

Vấn đề tuổi nghỉ hưu với việc bảo đảm quyền của phụ nữ

Phan Thị Luyện

Trường Đại học Luật Hà Nội

Tóm tắt: Trong những năm qua, hoạt động xây dựng và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nước ta đã đạt được những kết quả nhất định, nhưng trên thực tế bất bình đẳng giới vẫn còn tồn tại trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, một trong những biểu hiện đó là tuổi nghỉ hưu của phụ nữ. Nghiên cứu về hoạt động xây dựng và thực hiện pháp luật về bình đẳng giới nói chung và các quy định của pháp luật về tuổi nghỉ hưu nói riêng có ý nghĩa quan trọng nhằm góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật bảo đảm thực hiện các quyền của phụ nữ. Bài viết xem xét vấn đề tuổi nghỉ hưu với việc bảo đảm quyền của phụ nữ ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Phụ nữ; Bình đẳng giới; Tuổi nghỉ hưu của lao động

1. Một số quy định của pháp luật về tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ ở Việt Nam

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc bảo đảm quyền con người nói chung, quyền của phụ nữ nói riêng. Điều đó được thể hiện thông qua việc Việt Nam tham gia hầu hết các điều ước quốc tế về quyền con người và quyền của phụ nữ như: Hiến chương Liên Hợp Quốc, Tuyên ngôn Nhân quyền thế giới, Công ước về quyền chính trị của phụ nữ, Công ước Liên

Hợp Quốc CEDAW về xoá bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ... Bên cạnh đó Nhà nước ta không ngừng hoàn thiện các quy định của pháp luật bảo đảm thực hiện quyền của phụ nữ. Trong các bản Hiến pháp từ năm 1946 đến năm 2013 luôn xác định: “*Công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt. Nhà nước có chính sách bảo đảm quyền và cơ hội bình đẳng giới. Nhà nước, xã hội và gia đình tạo điều kiện để phụ nữ phát triển toàn diện, phát huy vai trò của mình trong xã hội. Nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới*” (Điều 26 Hiến pháp 2013) và “*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi*” (Điều 26 Hiến pháp 2013). Công dân nam, nữ có quyền bình đẳng về mọi mặt và được cụ thể trong hầu hết các lĩnh vực pháp luật và đặc biệt Luật Bình đẳng giới ban hành năm 2006 khẳng định: “*Xoá bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế-xã hội và phát triển nguồn nhân lực, tiến tới bình đẳng giới thực chất giữa nam, nữ và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, hỗ trợ giữa nam, nữ trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội và gia đình*” (Điều 4). Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 với nguyên tắc bảo đảm lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong văn bản quy phạm pháp luật. Việt Nam đã và đang tích cực thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Do đó trong hoạt động xây dựng và thực thi pháp luật lao động cũng không nằm ngoài mục tiêu về bình đẳng giới.

Tuổi nghỉ hưu của người lao động là một nội dung quan trọng trong sự điều chỉnh của Luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội, có tác động đến từng người lao động, các đơn vị sử dụng lao động và toàn xã hội. Ở Việt Nam, phụ nữ là lực lượng lao động có đóng góp quan trọng vào công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước. Nhà nước luôn chú trọng tới việc hoàn thiện cơ sở pháp lý bảo đảm quyền của phụ nữ trong lĩnh vực lao động. Kể từ Bộ Luật Lao động năm 1994 đầu tiên được ban hành sau thời kỳ đổi mới đến nay, tuổi nghỉ hưu đã có sự điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội ở từng thời kỳ. Theo quy định tại khoản 1, Điều 145 Bộ Luật Lao động năm 1994: “*Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi có đủ điều kiện về tuổi đời. Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. Tuổi đời được hưởng chế độ hưu trí của những người làm các công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định; Đã đóng bảo hiểm xã hội 20 năm trở lên*”. Quy định có sự chênh lệch về tuổi nghỉ hưu của nam và nữ là 5 năm vì mục tiêu để bảo vệ quyền lợi cho phụ nữ, để họ có thể hưởng chế độ hưu trí phù hợp với sức khỏe và thực hiện vai trò làm mẹ của mình.

Sau một thời gian thực hiện, thực tiễn cho thấy quy định này của Bộ Luật Lao động về độ tuổi nghỉ hưu còn bất cập, chưa phân hóa được người lao động, đặc biệt đối với những lao động nữ có trình độ chuyên môn cao, thời gian lý tưởng để đóng góp cho sự phát triển xã hội của họ lại rơi vào độ tuổi nghỉ hưu. Vì vậy năm 2000 chính phủ đã ban hành Nghị định số 71/2000/NĐ-CP ngày 22/11/2000 Quy định về việc kéo dài thời gian công tác của cán bộ, công chức đến độ tuổi nghỉ hưu. Đối tượng kéo dài thời gian công tác bao gồm: Những người trực tiếp làm công tác nghiên cứu ở các cơ quan của Đảng, Nhà nước được bổ nhiệm và hưởng bảng lương chuyên gia cao cấp quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ; những người có học vị tiến sĩ khoa học làm việc theo đúng chuyên ngành đào tạo; những người có chức danh giáo sư, phó giáo sư đang trực tiếp nghiên cứu, giảng dạy theo đúng chuyên ngành ở các Viện, Học viện và các trường đại học; những người thực sự có tài năng được cơ quan, tổ chức, đơn vị thừa nhận, đang trực tiếp làm việc theo đúng chuyên môn thuộc các lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, văn hóa, nghệ thuật. Thời gian công tác kéo dài thêm của cán bộ, công chức có thể từ 01 năm đến 05 năm. Nghị định này cho phép người lao động ở trình độ cao có thể kéo dài thời gian công tác của nữ đến 60 tuổi và nam 65 tuổi với điều kiện cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức thực sự có nhu cầu và cán bộ, công chức tự nguyện và có đủ sức khỏe để làm việc. Quy định của luật còn gây bất lợi cho phụ nữ về thời gian đóng bảo hiểm. Thời gian đóng bảo hiểm tối thiểu của người lao động là 20 năm không phân biệt nam - nữ, vì vậy lương hưu của lao động nữ thấp hơn nam vì có tuổi nghỉ hưu sớm hơn 5 năm.

Sau 8 năm thi hành, Bộ Luật Lao động 1994 cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo hành lang pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động. Tuy nhiên, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước nói chung, của thị trường lao động, quan hệ lao động nói riêng đã có sự thay đổi đòi hỏi có sự thay đổi về pháp luật. Bộ Luật Lao động 1994 sửa đổi năm 2002 bổ sung điểm a khoản 1 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”. Quy định này đã điều chỉnh tăng thời gian đóng bảo hiểm đối với lao động nữ để được hưởng lương hưu thêm 5 năm và nam là 10 năm.

Đến năm 2012, quy định về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ lại tiếp tục được sửa đổi, Bộ Luật Lao động 2012 quy định: *Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật*

về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi... Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này (Điều 187). Như vậy việc kéo dài thời gian làm việc đối với người lao động trong đó có lao động nữ được quy định trong Bộ Luật Lao động nhưng giao việc hướng dẫn mức tuổi nghỉ hưu cao hơn đối với một số lao động đặc thù cho Chính phủ.

Từ quy định mang tính định hướng quan trọng này, các lĩnh vực pháp luật khác cũng có sự điều chỉnh cho phù hợp với Bộ luật gốc với đối tượng là người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý như Luật Giáo dục đại học 2012 quy định: “*Giảng viên có trình độ tiến sĩ, giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư công tác trong cơ sở giáo dục đại học có thể kéo dài thời gian làm việc kể từ khi đủ tuổi nghỉ hưu để giảng dạy, nghiên cứu khoa học, nếu có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc, đồng thời cơ sở giáo dục đại học có nhu cầu*” (khoản 4, Điều 56). Việc kéo dài thời gian làm việc có kèm theo các điều kiện như: Có đủ sức khỏe, tự nguyện kéo dài thời gian làm việc và cơ sở giáo dục đại học có nhu cầu và chấp thuận. Luật Cán bộ công chức năm 2008 quy định về tuổi nghỉ hưu của cán bộ, công chức theo quy định tại Điều 31: “*Cán bộ được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật lao động; Trong trường hợp đặc biệt, đối với cán bộ giữ chức vụ từ Bộ trưởng hoặc tương đương trở lên có thể được kéo dài thời gian công tác theo quy định của cơ quan có thẩm quyền*”. Quy định về việc kéo dài thời gian làm việc đối với cán bộ, công chức tại khoản 3 Điều 187 Bộ luật Lao động trên được cụ thể bằng Nghị định 53/2015/NĐ-CP của Chính phủ năm 2015. Theo đó, những cán bộ được nghỉ hưu ở tuổi cao hơn là các cán bộ công chức nữ giữ các chức vụ, chức danh đặc biệt trong bộ máy Nhà nước như: *Phó Trưởng Ban các Ban Trung ương Đảng; Phó Chánh Văn phòng Trung ương Đảng...; Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước; Phó Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội...; Thứ trưởng; cấp phó của người đứng đầu cơ quan ngang Bộ; người đứng đầu cơ quan thuộc Chính phủ... và những người được bổ nhiệm chức vụ, chức danh Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, kiểm sát viên Viện Kiểm sát nhân dân tối cao*. Như vậy cán bộ, công chức nữ quy định tại Nghị định này, thời gian công tác khi nghỉ hưu ở tuổi cao hơn tối đa là 05 năm nhưng không vượt quá 60 tuổi. Sự thay đổi của pháp luật về tuổi nghỉ hưu dần bảo đảm quyền bình đẳng cho phụ nữ, tạo điều kiện cho một bộ phận lao động nữ giữ các chức vụ quan trọng trong bộ

máy nhà nước và các nhà khoa học nữ phát huy được năng lực chuyên môn, đóng góp cho sự phát triển của xã hội.

Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của lao động nữ đã được các nhà làm luật nhiều lần xem xét điều chỉnh trong quá trình sửa đổi các lĩnh vực pháp luật có liên quan Bộ Luật Lao động, Luật Giáo dục đại học, Luật Cán bộ công chức, Luật Bảo hiểm xã hội... Tuy nhiên tuổi nghỉ hưu hiện nay được quy định chung cho người lao động là 60 đối với nam và 55 đối với nữ đã được duy trì từ năm 1960, đến nay vẫn chưa thay đổi và quyền của phụ nữ trong quy định của pháp luật hiện hành về tuổi nghỉ hưu chưa được bảo đảm.

2. Bảo đảm quyền của phụ nữ về tuổi nghỉ hưu trong Dự thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi

Hiện nay Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang dự thảo luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động 2012, trong đó có nội dung điều chỉnh về tuổi nghỉ hưu. Dự thảo luật sửa đổi lần về độ tuổi nghỉ hưu theo 2 phương án:

Phương án 1: giữ như pháp luật hiện hành nam là 60 tuổi và nữ là 55 tuổi.

Phương án 2: đề xuất tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62 và nữ lên 60 từ ngày 1/1/2021, với lao động trong điều kiện bình thường, mỗi năm tăng tuổi nghỉ hưu thêm 6 tháng, cho tới khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định trên (nam có thể làm việc tới 67 tuổi, nữ tới 65 tuổi mới nghỉ hưu. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc, nghề nghiệp đặc thù có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn tuổi trên. Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu của người lao động, đặc biệt đối với lao động nữ là cần thiết vì:

Tăng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ là phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và các quy định của pháp luật về bình đẳng giới. Quan điểm của Đảng về bình đẳng giới được thể hiện xuyên suốt trong các Nghị quyết Đại hội Đảng, các chỉ thị của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ nữ nhằm tạo điều kiện để phụ nữ phát triển và thúc đẩy bình đẳng giới. Văn kiện Đại hội XII đã xác định: “Thực hiện điều chỉnh mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu theo lộ trình phù

hợp, bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động đang làm việc cũng như người đã nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí... Nghiên cứu điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cho phù hợp” (Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII, 2016). Thời gian qua pháp luật cũng đã nhiều lần được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm công dân nam, nữ bình đẳng về mọi mặt, trong đó có tuổi nghỉ hưu của người lao động. Bình đẳng về tuổi nghỉ hưu là không phân biệt đối xử, nam - nữ có quyền nghỉ hưu ở độ tuổi như nhau. Nếu quy định tuổi nghỉ hưu như trong Luật lao động hiện hành, nữ thấp hơn nam là bất bình đẳng đối với lao động nữ. Trước đây, theo quan điểm của các nhà lập pháp, quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn nam 5 tuổi là sự “ưu tiên” vì phụ nữ cùng một lúc phải gánh vác cả công việc gia đình và công việc bên ngoài xã hội. Nhưng điều này lại chưa đúng nghĩa “ưu tiên”, bởi nó mang tính bắt buộc phải thực hiện, người lao động không được tự mình quyết định phương án mà họ mong muốn. Mặt khác, ngày nay phụ nữ đã vươn lên ngang bằng với nam giới trong nhiều lĩnh vực của đời sống kinh tế-xã hội, do vậy nhà nước cần phải gỡ bỏ sự “ưu tiên” và bảo đảm rằng phụ nữ và nam giới phải có quyền như nhau. Vì sự khác biệt về tuổi hưu là bất lợi đối với phụ nữ, nó ảnh hưởng đến điều kiện hưởng hưu trí của họ. Để được hưởng chế độ hưu trí căn cứ vào hai yếu tố đó là tuổi nghỉ hưu và thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Mà số năm đóng bảo hiểm xã hội của nữ được quy định là 30 năm. Trong khi quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn nam, sự chênh lệch này ảnh hưởng đến mức lương hưu hàng tháng của phụ nữ đặc biệt với người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 20 năm nhưng đã đến tuổi phải nghỉ hưu. Sự khác biệt về tuổi nghỉ hưu cũng làm giảm cơ hội thăng tiến của phụ nữ và liên quan đến nhiều chính sách khác như: tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, đề bạt. Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu của người lao động nữ là phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế như Công ước Cedaw, Công ước của ILO, khuyến nghị của Ủy ban CEDAW đối với Việt Nam: “*Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội phải được sửa đổi nhằm bảo đảm độ tuổi nghỉ hưu bình đẳng giữa nam giới và phụ nữ, cụ thể là Điều 145 của Bộ luật Lao động và các Điều 50, 51, 70 và 73 của Luật Bảo hiểm xã hội; không được có sự phân biệt về giới tính trong độ tuổi nghỉ hưu*” (Nguyễn Ngọc, 2012). Tăng tuổi nghỉ hưu đối với phụ nữ cần quy định cụ thể, chi tiết trong Bộ Luật Lao động để có thể áp dụng trực tiếp mà không cần thông qua các đạo luật khác như: Luật cán bộ, công chức; Luật Giáo dục đại học; Luật Bảo hiểm xã hội... và Nghị định của Chính phủ để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ để triển khai thực hiện.

Tăng tuổi nghỉ hưu đối với nữ là phù hợp với xu hướng chung của các

nước trên thế giới và điều kiện phát triển kinh tế-xã hội ở Việt Nam hiện nay. Ở hầu hết các quốc gia không có sự phân biệt về độ tuổi nghỉ hưu đối với nam và nữ. Chỉ có 2 quốc gia là Nhật Bản và Việt Nam, trong đó Nhật Bản quy định tuổi nghỉ hưu có sự chênh lệch giữa nam và nữ là 2 tuổi nhưng ở độ tuổi rất cao 69 tuổi đối nam và 67 tuổi đối với nữ; Việt Nam là quốc gia có quy định về tuổi nghỉ hưu của nữ thấp nhất trong các quốc gia kể trên. Đặc biệt là các quốc gia trong khu vực Đông Nam Á đều không có sự khác biệt khi quy định về tuổi nghỉ hưu của nữ và nam, Singapore là nước quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động cao nhất trong khu vực là 62 tuổi đối với cả nam và nữ. Đến nay, khoảng 80% các nước quy định tuổi nghỉ hưu của phụ nữ và nam giới như nhau (Nguyễn Lan Hương, 2009). Dự thảo Bộ Luật Lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng theo hướng sửa đổi như phương án 2 hiện nay là tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62 và nữ lên 60, tăng theo lộ trình mỗi năm tăng 6 tháng cũng vẫn chưa thực sự bảo đảm sự bình đẳng về độ tuổi nghỉ hưu, vì trong quy định vẫn có sự chênh lệch giữa nam và nữ 2 tuổi.

Sự biến đổi xã hội đang diễn mạnh mẽ đặt ra yêu cầu đối với việc tăng tuổi nghỉ hưu đối với người lao động nữ. Hiện nay tuổi thọ bình quân của người Việt Nam đang tăng lên. Năm 1999, tuổi thọ bình quân là 66,5 tuổi đối với nam giới và 70,1 đến năm 2009, tuổi thọ bình quân 70,2 tuổi với nam và 75,6 tuổi đối với nữ; dự báo đến năm 2030: 75,4 tuổi đối với nam và 80,0 tuổi đối với nữ (Tổng cục Thống kê, 2011). Theo kết quả điều tra dân số và nhà ở năm 2014 của Tổng cục Thống kê cho thấy, tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động (15- 64 tuổi) chiếm 69,4%, tỷ trọng dân số phụ thuộc (dưới 15 tuổi và từ 65 tuổi trở lên) chiếm 30,6%. Tỷ số phụ thuộc chung của nước ta có xu hướng giảm nhanh qua các thời kỳ, từ 78,2% (năm 1989) giảm xuống 63,6% (năm 1999), xuống 44,7% (năm 2009) và sau 5 năm thì giảm còn 44,0% (năm 2014). Sự giảm này chủ yếu là do hiệu quả của công tác dân số và kế hoạch hoá gia đình làm giảm tỷ lệ sinh dẫn đến tỷ số phụ thuộc trẻ em giảm mạnh, giảm từ 69,8% (năm 1989) xuống còn 54,2% (năm 1999), 35,4% (năm 2009) và 33,8% (năm 2014). Như vậy Việt Nam đang trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, chỉ số già hóa của dân số Việt Nam tăng nhanh trong 3 thập kỷ qua, chỉ số già hóa dân số (60+) đã tăng từ 16,6% năm 1979 lên 18,2% năm 1989; 24,3% năm 1999 và đạt mức 35,5% năm 2009. Như vậy, nếu như vào năm 1979, cứ khoảng 6 trẻ em 0-14 tuổi mới có một cụ già từ 60 tuổi trở lên thì 30 năm sau, chưa đến 3 trẻ em 0-14 tuổi đã có một cụ già từ 60 tuổi trở lên (Tổng cục Thống kê, 2015). Như vậy, quy định về tuổi nghỉ hưu của lao động nữ như pháp luật hiện hành thì khoảng cách giữa tuổi thọ bình quân với tuổi

nghỉ hưu rất dài (trên 20 năm). Trên thực tế, phần lớn phụ nữ vẫn tiếp tục tham gia lao động sau khi nghỉ hưu. Theo kết quả điều tra về Mức sống dân cư của Tổng cục Thống kê năm 2010, có 60% số người lao động trên 55 tuổi và 45% lao động trên 60 tuổi vẫn tiếp tục làm việc (Điều Bá Được, 2016). Thời gian hưởng bảo hiểm của lao động nữ kéo dài làm ảnh hưởng đến khả năng cân đối của quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn. Theo tính toán của các chuyên gia, nếu duy trì quan hệ đóng, hưởng theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, dự báo đến năm 2046, quỹ hưu trí và tử tuất sẽ mất cân đối nếu không kịp thời điều chỉnh chính sách cho phù hợp. Mặt khác, tốc độ già hóa dân số nhanh dẫn đến hiện tượng thiếu hụt lớn về lực lượng lao động trẻ. Điều này sẽ trở thành vấn đề xã hội lớn nếu chúng ta không chuẩn bị trước một hệ thống an sinh xã hội phù hợp dành cho người già thông qua cải cách pháp luật về các lĩnh vực: lao động, bảo trợ xã hội, bảo hiểm xã hội, khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động tạo việc làm và môi trường việc làm phù hợp năng lực, sức khỏe người cao tuổi và đặc biệt tăng tuổi nghỉ hưu cho người lao động nữ là yêu cầu cấp bách.

2. Một số giải pháp nhằm bảo đảm quyền của phụ nữ về tuổi nghỉ hưu

Thứ nhất, cần tổ chức khảo sát tham vấn ý kiến của lao động nữ về dự thảo Bộ Luật Lao động sửa đổi, điều chỉnh tuổi nghỉ hưu và thông báo công khai các ý kiến tham vấn. Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là sự kiện pháp lý quan trọng tác động mạnh mẽ và ngay lập tức đến lợi ích chính đáng của nhân dân. Trong một xã hội dân chủ, người dân là chủ thể của quyền lực nhà nước và việc thực hiện quyền có thể thông qua các con đường trực tiếp hoặc gián tiếp qua cơ chế đại diện được thành lập bằng bầu cử như đại biểu Hội đồng nhân dân, đại biểu Quốc hội để thay mặt nhân dân quyết định những công việc mang tính chất cộng đồng hay của quốc gia. Nhưng không phải lúc nào các cơ quan đại diện cũng có thể làm thay toàn bộ quyền quyết định của nhân dân. Trong trường hợp tăng tuổi nghỉ hưu lên 60 hay giữ nguyên ở độ tuổi 55, cần phải do người lao động nữ trực tiếp quyết định và được thực hiện dưới hình thức trưng cầu ý dân. Đây là một trong những vấn đề quan trọng về phát triển kinh tế - xã hội có ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững của đất nước, do đó cần phải trưng cầu ý dân theo quy định tại Điều 6 Luật trưng cầu ý dân năm 2015. Hơn ai hết người lao động có quyền lựa chọn phương án mà mình mong muốn. Người lao động và xã hội được quyền quyết định tuổi nghỉ hưu như hiện nay hay phải cao hơn hoặc thấp hơn là phù hợp. Kết quả trưng cầu sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng để các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đưa ra các quyết

định phù hợp. Việc lấy ý kiến của nhân dân phải được thực hiện công khai và khoa học tránh cho người được lấy ý kiến hiểu nhầm là Dự thảo sửa đổi Luật Lao động chỉ muốn nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ, chứ không nghĩ là vì mục tiêu bình đẳng giới.

Thực tiễn cho thấy, trong quá trình xây dựng và thực hiện pháp luật, đã có không ít các trường hợp các quy định của pháp luật chưa phù hợp, chưa phản ánh được lợi ích của nhân dân, gây nên những bức xúc trong dư luận và đẩy người dân vào những tình thế khó khăn. Ví dụ như Điều 60 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 đã được Quốc hội khóa XIII thông qua tại kỳ họp thứ 8 (tháng 11/2014) và sẽ có hiệu lực từ ngày 1/1/2016 về việc thu hẹp đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần khi chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội, người lao động nghỉ việc sẽ không được hưởng bảo hiểm xã hội một lần khi nếu không thuộc các trường hợp: thôi việc chưa đủ tuổi nghỉ hưu, không ra nước ngoài định cư, không mắc các bệnh hiểm nghèo, không là phục viên xuất ngũ. Quy định này đã gây ra sự phản đối kịch liệt từ phía người lao động do đó ngày 22/6/ 2015 Quốc hội phải thông qua Nghị quyết số 93/2015/QH13 về việc thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động. Như vậy khi ban hành bất cứ một quy định của pháp luật nào cho dù có tiến bộ đến mấy, nhưng cũng phải phù hợp với ý chí, nguyện vọng của quần chúng nhân dân.

Thứ hai, tuổi nghỉ hưu không phải là yếu tố nhất thành bất biến, mà các nhà lập pháp cần phải điều chỉnh cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ nhất định. Xu hướng ở các nước trên thế giới hiện nay tuổi nghỉ hưu đều được điều chỉnh tăng lên. Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu phải trên cơ sở tính toán đồng bộ các yếu tố như sinh học, dân số, tạo việc làm cho lực lượng lao động trẻ... nhưng cũng phải bảo đảm sự khác biệt giữa các nhóm lao động thuộc các lĩnh vực ngành nghề khác nhau như: nhóm làm các công việc nặng nhọc, độc hại, làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo do bị suy giảm sức lao động; nhóm lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; nhóm lao động làm công tác quản lý. Đảm bảo mọi công dân có quyền làm việc theo quy định của Hiến pháp 2013. Quy định về độ tuổi nghỉ hưu theo phương án tăng tuổi nghỉ hưu của nữ lên 60 tuổi là phù hợp, trong trường hợp người lao động đã hoàn thành các nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội 30 năm theo pháp luật về Bảo hiểm xã hội thì có quyền được yêu cầu nghỉ hưu và nhận lương hưu ở bất cứ thời điểm nào nếu không muốn tiếp tục làm việc mà không bị ràng buộc. Ở nước ta, việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu trong thời kỳ già hóa dân số là hết sức cần thiết, đồng thời bảo đảm tính hiệu quả, tính khả thi và tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật của nước ta. ■

Tài liệu trích dẫn

- Điền Bá Đước. 2016. “Tuổi nghỉ hưu ở Việt Nam - Thực trạng và kiến nghị”.
Tạp chí Bảo hiểm xã hội.
http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/newsdetail/lyluan_nghiepvu/35440/tuoi-nghi-huu-o-viet-nam-thuc-trang-va-kien-nghi.htm.
- Nguyễn Lan Hương. 2009. Tuổi nghỉ hưu của lao động nữ Việt Nam: Bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội. Báo cáo tại Hội thảo của Ủy ban các vấn đề xã hội: Giới và một số chính sách, pháp luật về xã hội, Quảng Ninh.
- Nguyễn Ngọc. 2012. Tuổi nghỉ hưu trong dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) - các góc nhìn khác nhau. Ngày 9/05/2012.
- So sánh độ tuổi nghỉ hưu giữa Việt Nam và các quốc gia khác. <http://baodautu.vn/infographics-so-sanh-do-tuoi-nghi-huu-giua-viet-nam-va-cac-quoc-gia-khac-d52798.html>.
- Tổng cục Thống kê. 2011. “Cấu trúc tuổi và tình trạng hôn nhân ở Việt Nam”.
Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009.
- Tổng cục Thống kê. 2015. Kết quả điều tra dân số và nhà ở Việt Nam giữa thời điểm 1/4/ 2014: Các kết quả chủ yếu.
- Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII. Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2016. <http://dangcongsan.vn/tu-lieu-van-kien/tu-lieu-ve-dang/sach-chinh-tri/books-4331201610454246/index-3312016104606464.html>.