

# BẤT BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG HỆ THỐNG BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Nguyễn Thị Minh Nguyệt

Học viện Hành chính Quốc gia

nguyetminhnapa@gmail.com

**Tóm tắt:** Thực hiện bình đẳng giới là chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam đã được thực hiện trong các chính sách của Nhà nước trong nhiều năm qua. Chính sách bảo hiểm xã hội được thực hiện nhằm đảm bảo an sinh xã hội của người lao động, đồng thời cũng góp phần thực hiện bình đẳng giới. Tuy nhiên, nhiều nghiên cứu và thực tế đã chỉ ra vẫn còn hiện tượng bất bình đẳng giới trong lao động và việc làm, tiền lương và tham gia bảo hiểm xã hội của lao động nữ. Bài viết này phân tích nguyên nhân, thực trạng và hậu quả của tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay. Từ những kết quả nghiên cứu chủ yếu, bài viết cũng đã đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm khắc phục tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội để tăng tính hấp dẫn của chính sách và tăng cường bảo vệ thu nhập cho lao động nữ.

**Từ khóa:** bình đẳng giới, bảo hiểm xã hội, công việc chăm sóc không lương

## GENDER INEQUALITY IN THE SOCIAL INSURANCE SYSTEM IN VIETNAM TODAY

**Abstract:** Implementing gender equality is the policy of the Communist Party of Vietnam and has been implemented in the State's policies for many years. The social insurance policy is implemented to ensure the social security of employees and also contribute to gender equality. However, many studies and practices have shown that there is still a phenomenon of gender inequality in labor and employment, wages and participation in social insurance of female workers. This article analyzes the causes, reality and consequences of gender inequality in social insurance policies in Vietnam today. From the main research results, the article also proposes some policy recommendations to overcome gender inequality in social insurance policies to increase the attractiveness of the policy and strengthen the protection of female workers' income.

**Keywords:** gender equality, social insurance, unpaid care work

Mã bài báo: JHS – 80

Ngày nhận sửa bài: 27/9/2022

Ngày nhận bài: 9/9/2022

Ngày duyệt đăng: 20/10/2022

Ngày nhận phản biện: 18/9/2022

### 1. Giới thiệu

Bình đẳng giới là một trong những mục tiêu thiên niên kỷ và là mục tiêu phấn đấu của các quốc gia trên thế giới nhằm hướng đến một xã hội tiến bộ, bình đẳng và phát triển bền vững. Thực tế cho

thấy, cả nam giới và nữ giới đều chịu những tác động từ bất bình đẳng giới, nhưng phụ nữ vẫn là nhóm đối tượng chịu nhiều thiệt thòi hơn. Tại Việt Nam, hệ thống chính sách, pháp luật của nhà nước không ngừng được hoàn thiện, công tác tổ chức được triển

khai đồng bộ, quyết liệt cùng với sự tăng cường hợp tác với các đối tác phát triển và các tổ chức của Liên hợp quốc như Quỹ Dân số Liên hợp quốc, Ủy ban Địa vị Phụ nữ Liên hợp quốc... để giải quyết các vấn đề xoay quanh bình đẳng giới. Đảm bảo thu nhập và hưu trí cho phụ nữ là một chính sách quan trọng nâng cao chất lượng cuộc sống và giảm bất bình đẳng giới. Tuy nhiên, các thiết kế của hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành chưa thực sự giải quyết được vấn đề và bộc lộ nhiều yếu tố bất lợi đối với phụ nữ.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó. Ngược lại, bất bình đẳng giới là sự đối xử khác biệt đối với nam và nữ về cơ hội, sự tham gia, tiếp cận, kiểm soát và thụ hưởng các nguồn lực. Bất bình đẳng giới có thể xảy ra ở tất cả các lĩnh vực và cần có hệ thống giải pháp đồng bộ để giải quyết. Vấn đề bất bình đẳng giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay ngày càng thu hút sự chú ý, nghiên cứu của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

Nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế, *Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội* (2021) chỉ ra tính từ năm 2013, khoảng cách giá trị lương hưu trung bình giữa nam và nữ tại Việt Nam đã bị nới rộng khi tăng từ 14% năm 2013 lên xấp xỉ 20% năm 2019. Điều này cho thấy khoảng cách lương hưu trung bình của nữ giới so với nam giới không những không giảm mà còn tiếp tục tăng lên qua thời gian. Nguyên nhân của tình trạng này bắt nguồn từ những thực tế như tỷ lệ lớn nữ giới phải rời khỏi thị trường lao động do phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc các thành viên khác trong gia đình, nữ giới rút bảo hiểm xã hội một lần với nhiều lý do khác. Những nguyên nhân này không được nhìn nhận và bù đắp trong thiết kế chính sách bảo hiểm xã hội hiện nay. Nghiên cứu này cũng đưa ra một số giải pháp để khắc phục tình trạng này cũng như bù đắp quãng thời gian phụ nữ phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc vào thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu; cải cách lương hưu và điều chỉnh lương hưu theo chỉ số giá cả, lạm phát để khắc

phục tình trạng lương hưu thấp ở phụ nữ so với nam.

Một nghiên cứu khác của Tổ chức Lao động quốc tế, *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm* (2021) cho thấy tỷ lệ tham gia thị trường lao động của phụ nữ ở Việt Nam ở mức cao nhưng kết quả phân tích cho thấy phụ nữ ở Việt Nam phải mang “gánh nặng kép” một cách không tương xứng và họ phải đối mặt với nhiều bất bình đẳng có tính chất dai dẳng. Chất lượng việc làm của phụ nữ thấp hơn của nam giới, lao động nữ chiếm đa số trong các công việc dễ bị tổn thương, đặc biệt là công việc gia đình. Họ có mức thu nhập thấp hơn nam giới, mặc dù số giờ làm giữa hai giới là tương đương và dần xóa bỏ chênh lệch giới về trình độ học vấn. Họ cũng không đảm nhiệm nhiều vị trí ra quyết định so với nam giới. Mặc dù rất tích cực tham gia hoạt động kinh tế, nhưng phụ nữ đồng thời cũng phải gánh vác trách nhiệm gia đình nhiều hơn so với nam giới. Họ dành thời gian gấp đôi nam giới để phục vụ cho gia đình mình những công việc như: dọn dẹp, nấu nướng, chăm sóc các thành viên trong gia đình và con cái. Hầu như mọi phụ nữ đều tham gia vào các hoạt động này hàng tuần. Tỷ trọng nam giới tham gia vào những hoạt động này thấp hơn và có tới gần 20% cho biết họ không hề dành quỹ thời gian nào cho các hoạt động này. Gần đây, đại dịch Covid-19 xuất hiện không những làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng hiện hữu trên thị trường lao động mà còn tạo ra những bất bình đẳng mới như phụ nữ phải đối mặt với tình trạng giảm số giờ làm đặc biệt nghiêm trọng; phụ nữ phải rời khỏi thị trường lao động với tỷ trọng lớn hơn so với nam giới, những phụ nữ vẫn có việc làm thường phải làm việc nhiều giờ hơn so với mức bình thường. Ngoài việc tham gia các hoạt động kinh tế gia tăng, phụ nữ cũng dành gần 30 giờ mỗi tuần cho việc nhà. Những yếu tố này cho thấy đại dịch có thể đã khiến cho gánh nặng kép của phụ nữ càng nặng nề hơn so với trước khi khủng hoảng y tế xảy ra.

Nghiên cứu của Quỹ phát triển Phụ nữ của Liên Hiệp Quốc *Công việc chăm sóc không lương: những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam* (2016) cho thấy mặc dù công việc chăm sóc không lương có vai trò đặc biệt quan trọng để duy trì cuộc sống của các cá nhân và xã hội, nhưng nó lại trở nên vô

hình. Những hoạt động này không được tính trong Hệ thống tài khoản quốc gia và GDP. Điều đó cũng có nghĩa công việc chăm sóc không lương được gán cho là không có giá trị về kinh tế bất chấp một thực tế về những đóng góp to lớn của công việc này cho nền kinh tế và xã hội. Ở nhiều nước, công việc chăm sóc không lương được xem là vấn đề riêng của mỗi gia đình với trách nhiệm chủ yếu là của phụ nữ và trẻ em gái thay vì công việc cần phải phân bổ lại giữa các chủ thể khác nhau của gia đình và xã hội. Điều này dẫn đến một loạt tình trạng bất bình đẳng đối với phụ nữ ở các lĩnh vực khác nhau như: giáo dục, y tế, việc làm, bảo hiểm xã hội và thu nhập. Nghiên cứu khuyến nghị các giải pháp chính sách về lao động, việc làm, thiết kế và cải cách chính sách và pháp luật để tiến tới giảm thiểu tình trạng bất bình đẳng giới trong việc gánh vác các trách nhiệm chăm sóc không lương từ đó giảm thiểu bất bình đẳng giới, trao quyền cho phụ nữ và nâng cao chất lượng cuộc sống của phụ nữ.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả sử dụng chủ yếu các phương pháp nghiên cứu sau: phân tích, tổng hợp các văn bản quy phạm pháp luật và các chương trình, chính sách về bình đẳng giới của Đảng Cộng sản Việt Nam và các cơ quan Nhà nước. Tác giả cũng sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp số liệu, tài liệu nghiên cứu thứ cấp của các tổ chức trong và ngoài nước về bình đẳng giới và bảo hiểm xã hội ở Việt Nam từ đó đề xuất các khuyến nghị chính sách nhằm giảm thiểu tình trạng bất bình đẳng giới trong chính sách bảo hiểm xã hội.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Thực trạng việc làm và tiền lương của lao động nữ

Năm 2021, theo Tổng cục Thống kê (2022) lực lượng lao động của Việt Nam là 50,5 triệu người, trong đó lao động nam chiếm 27,031 triệu người và lao động nữ là 23,484 triệu người. Năm 2019, tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động đạt hơn 70%, đây là một tỷ lệ cao so với tỷ lệ tương ứng ở cấp độ toàn cầu là 47,2%, và ở Châu Á - Thái Bình Dương là 43,9%, thấp hơn rất nhiều. Trong toàn khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, mức trung bình trong cả thập kỷ 20 là trên 32% (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Lao động nữ Việt Nam tham gia đóng góp lớn trong

lực lượng lao động và cho sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Tuy nhiên, những chính sách đãi ngộ và bù đắp cho lao động nữ chưa thật sự tương xứng với sự đóng góp của họ. Lao động nữ thường có việc làm chất lượng thấp hơn so với lao động nam. Vị thế việc làm có mối quan hệ chặt chẽ với chất lượng việc làm. Những việc làm làm công ăn lương thường có sự ổn định về việc làm và tiền lương. Ngược lại, những lao động tự làm và lao động gia đình thường gặp nhiều rủi ro về việc làm ổn định và thu nhập. Đây thường là những công việc bấp bênh và cho thu nhập thấp. Về cơ bản, lao động nữ ở nước ta có việc làm chất lượng thấp hơn vì họ thường đảm nhận công việc tự làm và lao động gia đình. Có 19% lao động nữ là lao động gia đình và 36% là lao động tự làm theo bảng 1.

**Bảng 1.** Vị thế việc làm chia theo giới tính vị thế việc làm

	Tỷ lệ (%)	
	Nam	Nữ
Lao động làm công ăn lương	51	43
Lao động tự làm	36	36
Lao động gia đình	9	19
Chủ cơ sở	4	2
Tổng số	100	100

*Nguồn: Điều tra Lao động, việc làm Việt Nam 2019*

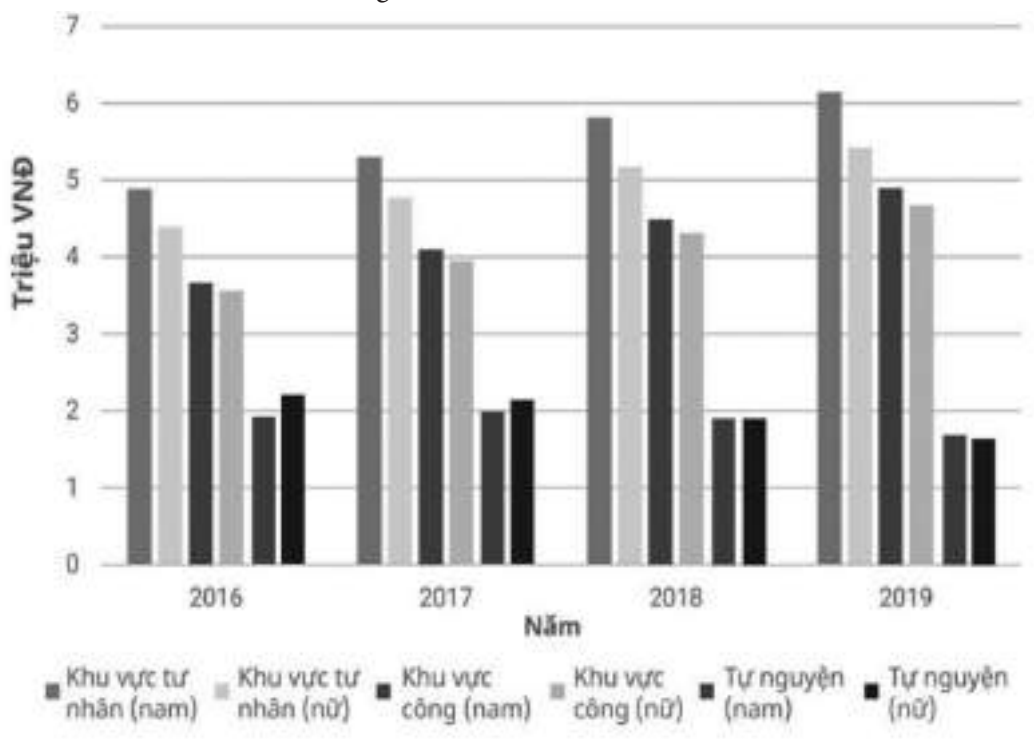
Lao động nữ thường có thu nhập thấp hơn lao động nam, năm 2021 thu nhập trung bình của lao động làm công hưởng lương là 6,552 triệu đồng thì thu nhập bình quân của lao động nam là 6,952 triệu đồng còn thu nhập bình quân của lao động nữ là 6,030 triệu đồng (Tổng cục Thống kê, 2022). Điều này dẫn đến hệ lụy thu nhập đóng bảo hiểm xã hội của nữ giới thấp hơn so với nam giới.

**Bảng 2.** So sánh mức tiền lương trung bình giữa lao động nam và nữ giai đoạn 2017-2021

Năm	Tiền lương (triệu đồng)	
	Nam	Nữ
2017	5,714	5,094
2018	6,185	5,468
2019	7,067	6,203
2020	6,921	6,170
2021	6,952	6,030

*Nguồn: Điều tra lao động - việc làm, Tổng cục Thống kê giai đoạn 2017-2021*

**Hình 1.** Bình quân mức lương tham gia BHXH theo giới tính và khu vực làm việc giai đoạn 2016-2019

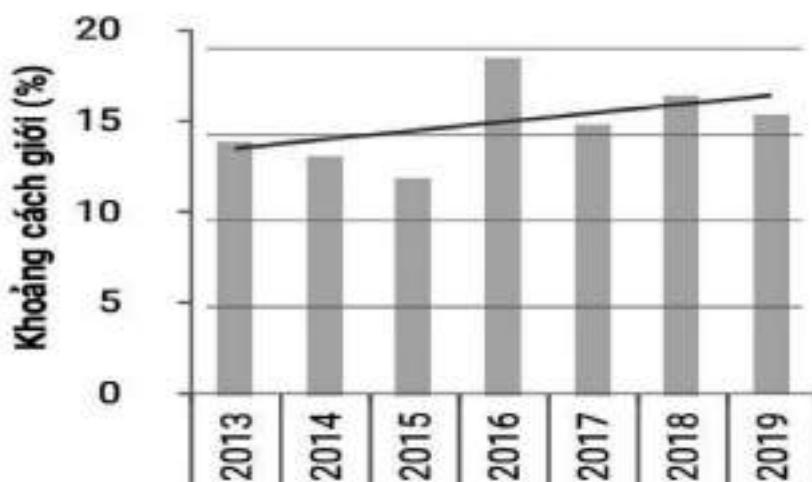


Nguồn: ILO (2021), *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ*, Báo cáo tác động giới tại Việt Nam.

Lương hưu của lao động nữ thấp hơn lương hưu của lao động nam, Tổ chức Lao động quốc tế (2021) sử dụng thuật ngữ khoảng cách giới (chênh lệch lương hưu theo giới) trong lương hưu của lao động nam và nữ để đánh giá khoảng cách giữa lương hưu

của lao động nữ với lương hưu của lao động nam. Khoảng cách giới trong lương hưu của lao động nam và nữ giai đoạn 2013-2019, cho thấy xu hướng lao động nữ hưởng lương hưu thấp hơn so với lao động nam là ổn định.

**Hình 2.** Khoảng cách giới trong lương hưu của lao động giai đoạn 2013-2019



Nguồn: Tổ chức Lao động quốc tế (2021); *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ*; Báo cáo tác động giới tại Việt Nam.

Vấn đề đáng quan tâm là khoảng cách này đã tăng lên trong vòng 5 năm từ 2014 đến 2019. Kết quả là vào năm 2019, mức lương hưu của nam giới bình quân cao hơn 19,8% so với nữ giới. Đối với các trường hợp mới nghỉ hưởng lương hưu năm 2019, mức chênh lệch lương hưu là 19,4% trong khu vực Nhà nước và 12,2% trong khu vực tư nhân (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Vì vậy, cần phải có các chính sách cụ thể để điều chỉnh không cho khoảng cách này tiếp tục mở rộng hơn nữa.

#### **4.2. Thiết kế hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành và tác động về giới**

##### *Thứ nhất, chế độ hưu trí.*

Số liệu năm 2019 cho thấy có khoảng 31,3% phụ nữ và 22,1% nam giới tham gia bảo hiểm xã hội, điều đó cho thấy phụ nữ đang được bao phủ bởi bảo hiểm xã hội nhiều hơn nam giới. Tuy nhiên, chỉ có 16% phụ nữ độ tuổi từ 65 trở lên được hưởng lương hưu bảo hiểm xã hội so với 27,3% nam giới (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021). Điều này cho thấy một thực trạng cần lưu ý đó là tỷ lệ nữ tham gia bảo hiểm xã hội nhiều hơn nam giới nhưng tỷ lệ rời khỏi hệ thống bảo hiểm xã hội cũng rất cao dẫn đến số lượng nữ giới được hưởng bảo hiểm xã hội thấp hơn nam giới.

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội bình quân của nữ thấp hơn 4 năm so với nam giới (Tổ chức Lao động Quốc tế, 2021). Điều này được lý giải bởi lý do theo quy định của Bộ luật Lao động (2012), tuổi về hưu của nữ giới đang thấp hơn so với nam giới. Ngoài ra, số năm đóng bảo hiểm của nữ giới thấp hơn nam giới còn do phụ nữ phải gánh vác trách nhiệm chăm sóc gia đình và người thân ngày càng nhiều. Sự mất cân đối trong việc thực hiện công việc chăm sóc không lương giữa nam và nữ phổ biến ở nhiều nước trên thế giới. Một khảo sát ở 63 nước cho thấy, phụ nữ làm việc nhiều hơn nam giới về tổng số giờ làm việc, chiếm 52% tổng số giờ làm việc so với nam giới là 48% (UN women, 2016). Tuy nhiên, có sự khác biệt về loại hình công việc mà nam giới và nữ giới thực hiện. Trong khi nam giới tham gia nhiều hơn vào công việc có lương (trong tổng số 59% công việc có lương, nam chiếm 38% và nữ là 21%), phụ nữ làm công việc không lương gấp 3 lần so với nam giới. Theo UNICEF, gánh nặng công việc chăm sóc không lương đặt lên vai bé gái từ khi còn rất nhỏ. “Trên toàn cầu, bé gái trong độ tuổi từ 5-14 bỏ ra 550 triệu giờ mỗi ngày để làm việc nhà, so với 160 triệu giờ của bé trai cùng lứa tuổi”. Báo cáo này cũng chỉ ra rằng, bé gái độ tuổi từ 5 đến

9 tuổi làm 4 giờ mỗi tuần và bé gái từ 10-14 tuổi làm 9 giờ mỗi tuần cho các công việc nhà (UN women, 2016).

Ở Việt Nam, thuật ngữ “công việc chăm sóc không lương” không được sử dụng trong các tài liệu chính thức. Thay vào đó, cụm từ “việc nhà” hay “công việc gia đình” (Luật Bình đẳng giới, 2006) được sử dụng rộng rãi trong các văn bản như Luật Hôn nhân và Gia đình (2014), và Chiến lược Quốc gia về Bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020. Với việc sử dụng các thuật ngữ này, việc nhà được hiểu là các công “việc vặt” ít có giá trị. Giống như hầu hết các quốc gia trên thế giới, tại Việt Nam, phụ nữ cũng phải dành nhiều thời gian hơn vào công việc chăm sóc không được trả lương hơn so nam giới: ước tính, khoảng 14,5% phụ nữ so với 5,5% nam giới phải rời khỏi lực lượng lao động vì phải đảm nhận trách nhiệm chăm sóc (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021). Hệ thống bảo hiểm xã hội hiện nay không có bất kỳ quy định nào ghi nhận thời gian gián đoạn việc làm vì lý do người lao động phải chăm sóc con cái hoặc người cao tuổi trong gia đình. Việc chăm nuôi con nhỏ có thể tạo ra những tác động tiêu cực đến lương hưu của lao động nữ do ảnh hưởng tới khả năng tham gia vào lực lượng lao động, thu nhập và do đó tác động tới quá trình tham gia bảo hiểm xã hội. Vì vậy, nữ giới có nhiều lý do để rời khỏi hệ thống bảo hiểm xã hội, theo số liệu của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, năm 2019 gần 69% lao động rút bảo hiểm xã hội một lần là lao động nữ dưới 35 tuổi (Tổ chức Lao động quốc tế, 2021).

##### *Thứ hai, chế độ thai sản.*

Hiện nay, hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc được thiết kế bao gồm 5 chế độ: ốm đau; thai sản; tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; hưu trí và tử tuất. Hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện gồm 2 chế độ: hưu trí và tử tuất. Trong đó, chế độ thai sản được thiết kế ưu tiên các chế độ thụ hưởng cho nữ nhiều hơn so với nam thể hiện chủ trương chăm lo cho phụ nữ và trẻ em. Tuy nhiên, hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện không thiết kế chế độ thai sản dành cho người tham gia dẫn đến không thu hút được lao động nữ không hưởng lương (chiếm 81% lao động nữ phi chính thức) tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Điều này vô hình chung dẫn đến bất bình đẳng giới trong quá trình tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, rất nhiều phụ nữ trong khu vực phi chính thức không có cơ hội tiếp cận bảo hiểm xã hội và hưởng trợ cấp thai sản.

Ngoài ra, chính việc thiết kế chế độ thai sản với các chế độ thụ hưởng tập trung về phía nữ giới lại một lần nữa khoét sâu khoảng cách bất bình đẳng giới khi nam giới chỉ cần nghỉ ít ngày (7-14 ngày) khi vợ sinh con. Điều này gián tiếp khẳng định việc chăm sóc con nhỏ gần như hoàn toàn thuộc về nữ giới. Mặc dù thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản là 6 tháng, tuy nhiên việc chăm sóc con thường đòi hỏi thời gian dài hơn. Trong bối cảnh hệ thống dịch vụ xã hội (nhà trẻ, cơ sở chăm sóc trẻ nhỏ dưới 12 tháng...) với chi phí phù hợp còn hạn chế, vượt ngoài khả năng chi trả của nhiều gia đình thì phụ nữ thường phải lựa chọn ở nhà thêm sau thời gian nghỉ thai sản hoặc tạm rời khỏi thị trường lao động để đảm nhận việc chăm sóc con nhỏ. Chính vì vậy, với trung bình 2 con mỗi người, phụ nữ có thời gian gián đoạn tham gia bảo hiểm xã hội thường cao, đặc biệt với một số nhóm phụ nữ như lao động di cư, công nhân ở các khu công nghiệp...

#### *Thứ ba, chế độ ốm đau.*

Hiện nay, chế độ ốm đau trong Luật Bảo hiểm xã hội Việt Nam được thiết kế theo hướng thời gian đóng càng dài thì thời gian hưởng càng dài và mức hưởng càng cao. Cụ thể, số ngày nghỉ được hưởng mỗi năm phụ thuộc vào thời gian tham gia BHXH của mỗi lao động. Làm việc trong điều kiện bình thường, lao động được hưởng 30 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; 40 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên. Làm việc trong điều kiện đặc thù, lao động được hưởng 40 ngày nếu đã đóng BHXH dưới 15 năm; 50 ngày nếu đã đóng từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm; 70 ngày nếu đã đóng từ đủ 30 năm trở lên. Trong tất cả các trường hợp nghỉ ốm đau, lao động được hưởng 75% tiền lương tháng đóng BHXH. Điều này nhằm đảm bảo nguyên tắc công bằng và thống nhất trong bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, việc ban hành và áp dụng các quy định này cũng tạo ra những thách thức nhất định trong việc giảm khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội. Nữ giới thường có thời gian tham gia bảo hiểm xã hội ít hơn nam giới. Do vậy, trong thực tế nữ giới sẽ có thời gian hưởng chế độ ốm đau ít hơn nam giới và mức hưởng thấp hơn.

### **5. Kết luận và khuyến nghị**

#### **5.1. Kết luận**

Do còn tồn tại những bất bình đẳng giới trong quan niệm và nhận thức của người dân nên dẫn đến những bất bình đẳng giới trên thị trường lao động và hệ thống bảo hiểm xã hội. Hậu quả của vấn đề này là:

- Phụ nữ tham gia thị trường lao động ít hơn nam giới, rời khỏi thị trường lao động sớm hơn và nhiều hơn;

- Về mặt lý thuyết, cơ hội tham gia bảo hiểm xã hội của lao động nam và nữ là như nhau, tuy nhiên do thiết kế chế độ bảo hiểm xã hội chưa đáp ứng nhu cầu của lao động nữ, nên trong thực tế lao động nữ tham gia bảo hiểm xã hội thấp hơn nam giới đặc biệt trong khu vực phi chính thức.

- Thu nhập và thời gian đóng thấp dẫn đến tỷ lệ phụ nữ được hưởng lương hưu và mức lương hưu thấp hơn nam giới; mức hưởng và thời gian hưởng chế độ ốm đau thấp hơn nam.

Tất cả những điều này ảnh hưởng đến việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới là xóa 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.

#### **5.2. Khuyến nghị**

- Giải pháp tổng thể và lâu dài là phải thực hiện nâng cao nhận thức về bình đẳng giới của cả xã hội, giảm những gánh nặng về giới để nam và nữ được bình đẳng tiếp cận các cơ hội học tập, việc làm và thụ hưởng các dịch vụ công và phúc lợi xã hội. Thúc đẩy nâng cao vị thế việc làm và thu nhập của lao động nữ tạo cơ sở vững chắc để nâng cao chất lượng cuộc sống của nữ giới và con cái.

- Bổ sung chế độ thai sản hoặc bất kỳ hình thức trợ cấp thai sản cho hệ thống bảo hiểm xã hội tự nguyện. Hiện nay, đối tượng của bảo hiểm xã hội tự nguyện rất lớn với khoảng 35 triệu người (Nguyệt, 2021). Vì vậy, nếu thu hút được lực lượng này tham gia bảo hiểm xã hội sẽ tăng hiệu quả mở rộng độ bao phủ. Tuy nhiên, chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện hiện nay không hấp dẫn do thiết kế thiếu các chế độ ngắn hạn. Đặc biệt, lao động nữ rất quan tâm đến chế độ thai sản. Do đó, nếu bổ sung thêm chế độ thai sản sẽ tăng tính hấp dẫn đối với lao động nữ trong khu vực phi chính thức. Có hai hướng để nghiên cứu bổ sung trợ cấp thai sản cho phụ nữ trong chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện là trợ cấp 1 lần/số con hoặc trợ cấp theo tháng.

- Thiết kế lại chế độ thai sản trong hệ thống bảo hiểm xã hội bắt buộc theo hướng chia sẻ gánh nặng chăm sóc con nhỏ giữa nam giới và nữ giới, hệ thống cần chuyển hướng khỏi mô hình thuần túy tập trung

vào người mẹ sang mô hình có cả bố và mẹ cùng tham gia chăm sóc con nhỏ. Ở một số quốc gia hệ thống bảo hiểm xã hội đã thiết kế thời gian nghỉ thai sản của người bố dài hơn thời gian nghỉ thai sản của người bố ở Việt Nam hiện nay như Pháp (tối đa 28 ngày), Tây Ban Nha (tối đa 16 tuần), Thụy Điển (từ 90-240 ngày), Phần Lan (8 tuần) (Thiên Nhan, 2022)

- Ghi nhận và bù đắp thời gian và trách nhiệm chăm sóc của nữ giới khi tham gia bảo hiểm xã hội. Hiện nay, trong nỗ lực bảo vệ nữ giới tham gia bảo hiểm xã hội Nhà nước đã quy định tỷ lệ tích lũy trong chế độ hưu trí của nữ giới cao hơn so với nam giới (3% so với 2%), số năm tối thiểu tham gia bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% lương hưu tháng của nam là 20 năm và của nữ là 15 năm. Tuy nhiên, mức quy định này chủ yếu bù đắp cho quãng thời gian hưởng lương hưu của nữ giới sớm hơn của nam giới là 5 năm; chưa tính đến việc bù đắp cho thời gian đảm nhận trách nhiệm chăm sóc không lương của nữ giới. Một phương án chính sách có thể áp dụng là bổ sung thêm một khoản tiền vào lương hưu của

phụ nữ để ghi nhận và bù đắp trách nhiệm chăm sóc không lương của họ. Ngoài ra, thiết kế lại chế độ ốm đau theo hướng có tính đến yếu tố giới, theo đó điều kiện về thời gian để lao động nữ hưởng chế độ ốm đau có thể ngắn hơn so với lao động nam để nữ giới có thể hưởng thời gian và mức hưởng chế độ ốm đau cao hơn.

- Cân nhắc phương án áp dụng trợ cấp trẻ em và trợ cấp thai sản cho tất cả người tham gia bảo hiểm xã hội để giảm gánh nặng cho các gia đình và lao động nữ; tạo điều kiện cho họ giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, ở lại thị trường lao động và hệ thống bảo hiểm xã hội.

Cuối cùng, tất cả các khuyến nghị trên cần được tính toán và cân nhắc trong bối cảnh phù hợp với hoạch toán của quỹ bảo hiểm xã hội để không làm tăng gánh nặng cho quỹ nhưng vẫn làm tăng tính hấp dẫn, tính bảo vệ của bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ. Nếu các công thức và tính toán không cẩn trọng có thể dẫn tới tác dụng ngược là gia tăng và cổ súy cho tình trạng bất bình đẳng giới.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nguyệt, N.T.M. (2021). *Chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện ở Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia
- Nhân, T. (2022). *Quốc gia cho ông bố nghỉ thai sản tới 16 tuần*. <https://zingnews.vn/quoc-gia-cho-ong-bo-nghi-phiep-thai-san-toi-16-tuan-post1297347.html>3.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2006). *Luật số 73/2006/QH11, Luật Bình đẳng giới ngày 29 tháng 6 năm 2006*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2007). *Luật số 02/2007/QH12, Luật Phòng chống bạo lực gia đình ngày 21 tháng 11 năm 2007*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2012). *Luật số 10/2012/QH13, Bộ luật Lao động ngày 18 tháng 6 năm 2012*
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật số 52/2014/QH13, Luật Hôn nhân và gia đình ngày 19 tháng 6 năm 2014*.
- Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2014). *Luật số 58/2014/QH13, Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20 tháng 11 năm 2014*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Khuyến nghị chính sách: Tăng cường bình đẳng giới trong chế độ hưu trí bảo hiểm xã hội tại Việt Nam*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Giới và thị trường lao động ở Việt Nam: Báo cáo phân tích dựa trên số liệu Điều tra Lao động - Việc làm*
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội*.
- Tổ chức Lao động quốc tế. (2021). *Để bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của lao động nữ, Báo cáo tác động giới tại Việt Nam*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
- Tổng cục Thống kê. (2022). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2021*
- UN women. (2016). *Công việc chăm sóc không lương: những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam*.