

VỀ CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ Ở VIỆT NAM

Lê Thị Hoài Thu

Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội

Theo tổng điều tra dân số ngày 1/4/1999, dân số Việt Nam đạt gần 76,4 triệu người, tỷ số giới tính là 97%. Lực lượng lao động chiếm trên 50% dân số, trong đó lao động nữ chiếm 48%; ở thành thị, lao động nữ chiếm 46% và nông thôn 49%. Trong các đơn vị có vốn đầu tư nước ngoài, lao động phụ nữ chiếm tới 72%; ở khu vực tập thể, phụ nữ chiếm 54%; các cơ sở liên doanh phụ nữ chiếm 52%; trong thành phần kinh tế nhà nước, lao động nữ có tỷ lệ 47%; khu vực cá thể, lao động nữ chiếm 46% và tư nhân 41%.

Phụ nữ Việt Nam tham gia vào mọi ngành nghề và mọi thành phần kinh tế. Họ không chỉ là đối tượng của phát triển mà còn là động lực thúc đẩy sự phát triển. Chính sách xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng đối với lao động nữ đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, đảm bảo quyền bình đẳng giữa những người lao động. "Đối với phụ nữ, thực hiện tốt luật pháp và chính sách bình đẳng giới, bồi dưỡng, đào tạo nghề nghiệp, nâng cao học vấn; có cơ chế, chính sách để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các cơ quan lãnh đạo và quản lý ở các cấp, các ngành; chăm sóc và bảo vệ sức khỏe bà mẹ và trẻ em; tạo điều kiện để phụ nữ thực hiện tốt thiên chức người mẹ; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc"¹. Việt Nam là một trong số ít các quốc gia ở châu Á sớm công nhận và thể chế hoá một cách chính thức các quyền cơ bản của phụ nữ như quyền về chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội và gia đình trong các văn bản pháp lý cao nhất thông qua 4 bản

¹ Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ 9. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2001. Tr.126.

Hiến pháp: 1946, 1959, 1980, 1992. Ngoài ra, do nhận thấy vai trò to lớn của lao động nữ nên Đảng và Nhà nước ta đã quan tâm xây dựng và ban hành hàng loạt các chính sách, chế độ khác trong lĩnh vực lao động xã hội nhằm tạo cơ hội cho lao động nữ phát huy toàn diện vai trò của mình trong lao động sản xuất, công tác và thực hiện tốt chức năng làm mẹ, làm vợ, đảm bảo hạnh phúc gia đình.

1. CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI HIỆN HÀNH ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ tập trung vào hai điểm chính: thai sản và hưu trí.

- **Về thai sản:** Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ đóng bảo hiểm xã hội được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm một tháng lương trong trường hợp sinh con lần thứ nhất và thứ hai (Điều 144 BLLĐ), lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con từ 4 đến 6 tháng tùy theo điều kiện lao động và tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi xa xôi hẻo lánh (Điều 144 - BLLĐ), được nghỉ việc đi khám thai, thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá gia đình (Điều 117-BLLĐ).

Thi hành chương XII Bộ luật Lao động (BLLĐ) về bảo hiểm xã hội, Chính phủ đã xây dựng và ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội kèm theo Nghị định 12/CP (26/01/1995) đối với chế độ thai sản. Điều 10, Điều 11 và Điều 12 của BLLĐ quy định:

+ Lao động nữ có con thứ nhất, thứ hai trong thời gian có thai được nghỉ việc đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày. Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở xa tổ chức y tế, hoặc người mang thai có bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ việc hưởng trợ cấp 2 lần cho mỗi lần khám thai. Trường hợp sảy thai thì được nghỉ việc hưởng trợ cấp từ quỹ bảo hiểm xã hội 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng và 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

+ Thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con là 4 tháng quy định cho lao động nữ làm việc trong điều kiện bình thường, 5 tháng cho lao động nữ làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, lao động nữ

làm việc 3 ca hoặc làm ở khu vực khó khăn có hệ số 0,5 và 0,7; và 6 tháng áp dụng cho lao động nữ làm việc nơi có phụ cấp khu vực có hệ số 1 hoặc làm nghề công việc đặc biệt (như tiếp viên hàng không, diễn viên xiếc...). Các nghề đặc biệt này do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành quy định và quản lý việc thực hiện.

+ Ngoài ra, nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày. Trong trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết (kể cả trường hợp thai chết lưu) thì người mẹ được nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội 75 ngày tính từ ngày sinh, nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì được nghỉ 15 ngày tính từ khi con chết.

+ Tuy chính sách bảo hiểm xã hội quy định lao động nữ được nghỉ 4 tháng, 5 tháng và 6 tháng tùy thuộc điều kiện lao động, nhưng nếu lao động nữ có sức khỏe và tự nguyện thì viết đơn có chứng nhận về sức khỏe của thầy thuốc có thể đi làm sau 2 tháng (60 ngày). Trong trường hợp này người lao động nữ ngoài tiền trợ cấp bảo hiểm xã hội (100% tiền lương), còn được nhận tiền lương như những người lao động bình thường khác cho đến hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định của pháp luật là 4 tháng, 5 tháng hoặc 6 tháng. Đối với đối tượng được hưởng trợ cấp, ngoài những quy định cho lao động nữ sinh con lần thứ nhất, thứ hai, chính sách bảo hiểm xã hội ở nước ta hiện nay còn quy định quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho lao động nữ có con riêng, lao động nữ không có chồng mà có con lần thứ nhất, hoặc sinh con lần thứ nhất, thứ hai bị chết sau đó vẫn tiếp tục sinh con thứ ba vẫn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định. Trong thời gian nghỉ thai sản, chị em được hưởng 100% tiền lương từ quỹ bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, khi sinh con được trợ cấp 1 lần bằng 1 tháng tiền lương bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ đẻ.

Đặc biệt, ngày 12/11/1998 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 93/1998/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 12/CP, trong đó chế độ thai sản của lao động nữ được sửa đổi là thời gian người lao động nữ nghỉ việc trước và sau khi sinh con theo quy định được tính là thời gian để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Trong thời gian nghỉ này, lao động nữ và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm xã

hội, khoản này do quỹ bảo hiểm xã hội đảm bảo. Điều này đã đáp ứng được yêu cầu chính đáng của lao động nữ, thể hiện sự quan tâm của Nhà nước đến quyền lợi của lao động nữ.

- **Về ốm đau:** Ngoài các quy định chung về quyền lợi bảo hiểm xã hội đối với mỗi người lao động khi ốm đau (trong đó có lao động nữ cũng được hưởng), tại các Điều 8 và 9 quy định lao động nữ khi có con thứ nhất, thứ hai (kể cả con nuôi hợp pháp theo quy định tại Luật hôn nhân và gia đình) dưới 7 ngày tuổi bị ốm, có yêu cầu của bác sỹ thì được nghỉ việc để chăm sóc con ốm và hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội. Đối với các trường hợp con bị ốm đau mà cả bố và mẹ đều tham gia bảo hiểm xã hội thì nếu mẹ bận, bố có thể nghỉ để chăm sóc con ốm hưởng bảo hiểm xã hội. Mức trợ cấp cho lao động nữ trong thời gian nghỉ ốm là 75% tiền lương trước khi nghỉ ốm.

- **Về hưu trí:** lao động nữ được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi đủ điều kiện về tuổi đời (55 tuổi) và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên (Điều 145 BLLĐ). Chính sách bảo hiểm xã hội hiện hành của nước ta còn mở rộng thêm điều kiện để hưởng chế độ hưu trí đối với lao động nữ đủ 55 tuổi có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ 15 năm đến 19 năm hoặc lao động nữ mới có 45 tuổi, song sức khoẻ yếu, suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, có 20 năm công tác. Trường hợp lao động nữ tuổi đời còn rất thấp (có thể mới 35 tuổi mà mất sức lao động 61% song có 20 năm làm việc đóng bảo hiểm xã hội, trong đó có 15 năm làm các nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nghề đặc thù cũng được nghỉ hưởng chế độ hưu trí với mức thấp, nhưng mức lương hưu thấp cũng được bằng mức tiền lương tối thiểu).

2. MỘT VÀI NHẬN XÉT VỀ CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ TRONG THỜI GIAN QUA

a. Ưu điểm

- Chính sách bảo hiểm xã hội của nước ta qua các thời kỳ đã đảm bảo đầy đủ quyền lợi hợp pháp của lao động nữ về bảo hiểm xã hội. Đặc biệt chính sách bảo hiểm xã hội theo Bộ luật Lao động đã mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội cho lao động nói chung và lao động nữ

nói riêng dưới hai hình thức bắt buộc và tự nguyện. Thực chất của nội dung này là đã tạo điều kiện cho hàng triệu lao động nữ ở các thành phần kinh tế được quyền tham gia và hưởng chế độ khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí hoặc tử tuất.

- Các chế độ bảo hiểm xã hội quy định không chỉ thực hiện cho bản thân lao động nữ mà còn tạo điều kiện để lao động nữ thực hiện đầy đủ chức năng làm mẹ, như việc quy định thời gian nghỉ, hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội khi con ốm.

- Việc quy định lao động nữ nghỉ thai sản được hưởng trợ cấp trong những khoảng thời gian cụ thể cho từng loại hình công việc là phù hợp và có ý nghĩa thiết thực. Chính cơ chế mở cho lao động nữ được toàn quyền quyết định thời gian nghỉ đẻ của mình đã giúp cho họ giải quyết nhiều khó khăn liên quan đến sức khỏe và kinh tế, nhất là đối với lao động nữ làm việc trong các doanh nghiệp.

- Chính sách bảo hiểm xã hội ở nước ta đã góp phần thực hiện quyền bình đẳng giữa nam và nữ, phù hợp với đặc điểm và giới tính, đảm bảo cho lao động nữ thực hiện tốt vai trò làm mẹ, làm vợ của chị em. Ví dụ, với điều kiện về tuổi đời quy định để hưởng chế độ hưu trí là 60 tuổi đối với nam, nhưng đối với nữ chỉ 55 tuổi. Riêng đối với nữ làm nghề nặng nhọc hoặc nữ là quân nhân, cán bộ trong lực lượng vũ trang chỉ cần 50 tuổi đã được nghỉ hưu. Đồng thời tuy được giảm tuổi đời để nghỉ hưu, nhưng chị em được hưởng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội như nam giới nếu có cùng số năm làm việc và đóng bảo hiểm xã hội. Việc quy định này là hoàn toàn phù hợp về mặt sinh học của nữ giới so với nam giới, nên được đại bộ phận nữ đồng tình phấn khởi, nhất là lao động nữ làm việc ở khu vực sản xuất, kinh doanh và dịch vụ².

b. Một số vấn đề còn tồn tại

Chính sách bảo hiểm xã hội của Đảng và Nhà nước ta được ban hành trong suốt thời gian qua đã bảo đảm bảo quyền lợi của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Tuy nhiên, chính sách bảo

² TS Lê Duy Đông. "Chính sách bảo hiểm xã hội nhìn từ góc độ giới". Sách "Vấn đề giới và chính sách bảo hiểm xã hội". Nhà xuất bản Lao động xã hội, Hà Nội 2000.

hiểm xã hội trải qua nhiều thời kỳ, giai đoạn lịch sử khác nhau nên khi thực hiện đã bộc lộ những bất cập, đòi hỏi phải quan tâm giải quyết như:

- Hệ thống văn bản pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng còn khá nhiều và phức tạp, gây không ít khó khăn trong quá trình thực hiện và phổ biến chính sách đến người lao động, do đó ảnh hưởng ít nhiều đến quyền và nghĩa vụ tham gia bảo hiểm xã hội của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.

- Đối tượng lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội và được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định nếu so với lực lượng lao động trong khu vực làm công ăn lương là phù hợp nhưng nếu so sánh với tổng số lao động nữ hiện tại trong tất cả mọi thành phần kinh tế trên phạm vi cả nước thì con số này quá ít ỏi. Qua báo cáo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và các địa phương, hiện nay chủ yếu lao động nữ làm việc ở khu vực Nhà nước được tham gia bảo hiểm xã hội, còn lại một tỷ lệ lớn lao động nữ làm việc ở các đơn vị thuộc khu vực ngoài quốc doanh chưa được tham gia bảo hiểm xã hội.

- Về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ: Theo quy định của pháp luật hiện hành thì lao động nữ nghỉ hưu ở độ tuổi 55, sớm hơn 5 năm so với nam giới. Quy định này đã thực hiện trong một thời gian dài và được coi là một chính sách ưu tiên đối với lao động nữ. Hiện nay, cùng với quá trình đổi mới nền kinh tế, bản thân người lao động nữ làm việc ở những khu vực, ngành nghề khác nhau lại có những quan điểm khác nhau về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, các quan điểm chính là:

+ Đối với lao động nữ làm công tác khoa học, hành chính sự nghiệp thì mong muốn được nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ lên 60 tuổi.

+ Đối với một số ngành nghề lao động chân tay vất vả thì lao động nữ thì lại có nhu cầu được giảm tuổi nghỉ hưu xuống so với quy định hiện hành.

+ Một số người lại cho rằng quy định hiện nay về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ là phù hợp.

Hiện nay, phần đông lao động nữ trực tiếp tham gia vào các hoạt động sản xuất, dịch vụ có xu hướng muốn giảm tuổi nghỉ hưu so với

quy định hiện hành. Kết quả một số cuộc điều tra, thăm dò đều cho thấy đa số lao động nữ cho rằng quy định tuổi nghỉ hưu hiện nay là hợp lý (khoảng 59%) và chỉ có khoảng trên 10% cho rằng nên tăng tuổi nghỉ hưu của nữ lên 60. Số nữ có nguyện vọng được làm việc sau tuổi 55 chủ yếu tập trung ở khu vực hành chính sự nghiệp và nghiên cứu khoa học³.

Theo chúng tôi, nếu nâng tuổi nghỉ hưu đồng loạt lên 60 tuổi cho lao động nữ sẽ ảnh hưởng không tốt đến quyền lợi của đa số lao động nữ nước ta, đặc biệt là chị em làm việc ở khu vực sản xuất kinh doanh, dịch vụ, lao động chân tay. Để thực hiện việc này cần thiết phải tuân thủ qui trình xây dựng pháp luật, tức là cần có thời gian để khảo sát, lấy ý kiến rộng rãi hơn nữa lao động ở các ngành, các cấp trước khi trình lên Chính phủ, Quốc hội ban hành văn bản pháp luật về vấn đề này. Trước mắt, trong lúc chờ ban hành Luật Bảo hiểm xã hội, có thể nâng tuổi nghỉ hưu cho một số cán bộ nữ theo phương án như sau:

Một là, chỉ áp dụng nâng tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ làm việc ở khu vực hành chính sự nghiệp.

Hai là, đối tượng nâng tuổi nghỉ hưu, chỉ giới hạn cho cán bộ chuyên môn có trình độ cao, cán bộ lãnh đạo các ngành và những chị em có học hàm học vị, cụ thể:

+ Đối với cán bộ chuyên môn: có trình độ là chức danh cao cấp ở tất cả các ngành. Ví dụ: chuyên viên cao cấp (ở cơ quan quản lý nhà nước); bác sỹ cao cấp và dược sỹ cao cấp (ngành y tế); giảng viên cao cấp (ngành giáo dục đào tạo);....

+ Đối với cán bộ lãnh đạo: cấp tỉnh: từ giám đốc sở các ngành và tương đương trở lên; ở cấp Trung ương: từ vụ trưởng và tương đương trở lên.

+ Đối với cán bộ khoa học, kỹ thuật có trình độ là tiến sỹ khoa học, tiến sỹ, giáo sư, phó giáo sư làm đúng ngành nghề đào tạo.

Ba là, về điều kiện, cán bộ nữ kéo dài thêm thời gian làm việc phải có nguyện vọng, có trình độ thật sự và cơ quan có nhu cầu.

³ Trần Thuý Nga. "Về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ". *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 163, tháng 11/2000.

Bốn là, thời gian làm việc được kéo dài thêm giới hạn từ 55 đến 60 tuổi, như quy định tuổi nghỉ hưu đối với nam giới.

Việc nâng tuổi nghỉ hưu cho nữ lên 60 tuổi trong điều kiện hiện nay ở nước ta là một việc làm hết sức phức tạp và là vấn đề rất nhạy cảm. Tuy nhiên, để một số chị em thật sự có năng lực tiếp tục phục vụ cho sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội, cần thiết phải triển khai nghiên cứu vấn đề này nhằm đảm bảo quyền lợi cho chị em được cống hiến nhiều hơn cho xã hội mà vẫn thực hiện được thiên chức làm vợ, làm mẹ trong gia đình.

- Trong chế độ đối với hưu trí còn một số điều chưa hợp lý khác có ảnh hưởng không chỉ đến lao động nữ khi nghỉ hưu mà còn ảnh hưởng đến cả nam giới. Đó là việc tính bảo hiểm xã hội trên nền tiền lương cơ bản.

Quy định hiện nay là tiền đóng bảo hiểm xã hội và tiền hưởng bảo hiểm xã hội được tính trên nền tiền lương cơ bản. Trong thực tế, tiền lương cơ bản (danh nghĩa) và tiền lương thực nhận khác nhau rất nhiều, càng khác hơn với thu nhập thực tế của người lao động. Nếu không có biện pháp kiểm soát thu nhập một cách chặt chẽ thì do chỉ đóng bảo hiểm xã hội trên nền tiền lương cơ bản, nên khi nghỉ hưu người nghỉ hưu, sẽ được nhận trợ cấp với số tiền thấp hơn rất nhiều so với số tiền nhận được khi còn làm việc.

- Về việc trợ cấp chăm sóc con ốm đau: Mặc dù trong nghị định 12/CP về Điều lệ bảo hiểm xã hội Việt nam quy định cho người bố hoặc người mẹ nghỉ và hưởng trợ cấp chăm sóc con ốm đau, nhưng thực tế lại thiếu quy định cho những trường hợp trẻ em phải điều trị lâu (trên 20 ngày) bố hoặc mẹ phải nghỉ để chăm sóc. Theo chúng tôi, pháp luật cần phải có quy định thêm cho trường hợp này.

- Về chế độ trợ cấp thai sản: Việc quy định lao động nữ sinh con lần thứ nhất, thứ hai mới được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội là chưa hợp lý. Theo quy định của pháp luật hiện hành, việc nạo, hút thai hoặc triệt sản đưa vào chế độ ốm đau là không phù hợp vì đây cũng được coi là quá trình sinh nở và có ảnh hưởng tới sức khỏe của phụ nữ.

3. MỘT SỐ Ý KIẾN ĐÓNG GÓP VÀO CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ Ở NƯỚC TA

Để chính sách bảo hiểm xã hội đảm bảo tốt hơn quyền lợi và đời sống cho lao động nữ, góp phần tích cực vào việc ổn định, an toàn xã hội, thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế xã hội, ngày 2/4/2002 kỳ họp thứ 11, Quốc hội khóa X đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động. Luật này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2003, trong đó có hai điều được sửa đổi bổ sung liên quan đến chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ. Cụ thể: Điều 144 được sửa đổi bổ sung như sau: "Trong thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại Điều 114 của Bộ luật này, người lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội được trợ cấp bảo hiểm xã hội bằng 100% tiền lương và được trợ cấp thêm 1 tháng lương. Các chế độ khác của người lao động nữ được áp dụng theo qui định tại Điều 117 của Bộ luật này". Ngoài ra, Luật còn bổ sung Khoản 1a vào Điều 145 như sau: "Lao động nữ đủ 55 tuổi và đủ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội, lao động nam đủ 60 tuổi và đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng cùng tỷ lệ lương hưu hàng tháng tối đa do Chính phủ quy định". Như vậy, việc quy định lại chế độ trợ cấp thai sản đối với lao động nữ cũng như quyền lợi hưởng chế độ hưu trí của lao động nữ ngang bằng với nam giới thể hiện chính sách ưu đãi, sự quan tâm của Nhà nước ta đối với họ, đặc biệt là quyền bảo vệ bà mẹ và trẻ em, thực hiện sự bình đẳng về giới.

Tuy nhiên, để chuẩn bị cho việc xây dựng Luật Bảo hiểm xã hội, theo chúng tôi:

Thứ nhất: tiếp tục bổ sung và hoàn thiện các văn bản pháp luật về bảo hiểm xã hội có liên quan đến lao động nữ. Cụ thể là những vấn đề sau:

- Nghiên cứu sửa đổi tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ quan sự nghiệp sau khi đến tuổi nghỉ hưu (55 tuổi) nếu còn sức khỏe, nếu cơ quan có nhu cầu và bản thân có nguyện vọng sẽ làm việc đến 60 tuổi như nam giới. Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Vụ Bảo hiểm xã hội), hiện nay trên thế giới có 34,62% các nước quy định tuổi nghỉ hưu của nam và

nữ bằng nhau, còn 65,38% các nước trên thế giới quy định tuổi nghỉ hưu của nữ kém hơn nam. Nhưng do điều kiện kinh tế ngày càng phát triển, vai trò của lao động nữ tham gia trong lĩnh vực chính trị, kinh tế, khoa học ngày càng lớn và vấn đề bình đẳng giới được tuyên truyền thực hiện trên phạm vi quốc tế nên xu hướng các nước đang có sự điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của nữ ngang bằng với tuổi nghỉ hưu của nam. Các nước đang quy định tuổi nghỉ hưu của nữ bằng tuổi nghỉ hưu của nam không chỉ tập trung ở các nước phát triển như Pháp, Đức, Hà Lan, Mỹ, Thụy Điển, Canada, Nhật... mà còn ở các nước khác như Ấn Độ, Cộng hòa dân chủ nhân dân Triều Tiên, Singapore, Indonesia và Malaysia. Theo thống kê của ILO năm 1997 trong 23 nước Tây Bắc Âu có 10 nước quy định tuổi nghỉ hưu của nữ về trước nam từ 1- 5 năm. Hiện nay đã có 17 trên 23 nước điều chỉnh theo hướng không phân biệt tuổi (Úc: 65 tuổi, Bỉ: 60 tuổi, Đan Mạch: 67 tuổi, Phần Lan 65 tuổi, Hy Lạp: 65 tuổi, và Anh: 65 tuổi)⁴.

Hiện nay, dựa vào điều kiện cụ thể của từng nước mà qui định tuổi nghỉ hưu cho nam và nữ, có thể tổng hợp thành 3 nhóm sau đây:

Các nước thiếu lao động, kinh tế phát triển (như các nước Bắc Âu và một số nước như Pháp, Canada, Thụy Điển, Nhật Bản, Mỹ) thường quy định tuổi nghỉ hưu cao và bằng nhau cho cả nam và nữ là 65⁵.

Ngược lại, ở các nước có nguồn lao động dồi dào, kinh tế kém phát triển, thất nghiệp cao, thì tuổi nghỉ hưu thường được quy định thấp, như: Ấn Độ, Công-gô áp dụng tuổi nghỉ hưu là 55 đối với cả nam và nữ.

Một số nước ở châu Á và châu Âu (hầu hết các nước XHCN cũ) quy định tuổi nghỉ hưu của nam và nữ chênh lệch nhau và nữ thường nghỉ hưu sớm hơn nam 5 tuổi, như ở các nước: Hungari, Việt Nam, Cuba, Trung Quốc, Tiệp Khắc, Ba Lan quy định tuổi nghỉ hưu của nam là 60 tuổi, nữ là 55 tuổi⁶.

⁴ Xem: TS Phan Thanh Trâm "Bàn về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ trong Luật bảo hiểm xã hội". *Tạp chí Lao động và xã hội* số chuyên đề 2/2000.

⁵ Social security programs throughout the 1998.

⁶ Introduction to social security, ILO, Geneva 2000.

- Ngoài ra, đối với lao động nữ làm tại các đơn vị sản xuất kinh doanh hoặc các ngành văn hoá nghệ thuật, cần nghiên cứu tuổi nghỉ hưu cho phù hợp với sức khoẻ, nguyện vọng của chị em và yêu cầu sắp xếp tổ chức biên chế của đơn vị.

- Đối tượng tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định tại Nghị định số 12/CP cần được điều chỉnh và mở rộng hơn cho phù hợp với thực tế. Hiện nay, lao động nữ làm việc trong các nông, lâm trường quốc doanh thực hiện cơ chế giao khoán đất hay lao động nữ sản xuất nông nghiệp và tiểu thủ công nghiệp ở khu vực nông thôn gặp rất nhiều khó khăn về bảo hiểm xã hội. Nếu như có mạng lưới bảo hiểm xã hội cho lao động nông nghiệp, lao động nội trợ, lao động kinh tế gia đình sẽ không những đảm bảo ổn định đời sống cho hàng triệu lao động nữ khi về già có trợ cấp bảo hiểm xã hội mà còn góp phần giải phóng phụ nữ bằng quyền độc lập về kinh tế.

- Cần nghiên cứu sửa đổi điều kiện hưởng trợ cấp một lần cho người lao động. Hiện nay, theo quy định thì người lao động nghỉ việc, chấm dứt hợp đồng lao động thì nhận trợ cấp một lần. Việc quy định này không đảm bảo quyền lợi lâu dài về bảo hiểm xã hội cho lao động nữ như mục tiêu của chính sách bảo hiểm xã hội đề ra, trước hết là để hưởng chế độ hưu trí khi tuổi già. Hướng cơ bản là chế độ trợ cấp một lần chỉ giải quyết khi lao động nữ hết tuổi chưa đủ số năm đóng bảo hiểm xã hội hoặc bị mất khả năng lao động 61% trở lên.

- Cần nghiên cứu lại chế độ đóng và hưởng bảo hiểm xã hội.

Thứ hai: Về quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, quỹ phải được quản lý thống nhất, dân chủ và công khai. Quỹ hưu trí, quỹ tai nạn lao động cần quản lý tập trung, còn quỹ ngắn hạn như ốm đau, thai sản thì thực hiện chế độ phân cấp (ủy quyền) cho đơn vị quản lý theo quy định của Nhà nước nhằm tăng cường trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động và đảm bảo kịp thời quyền lợi bảo hiểm cho đối tượng trực tiếp làm việc⁷.

Việc xây dựng Luật Bảo hiểm xã hội lần này là phải làm rõ trách nhiệm của các bên trong việc giải quyết trợ cấp cho người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng khi phát sinh điều kiện hưởng bảo hiểm

⁷ Xem Nguyễn Xuân Nga. "Một số ý kiến về xây dựng luật bảo hiểm xã hội". *Tạp chí Lao động và Xã hội* - số chuyên đề tháng 11/2000.

xã hội. Luật phải quy định rõ trường hợp người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội chậm, thiếu thì trong thời gian đó, ngoài việc xử lý vi phạm hành chính, người sử dụng lao động phải chi trả các quyền lợi bảo hiểm xã hội cho người lao động, sau đó cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ hoàn trả lại cho người sử dụng lao động sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

Thứ ba: Cần tăng cường sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan hoạch định chính sách, các cơ quan thực thi pháp luật để đảm bảo pháp luật về bảo hiểm xã hội cho lao động nữ được thực thi tốt hơn. Cần nghiêm khắc xử lý các vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội đối với lao động nói chung và lao động nữ nói riêng.

Thứ tư: Cần tăng cường công tác tuyên truyền các chính sách đối với lao động nữ, trong đó có chính sách bảo hiểm xã hội. Cần nâng cao nhận thức đối với người sử dụng lao động và bản thân lao động nữ, đặc biệt là tổ chức công đoàn đại diện cho quyền lợi của người lao động trong đó có Ban nữ công là người đại diện cho tập thể lao động nữ.

Thứ năm: Công đoàn cần phải tiếp tục đổi mới tổ chức, đổi mới nội dung và phương thức hoạt động; đẩy mạnh việc phát triển công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài cũng như các tổ chức kinh tế nhằm thực hiện tốt hơn nữa vai trò của mình trong cơ chế giám sát thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ.

Chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ là một trong những chính sách được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và luôn được bổ sung và hoàn thiện phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của đất nước. Từ năm 1995 trở lại đây, chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ được thể chế hoá trong Bộ luật Lao động, trong đó quy định trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động nữ. Điều đó thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước luôn tạo cơ hội nhằm động viên và khuyến khích lao động nữ tham gia ngày càng nhiều vào công tác xã hội đồng thời thực hiện tốt vai trò của người vợ, người mẹ trong gia đình. Chúng tôi hy vọng rằng bài viết này sẽ góp phần vào việc hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trong việc xây dựng Luật bảo hiểm xã hội nước nhà./.