

ĐẢM BẢO NGUYÊN TẮC BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI NĂM 2014

✍ ThS. PHAN THỊ THANH HUYỀN*
ThS. NGUYỄN THỊ THÁI THUẬN**

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 đó¹. Thúc đẩy bình đẳng giới là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Để chính sách này được triển khai thực hiện trong đời sống thực tiễn, đòi hỏi trước hết phải được thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật liên quan của Nhà nước. Chính vì vậy, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới là một trong những yêu cầu quan trọng của công tác lập pháp. Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) năm 2014 ra đời thay thế cho Luật BHXH năm 2006 là một sự hoàn thiện rõ nét trong việc đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới.

1. Thực trạng đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2006

Luật BHXH năm 2006 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XI, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 29/6/2006 đánh dấu một bước quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách BHXH nói chung, đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới nói riêng phù hợp với quá trình chuyển đổi nền kinh tế theo cơ chế thị trường, định hướng XHCN. Các quy định của Luật BHXH năm 2006 đã quan tâm tới thiên chức của lao động nữ và từ đó đã có những quy định hỗ trợ người mẹ, hỗ trợ lao động nữ trong quá trình mang thai, sinh con, nuôi con thông qua các quy định điều chỉnh các quan hệ BHXH. Điều đó đã mang lại một số kết quả tích cực trong việc thay đổi nhận thức về bình đẳng giới trong lĩnh vực BHXH. Tuy nhiên, quá trình triển khai thực hiện Luật BHXH năm 2006 tiếp cận từ góc độ đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới vẫn còn một số hạn chế, bất cập sau :

Thứ nhất, đối tượng tham gia BHXH, đặc biệt là đối tượng tham gia BHXH tự nguyện còn tương đối hẹp (là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động), đồng thời mức đóng BHXH tự nguyện còn cao so với đại bộ phận người dân khu vực nông thôn và lao động tự do có thu nhập hàng tháng thấp, không ổn định (không thấp hơn mức lương cơ sở), tuy nhiên, trong số những đối tượng này thường có tỷ trọng lao động nữ cao.

Thứ hai, quy định về điều kiện hưởng lương hưu, tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ chưa thực sự tạo sự bình đẳng và tạo điều kiện để lao động nữ có thể tiếp tục làm việc và nâng cao mức thu nhập. Cụ thể, quy định tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ còn chưa linh hoạt. Ở độ tuổi 55, đối với một số ngành nghề: nghiên cứu khoa học, bác sỹ, giáo viên,... lao động nữ vẫn còn đủ sức khỏe và đang phát huy kinh nghiệm làm việc, việc quy định tuổi nghỉ hưu cho lao động nữ trong những khu vực này giống các khu vực khác là thực sự chưa hợp lý. Khi nền kinh tế - xã hội phát triển, lực lượng lao động trong đó có lực lượng lao động nữ cũng phát triển cả về số lượng và chất lượng. Họ không chỉ tham gia vào các hoạt động lao động giản đơn như trước mà đã có khả năng tham gia vào các lĩnh vực có chuyên môn kỹ thuật cao, kể cả quản lý, lãnh đạo. Do vậy, vấn đề tuổi nghỉ hưu sớm hơn nam giới 5 năm của lao động nữ đang làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước, nghiên cứu khoa học, công việc có chuyên môn kỹ thuật cao hiện nay không còn phù hợp. Những điểm chưa phù hợp được biểu hiện là:

+ Lãng phí nguồn lao động xã hội: ở Việt Nam, tuổi đi học và tham gia vào quá trình lao động là như nhau. Vì chức năng sinh đẻ nên thông thường phải

* Trường Đại học Công đoàn

** ĐH Tài chính Marketing TP. HCM

ngoài 30 tuổi phụ nữ mới có điều kiện tích lũy kinh nghiệm, nâng cao kiến thức. Ngoài 40 tuổi, hầu hết phụ nữ đều rảnh rang công việc gia đình do con cái đều đến tuổi trưởng thành. Hơn nữa, ngày nay sinh ít con cùng với nhiều phương tiện, dịch vụ xã hội làm giảm nhẹ công việc gia đình giúp người phụ nữ có thể tham gia nhiều hơn và dài hơn trong quá trình lao động. Vì vậy, việc quy định tuổi nghỉ hưu của phụ nữ ít hơn nam 5 tuổi sẽ hạn chế sự lao động, cống hiến của phụ nữ, lãng phí một nguồn lực lớn trong xã hội.

+ Hạn chế cơ hội phát triển, phát huy tính năng động, sáng tạo của phụ nữ: Việc giới hạn tuổi về hưu của phụ nữ ít hơn nam 5 tuổi, để bật các chức vụ lãnh đạo, quản lý và tuổi đào tạo nâng cao kiến thức cũng ít hơn nam 5 năm nên đã hạn chế tỷ lệ nữ có học hàm, học vị và tham gia lãnh đạo các cấp.

+ Tạo sự chênh lệch về kinh tế: Thông thường ngay từ khi đi làm, thu nhập của lao động nữ còn thấp hơn nam giới và khi về nghỉ hưu, tỷ lệ đó càng chênh lệch, mức trợ cấp hưu thường thấp hơn do thời gian công tác ít hơn.

+ Thiệt hại lớn đến quỹ BHXH: Tuổi thọ bình quân của nữ cao hơn của nam giới do đó thời gian hưởng hưu trí của nữ dài hơn. Nếu tăng tuổi nghỉ hưu của nữ từ 55 lên 60, chi phí của BHXH về trợ cấp hưu sẽ giảm xuống 5 năm. Theo tính toán của các chuyên gia ILO, việc nâng tuổi này sẽ làm tăng nguồn thu tới 40% cho quỹ BHXH.

Thứ ba, quy định về đối tượng hưởng chế độ BHXH về thai sản cũng chưa tạo được sự bình đẳng về giới tính trong vấn đề hưởng chế độ này. Theo quy định tại điều 31 khoản 3 Luật BHXH năm 2006: “trường hợp chỉ có cha hoặc mẹ tham gia BHXH hoặc cả cha và mẹ đều tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi”. Người mẹ hưởng Bảo hiểm thai sản sau khi sinh con hoặc người cha (hoặc có thể là người thân khác trực tiếp nuôi dưỡng đứa trẻ sơ sinh) hưởng chế độ sau khi sinh mà người mẹ chết là đương nhiên. Nhưng cũng cần tính đến khía cạnh đảm bảo quyền được chăm sóc của người bố trong trường hợp bình thường (người mẹ không gặp rủi ro). Vì theo luật hiện hành việc bố tham gia BHXH mà mẹ không tham gia thì hầu như không được hưởng chế độ sinh con, chăm sóc con sơ

sinh...(chỉ được hưởng khi mẹ chết) là điều chưa bình đẳng. Trong khi nam giới phải đóng BHXH thông qua người sử dụng lao động với tỷ lệ phần trăm như nữ giới.

Thứ tư, Luật BHXH năm 2006 còn có một số nội dung, theo đó có sự phân biệt giữa người lao động trong các khu vực, thành phần kinh tế, gián tiếp ảnh hưởng tới vấn đề bình đẳng giới giữa người lao động trong các khu vực đó. Cụ thể: cách tính mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ tính lương hưu đối với người thuộc diện thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được chia thành 3 giai đoạn: người bắt đầu tham gia BHXH trước 01/01/1995, cách tính lương hưu vẫn như quy định hiện hành; người tham gia BHXH từ ngày 01/01/1995 đến ngày 31/12/2000 thì tính bình quân tiền lương đóng BHXH của 6 năm cuối trước khi nghỉ hưu và tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 8 năm cuối trước khi nghỉ hưu (nếu tham gia BHXH từ ngày 01/01/2001 đến ngày 31/12/2006). Người tham gia BHXH sau ngày Luật BHXH có hiệu lực thì tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu. Đối với người lao động có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định thì tính bình quân tiền lương, tiền công đóng BHXH của toàn bộ thời gian. Các công thức tính lương bình quân như trên vẫn còn có sự phân biệt giữa khu vực Nhà nước và ngoài quốc doanh. Việt Nam đã gia nhập WTO thì việc vẫn tồn tại phân biệt, bất bình đẳng giữa các thành phần kinh tế trong nền kinh tế thị trường là không hợp lý.

2. Đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2014

Luật BHXH năm 2014 đã được Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2014, bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/1/2016 đã góp phần khắc phục được những hạn chế, bất cập của Luật BHXH năm 2006, thể chế hóa được một cách tốt hơn, đầy đủ hơn nguyên tắc bình đẳng giới, phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong tình hình mới, đáp ứng được nguyện vọng của cả lao động nam và lao động nữ liên quan đến chế độ BHXH. Điều đó được thể hiện rõ nét ở một số điểm mới cơ bản liên quan đến đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới của Luật BHXH năm 2014 so với Luật BHXH năm 2006 cụ thể như sau:

- Mở rộng đối tượng thuộc diện tham gia BHXH nói chung, BHXH tự nguyện nói riêng theo hướng đảm bảo tốt hơn bình đẳng giới trong quyền tham gia BHXH.

Bằng cách bỏ quy định tuổi trần tham gia, chỉ quy định người tham gia BHXH tự nguyện là công dân Việt Nam, đủ 15 tuổi trở lên, đồng thời sửa đổi quy định về mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH là mức thu nhập tháng do người lao động lựa chọn (bỏ quy định không chế mức “không thấp hơn mức lương cơ sở”), Luật BHXH năm 2014 không chỉ tăng khả năng tiếp cận tham gia chính sách BHXH cho người lao động nói chung mà còn góp phần rất lớn trong việc hỗ trợ nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện, làm tăng cơ hội tiếp cận của lao động nói chung, đặc biệt là lao động nữ ở khu vực nông thôn, khu vực phi chính thức tham gia chính sách BHXH tự nguyện.

- Đảm bảo tốt hơn nguyên tắc bình đẳng giới trong thụ hưởng chế độ thai sản, thể hiện trong một số nội dung thay đổi sau:

+ Bổ sung thêm quy định lao động nam đóng BHXH có vợ sinh con được nghỉ hưởng trợ cấp thai sản 05 ngày làm việc đối với trường hợp sinh thường và 07 ngày làm việc đối với sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi. Trường hợp sinh đôi được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc (K2,Đ34). Quy định này không chỉ thể hiện sự bình đẳng giới trong thụ hưởng chế độ BHXH về thai sản mà còn thể hiện trách nhiệm của người chồng trong việc sinh con của người vợ. Điều này vừa phù hợp với nhu cầu của lao động nữ sinh con vừa phù hợp với cả nguyện vọng của lao động nam trong việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc con, đảm bảo tốt hơn sức khỏe của người mẹ và trẻ sơ sinh.

+ Nới lỏng điều kiện hưởng chế độ BHXH về thai sản khi sinh con đối với người khi mang thai phải nghỉ dưỡng thai theo chỉ định của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền. Với đối tượng này cần có đủ 12 tháng đóng BHXH, trong đó có đủ 3 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh thay vì trước đây phải có đủ 6 tháng đóng BHXH trong vòng 12 tháng trước khi sinh². Quy định này vừa tạo điều kiện cho những lao động nữ vì lý do bệnh lý phải nghỉ việc dưỡng thai được tăng khả năng hưởng chế độ

BHXH về thai sản khi sinh con, vừa hạn chế được tình trạng trục lợi chế độ thai sản.

+ Bổ sung trường hợp chỉ có cha tham gia BHXH mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc gặp rủi ro sau khi sinh mà không còn đủ sức khỏe chăm sóc con theo xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền thì cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi³. Điều này đã góp phần đảm bảo công bằng hơn trong thụ hưởng chế độ BHXH về thai sản khi sinh con đối với trường hợp chỉ có người cha tham gia BHXH.

- *Rút ngắn khoảng cách chênh lệch về mức trợ cấp hưu giữa lao động nam và lao động nữ* bằng việc quy định lại cách tính tỷ lệ lương hưu hàng tháng từ 1/1/2018, đối với lao động nam số năm đóng BHXH để được hưởng tỷ lệ 45% đầu tiên tăng dần (năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm và từ năm 2022 trở đi là 20 năm; đối với lao động nữ, 15 năm đầu đóng BHXH được hưởng 45%, sau đó thêm 1 năm đóng BHXH tính thêm 2%.

- *Đảm bảo sự công bằng hơn trong thụ hưởng chế độ BHXH giữa khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước, gián tiếp thực hiện tốt hơn sự bình đẳng trong hưởng thụ chế độ BHXH giữa nam và nữ* bằng cách điều chỉnh cách tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH làm căn cứ tính lương hưu, đối với người chỉ đóng BHXH theo chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tăng dần số năm tính tiền lương bình quân. Theo đó, người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương này thì tính bình quân tiền lương tháng của số năm đóng BHXH trước khi nghỉ hưu như sau⁴:

+ Tham gia BHXH trước ngày 01/1/1995 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/1995 đến ngày 31/12/2000 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 06 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2001 đến ngày 31/12/2006 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 08 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2007 đến ngày 31/12/2015 thì tính bình quân

của tiền lương tháng đóng BHXH của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2016 đến ngày 31/12/2019 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2020 đến ngày 31/12/2024 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 20 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH từ ngày 01/1/2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian.

Các quy định trên đây đều hướng đến mục tiêu xóa bỏ dần sự phân biệt giữa các thành phần kinh tế, giải quyết được một phần khúc mắc, hậu quả của lịch sử để lại. Đây cũng là một sự thay đổi hợp lý, bởi vì chúng ta không thể thay đổi một cách nhanh chóng trong một thời gian ngắn mà phải tạo thành một lát cắt thoải mái, phải có một lộ trình thống nhất, cách tính trên cơ sở toàn bộ thời gian tham gia bảo hiểm nhằm đảm bảo được quyền lợi cho người lao động khi tham gia BHXH, đảm bảo được cách tính chính xác, công bằng, dễ áp dụng công thức.

3. Một vài kiến nghị

Khi xem xét vấn đề đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật BHXH năm 2014, có thể nhận thấy Việt Nam cũng như hầu hết các quốc gia trên thế giới trong hệ thống pháp luật BHXH của mình luôn giành một vị trí quan trọng cho các quy định liên quan đến đảm bảo nguyên tắc này. Tuy nhiên, có một số điểm đặc biệt cần xem xét trong sự so sánh với luật pháp quốc tế liên quan đến vấn đề này. Cụ thể:

Thứ nhất, Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội năm 1952 của tổ chức lao động quốc tế (ILO) không có sự phân biệt độ tuổi để xác định tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ mà đưa ra mức lựa chọn độ tuổi làm căn cứ xác định cho lao động được hưởng chế độ hưu trí từ 60 đến 65 tuổi. Việc không phân biệt điều kiện hưởng hưu trí giữa lao động nam và lao động nữ là xu hướng tiến bộ, đảm bảo được sự công bằng cho lao động nam và nữ về nhu cầu cống hiến sức lao động và hưởng thụ thành quả do chính mình làm ra. Nhìn từ góc độ bình đẳng giới, đây là quy định được đánh giá là tiến bộ, đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa lao động nam và nữ.

Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam (trong số ít pháp luật các nước, đặc biệt trong khu vực Asean) quy định độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn lao động nam 5 tuổi và dẫn đến cách tính mức hưởng trợ cấp hưu trí đối với lao động nữ khác lao động nam. Chính vì vậy, trong một số trường hợp, quyền lợi của lao động nữ không được đảm bảo bình đẳng với lao động nam trong chế độ hưu trí. Vấn đề đặt ra là cần tiếp tục nghiên cứu về lộ trình và cách thức để nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nhằm rút ngắn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.

Thứ hai, đối với chế độ thai sản, một vài điểm của Công ước số 103 về bảo vệ thai sản (xét lại) năm 1952 của ILO liên quan đến vấn đề đảm bảo bình đẳng giới chưa được thể hiện hoặc chưa thể hiện cụ thể trong pháp luật Việt Nam. Một trong những vấn đề đó là trường hợp lao động nữ ốm đau, có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền vì nguyên nhân mang thai hay sinh đẻ thì được nghỉ theo chế độ thai sản. Ở Việt Nam đối với trường hợp này không có quy định riêng mà lao động nữ chỉ được nghỉ theo chế độ ốm đau thông thường. Cần xem xét đó là trường hợp nghỉ theo chế độ thai sản thì lao động nữ sẽ được đảm bảo quyền lợi cao hơn mức hiện hành. □

1. Khoản 3, Điều 5, Luật bình đẳng giới năm 2006.
2. Khoản 3, Điều 31, Luật BHXH năm 2014.
3. Khoản 6, Điều 34, Luật BHXH năm 2014.
4. Điều 62, Luật BHXH năm 2014.

TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU...

(Tiếp theo trang 39)

- 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập;
3. Bộ GD&ĐT, Thông tư số 14/2014/TT-BGDĐT ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, thông tư quy định xét tặng Giải thưởng "Tài năng khoa học trẻ Việt Nam".
 4. Hoàng Thị Huệ (2012). "Tạo động lực cho giảng viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân tham gia nghiên cứu khoa học". Luận văn thạc sĩ kinh tế;
 5. Quốc hội (2012), Luật Giáo dục.
 6. TS. Đỗ Tiến Sỹ (2010). "Cơ hội nào cho giảng viên trẻ nghiên cứu khoa học?, Giáo dục Thời đại". Bản tin khoa học và Giáo dục.