆT NAM

LÊ THI*

GS. Viện Khoa học xã hội Việt Nam.

1. Nghị quyết của Diễn đàn Davos năm 2012 về tăng trưởng đầu tư cho phụ nữ để đẩy mạnh sự tăng trưởng kinh tế toàn cầu

Hội nghị thường niên của Diễn đàn Kinh tế Thế giới năm 2012 (WEF) diễn ra từ 25/1/2012 đến 28/1/2012 tại Davos (Thụy Sĩ) đã xác định: *Tăng cường đầu tư cho phụ nữ, giải phóng tiềm năng của chị em sẽ có tác động đáng kể đối với việc tăng trưởng kinh tế toàn cầu.*

Ông Chủ tịch WEF đã tuyên bố: “Một thế giới nơi phụ nữ chiếm chưa đến 20% số người ra quyết định trên toàn cầu là một thế giới đã bỏ lỡ *cơ hội* tăng trưởng và *lãng phí tiềm năng* chưa được khai thác. Quá trình ra quyết định sẽ trở nên tốt hơn khi đảm bảo sự đa dạng của tập hợp những người ra quyết định”. Vì vậy ông đã đưa ra chủ đề của Diễn đàn Davos năm nay là: “Sự chuyển đổi lớn. Định hình những mô hình mới¹”.

Chủ đề của Diễn đàn Davos năm 2012 là thông điệp: “*Sự chuyển đổi lớn với việc định hình những mô hình mới: trao quyền cho phụ nữ, tăng cường tiếng nói, sự hiện diện của phụ nữ trong quá trình ra quyết định trong sản xuất và phát triển kinh tế, tăng cường đầu tư cho phụ nữ và trẻ em gái, trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo nghề nghiệp*”.

1/ Tăng cường tiếng nói của phụ nữ trong chương trình nghị sự: *đảm bảo sự đa dạng, cân bằng giới trong hoạt động quản lý lãnh đạo, tăng tỷ lệ lãnh đạo nữ ở các cấp, đặc biệt ở cấp độ quản lý trung bình. Đồng thời cần điều phối và chia sẻ các dịch vụ hỗ trợ nhằm giúp đỡ người phụ nữ dung hòa giữa công việc và gia đình.*

Do đó việc trao quyền cho phụ nữ, tăng cường tiếng nói của nữ giới trong quá trình ra quyết định được các nhà lãnh đạo, các chuyên gia từ 111 nước trên thế giới xác định là những mô hình mới cho nền kinh tế toàn cầu, thay thế cho mô hình kinh tế cũ của thế kỷ 20 đang trong giai đoạn khủng hoảng.

2/ Phiên họp toàn thể của Diễn đàn Davos: “Phụ nữ, con đường phát triển” đã thảo luận việc tìm kiếm *những giải pháp để giải phóng tiềm năng của nữ giới* trong tăng trưởng kinh tế toàn cầu. Đó là việc *tạo cơ hội và đầu tư giáo dục* cho phụ nữ và trẻ em gái, *tăng tỷ lệ lãnh đạo nữ ở các cấp*, đặc biệt ở cấp quản lý trung bình, *đảm bảo sự đa dạng và cân bằng giới* trong quản lý lãnh đạo. Đồng thời cần tăng cường các dịch vụ hỗ trợ nhằm giúp đỡ người phụ nữ dung hòa giữa công việc và gia đình.

Gần đây, ở nước ta đang nổi lên cuộc thảo luận ở Quốc hội và được nhiều người tham gia ý kiến về những kiến nghị: tăng thời gian nghỉ thai sản và nâng tuổi về hưu của lao động nữ Việt Nam. Chúng tôi nghĩ rằng những kiến nghị này cũng nhằm tăng cường đầu tư cho phụ

nữ, tăng cường tiếng nói sự hiện diện của chị em, giải phóng tiềm năng của họ để họ có điều kiện cống hiến nhiều hơn cho sự phát triển kinh tế xã hội của nước ta.

2. Tổng hợp một số ý kiến thảo luận xung quanh việc thời gian nghỉ thai sản và nâng tuổi về hưu của lao động nữ Việt Nam

Trước hết cần xác định đối tượng được hưởng lợi từ những đề nghị tăng thời gian nghỉ thai sản và nâng tuổi về hưu của lao động nữ không phải tất cả chị em ở các ngành trong cả nước (đặc biệt là đông đảo phụ nữ nông dân) mà chỉ là những người *làm công ăn lương* ở các cơ quan công ty xí nghiệp, doanh nghiệp Nhà nước và tư nhân, mà những người chủ các cơ quan xí nghiệp công ty đó, những *người sử dụng lao động và người lao động có đóng bảo hiểm xã hội*. Quỹ BHXH là quỹ chi trả các khoản trợ cấp ốm đau, thai sản, lương hưu trí v.v... Mức đóng BHXH đối với người sử dụng lao động là 15% so với tổng số quỹ tiền lương, người lao động đóng 5% tiền lương, Nhà nước và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ đối với người lao động được ban hành năm 2002².

2.1. Về việc kéo dài thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ từ 4 tháng lên 6 tháng.

Bộ Luật Lao động năm 2002 đã ban hành ghi rõ ở điều 114 (xem Bộ Luật Lao động trang 50):

a. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con cộng là 4 - 6 tháng do chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ đứa con thứ hai trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

b. Hết thời gian nghỉ thai sản quy định tại khoản một điều này, nếu có nhu cầu, người lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian *không hưởng lương* theo thỏa thuận với người sử dụng lao động. Người lao động nữ có thể đi làm việc *trước* khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ ít nhất được 2 tháng sau khi sinh con và có giấy của thầy thuốc chứng nhận việc trở lại làm việc sớm không có hại cho sức khỏe và phải báo cho người sử dụng lao động biết trước. Trong trường hợp này, người lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng *trợ cấp thai sản ngoài tiền lương* của những ngày làm việc. (Bộ Luật lao động điều 114)

Luật BHXH chương 3 mục II, điều 28 ghi rõ về điều kiện hưởng chế độ thai sản.

Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh từ 4 – 6 tháng do chính phủ quy định nhưng trong thực tế, họ thường chỉ nghỉ thai sản 4 tháng. Vì vậy khi thảo luận về dự án Bộ Luật lao động sửa đổi, nhiều đại biểu Quốc hội đề xuất nên kéo dài chính thức thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ lên 6 tháng³.

1. Vấn đề này nói chung được sự *đồng thuận* của nhiều đại biểu. Theo họ, đa số lao động nữ hiện nay có xu hướng xin nghỉ thêm 2 tháng sau khi sinh (ngoài 4 tháng theo chế độ hiện hành) vì:

- Không có nhà trẻ nào nhận trông trẻ dưới 6 tháng tuổi.
- Chị em không nhận được sự giúp đỡ của người thân trong việc chăm sóc con nhỏ.
- Tiền thuê người trông trẻ nhỏ quá cao so với thu nhập của chị em.
- Trường hợp lao động *tự ý* nghỉ thêm để trông con, họ có khả năng mất việc làm do chủ doanh nghiệp có thể bố trí lao động khác thay thế họ.

Vì những lý do trên nên cần *quy định tăng thời gian nghỉ thai sản chính thức của lao động nữ lên 6 tháng* để họ có điều kiện nghỉ ngơi sau khi sinh con, chăm sóc con nhỏ, mà vẫn bảo đảm vị trí, việc làm, không bị người sử dụng lao động gây khó dễ.

Nâng thời gian nghỉ thai sản cho lao động nữ sẽ đảm bảo cho họ có thời gian chăm sóc con nhỏ, cho con bú sữa mẹ 6 tháng, giúp cải thiện sức khỏe, tâm vóc của trẻ nhỏ.

2. Kéo dài thời gian nghỉ thai sản là đầu tư cho tương lai⁴.

Phụ nữ Việt Nam hiện nay thực hiện kế hoạch hóa sinh đẻ thường chỉ có từ 1 đến 2 con. Khi cho phép họ được nghỉ thai sản từ 6 đến 12 tháng (nếu sinh 2 con) trong tổng số 30 năm trung bình họ đi làm, là một việc *đầu tư thông minh* vì sức khỏe và năng suất lao động của 50% lực lượng lao động nữ hiện tại và của 100% *lực lượng lao động tương lai*.

Về *lực lượng lao động tương lai*, trẻ em lớn lên sau này thì nghiên cứu thế giới cho thấy:

- Những tác động trực tiếp đến *sức khỏe* của trẻ, đồng thời việc *đinh dưỡng đầu đời* sẽ ảnh hưởng đến khả năng học hành và kinh tế của cá nhân trong tương lai. Trẻ bị suy dinh dưỡng sau này học muộn, tiếp thu kém. Những trẻ bị suy dinh dưỡng lúc nhỏ thường có tầm cao thấp, 10% thấp hơn người bình thường suốt đời họ.

- Ngân hàng Thế giới ước tính hàng năm suy dinh dưỡng có thể làm thiệt hại đến 3% tổng giá trị kinh tế quốc dân của một quốc gia.

- Các chuyên gia kinh tế kết luận rằng: cho con bú sớm và bú hoàn toàn bằng sữa mẹ trong 6 tháng đầu năm là tạo cơ hội quan trọng giúp giảm tỷ lệ ốm đau và tử vong ở trẻ.

- Nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu năm, các bà mẹ Việt Nam có thể tiết kiệm một khoản tiền tương đương là 11,5 triệu đồng từ việc không phải mua các sản phẩm thay thế sữa mẹ.

3. Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, ở Việt Nam hiện nay chỉ có 19,6% trẻ em dưới 6 tháng được bú hoàn toàn bằng sữa mẹ. Nguyên nhân vì các bà mẹ phải đi làm sau 4 tháng nghỉ sinh con. Vì vậy 89% nữ qua khảo sát muốn được nghỉ thai sản 6 tháng.

Cũng theo khảo sát trên, Việt Nam có tới 79% người sử dụng lao động và đại diện công đoàn ở các doanh nghiệp *đồng thuận* với việc tăng thời gian nghỉ thai sản của lao động nữ lên 6 tháng.

- 84,4% người được hỏi cho biết đã có nhiều lao động nữ xin nghỉ thêm từ 1 đến 2 tháng *không lương* ngoài 4 tháng.

- Có 92% doanh nghiệp nhất trí hỗ trợ cho phụ nữ nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu.

4. Hiện nay Dự án Bộ Luật lao động sửa đổi đang đề xuất:

- Người lao động nữ làm việc trong *điều kiện bình thường* được nghỉ thai sản 5 tháng và hưởng trợ cấp theo quy định của BHXH.

- Người lao động nữ làm công việc *nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm* theo chế độ 3 ca, làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên và người lao động nữ là người *khuyết tật* thì thời gian nghỉ thai sản là 6 tháng.

- Lao động nữ sinh đôi trở lên thì từ đứa con thứ 2 trở đi, cứ mỗi đứa con, mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

- Lao động nữ *nhận con nuôi* dưới 12 tháng được nghỉ thai sản để chăm sóc con nuôi, bảo đảm công bằng cho những phụ nữ không sinh nở được.

Cũng có Đại biểu Quốc hội đề xuất ý kiến: quy định về nghỉ thai sản cần khuyến khích *người chồng* nghỉ tối đa 10 ngày, nguyên lương và phụ cấp khi vợ sinh con. Có Đại biểu đề nghị bổ sung trong thời gian vợ nghỉ thai sản, nếu người mẹ hoặc bé bị bệnh thì người cha có thể nghỉ thêm 3 ngày để săn sóc mẹ và con.

Theo điều 114 Bộ Luật lao động 1994 có cho phép người lao động nữ có thể *đi làm trước* khi hết thời gian nghỉ thai sản, nếu đã nghỉ được 2 tháng sau khi sinh và có giấy thầy thuốc chứng nhận việc đi làm trở lại không có hại cho sức khỏe. Trong trường hợp này, người lao động nữ tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản ngoài tiền lương của những ngày làm việc.

Chúng ta đã thấy rõ lợi ích của việc nghỉ thai sản 6 tháng đối với người mẹ và việc săn sóc con mới sinh, vì vậy có thể nhiều chị em muốn được hưởng hai khoản tiền trợ cấp: tiền thai sản và tiền lương làm việc nên xin đi làm sớm, không nghỉ 6 tháng. Có thể có hiện tượng xin xỏ, chạy giấy chứng nhận của bác sỹ về sức khỏe v.v... Bởi vậy phải chăng chỉ nên đồng ý cho phụ nữ đã nghỉ 3 tháng sau khi sinh con được đi làm sớm với điều kiện người mẹ thiếu sữa hay không đủ sữa cho con bú mà phải mua sữa bò và gia đình có người thân thay người mẹ săn sóc con nhỏ dưới 6 tháng v.v...

2.2. Về việc nâng cao tuổi về hưu của lao động nữ từ 55 lên 60 tuổi như nam giới:

Tờ trình của chính phủ, đã nói rõ: “Chính phủ cho rằng nghỉ hưu là *quyền của người lao động*. Vì vậy, nam từ 60 tuổi, nữ từ 55 tuổi thì có *quyền nghỉ hưu*. Tuy nhiên, những người này vẫn có quyền tiếp tục làm việc nếu họ có *nguyện vọng* và được *người sử dụng lao động đồng ý*. Với một số loại lao động như làm việc ở môi trường độc hại, nặng nhọc, hay lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao thì tuổi về hưu sẽ do chính phủ quy định. Như vậy dự luật chưa quy định sự thay đổi cụ thể. Tuy nhiên trong phiên họp ở Quốc hội chiều 16/11/2011 đã có nhiều ý kiến đề nghị cần quy định rõ độ tuổi về hưu trong luật⁵.

Trong buổi thảo luận của Quốc hội về dự thảo Bộ Luật lao động sửa đổi đã có nhiều ý kiến đề nghị cần đảm bảo sự *công bằng và bình đẳng* giữa lao động nam và nữ trong *chế độ hưu trí*. Cần nâng tuổi về hưu của lao động nữ từ 55 tuổi lên 60 tuổi như lao động nam. Nếu lao động là một nghĩa vụ thì phải bình đẳng nam và nữ, đồng thời nêu rõ nghĩa vụ lao động của nam nữ đều là 60 tuổi. (chú thích 1)

Xung quanh kiến nghị này đã có nhiều ý kiến khác nhau: đồng thuận, lưỡng lự hay để người lao động tự quyết định, thời gian về hưu của họ, tùy theo tính đặc thù công việc họ đảm nhận.

1. Những ý kiến đồng thuận với việc nâng tuổi về hưu của lao động nữ bằng lao động nam là 60 tuổi, họ lý giải rằng: “Ngày xưa đất nước khó khăn, phụ nữ vất vả nuôi con nên chiều cố cho họ về nghỉ hưu sớm hơn nam. Ngày nay xã hội phát triển, phụ nữ và nam giới cần được *bình đẳng*, nam nữ *lao động đến 60 tuổi về hưu*. Quy định này cần được ghi rõ trong luật.

- Trước đây, quan niệm được nghỉ hưu sớm là một sự ưu ái cho phái yếu. Ngày nay, điều kiện kinh tế xã hội ở nước ta đã phát triển nhiều so với trước, việc quy định cả nam nữ về hưu ở tuổi 60 là hợp lý.

- Nếu tiếp tục quy định nữ nghỉ hưu 55 tuổi thì sẽ *phá vỡ Quỹ BHXH*. Cần quy định thống nhất nam nữ 60 tuổi nghỉ hưu. Dự thảo Luật lao động sửa đổi sẽ quy định với các trường hợp lao động nặng nhọc, đặc thù thì được *nghỉ hưu sớm hơn, kể cả nam nữ*.

- Việc nâng tuổi về hưu của lao động nữ không có nghĩa *cố gắng giữ chức vụ, địa vị* cho họ. Với những người *có năng lực, có trình độ*, nếu cần cống hiến thì ngay cả khi nghỉ hưu vẫn có nhiều cách cống hiến cho xã hội, chứ không phải cứ ở lại *giữ ghế* mới cống hiến được.

2. Mặc dù thừa nhận cần nâng tuổi nghỉ hưu bình đẳng giữa nam nữ, những nhiều ý kiến đề nghị cần tính toán kỹ lưỡng, thận trọng, đặc biệt việc kéo dài tuổi lao động nữ thêm 5 năm liên quan đến *sức khỏe* của chị em.

Lao động nữ ở độ tuổi này (55 tuổi) sức khỏe giảm sút nhiều. Nếu kéo dài thêm 5 năm lao động, thì việc làm, cơ cấu lao động phải cân nhắc, kể cả ảnh hưởng đến việc *tuyển chọn lao động trẻ*.

- Có ý kiến cho rằng hàng vạn lao động nữ ở *khu công nghiệp hầm mỏ*, công trình xây dựng, muốn được nghỉ hưu sớm. Nếu nâng tuổi về hưu chỉ nên tập trung ở lao động nữ trong *cơ quan Nhà nước*, nhất là lao động nữ giữ *chức vụ lãnh đạo*.

Bởi vậy có những ý kiến cho rằng *để công bằng cần tránh cào bằng*, nghĩa là đảm bảo quyền lợi làm việc bình đẳng giữa nam nữ, cùng làm việc đến 60 tuổi mới về hưu, nhưng cần chú ý đến *tính đặc thù của từng ngành lao động*. Có những việc độc hại nguy hiểm, vất vả, phụ nữ (kể cả nam giới) đều muốn được *về nghỉ hưu sớm 45, 50 tuổi*, đồng thời có những ngành lao động tự do kỹ thuật, có chuyên môn cao lại có thể để cho lao động nữ (kể cả lao động nam) *về hưu muộn hơn*.

- Vì vậy Chủ tịch Hội LHPNVN bà Nguyễn Thanh Hòa cho rằng: Nên *hai giảm, một tăng, giảm tuổi về hưu* cho lao động nặng nhọc, độc hại, giảm năm đóng BHXH cho cán bộ chuyên trách ở cơ sở, *tăng tuổi về hưu* đối với nữ trí thức⁶.

3. Có ý kiến cho rằng để người lao động nữ tự quyết tuổi về hưu

Độ tuổi về hưu của nữ (55 tuổi), kém nam (60 tuổi) đã đem lại cho phụ nữ *nhiều thiệt thòi, nhiều bất cập cụ thể*. Trong thực tế đã và đang có những chính sách liên quan đến việc đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm người lao động đều *lấy tuổi về hưu làm mốc* để quy định nên nhiều chị em chịu thiệt thòi, không phải vì trình độ, năng lực, mà chỉ vì không đủ tuổi theo quy định.

Bên cạnh đó, một bộ phận phụ nữ không có cơ hội hưởng lương hưu hàng tháng do giới hạn tuổi 55 *nên họ không có đủ thời gian đóng BHXH*.

Vì vậy, Nhà nước cần bảo đảm quyền như nhau cho mọi người lao động bất cứ họ là ai, nam hay nữ. Còn việc dừng làm việc ở tuổi nào do chính người đó tự quyết định trong khuôn khổ pháp luật.

4. Có ý kiến đề xuất cần tăng dần và tăng đều tuổi về hưu cho cả nam nữ, có chú ý lao động trí óc, kỹ thuật và cần giải bài toán cân đối quỹ hưu trí.

Nhiều đại biểu Quốc hội cho rằng nên có mức chuẩn chung về tuổi nghỉ hưu do cả nam và nữ là 60 tuổi. Cần tăng dần tuổi về hưu cho cả nam nữ. Đồng thời nên để lao động nữ chọn tuổi nghỉ hưu trong khoảng thời gian từ 55 đến 60 tuổi thì mới thể hiện được *quyền nghỉ hưu* của họ.

Luật nên quy định những trường hợp *lao động đặc biệt*, kéo dài thời gian làm việc nam trên 60 tuổi, nữ trên 55 tuổi trong điều kiện có đủ *sức khỏe, có nguyện vọng* được tiếp tục làm việc và lãnh đạo cơ quan, người sử dụng lao động chấp thuận và đề nghị người lao động tiếp tục ở lại làm việc.

Cần giải bài toán *cân đối quỹ hưu trí*. Tăng dần tuổi nghỉ hưu theo hướng từ năm 2015 thì cứ 2 năm tăng thêm 1 tuổi để đến khi tuổi về hưu của nam là 65, của nữ là 60 tuổi. Đây là một trong số nội dung được đề xuất sửa đổi của Luật BHXH Việt Nam, nhằm cân đối quỹ hưu trí, tử tuất, không phải đối mặt với nguy cơ mất cân đối.

Quỹ BHXH đang ngày càng tăng chi, giảm thu. Năm 2023, thu bằng chi. Năm 2038, số thu bằng 72% số chi và thiếu hụt 800.000 tỷ đồng. Trong thống kê của BHXH Việt Nam năm 1936 có 217 người đóng BHXH cho một người hưởng lương hưu, thì đến năm 2000 giảm xuống còn 34 người và đến năm 2010 chỉ còn 10,7 người.

5. Về một số quan điểm cần chú ý trong việc điều chỉnh tuổi về hưu của lao động nữ.

Có ý kiến nêu lên việc điều chỉnh tuổi về hưu của lao động nữ cần quán triệt các quan điểm sau đây:

- a) Có sự *thống nhất* và *đồng bộ* trong chế độ nghỉ hưu của người *lao động nói chung*.
- b) Quy định tuổi về hưu của lao động nữ căn cứ vào điều kiện và môi trường làm việc *đặc thù của từng loại công việc*: khu vực sản xuất kinh doanh, hay khu vực hành chính sự nghiệp, hay khu vực nặng nhọc độc hại nguy hiểm và các khu vực đặc thù khác.
- c) Tuổi về hưu nói chung phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội, với mức *tăng tuổi thọ của người lao động* và *khả năng cân đối của quỹ hưu trí*.
- d) Xác định tuổi về hưu của lao động nữ theo hướng tạo cho họ *cơ hội cống hiến nhiều hơn* cho đất nước, tạo *công bằng xã hội*, huy động tốt hơn mọi nguồn lực, làm ra nhiều sản phẩm, tạo sự giàu có cho gia đình và xã hội.
- e) Đảm bảo các nguyên tắc về bình đẳng giới và cân đối nguồn lực, đảm bảo sự bền vững và phát triển của quỹ hưu trí.

6. Ý kiến đề xuất tuổi về hưu cho lao động nữ theo 4 khu vực:

- a) *Khu vực sản xuất kinh doanh* (khu vực 1) chia làm 3 nhóm:
 - Nhóm 1: lao động nữ nghỉ hưu ở độ tuổi 55 (như quy định hiện hành) do làm việc trong *môi trường và điều kiện làm việc bình thường*.
 - Nhóm 2: lao động nữ được nghỉ hưu ở độ tuổi 50 đến 55, khi làm việc ở môi trường nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo quy định do Bộ Lao động và Bộ Y tế ban hành.

- Nhóm 3: lao động nữ được nghỉ hưu trong độ tuổi từ 45 đến 50 khi đã có 20 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ Lao động và Bộ Y tế ban hành.

b) *Ở khu vực sự nghiệp* (khu vực 2)

Có ý kiến đề xuất quy định tuổi về hưu chia 3 nhóm:

- Nhóm 1: lao động nữ làm việc trong môi trường và điều kiện làm việc bình thường nghỉ hưu ở *độ tuổi 58* (tăng 3 tuổi so với quy định hiện hành).

- Nhóm 2: lao động nữ nghỉ hưu ở *độ tuổi 50 đến 55* tại thời điểm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, công việc đặc thù do Bộ Lao động thương binh xã hội và Bộ Y tế, Bộ Giáo dục xác định (công việc đặc thù gồm những công việc có liên quan đến việc tiếp xúc với hóa chất, phóng xạ).

- Nhóm 3: lao động nữ nghỉ hưu ở *độ tuổi 45 đến 50* khi có đủ 20 năm làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, hoặc công việc đặc thù do Bộ Lao động, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục đào tạo, Bộ Văn hóa quy định.

c) *Khu vực hành chính* (khu vực 3):

Đặc điểm của lao động khu vực hành chính là làm việc ở văn phòng, liên quan đến văn bản giấy tờ, nghiên cứu, tham mưu, xây dựng chính sách. Sự chênh lệch về môi trường và điều kiện làm việc, sức lực và độc hại ở nơi làm việc rất ít.

37% được hỏi ý kiến *đề nghị tăng tuổi về hưu đối với lao động nữ lên 60 tuổi*: ở khu vực hành chính sự nghiệp có tới 85% nam và 83,3% nữ đề nghị tăng tuổi về hưu của lao động nữ (tăng 3 tuổi so với quy định hiện nay).

d) *Khu vực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao* (khu vực 4):

Hiện nay chưa có quy định nào về tuổi nghỉ hưu của công chức, viên chức là *chuyên gia cao cấp*, những người có học vị tiến sĩ, giáo sư đang làm việc giảng dạy ở các viện, học viện, các trường, cơ quan v.v... Tình hình về hưu của họ có tính chấp vá, tạm thời, thiếu toàn diện.

Vì vậy, tuổi về hưu với lao động có trình độ chuyên môn cao cần được *luật hóa* và quy định đầy đủ trong các văn kiện.

Kết quả khảo sát về ý kiến chung quanh việc kéo dài tuổi về hưu lao động nữ của người có chuyên môn kỹ thuật cao, có tới 52% người trả lời là cần quy định tuổi về hưu của những người này lên *60 tuổi*. 17% số người trả lời đề nghị nâng tuổi về hưu của họ lên *65 tuổi*.

Tóm lại, việc nâng tuổi về hưu của lao động nữ từ 55 đến 60 tuổi bằng lao động nam đang có nhiều ý kiến khác nhau, nhiều cách giải quyết khác nhau. Đặc biệt liên quan đến việc *quỹ BHXH lại muốn tăng tuổi về hưu của cả lao động nam và nữ*, tăng dần, tăng đều để cân đối thu - chi của quỹ BHXH trong những năm tới. *Đến nay chính phủ chưa có quyết định vấn đề thay đổi liên quan đến việc nghỉ hưu của cả nam nữ*.

Tổng hợp các loại ý kiến trên, quan điểm của chúng tôi là trước hết cần bảo đảm sự *công bằng về quyền lợi và trách nhiệm* của cả lao động nam và nữ, vì vậy cần nâng tuổi về hưu của lao động nữ lên 60 tuổi như lao động nam. Trên *nguyên tắc*, tuổi về hưu nam nữ là 60 nhưng cho phép cả lao động nam và nữ *quyền xin nghỉ hưu sớm*, như Luật pháp nước ta đã

quy định. Để *họ tự quyết xin nghỉ hưu ở tuổi nào* tùy tính chất đặc thù công việc họ đang đảm nhận và cần báo trước cho người sử dụng lao động trong một thời gian nhất định (tùy công việc báo trước 15 ngày hoặc vài tháng). Người sử dụng lao động không có quyền bác bỏ đề nghị nghỉ hưu của người lao động, nhưng có thể thỏa thuận về một số điều kiện để cho họ về hưu hay đề nghị họ kéo dài làm việc một thời gian nhất định v.v...

Bộ Luật lao động và Luật BHXH Việt Nam, Luật Viên chức Việt Nam phải nghiên cứu để có phương hướng xây dựng đúng đắn trong thời gian tới đây, đảm bảo quyền lợi của người lao động cả nam nữ, trách nhiệm của người lao động cũng như trách nhiệm của người sử dụng lao động, đảm bảo sự cân đối cho Quỹ hưu trí, Quỹ BHXH, đảm bảo sự phát triển ổn định của kinh tế xã hội nước ta trong giai đoạn tới.

Chú thích

¹ Báo *Phụ nữ Việt Nam*, số 30 tháng 1/2012.

² Trang 65 Bộ Luật lao động và Luật đất đai sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động. Nxb. Tư pháp năm 2010.

³ Báo *Tiền Phong*, ngày 17/11/2011.

⁴ Báo *Phụ nữ Việt Nam*, ngày 23/12/2011.

⁵ Báo *Công an Nhân dân*, ngày 17/11/2011.

⁶ Báo *Tiền Phong*, 23/11/2011.