



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội



Khoảng cách giới trong hệ thống bảo hiểm xã hội

Tình trạng già hoá là một vấn đề nhạy cảm giới. Năm 2020, phụ nữ chiếm 60% nhóm người độ tuổi từ 65. Hiện nay phụ nữ đang phải dành nhiều thời gian thực hiện công việc chăm sóc người thân trong gia đình hơn so với nam giới. Theo ước tính 14,5% phụ nữ so với tỷ lệ 5,5% nam giới rời khỏi lực lượng lao động vì những lý do liên quan tới chăm sóc người thân trong gia đình.¹ Nhưng khi nhóm dân số ở độ tuổi 80 ngày càng gia tăng, nhu cầu chăm sóc người cao tuổi cũng tăng lên và phụ nữ có xu hướng sẽ phải đảm đương trọng trách này. Chính điều này sẽ ngày càng hạn chế khả năng tham gia vào lực lượng lao động và kiếm thu nhập của họ.

Khoảng cách giới trong tỷ lệ tham gia thị trường lao động và trong thu nhập tại Việt Nam tiếp tục đặt phụ nữ vào tình thế bất lợi hơn so với nam giới.²

Điều này tác động tới khả năng tiếp cận các chế độ BHXH của phụ nữ cũng như mức hưởng BHXH của họ. Trong bối cảnh có sự bất bình đẳng giới trong thị trường lao động cũng như trong các mối quan hệ gia đình và xã hội, các quy định có tính trung lập giới có thể không đủ để đảm bảo an sinh xã hội đầy đủ cho phụ nữ.



9,7%

Khoảng cách giới trong tham gia lực lượng lao động

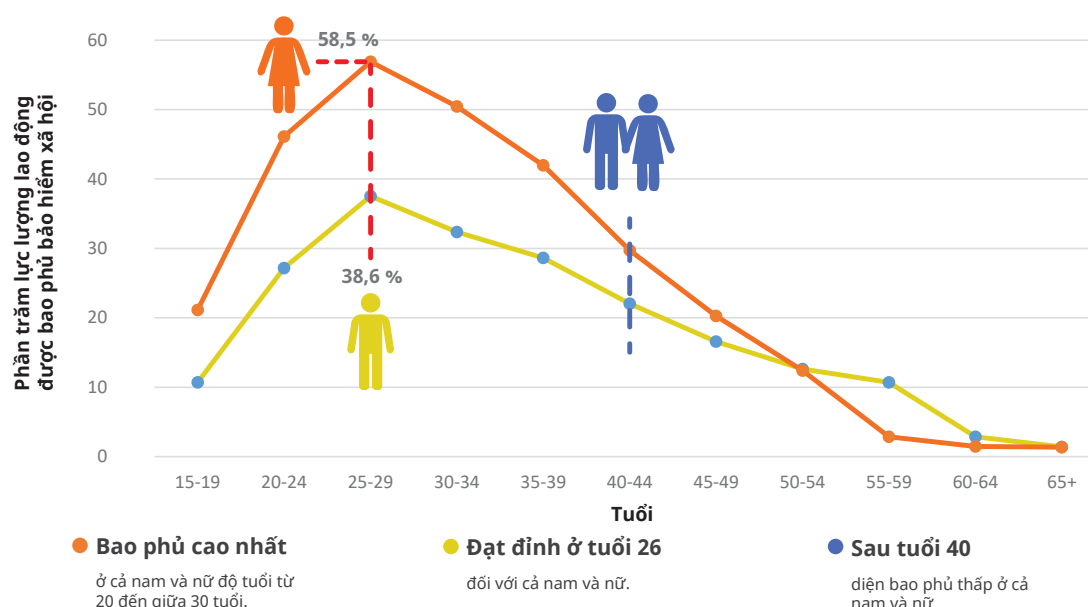
8,9%

Khoảng cách giới trong mức thu nhập trung bình của người lao động toàn thời gian



Diện bao phủ bảo hiểm xã hội (BHXH) ở Việt Nam còn thấp. Vào năm 2019, khoảng 31,3% phụ nữ và 22,1% nam giới tham gia BHXH. Tỷ lệ bao phủ BHXH

Hình 1: Diện bao phủ BHXH theo độ tuổi và giới tính (2019)



1. Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel và Isabel Valarino. *Công việc chăm sóc, nghĩa vụ chăm sóc và việc làm trong tương lai* (Geneva: ILO, 2018).
2. ILOSTAT, 2019.

của nam giới và phụ nữ đạt đỉnh khi họ còn trẻ ở tuổi 26. Đây là một xu hướng đặc biệt và qua đó có thể thấy nhiều lao động tham gia BHXH rất sớm trong độ tuổi đi làm nhưng sau đó lại rời khỏi hệ thống. Đặc biệt dường như tốc độ dừng tham gia bảo hiểm của phụ nữ diễn ra nhanh hơn nam giới.

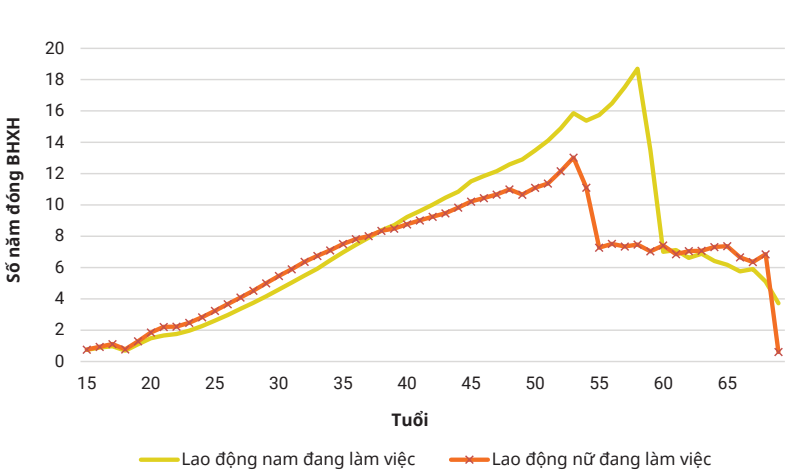
Diện bao phủ thấp một phần do hệ thống BHXH tự nguyện gặp hạn chế trong thu hút nhóm lao động không hưởng lương (chiếm tới 81% tổng số lao động nữ có việc làm phi chính thức).

Hưu trí

Mặc dù tỷ lệ bao phủ ở nữ giới cao hơn, chỉ có 16% phụ nữ độ tuổi từ 65 trở lên được hưởng lương hưu BHXH so với 27,3% nam giới. Khoảng cách này gia tăng khi độ tuổi càng cao. Trước mắt việc mở rộng chế độ hưu trí do ngân sách chi trả là cách duy nhất tăng diện bao phủ cho tất cả mọi người. Tuy nhiên, để giải quyết khoảng cách giữa nam giới và phụ nữ thì cũng cần tiến hành những cải cách trong hệ thống BHXH.

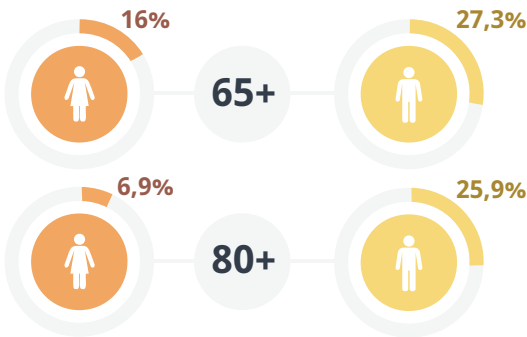
Thời gian đóng bảo hiểm bình quân của phụ nữ ít hơn 4 năm so với nam giới. Con số này bằng một phần năm trong tổng số 20 năm đóng góp theo quy định để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng. Thời gian đóng bảo hiểm thấp ảnh hưởng tới diện bao phủ và mức hưởng hưu trí do các chế độ BHXH được tính theo số năm đóng góp thực tế.

Hình 3: Số năm đóng BHXH của người lao động theo độ tuổi và giới tính trong khu vực tư nhân, 2019



Ở những hệ thống hưu trí BHXH có mức hưởng gắn liền với việc làm và thu nhập đã đóng BHXH thì mức hưởng là sự phản ánh của rất nhiều những bất lợi mà lao động nữ gặp phải trên thị trường lao động và trong gia đình.

Hình 2: Lương hưu từ BHXH theo độ tuổi và giới tính, năm 2019



11 năm

Số năm đóng bình quân của lao động nữ trước khi nghỉ hưu 1 năm.

15 năm

Số năm đóng bình quân của lao động nam trước khi nghỉ hưu 1 năm.

thêm 4 năm

Tính bình quân lao động nam có thời gian đóng nhiều hơn nữ 3 năm.

Năm 2019, thu nhập đóng bảo hiểm của lao động nữ trong khu vực tư nhân thấp hơn 11,6% so với nam giới. Mức chênh lệch này trong khu vực Nhà nước mặc dù không quá lớn nhưng vẫn còn tồn tại. Vấn đề đặc biệt quan ngại đó là khoảng cách này đã tăng lên trong vòng 5 năm qua.

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. Nếu nhìn vào bức tranh toàn cảnh trong vòng 5 năm qua, dữ liệu cho thấy mức chênh lệch này thực tế đã tăng lên, có nghĩa đây không phải một vấn đề có thể tự điều chỉnh. Cần phải có các chính sách cụ thể để ngăn không cho khoảng cách này tiếp tục mở rộng hơn nữa.



11,6%

Khu vực tư nhân

Năm 2019, thu nhập đóng bảo hiểm của phụ nữ thấp hơn nam giới 11,6%, tăng so với 10% năm 2016.



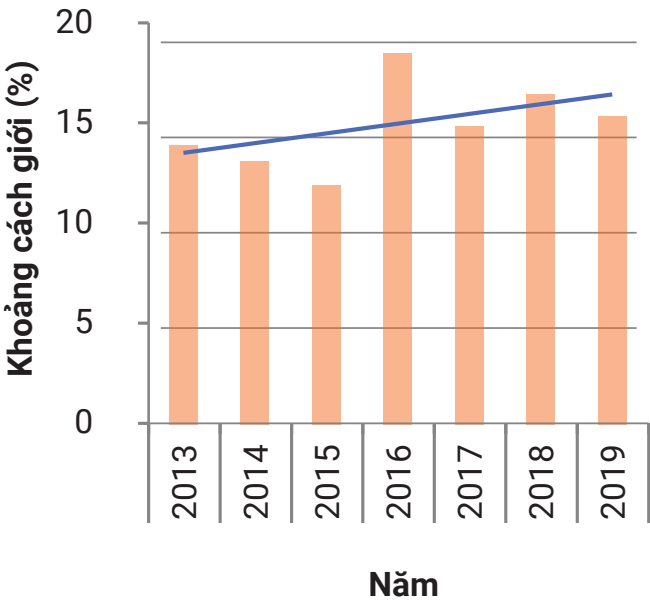
4,5%

Khu vực nhà nước

Năm 2019, thu nhập đóng bảo hiểm của phụ nữ thấp hơn nam giới 4,5%, tăng so với 2,7% năm 2016.

Hình 4: Khoảng cách giới trong mức hưởng lương hưu của những người vừa nghỉ hưu, 2013-19 (%)

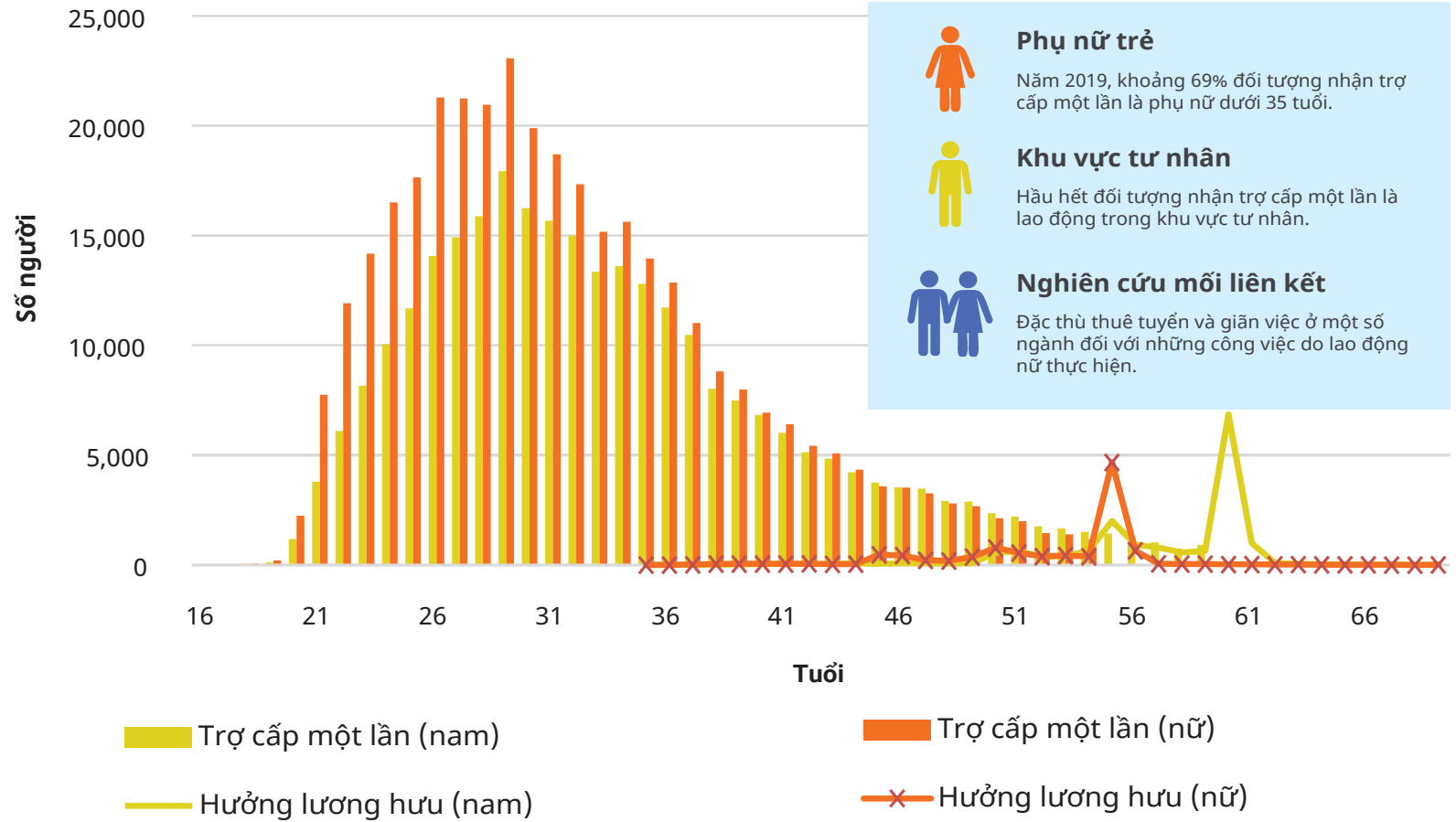
Chế độ hưu trí đang chi trả (2019)	Khoảng cách giới trong mức hưởng
Do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả	18,6%
Bảo hiểm bắt buộc (khu vực nhà nước và tư nhân)	18,4%
Bảo hiểm tự nguyện	-5,4%
Do ngân sách nhà nước chi trả (chế độ trước ND 95)	28,3%
Tổng chế độ hưu trí của BHXH Việt Nam	19,8%



Tại Việt Nam, tỷ lệ tích lũy dành cho nữ giới được áp dụng ở mức cao hơn với mục đích bù đắp cho tình trạng chênh lệch này nhưng số liệu cho thấy chính sách này là chưa đủ. Việc sửa đổi Luật BHXH và cải thiện các quy định về trợ giúp xã hội (như Nghị định 20/2021/NĐ-CP) là một cơ hội tốt nhằm bổ sung các biện pháp bù đắp cho phụ nữ và các nhóm lao động dễ bị tổn thương có mức thu nhập đóng bảo hiểm thấp hơn và thời gian đóng bảo hiểm ngắn hơn.

Ở Việt Nam, việc nhiều người rút BHXH một lần sau một năm không tham gia BHXH là một vấn đề đáng quan ngại bởi tác động tới việc tích lũy thời gian đóng bảo hiểm. **Điều cần đáng lưu ý là đa phần người hưởng BHXH một lần là phụ nữ trong độ tuổi còn trẻ**, bởi điều này đồng nghĩa với việc có ít phụ nữ được hưởng lương hưu hàng tháng. Thực tế này có thể chỉ ra một nhu cầu nào đó không được đáp ứng đầy đủ bởi các chế độ ngắn hạn khác như thai sản và bảo hiểm thất nghiệp.

Hình 5: Số liệu hưởng BHXH một lần ở khu vực tư nhân, 2019



Nghỉ thai sản

Trong năm 2019, chỉ 30% phụ nữ trong lực lượng lao động được hưởng chế độ thai sản. Có thể thấy rằng không phải tất cả phụ nữ đều đang tham gia lực lượng lao động, nên mức độ bảo vệ trên thực tế còn thấp hơn nữa. Khác với chế độ hưu trí, người cao tuổi vẫn có thể hưởng trợ giúp hưu trí xã hội từ nguồn ngân sách (dù vẫn còn hạn hẹp), phụ nữ không tham gia BHXH khi nghỉ thai sản sẽ không có chế độ do ngân sách chi trả. Thiếu các chế độ bảo vệ thai sản không chỉ ảnh hưởng đến thu nhập và thời gian công tác của phụ nữ mà còn ảnh hưởng đến sức khỏe của bà mẹ, trẻ em và của cả gia đình. Mở rộng diện bao phủ hiện là thách thức lớn nhất đối với chế độ thai sản, xét cả về phương diện bình đẳng giới và bình đẳng kinh tế - xã hội do việc mở rộng bảo vệ thai sản chắc chắn sẽ đem tới nhiều lợi ích cho phụ nữ có hoàn cảnh thu nhập thấp hơn.

Một thách thức thứ hai đối với chế độ thai sản ở Việt Nam từ quan điểm bình đẳng giới là chính sách hầu hết tập trung vào người mẹ. Chế độ chỉ dành cho người cha một vai trò rất hạn chế trong việc chăm sóc con cái. Trong thiết kế hiện đại hướng tới khuyến khích bình đẳng trong phân chia trách nhiệm chăm sóc không được trả lương giữa nam và nữ, 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.



Chế độ ốm đau

Cũng như chế độ thai sản, hạn chế chính của chế độ ốm đau (bù đắp thu nhập khi nghỉ ốm) là độ bao phủ thấp. Năm 2019, ước tính 30% lao động nữ và 21,3% lao động nam trong lực lượng lao động được hưởng chế độ ốm đau (tức là những lao động tham gia BHXH bắt buộc). Tại Việt Nam, điều này có nghĩa rằng những lao động chưa tham gia BHXH nếu nghỉ ốm sẽ hứng chịu những hậu quả về công việc và thu nhập. Nhu cầu cuộc sống cấp thiết có thể buộc nhiều lao động phải tiếp tục làm việc trong tình trạng ốm đau, khiến sức khỏe của họ gặp rủi ro lớn hơn và trong bối cảnh đại dịch COVID-19, điều này mang lại rủi ro cho cả những người xung quanh. Tỷ lệ phụ nữ hưởng chế độ ốm đau thấp hơn đáng kể so với nam giới, ít nhất trong khu vực tư nhân. Nhìn chung, phụ nữ hưởng 36,2% tổng số trợ cấp ốm đau đã chi trả.³ Cần nghiên cứu thêm về nguyên nhân của hiện tượng này.

Ngoài ra còn tồn tại những thách thức về mặt pháp lý. Việc quy định số ngày nghỉ ốm đau khác nhau dựa trên thời gian đóng BHXH có thể gây bất bình đẳng giới bởi phụ nữ thường có thời gian làm việc hưởng lương ngắn hơn nam giới. Sau cùng, dù luật BHXH quy định rằng phụ nữ và nam giới tham gia BHXH có quyền bình đẳng về số ngày nghỉ nếu con ốm,⁴ nhưng luật lao động lại hạn chế thời gian nghỉ này chỉ dành riêng cho lao động nữ, củng cố thêm những chuẩn mực về giới.⁵



3. Phân tích bởi ILO dựa trên số liệu của BHXH Việt Nam.

4. Luật BHXH (58/2014/QH13), điều 27 và Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH, điều 5.

5. Bộ Luật lao động 2019, điều 141.

Tóm lược chính sách này là tài liệu số 1 trong chuỗi các báo cáo kỹ thuật dựa trên báo cáo *Để Bảo hiểm xã hội phù hợp với cuộc sống của phụ nữ: Đánh giá tác động giới tại Việt Nam*. Khuyến nghị do nhóm An sinh xã hội của ILO tại Việt Nam thực hiện làm tài liệu đầu vào tham khảo cho quá trình sửa đổi bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Tài liệu có sự góp ý của Ban Chính sách – Luật pháp của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam.

Để có thêm thông tin, xin liên hệ:

André Da Silva Gama Nogueira - *Giám đốc Chương trình An sinh xã hội*

Nguyễn Hải Đạt - *Điều phối quốc gia Chương trình An sinh xã hội*

Toàn bộ ảnh © ILO