

**BÁO CÁO**  
**TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI**  
**CỦA VIỆC MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM**  
**XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ**  
**(Bản cuối)**

**Người thực hiện: Nguyễn Thị Diệu Hồng**  
**Trịnh Hoàng Hiếu**

## MỤC LỤC

<b>Tóm tắt báo cáo</b>	5
GIỚI THIỆU	7
I. TỔNG QUAN VỀ SỰ PHÁT TRIỂN HỢP TÁC XÃ Ở VIỆT NAM	9
II. CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN HỢP TÁC XÃ Ở VIỆT NAM VÀ ĐỊNH HƯỚNG MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH BẮT BUỘC	17
III. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI CỬA VIỆC MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ	19
<b>3.1. Mục tiêu</b>	19
<b>3.2. Phương pháp đánh giá</b>	19
<i>3.2.1. Rà soát tài liệu và các số liệu thống kê hiện có</i>	19
<i>3.2.2. Khảo sát tại thực địa</i>	20
<i>3.2.3 Kết quả khảo sát tại thực địa</i>	23
IV. NHỮNG TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI CỬA VIỆC MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ VÀ CÁC KHUYẾN NGHỊ ĐỂ KHẮC PHỤC NHỮNG TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC	45
<b>4.1 Những tác động xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực hợp tác xã</b>	45
<b>4.2 Các khuyến nghị để khắc phục những tác động tiêu cực</b>	51
V. PHỤ LỤC	53
TÀI LIỆU THAM KHẢO	56

## CÁC BẢNG

- Bảng 1. Tình hình phát triển hợp tác xã của cả nước giai đoạn 2017–2020
- Bảng 2. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo ngành kinh tế các năm 2017 và 2018
- Bảng 3. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo quy mô lao động
- Bảng 4. Thực trạng sử dụng lao động trong các hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12
- Bảng 5. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo quy mô lao động và theo ngành kinh tế
- Bảng 6. Số mẫu HTX dự kiến sẽ được khảo sát
- Bảng 7. Số mẫu HTX thực tế được khảo sát
- Bảng 8. Số người được hỏi chia theo vị thế và giới tính
- Bảng 9. Thực trạng thành viên và lao động được sử dụng trong các HTX được khảo sát
- Bảng 10. Độ tuổi trung bình của người được hỏi trong HTX
- Bảng 11. Hiện trạng có con dưới 18 tuổi của những người được khảo sát
- Bảng 12. Trình độ chuyên môn được đào tạo của những người được hỏi trong các HTX được khảo sát
- Bảng 13. Ghi nhận của người được hỏi về tác động xấu của công việc
- Bảng 14. Nghề/công việc đang đảm nhận của những người lao động được hỏi
- Bảng 15. Thực trạng ký hợp đồng lao động với người lao động trong các HTX được khảo sát theo loại hình HĐLĐ
- Bảng 16. Số lần ký HĐLĐ trong thời gian làm việc cho HTX và lý do không ký HĐLĐ của những người được hỏi
- Bảng 17. Tỷ trọng giữa số lao động được HTX đóng BHXH bắt buộc và tổng số lao động sử dụng đến 31/12/2020
- Bảng 18. Thực trạng tham gia BHXH trong các HTX được khảo sát
- Bảng 19. Thực trạng và lý do không tham gia BHXH của những người được hỏi

- Bảng 19a. Lý do không tham gia BHXH của những người được hỏi (*theo tỷ lệ %*)
- Bảng 20. Quan điểm của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX
- Bảng 21. Quan điểm đồng thuận của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX (*theo tỷ lệ %*)
- Bảng 22. Quan điểm không đồng thuận của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX (*theo tỷ lệ %*)
- Bảng 23. Đề xuất của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX
- Bảng 24. Đề xuất của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX (*theo tỷ lệ %*)

## CÁC BIỂU ĐỒ

- Biểu đồ 1: Số thành viên, lao động và lao động là thành viên HTX giai đoạn 2015-2020
- Biểu đồ 2: Số thành viên bình quân trên một HTX
- Biểu đồ 3: Tình hình tham gia BHXH bắt buộc ở khu vực HTX giai đoạn 2018-2020
- Biểu đồ 4: Tình hình tham gia BHXH bắt buộc của thành viên và người lao động trong các HTX giai đoạn 2018-2020
- Biểu đồ 5: Tỷ trọng giữa lao động được sử dụng trong HTX và tổng số thành viên

## Tóm tắt báo cáo

*Kinh tế hợp tác xã (HTX) – nòng cốt của kinh tế tập thể – là thành phần kinh tế quan trọng. Tính đến thời điểm 31 tháng 12 năm 2018 trên phạm vi cả nước có 22.861 HTX, trong đó 13.958 HTX hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh (SXKD), chiếm 61,06%. Tổng số thành viên trong các HTX là 5.998.378 người, và đã thu hút được 185.714 lao động vào làm việc. Các HTX đang mang lại lợi ích kinh tế cho các thành viên, tạo công ăn việc làm cho nhiều người lao động, góp phần ổn định cải thiện môi trường, nhất là ở các địa bàn nông thôn, tạo được niềm tin vào triển vọng phát triển của khu vực kinh tế tập thể, HTX. Bên cạnh những thành quả về kinh tế, khu vực HTX cũng đang được hưởng những thành quả về xã hội trong đó có việc được hưởng các chính sách an sinh xã hội, đặc biệt chính sách về bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, tỷ lệ thực tế tham gia BHXH bắt buộc của HTX cho các thành viên và người lao động của mình rất thấp, chỉ bằng 0,6% tổng số thành viên HTX và 1,66% tổng số lao động thường xuyên trong các HTX vào năm 2020; và vẫn còn một số nhóm thành viên HTX và người lao động trong khu vực này chưa thuộc diện điều chỉnh của pháp luật về BHXH bắt buộc, trong đó có những người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương. Đây là nhóm đối tượng được định hướng mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trong sửa đổi Luật BHXH 2014.*

*Theo đánh giá tác động xã hội và giới, việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX có thể sẽ không làm tăng đáng kể số lượng người tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH như mục tiêu mong đợi. Việc mở rộng đối với nhóm đối tượng này cũng không góp phần thúc đẩy bình đẳng giới vì phụ nữ chỉ chiếm chưa đến 30% trong các vị trí quản lý điều hành trong HTX. Việc chỉ mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX sẽ không bao trùm được nhóm thành viên HTX (cả phụ nữ và nam giới) không có quan hệ lao động với HTX nhưng vẫn có thu nhập từ khả năng tự tạo việc làm, bao gồm thành viên hợp tác xã là cá nhân có thuê mướn lao động; thành viên hợp tác xã là đại diện hộ gia đình có thuê mướn lao động; cũng như khá nhiều đối tượng khác (bao gồm cả phụ nữ và nam giới) – những người cần được quan tâm để đảm bảo họ tiếp tục tham gia, ở lại hệ thống và được thụ hưởng chính sách BHXH khi gặp rủi ro trong quá trình làm việc và khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định.*

*Giải pháp căn cơ để mở rộng đối tượng tham gia BHXH là việc sửa đổi bổ sung Luật BHXH 2014 nên bắt đầu xây dựng ngay nền móng của một hệ thống bảo*

*hiểm xã hội đa tầng theo định hướng của Nghị quyết số 28-NQ/TW thông qua hai tầng cơ bản là (i) tầng trợ cấp hưu trí xã hội và (ii) tầng bảo hiểm xã hội dựa trên đóng góp có sự hỗ trợ phù hợp từ ngân sách nhà nước. Một hệ thống đa tầng như vậy sẽ đảm bảo một diện bao phủ bảo hiểm xã hội rộng lớn và người lao động trong khu vực HTX sẽ được bao phủ trong hệ thống này./.*

## GIỚI THIỆU

Kinh tế hợp tác xã (HTX) – nòng cốt của kinh tế tập thể – là thành phần kinh tế quan trọng. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến thời điểm 31 tháng 12 năm 2018 trên phạm vi cả nước có 22.861 HTX, trong đó 13.958 HTX hoạt động có kết quả sản xuất kinh doanh (SXKD)<sup>1</sup>, chiếm 61,06%. Tại thời điểm này, tổng số thành viên trong các HTX là 5.998.378 người, và các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD đã thu hút được 185.714 lao động<sup>2</sup> vào làm việc. Đặc biệt, từ năm 2016 đến nay đã xuất hiện thêm nhiều loại hình HTX, mô hình hợp tác hiệu quả, ứng dụng công nghệ cao, quản lý tiên tiến, tham gia chuỗi giá trị mang lại lợi ích kinh tế cho các thành viên, tạo công ăn việc làm cho nhiều người lao động, góp phần ổn định cải thiện môi trường, nhất là ở các địa bàn nông thôn, tạo được niềm tin vào triển vọng phát triển của khu vực kinh tế tập thể, HTX. Thu nhập bình quân tháng của một lao động thuộc các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD năm 2018 là 3,84 triệu đồng, tăng 3,2% so với năm 2017<sup>3</sup>.

Bên cạnh những thành quả về kinh tế, khu vực HTX cũng đang được hưởng những thành quả về xã hội trong đó có việc được hưởng các chính sách an sinh xã hội, đặc biệt chính sách về bảo hiểm xã hội. Theo Điều 34 Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, “*công dân có quyền được bảo đảm an sinh xã hội*”, trong đó có các thành viên HTX. Tuy nhiên theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2016, chỉ những người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương mới thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc<sup>4</sup>, còn những nhóm đối tượng dưới đây làm việc trong các HTX, có thu nhập và có thuê mướn lao động nhưng không hưởng tiền lương không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, bao gồm:

(i) thành viên hợp tác xã là cá nhân có thuê mướn lao động;

(ii) thành viên hợp tác xã là đại diện hộ gia đình có thuê mướn lao động; và

(iii) những người trong ban quản lý hợp tác xã, bao gồm: chủ tịch và các thành viên Hội đồng quản trị; giám đốc điều hành; và thành viên ban kiểm soát.

In addition to economic achievements, the cooperatives sector is also enjoying social achievements, including social security policies, especially social insurance ones.

---

<sup>1</sup> Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020.

<sup>2</sup> Như trên

<sup>3</sup> Như trên

<sup>4</sup> Điểm h khoản 1 Điều 2

Theo định hướng mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các nhóm người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương<sup>5</sup> của Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách BHXH, đây là một khu vực cần được rà soát nghiên cứu để mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trong sửa đổi Luật BHXH 2014.

Theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và đề khẳng định những tác động tích cực của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các nhóm người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương và tạo cơ sở vững chắc dựa trên bằng chứng cho các giải pháp chính sách trong tương lai, Dự án GIZ “**Mục tiêu Xã hội trong Tăng trưởng Xanh Bền vững ở Việt Nam**” (gọi tắt là Dự án GIZ) phối hợp với Vụ Bảo hiểm Xã hội tổ chức thực hiện nghiên cứu đánh giá tác động xã hội và giới của **việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với nhóm đối tượng nêu trên ở các hợp tác xã phi nông nghiệp**.

---

<sup>5</sup> Điểm 2 Mục III



## I. TỔNG QUAN VỀ SỰ PHÁT TRIỂN HỢP TÁC XÃ Ở VIỆT NAM

Kể từ khi Luật Hợp tác xã năm 2012 sửa đổi, bổ sung Luật Hợp tác xã năm 2002 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua, HTX – nòng cốt của khu vực kinh tế tập thể – đã có bước phát triển nhanh về số lượng. Theo số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, việc chuyển đổi HTX từ mô hình kiểu cũ (*đặc trưng bằng tính hành chính, bao cấp*) sang mô hình kiểu mới (*mang tính tự chủ, hoạt động theo cơ chế thị trường*) đã góp phần thúc đẩy sự phát triển này trong những năm vừa qua (*xem Bảng 1*). Sự chuyển đổi mô hình HTX phản ánh xu hướng “*doanh nghiệp hóa HTX*” của Luật Hợp tác xã năm 2012 với quy định “*cơ cấu tổ chức hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã gồm đại hội thành viên, hội đồng quản trị, giám đốc (tổng giám đốc) và ban kiểm soát hoặc kiểm soát viên*”<sup>6</sup> tương tự cơ cấu tổ chức của một doanh nghiệp. Với mô hình này, các HTX phần lớn là những HTX được tái cấu trúc hoặc mới được hình thành hoạt động như những doanh nghiệp và thường được quản lý bởi một số ít người có số vốn góp chiếm ưu thế trong HTX. Đặc biệt, tất cả hoặc phần lớn thành viên (*trước đây gọi là xã viên*) của các HTX mô hình này không còn sử dụng sản phẩm, dịch vụ của HTX (*đối với mô hình HTX dịch vụ phục vụ xã viên – chủ yếu là các HTX nông nghiệp*) hoặc phần lớn xã viên chỉ còn vốn góp nhưng không còn là lao động trực tiếp trong HTX (*đối với mô hình HTX của người lao động – chủ yếu là các HTX phi nông nghiệp*). Chỉ còn một số ít trong số thành viên HTX là những người lao động trực tiếp cùng với những người lao động khác được HTX thuê. Bảng 1 cũng cho thấy mặc dù có sự phát triển nhanh về số lượng nhưng số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD chiếm tỷ trọng không cao trong tổng số HTX hiện có (xấp xỉ 60%) và có xu hướng giảm.

**Bảng 1. Tình hình phát triển hợp tác xã của cả nước giai đoạn 2017–2020**

HTX, %

	2017*	2018*	2019**	2020**
Số HTX hiện có thời điểm 31/12	21.009	22.861	24.618	25.454
Số HTX đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12	13.226	13.958	15.130	15.018
Tỷ trọng giữa số HTX đang hoạt động có kết quả SXKD và số HTX hiện có	62,95%	61,06%	61,46%	59,00%

**Nguồn:** \* Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê.

\*\* Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

<sup>6</sup> Điều 29

Các HTX đã tham gia ngày càng sâu rộng vào nhiều lĩnh vực kinh tế khác nhau, bao gồm nông, lâm nghiệp và thủy sản; công nghiệp và xây dựng; và dịch vụ. Tuy nhiên khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất về số lượng HTX, tiếp đó là khu vực công nghiệp và xây dựng. Chiếm tỷ trọng thấp nhất là các HTX ở khu vực dịch vụ (xem Bảng 2).

**Bảng 2. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo ngành kinh tế các năm 2017 và 2018**

*HTX, %*

Số TT	Nội dung	2017		2018	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng
1	<b>CẢ NƯỚC</b>	<b>13.226</b>	<b>100,00%</b>	<b>13.958</b>	<b>100,00%</b>
2	Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	6.678	50,49%	7.033	50,39%
3	Công nghiệp và xây dựng	2.509	18,97%	2.581	18,49%
4	Dịch vụ	4.039	30,54%	4.344	31,12%

**Nguồn:** Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê

Số liệu ở Bảng 2 cũng cho thấy mặc dù các HTX nông, lâm nghiệp và thủy sản tiếp tục gia tăng về số lượng nhưng tỷ trọng trong tổng số HTX lại có xu hướng giảm. Điều tương tự xảy ra đối với các HTX công nghiệp và xây dựng – loại hình được coi là dễ chuyển sang hình thức doanh nghiệp. Riêng các HTX dịch vụ lại có tỷ trọng tăng trong tổng số HTX.

Như vậy, nếu người quản lý điều hành trong HTX là những người thuộc hội đồng quản trị, ban giám đốc và ban kiểm soát theo quy định của Luật HTX năm 2012<sup>7</sup> và với giả định hội đồng quản trị: 2 người; ban giám đốc: 2 người; và ban kiểm soát: 2 người, ước tính số lượng tối đa những người quản lý, điều hành hợp tác xã năm 2020 (bao gồm cả hưởng lương và không hưởng lương) sẽ là khoảng **152,724 người trong tổng số HTX hiện có** và chỉ khoảng **90,096 người trong số HTX đang hoạt động có kết quả SXKD**. Đây là những người không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo pháp luật BHXH hiện hành trừ trường hợp những người thuộc ban giám đốc được HTX thuê theo HĐLĐ.

<sup>7</sup> Điều 29

Xét về quy mô lao động, số HTX đang hoạt động có kết quả SXKD sử dụng dưới 10 lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất, khoảng 60% các HTX loại này, tiếp đó là các HTX sử dụng từ 10 đến 49 lao động với 38,61% năm 2017 và 35,71% năm 2018. Các HTX sử dụng từ 50 lao động trở lên chỉ chiếm khoảng 3% của tổng các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD (xem Bảng 3).

**Bảng 3. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo quy mô lao động**

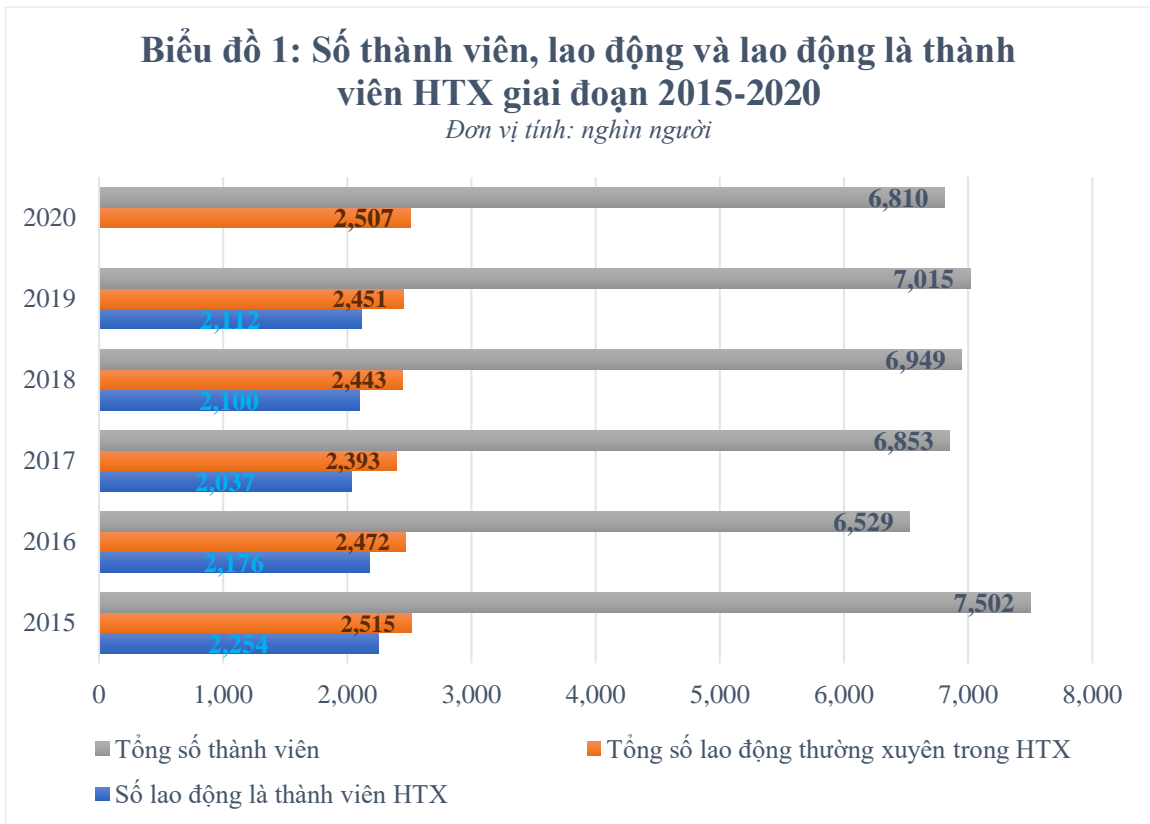
HTX, %

Số TT	Nội dung	2017		2018	
		Số lượng	Tỷ trọng	Số lượng	Tỷ trọng
1	<b>CẢ NƯỚC</b>	<b>13.226</b>	<b>100,00%</b>	<b>13.958</b>	<b>100,00%</b>
2	Dưới 10 lao động	7.716	58,34%	8.605	61,65%
3	Từ 10 đến 49 lao động	5.106	38,61%	4.984	35,71%
4	Từ 50 đến 99 lao động	257	1,94%	229	1,64%
5	Từ 100 lao động trở lên	147	1,11%	140	1,00%

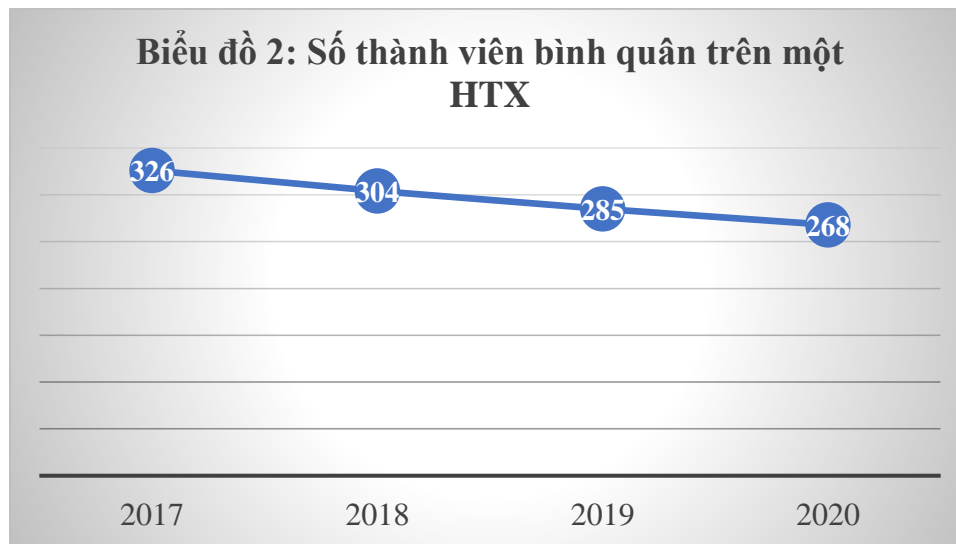
**Nguồn:** Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê

Về thành viên HTX, Biểu đồ 1 cho thấy có sự biến động về số lượng thành viên tham gia HTX giai đoạn 2015-2020. Tổng số thành viên tham gia HTX giai đoạn này đạt hơn 7,5 triệu người năm 2015, sau đó giảm hơn 1 triệu người năm sau đó, và tăng dần trở lại lên 7 triệu người vào năm 2019. Đến năm 2020 con số này giảm chỉ còn 6,8 triệu người.

Số liệu của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Liên minh Hợp tác xã Việt Nam cũng cho thấy một xu hướng giảm trong quy mô số thành viên bình quân trên một HTX, từ khoảng 326 thành viên/HTX năm 2017 xuống còn 268 thành viên/HTX năm 2020 (xem Biểu đồ 2). Sự biến động về quy mô thành viên trong toàn khu vực kinh tế HTX và số thành viên bình quân trên một HTX với xu hướng giảm dần trong khi số lao động thường xuyên trong HTX tương đối ổn định có thể là do chịu tác động của xu hướng “doanh nghiệp hóa HTX”, đặc biệt là ở các HTX thuộc các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ.



**Nguồn:** Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam



**Nguồn:** Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê.

Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

Xét tương quan tổng số lao động làm việc cho HTX trên tổng số thành viên HTX, số liệu của Liên minh Hợp tác xã Việt Nam cho thấy tỷ lệ khá thấp của số lao động là thành viên trên tổng số thành viên HTX cũng như tỷ lệ thấp của tổng số lao động thường xuyên trong HTX trên tổng số thành viên (*xem Bảng 4*).

**Bảng 4. Thực trạng sử dụng lao động trong các hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tỷ trọng giữa số lao động là thành viên và tổng số thành viên HTX	30.05%	33.33%	29.72%	30.22%	30.11%	
Tỷ trọng giữa tổng số lao động thường xuyên trong HTX và tổng số thành viên	33.52%	37.86%	34.92%	35.16%	34.94%	36.81%

*Nguồn:* Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

Năm 2018, thu nhập bình quân tháng của một lao động trong các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD trên cả nước cao hơn một chút so với thu nhập bình quân tháng năm 2017, tương ứng là 3,84 triệu đồng và 3,72 triệu đồng – thấp hơn nhiều so với mức thu nhập bình quân của khu vực doanh nghiệp trong cùng thời kỳ với 8,82 triệu đồng.

Thu nhập bình quân tháng của một lao động trong các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD thay đổi tùy theo quy mô lao động của HTX. Năm 2018, các HTX có quy mô trên 100 lao động có mức thu nhập bình quân tháng cao nhất với 5,2 triệu đồng; tiếp đến là các HTX có quy mô từ 50 đến 99 lao động – xấp xỉ 4,2 triệu đồng; từ 10 đến 49 lao động – xấp xỉ 3,7 triệu đồng và thấp nhất là các HTX có dưới 10 lao động – 3,0 triệu đồng (*xem Bảng 5*).

Thu nhập bình quân tháng của một lao động trong các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD cũng phụ thuộc vào ngành kinh tế. Năm 2018, các HTX dịch vụ có mức thu nhập bình quân tháng của một lao động cao hơn hẳn các ngành kinh tế khác với 6,6 triệu đồng; trong khi các HTX công nghiệp và xây dựng chỉ đạt 3,8 triệu đồng; còn các HTX nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt mức thấp nhất với xấp xỉ

1,7 triệu đồng – chỉ cao hơn mức lương cơ sở 20% và thấp hơn rất nhiều so với mức lương tối thiểu vùng IV cùng năm (2.760.000đồng)<sup>8</sup>.

**Bảng 5. Số hợp tác xã đang hoạt động có kết quả SXKD thời điểm 31/12 theo quy mô lao động và theo ngành kinh tế**

	Năm 2017		Năm 2018		Năm 2018 so với năm 2017 (%)
	Mức thu nhập (1.000 đồng)	So với mức lương cơ sở 2017* (%)	Mức thu nhập (1.000 đồng)	So với mức lương cơ sở 2018** (%)	
<b>CÁ NƯỚC</b>	<b>3.720</b>	<b>286,2</b>	<b>3.841</b>	<b>276,3</b>	<b>103,2</b>
<b>Theo quy mô lao động</b>					
Dưới 10 lao động	3.065	235,8	3.008	216,4	98,2
Từ 10 đến 49 lao động	3.610	277,7	3.650	262,6	101,1
Từ 50 đến 99 lao động	4.718	362,9	4.194	301,7	88,9
Từ 100 lao động trở lên	4.317	332,1	5.216	375,3	120,8
<b>Theo ngành kinh tế</b>					
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	1.543	118,69	1.672	120,3	108,4
Công nghiệp và xây dựng	4.055	311,92	3.798	273,2	93,7
Dịch vụ	6.201	477,00	6.550	471,2	105,6

**Ghi chú:** \* Nghị định số: 47/2017/NĐ-CP ngày 24 tháng 04 năm 2017 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (1.300.000 đồng)

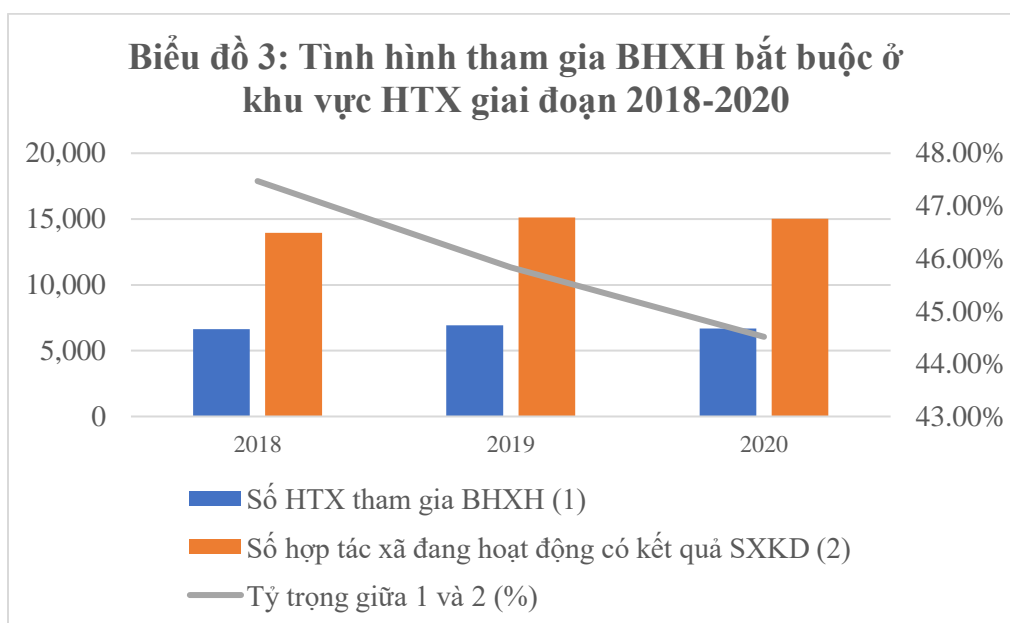
\*\* Nghị định số: 72/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2018 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (1.390.000 đồng)

**Nguồn:** Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê.

Với mức thu nhập bình quân tháng như trên của một lao động làm việc trong các HTX, sự tham gia BHXH bắt buộc của các HTX cho người lao động của mình là khá khó khăn, đặc biệt ở các HTX nông nghiệp. Trong giai đoạn 2018-2020, số HTX trong tổng số HTX đang hoạt động có kết quả SXKD tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động của mình (bao gồm cả thành viên HTX và người lao động được

<sup>8</sup> Nghị số 141/2017/NĐ-CP ngày 07 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

HTX thuê) có xu hướng giảm từ 47,47% năm 2018 xuống 45,83% năm 2019 và chỉ còn 44,51% vào năm 2020 (xem Biểu đồ 3).



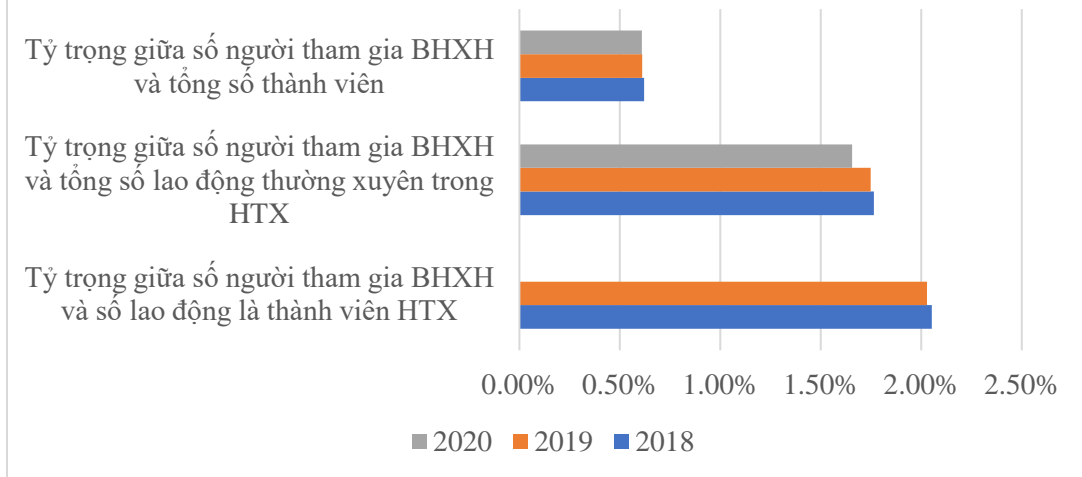
**Nguồn:** Vụ BHXH, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. 2020  
Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

Xét về số lượng người tham gia BHXH, năm 2020 số thành viên HTX và người lao động được HTX thuê tham gia BHXH bắt buộc rất thấp chỉ bằng 0,6% tổng số thành viên HTX và 1,66% tổng số lao động thường xuyên trong các HTX. Điều đáng lưu ý là các tỷ lệ này có xu hướng giảm từ năm 2018 đến nay (xem Biểu đồ 4).

Tóm lại, do đặc điểm tổ chức và hoạt động sản xuất kinh doanh của HTX, mức độ tham gia BHXH bắt buộc của các HTX vẫn còn rất hạn chế. Điều này đã dẫn đến diện bao phủ BHXH đối với người lao động (bao gồm thành viên và lao động được HTX thuê) ở khu vực HTX là rất thấp so với diện bao phủ BHXH chung của cả nước hiện nay.

Điều đáng lưu ý là do thiếu các số liệu tách biệt về giới nên không thể thấy được bức tranh về tình hình tham gia BHXH của các thành viên HTX và lao động được HTX thuê ở khu vực HTX ở góc độ giới. Khía cạnh giới sẽ được phân tích kỹ hơn trong Phần III bên dưới trên cơ sở các kết quả khảo sát thực địa.

**Biểu đồ 4: Tình hình tham gia BHXH bắt buộc của thành viên và người lao động trong các HTX giai đoạn 2018-2020**



**Nguồn:** Vụ BHXH, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. 2020  
 Báo cáo thường niên 2019, 2020. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.



## II. CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN HỢP TÁC XÃ Ở VIỆT NAM VÀ ĐỊNH HƯỚNG MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH BẮT BUỘC

Trước ngày 1 tháng 1 năm 2003, khu vực HTX không thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật BHXH theo Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ, do vậy những người quản lý điều hành (*cả hưởng lương và không hưởng tiền lương*) và người lao động làm việc cho các HTX không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Đề đồng nhất với Luật HTX năm 2002 (*có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2003*), Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2003 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 01 năm 1995 của Chính phủ đã mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến những người lao động và người quản lý điều hành làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc có thời hạn từ 3 tháng trở lên trong các HTX. Diện bao phủ này được giữ nguyên trong Luật BHXH năm 2006. Như vậy, theo các quy định này những người quản lý điều hành HTX do đại hội xã viên bầu và các xã viên HTX (nay được gọi là thành viên) không tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh được hiểu là không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Sau khi Luật Hợp tác xã năm 2012 sửa đổi, bổ sung Luật Hợp tác xã năm 2002 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 250/QĐ-TTg ngày 29 tháng 1 năm 2013 về việc giải quyết chế độ, chính sách BHXH đối với chủ nhiệm HTX nông nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có quy mô toàn xã trước ngày 1 tháng 7 năm 1997 trong thời kỳ bao cấp chưa được hưởng chế độ của Nhà nước.

Luật BHXH năm 2014 thay thế Luật BHXH 2006 cũng không có những thay đổi nhiều về diện bao phủ BHXH đối với khu vực HTX ngoài quy định mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến những người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng từ ngày 1 tháng 1 năm 2018 – áp dụng cho cả khu vực HTX. Nội dung chi tiết quy định của pháp luật về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc được nêu trong Phụ lục 1.

Theo Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về bảo hiểm xã hội năm 1952 của Tổ chức Lao động Quốc tế, nhìn chung tổng số người được bảo hiểm nên chiếm ít nhất 50% số người làm công ăn lương hoặc chiếm ít nhất 20% số người thường

trú ở một quốc gia. Đây là độ bao phủ tối thiểu mà một hệ thống bảo hiểm xã hội phải đạt đến và lý tưởng nhất là đảm bảo cho mọi người dân có thể “*đương đầu với những khó khăn, các cú sốc về kinh tế và xã hội làm mất hoặc suy giảm nghiêm trọng thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức lao động hoặc tử vong*” cũng như được “*cung cấp chăm sóc y tế*”<sup>9</sup>. Khuyến nghị số 202 về sàn an sinh xã hội quốc gia năm 2012 của Tổ chức này cũng đã mở rộng diện bao phủ BHXH thông qua gợi ý các quốc gia thành viên nên đảm bảo các chế độ bảo hiểm xã hội cơ bản, trong đó có chế độ hưu trí cơ bản, cho toàn bộ số người thường trú và trẻ em ở quốc gia đó, như được quy định trong pháp luật và pháp quy quốc gia. Như vậy, đối với các hệ thống bảo hiểm xã hội dựa trên đóng góp, hiệu quả về thực hiện diện bao phủ là đảm bảo (i) tỷ lệ cao của những người thực sự tham gia (có đóng góp) và được bảo hiểm trên nhóm dân số được pháp luật điều chỉnh và (ii) tỷ lệ cao của những người thực sự thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội trên nhóm đích được pháp luật hướng tới.

Tóm lại, xét ở cả phương diện thực tế và phương diện pháp lý (*cả quốc gia và quốc tế*), diện bao phủ BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX vẫn còn hạn chế so với nhu cầu và khả năng tham gia của những người quản lý điều hành và người lao động ở khu vực này. Để có thể mở rộng dần diện bao phủ BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX phù hợp với tình hình thực tế và trình độ phát triển, Nghị quyết số 28/NQ-TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII đã định hướng một trong những nội dung cải cách là “*rà soát, mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các nhóm chủ hộ kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương, người lao động làm việc theo chế độ linh hoạt*”.

---

<sup>9</sup> Beyond HEPR: A framework for intergrated national system of Social security in Vietnam UNDP-DFID 2005.

### III. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI CỦA VIỆC MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ

#### 3.1. Mục tiêu

Đánh giá tác động xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với thành viên của các hợp tác, trước mắt tập trung vào nhóm những người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương nhằm khẳng định những khía cạnh tích cực của chính sách và tạo cơ sở vững chắc dựa trên bằng chứng cho các giải pháp chính sách trong lần sửa đổi Luật BHXH năm 2014 sắp tới, đồng thời chỉ ra các hạn chế và tìm kiếm các giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế đó để tạo sự đồng thuận trong triển khai thực hiện việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với thành viên của các hợp tác nói chung và nhóm những người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương nói riêng.

Đánh giá tác động xã hội và giới là hai khía cạnh thuộc phạm vi đánh giá tác động tổng thể của chính sách, bao gồm kinh tế, thủ tục hành chính, xã hội, giới và hệ thống pháp luật. Nghiên cứu này chỉ tập trung vào một số khía cạnh nhìn từ góc độ xã hội và giới sau đây:

- (i) Xác định rõ nhu cầu và khả năng của những nhóm đối tượng nêu trên trong tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc;
- (ii) Đánh giá tác động về xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với nhóm đối tượng nêu trên;
- (iii) Các khuyến nghị về giải pháp trong tương lai.

#### 3.2. Phương pháp đánh giá

Như đã phân tích ở Phần I, do thiếu các số liệu tách biệt giới về hoạt động sản xuất kinh doanh và thu nhập nói chung và tình hình tham gia BHXH nói riêng của các thành viên HTX và lao động được HTX thuê ở khu vực này, nghiên cứu đánh giá tác động xã hội và giới này sẽ sử dụng các phương pháp định tính và định lượng bao gồm rà soát phân tích tài liệu và khảo sát thực tế tại địa phương.

##### *3.2.1. Rà soát tài liệu và số liệu thống kê hiện có*

Việc rà soát tài liệu và số liệu thống kê hiện có nhằm:

- Đưa ra tổng quan về tình hình tham gia BHXH của những người làm việc trong các hợp tác xã, đặc biệt trong các HTX phi nông nghiệp nói chung và của nhóm những người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương nói riêng;

- Xác định nhu cầu và khả năng tham gia BHXH bắt buộc của các nhóm đối tượng nêu trên theo ngành nghề hoạt động kinh doanh, độ tuổi, giới tính, dân tộc và vùng miền;

- Xác định những tác động ban đầu về xã hội và giới đối với nhóm đối tượng nêu trên để từ đó quyết định những thông tin bổ sung cần thu thập phục vụ đánh giá tác động xã hội và giới thông qua thực hiện khảo sát tại địa phương.

Kết quả rà soát tài liệu và số liệu thống kê hiện có đã được trình bày ở các Phần I và II của Báo cáo này.

### **3.2.2. Khảo sát tại thực địa**

Khảo sát được thực hiện tại 3 tỉnh/thành phố là Hà Nội, Quảng Nam và Thành phố Hồ Chí Minh – *những địa phương có số lượng lớn HTX và thành viên* – đại diện cho ba miền Bắc - Trung - Nam dựa trên kết quả rà soát số liệu thống kê hiện có.

Khảo sát tại 3 tỉnh/thành phố được thực hiện thông qua phỏng vấn bằng Phiếu hỏi nhằm thu thập các thông tin cần thiết để khắc phục tình trạng thiếu số liệu có tách biệt về giới trong số liệu thống kê hiện có, đồng thời phân tích sâu những tác động xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với thành viên của các HTX nói chung và nhóm những người quản lý, điều hành HTX không hưởng tiền lương nói riêng. Hai nhóm đối tượng chính được tập trung khảo sát, bao gồm:

*Nhóm 1:* Những người quản lý, điều hành hợp tác xã, bao gồm đang hưởng tiền lương và không hưởng tiền lương (*3 người/một HTX*); và

*Nhóm 2:* Những lao động làm việc cho HTX, bao gồm thành viên HTX và người lao động được HTX thuê (*2 người/một HTX*).

Bên cạnh việc phỏng vấn qua Phiếu hỏi đối với các đối tượng nêu trên, các cuộc gặp mặt với đại diện của các cơ quan BHXH cấp tỉnh, huyện và Liên minh HTX cấp tỉnh tại 3 tỉnh/thành phố được chọn khảo sát cũng được thực hiện để tìm hiểu tổng quan tình hình thực hiện chính sách và pháp luật về BHXH, tập trung vào khu vực HTX.

Trên cơ sở số liệu thống kê hiện có, ban đầu mỗi tỉnh/thành phố dự kiến sẽ chọn 2 quận/huyện/thành phố để tổ chức khảo sát với 33 HTX theo các ngành kinh tế khác nhau (*Chi tiết xem Bảng 6*).

**Bảng 6. Số mẫu HTX dự kiến sẽ được khảo sát**

Loại hình HTX	Hà Nội	TP. HCM	Quảng Nam
HTX công nghiệp	10	5	14
HTX xây dựng	2	2	5
HTX dịch vụ	21	26	14

Việc lựa chọn các HTX để khảo sát được thực hiện với các tiêu chí cụ thể như sau:

(i) tập trung vào những HTX sử dụng từ 10 lao động trở lên, bao gồm cả người lao động là thành viên HTX và lao động được HTX thuê mướn; và

(ii) đảm bảo cân bằng giới (tốt nhất là tỷ lệ 50:50) với ít nhất là 30% số người được khảo sát là nữ.

Tuy nhiên, trụ sở và địa bàn sản xuất kinh doanh của các HTX thuộc các tỉnh/thành phố được lựa chọn khảo sát không phù hợp với số mẫu dự kiến ban đầu cho mỗi một quận/huyện/thành phố. Mặt khác, các cuộc phỏng vấn phụ thuộc rất nhiều vào sự chấp nhận của các HTX, nên khảo sát đã được thực hiện ở nhiều quận/huyện/thành phố khác nhau theo đề xuất của các cơ quan BHXH cấp huyện địa phương. Số HTX được khảo sát tại Hà Nội, Quảng Nam và Thành phố Hồ Chí Minh tương ứng là 31, 31 và 29 (*Chi tiết xem Bảng 7*). Biểu 8 thể hiện chi tiết về số người được hỏi.

**Bảng 7. Số mẫu HTX thực tế được khảo sát**

Địa phương	HTX dịch vụ				HTX công nghiệp	HTX xây dựng	
	Số lượng	Trong đó					
		Thương mại	Vận tải	Nông nghiệp			Khác
Hà Nội	22	13	1	8	5	9	0
Quảng Nam	25	6	2	17	3	6	0
TP. HCM	27	15	12	0	0	1	1
<b>Cộng</b>	<b>74</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>1</b>

**Bảng 8. Số người được hỏi chia theo vị thế và giới tính**

Số TT	Vị thế	Chức danh	Số lượng	Trong đó	
				Nam	Nữ
1	Quản lý điều hành	Chủ tịch HĐQT	16	15	1
		Thành viên HĐQT	40	28	12
		Chủ tịch kiêm giám đốc	56	45	11
		Giám đốc là thành viên	16	11	-
		Giám đốc được thuê	3	3	0
		Phó giám đốc là thành viên	17	9	8
		Phó giám đốc được thuê	3	3	-
		Trưởng ban kiểm soát	29	20	9
		TV ban kiểm soát	21	16	5
		<b>CỘNG (1)</b>	<b>201</b>	<b>150</b>	<b>51</b>
2	Người lao động	TV HTX	84	31	53
		Người LĐ được thuê	74	18	56
		<b>CỘNG (2)</b>	<b>158</b>	<b>49</b>	<b>109</b>
<b>CỘNG (1+2)</b>			<b>359</b>	<b>199</b>	<b>160</b>

Các cuộc khảo sát được tiến hành trong 4 ngày làm việc ở mỗi tỉnh/thành phố, cụ thể như sau:

Tại TP. Hồ Chí Minh: Từ ngày 6 đến ngày 9 tháng Tư năm 2021.

Tại Quảng Nam: Từ ngày 13 đến ngày 16 tháng Tư năm 2021

Tại Hà Nội: Trong các ngày 20, 22, 23 và 27 tháng Tư năm 2021 do có các ngày nghỉ lễ xen giữa.

Hoạt động khảo sát được thực hiện với sự phối hợp chặt chẽ giữa nhóm chuyên gia đánh giá với Vụ BHXH thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, BHXH Việt Nam, Liên minh HTX VN và các cơ quan BHXH cấp tỉnh, huyện và Liên minh HTX cấp tỉnh tại các tỉnh/thành phố được tiến hành khảo sát. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện ngay tại trụ sở đăng ký của các HTX với những người hiện đang làm việc cho HTX. Do khảo sát được thực hiện tại nơi làm việc và trong khoảng thời gian từ 8.00 giờ sáng đến 5.00 giờ chiều, nên thời điểm nhóm nghiên cứu đến khảo

sát, tại nhiều HTX p không có đủ số người cần phỏng vấn như dự kiến ban đầu vì lý do công việc.

### ***3.2.3. Kết quả khảo sát tại thực địa***

Phân tích các số liệu thu thập được qua khảo sát tại 3 tỉnh/thành phố cho thấy những kết quả như sau:

#### ***1• Loại hình và ngành nghề SXKD của HTX:***

Phần lớn các HTX được khảo sát hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ (81,32%), còn lại là các HTX công nghiệp và xây dựng. Trong tổng số HTX được khảo sát chỉ có một HTX xây dựng. Đặc biệt, các HTX dịch vụ tập trung chủ yếu vào loại hình thương mại (35,14%), cung ứng vật tư nông nghiệp (33,78%), và vận tải (20,27%) dựa trên những ngành nghề đã được đăng ký kinh doanh trước đó. Các HTX dịch vụ khác, bao gồm y tế, cung cấp điện năng nông thôn, môi trường và tín dụng chỉ chiếm 10,81% trong tổng số HTX dịch vụ được khảo sát. Sự tương quan về ngành, nghề hoạt động SXKD của các HTX này khá phù hợp với số liệu có được từ nguồn thống kê quốc gia (xem Phần I).

Hầu hết các HTX được khảo sát được thành lập từ trước khi Luật HTX năm 2002 được thông qua. Chỉ có rất ít HTX được thành lập mới từ năm 2012 trở lại đây. Tất cả các HTX này đều đã được tái cấu trúc theo Luật HTX năm 2012 với mô hình hoạt động kiểu doanh nghiệp, bao gồm Hội đồng quản trị, ban giám đốc và ban kiểm soát.

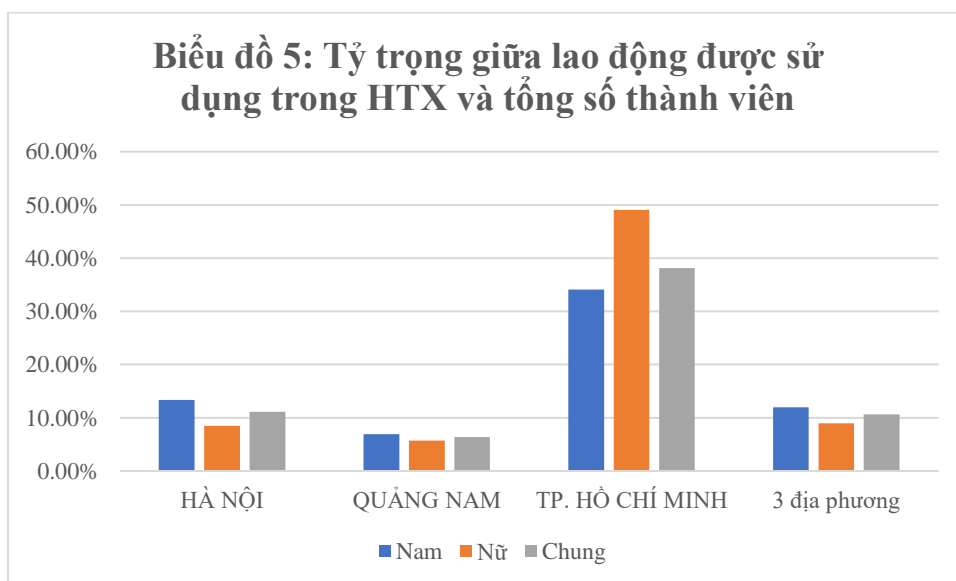
Most of the surveyed cooperatives were established before the 2002 Cooperative Law was passed. Only very few cooperatives have been established since 2012. All of these cooperatives have been restructured under the Law on Cooperatives in 2012 with an enterprise-style operating model, consisting of a Board of Directors, Directors and a Supervisory Board.

#### ***2• Tình hình thành viên và sử dụng lao động trong các HTX:***

Theo số liệu thống kê quốc gia, một đặc điểm đặc trưng của các HTX là số lao động được HTX sử dụng thấp hơn rất nhiều so với tổng số thành viên HTX, chỉ bằng khoảng 35%. Tuy nhiên, khảo sát ở 3 tỉnh/thành phố cho thấy có một sự khác biệt khá lớn giữa tỷ lệ này của 3 tỉnh/thành phố so với đặc trưng chung là 10,68 % (11,99% đối với nam giới và 8,98% đối với phụ nữ). Xem Bảng 9 chi tiết về tình hình thành viên và sử dụng lao động trong các HTX. Lý giải cho tình trạng này là phần lớn các thành viên HTX chỉ góp vốn và hưởng lợi tức từ việc góp vốn mà không

tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX, đặc biệt phổ biến ở các HTX nông nghiệp chuyên đổi sang loại hình HTX dịch vụ cung ứng vật tư nông nghiệp, bảo vệ thực vật, tưới tiêu thủy lợi. Rất nhiều HTX loại này với hàng nghìn thành viên nhưng chỉ sử dụng vài chục lao động (*chủ yếu là lao động thời vụ thực hiện các dịch vụ tưới tiêu thủy lợi*).

Ở Hà Nội và Quảng Nam, tỷ lệ của tổng số lao động thường xuyên trong HTX trên tổng số thành viên là vô cùng thấp tương ứng với 11,11% và 6,39%. Xét ở góc độ giới tỷ lệ này còn có sự khác biệt nữa với 8,46% đối với phụ nữ và 13,35% đối với nam giới ở Hà Nội; và 5,73% đối với phụ nữ và 6,92% đối với nam giới ở Quảng Nam. Điều này được lý giải bằng một số lượng không nhỏ các HTX được khảo sát là những HTX nông nghiệp chuyên đổi sang loại hình dịch vụ. Tỷ lệ của tổng số lao động thường xuyên trong HTX trên tổng số thành viên ở thành phố Hồ Chí Minh khá tương đồng với tỷ lệ bình quân của cả nước với 38,12% (34,11% đối với nam giới và 49,09% đối với phụ nữ), xem Biểu đồ 5. Tỷ lệ cao của TP. Hồ Chí Minh được giải thích bằng một số lượng khá lớn các HTX vận tải được khảo sát (12/29 HTX). Đặc điểm của loại hình HTX này là các thành viên góp vốn thông qua việc góp các đầu xe vào HTX. Các thành viên này có thể trực tiếp điều khiển xe hoặc thông qua người được mình ủy quyền trong quá trình SXKD của HTX.





**Bảng 9. Thực trạng thành viên và lao động được sử dụng trong các HTX được khảo sát**

*Đơn vị tính: người*

Địa phương	Thành viên HTX			Lao động được HTX sử dụng								
	Nam	Nữ	Chung	Thành viên		Được HTX thuê		Mùa vụ		TỔNG		
				Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Chung
HÀ NỘI	4,000	3,379	7,379	483	262	41	24	10	0	534	286	820
QUẢNG NAM	7,627	6,228	13,855	275	143	134	111	119	103	528	357	885
TP. HỒ CHÍ MINH	1,501	548	2,049	227	147	243	120	42	2	512	269	781
<b>3 ĐỊA PHƯƠNG</b>	<b><u>13,128</u></b>	<b><u>10,155</u></b>	<b><u>23,283</u></b>	<b><u>985</u></b>	<b><u>552</u></b>	<b><u>418</u></b>	<b><u>255</u></b>	<b><u>171</u></b>	<b><u>105</u></b>	<b><u>1,574</u></b>	<b><u>912</u></b>	<b><u>2,486</u></b>

Các HTX được khảo sát thường sử dụng lao động theo hai nhóm chính, bao gồm: (i) những lao động thuộc bộ phận gián tiếp (*khối văn phòng – giúp việc cho Ban giám đốc*) và (ii) những lao động tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX để tạo ra sản phẩm.

Nhìn chung, các HTX được khảo sát thường ưu tiên tận dụng nguồn lao động từ các thành viên của mình và chỉ thuê mượn lao động khi các thành viên của họ không thể đáp ứng yêu cầu về kỹ năng làm việc. Lao động nữ chiếm tỷ lệ cao ở khối văn phòng, trong khi nam giới được sử dụng nhiều hơn trong quá trình trực tiếp tạo ra sản phẩm.

### 3• Về giới tính của những người được hỏi:

Khảo sát các HTX cho thấy nam giới chiếm tỷ lệ lớn ở tất cả các vị trí quản lý điều hành (70% trở lên) trừ chức danh phó giám đốc, trong khi điều này lại xảy ra đối với phụ nữ ở vị thế người lao động (cả ở lao động là thành viên HTX với 64% và người lao động được HTX thuê với 76%).

### 4• Về độ tuổi của những người được hỏi:

Độ tuổi trung bình của những người được hỏi ở các vị trí quản lý điều hành nhìn chung đều trên 50 tuổi đối với cả nam giới và phụ nữ (*trừ trường hợp phó giám đốc được thuê – 49 tuổi*) (xem Bảng 10). Đây là độ tuổi khiến mọi người rất do dự để quyết định tham gia BHXH khi điều kiện để hưởng lương hưu hàng tháng phải đủ 20 năm đóng góp. Điều đáng lưu ý là độ tuổi của những người quản lý điều hành không hưởng lương cao hơn nhiều độ tuổi bình quân của những người hưởng lương (*giám đốc được thuê – 52 tuổi và phó giám đốc được thuê – 49 tuổi*). Đặc biệt ở các chức danh chủ chốt – chủ tịch HĐQT hoặc giám đốc điều hành – phụ nữ đều ở độ tuổi nghỉ hưu theo luật định (55 tuổi).

Bảng 10 cho thấy không có chênh lệch lớn giữa nam giới và phụ nữ về độ tuổi trung bình của những thành viên HTX hiện đang tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX (*47 tuổi đối với nam và 44 tuổi đối với nữ*). Tuy nhiên, độ tuổi trung bình của những lao động được HTX thuê lại có sự chênh lệch khá lớn giữa nam giới và phụ nữ (*46 tuổi đối với nam và 37 tuổi đối với nữ*). Đây là những độ tuổi mà người lao động rất cần tham gia BHXH bắt buộc để có thể tích lũy thời gian đóng góp đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng khi về già.

**Bảng 10. Độ tuổi trung bình của người được hỏi trong HTX**

Số TT	Vị thế	Chức danh	Nam	Nữ
1	Người quản lý điều hành	Chủ tịch HĐQT	59	58
		Thành viên HĐQT	55,5	55
		Chủ tịch kiêm giám đốc	55,5	55,5
		Giám đốc là thành viên HTX	54,5	54,5
		Giám đốc được thuê	52	-
		Phó giám đốc là thành viên HTX	55	50
		Phó giám đốc được thuê	49	-
		Trưởng ban kiểm soát	57,5	52,5
		Thành viên ban kiểm soát	50,5	53
2	Người lao động	Thành viên HTX	47	44
		Người LD được thuê	46	37

5• *Tình trạng hôn nhân và con cái phụ thuộc của những người được hỏi:* Khảo sát tại 3 tỉnh/thành phố cho thấy hầu hết cả nam giới và phụ nữ được hỏi đều đã kết hôn và vẫn đang sống với bạn đời với 88% đối với nam giới và 87% đối với phụ nữ. 9% nam giới và 7% phụ nữ được hỏi hiện chưa kết hôn, số còn lại ở tình trạng ly hôn hoặc góa bụa.

**Bảng 11. Hiện trạng có con dưới 18 tuổi của những người được khảo sát**

Số TT	Vị thế	Nam			Nữ		
		Dưới 7 tuổi	Từ 7 tuổi đến dưới 18	Cả hai độ tuổi	Dưới 7 tuổi	Từ 7 tuổi đến dưới 18	Cả hai độ tuổi
1	Người điều hành quản lý	6,67%	23,33%	10,00%	7,84%	21,57%	7,84%
2	Người lao động trong HTX	8,33%	22,92%	12,50%	24,55%	30,00%	20,00%

Khảo sát cũng cho thấy hơn một nửa số người được hỏi (50,7% của cả quản lý điều hành và người lao động) hiện đang phải nuôi con dưới 18 tuổi với 40,9% đối với nam giới và 62,7% đối với phụ nữ. Xét từ góc độ giới, ở các độ tuổi của con

(dưới 7 tuổi và từ 7 tuổi đến dưới 18 tuổi), phụ nữ trong tổng số được hỏi đều chiếm tỷ lệ cao hơn nam giới trong tổng số được hỏi – 32,39% so với 15,00% với nhóm con dưới 7 tuổi và 51,57% so với 46,25% với nhóm con từ 7 tuổi đến dưới 18 tuổi (xem Bảng 11). Số liệu này cho thấy ở cả nhóm người quản lý điều hành và nhóm người lao động, phụ nữ có nhu cầu nhiều hơn nam giới ở các chế độ ốm đau (khi con ốm), thai sản (mang thai và sinh con) và tuất (nuôi con dưới 18 tuổi khi người trụ cột gia đình mất).

#### 6• Về dân tộc và tình trạng khuyết tật của những người được hỏi:

Về dân tộc, trong tổng số 359 người được hỏi (198 nam và 161 nữ) chỉ có 6 người là dân tộc Hoa (4 nam và 2 nữ) còn lại là người Kinh. Do đó yếu tố dân tộc không được phản ánh rõ trong khảo sát này. Để có thể làm rõ tác động của chính sách mở rộng đối tượng tham gia BHXH ở khu vực HTX đối với dân tộc thiểu số cần có một nghiên cứu riêng khác.

Về tình trạng khuyết tật, khảo sát cho thấy chỉ có 8/359 người được hỏi bị khuyết tật. Tất cả đều là nam giới và là thương binh, bao gồm 1 đặc biệt nặng, 2 nặng và 5 nhẹ. Chỉ có 1 người trong số này là người lao động, còn lại đều ở vị thế người quản lý điều hành. Hiện tại những thương binh này đang được hưởng các chính sách ưu đãi người có công nên không gặp khó khăn về tham gia BHXH.

#### 7• Về trình độ chuyên môn được đào tạo của những người được hỏi:

Xét chung, cuộc khảo sát cho thấy trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ cao nhất trong tổng số người được hỏi ở nhóm quản lý điều hành đối với cả nam giới và phụ nữ, tương ứng với 27,8% và 39,1%. Tiếp theo là trình độ trung cấp với 27,8% đối với nam và 24,8% đối với nữ (xem Bảng 12). Đáng lưu ý là tỷ lệ chưa qua đào tạo của những người quản lý điều hành khá cao (24,7% đối với nam giới và 14,9% đối với phụ nữ) so với nhóm có trình độ cao đẳng (7,1% đối với nam giới và 10,6% đối với phụ nữ).

Xét từ góc độ giới, ở nhóm quản lý điều hành, phụ nữ chưa qua đào tạo có tỷ lệ thấp hơn rất nhiều so với nam giới, tương ứng với 11,8% và 20%, trong khi với trình độ đại học trở lên, tỷ lệ của phụ nữ lại cao hơn của nam giới tương ứng với 37,3% và 30,7%. Đặc biệt ở nhóm người lao động, tỷ lệ phụ nữ chưa qua đào tạo và trình độ sơ cấp thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ này của nam giới với 16,4% chưa qua đào tạo và 5,5% trình độ sơ cấp đối với phụ nữ và 39,6% chưa qua đào tạo và 18,8% trình độ sơ cấp đối với nam giới. Trong khi ở trình độ đại học trở lên, phụ nữ lại có

tỷ lệ cao hơn rất nhiều so với nam giới trong số người được hỏi, tương ứng với 40.0% và 18.8%.

Xin lưu ý, thông thường trình độ chuyên môn sẽ quyết định vị thế làm việc của một người dẫn đến mức tiền lương và thu nhập của người đó. Tuy nhiên, trong trường hợp của các HTX được khảo sát, có một tỷ lệ khá cao những người chưa qua đào tạo hoặc chỉ có trình độ sơ cấp đang đảm nhận các vị thế quản lý điều hành với 37,3% đối với nam giới và 25,5% đối với phụ nữ.

**Bảng 12. Trình độ chuyên môn được đào tạo của những người được hỏi trong các HTX được khảo sát**

Số TT	Vị thế	Nam					Nữ				
		<i>Chưa qua đào tạo</i>	<i>Sơ cấp</i>	<i>Trung cấp</i>	<i>Cao đẳng</i>	<i>Đại học trở lên</i>	<i>Chưa qua đào tạo</i>	<i>Sơ cấp</i>	<i>Trung cấp</i>	<i>Cao đẳng</i>	<i>Đại học trở lên</i>
1	Quản lý điều hành	20.0%	10.7%	30.7%	8.0%	30.7%	11.8%	21.6%	23.5%	5.9%	37.3%
2	Người lao động	39.6%	18.8%	18.8%	4.2%	18.8%	16.4%	5.5%	25.5%	12.7%	40.0%
<b><u>Chung cả 2 nhóm</u></b>		<b><u>24.7%</u></b>	<b><u>12.6%</u></b>	<b><u>27.8%</u></b>	<b><u>7.1%</u></b>	<b><u>27.8%</u></b>	<b><u>14.9%</u></b>	<b><u>10.6%</u></b>	<b><u>24.8%</u></b>	<b><u>10.6%</u></b>	<b><u>39.1%</u></b>

## 8• Điều kiện làm việc trong các HTX:

Có ghi nhận về tác động xấu của công việc trong HTX. Kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ những người điều hành quản lý trong số những người được hỏi trong cùng nhóm ghi nhận về tác động xấu của công việc cao hơn tỷ lệ này của những người lao động trong số những người được hỏi trong cùng nhóm (*xem Bảng 13*).

**Bảng 13. Ghi nhận của người được hỏi về tác động xấu của công việc**

Vị thế trong HTX	Nam			Nữ		
	Có	Không	Không có ý kiến	Có	Không	Không có ý kiến
Người điều hành quản lý	32,00%	52,67%	15,33%	23,53%	66,67%	9,80%
Người lao động	26,53%	73,47%		5,50%	92,66%	1,83%

Tỷ lệ của nam giới ghi nhận về tác động xấu của công việc cao hơn tỷ lệ này của phụ nữ tương ứng với 32,00% và 23,53% đối với những người quản lý điều hành và 26,53% và 5,50% đối với những người lao động. Tỷ lệ cao của lao động nữ không ghi nhận về tác động xấu của công việc được lý giải là do đại bộ phận trong số họ làm việc ở khối văn phòng.

Những tác động xấu của công việc lên người lao động được ghi nhận nhiều nhất là “*các nguyên vật liệu, phương tiện làm việc dễ gây cháy nổ, điện giật*” với 32 trong tổng 79 ghi nhận có tác động xấu – chủ yếu đến từ số HTX thực hiện các dịch vụ cung ứng điện nông thôn. Tiếp đến là các yếu tố “*phải tiếp xúc với nồng độ khói, bụi cao, chất, hơi, khí độc, mùi khó chịu*” với 26/79. 20/79 ghi nhận đối với yếu tố “*phải tiếp xúc với tiếng ồn lớn và mức rung động cao*” – chủ yếu đến từ số HTX công nghiệp, đặc biệt là HTX cơ khí. Đáng chú ý là có đến 19/79 ghi nhận về yếu tố “*dễ gặp tai nạn giao thông*” – chủ yếu đến từ số HTX vận tải. Một đặc điểm chung của các HTX này là sử dụng nhiều lao động nam hơn lao động nữ.

## 9• Về loại hình công việc của những người được hỏi:

Thông tin thu được từ khảo sát về nghề/công việc đang đảm nhận của những người lao động được hỏi cho thấy lao động được các HTX thuê làm việc chủ yếu ở khối văn phòng với các chức danh kế toán – 60/158 người được hỏi; và nhân viên văn phòng (sử dụng máy tính và các phần mềm công nghệ thông tin) – 20/158 người

được hỏi (xem Bảng 14). Những công việc này chủ yếu do phụ nữ đảm nhận. Các công việc khác được HTX ưu tiên cho các thành viên của mình khi họ đáp ứng được yêu cầu.

**Bảng 14. Nghề/công việc đang đảm nhận của những người lao động được hỏi**

Số TT	Nghề/công việc	Giới tính	Hà Nội	Quảng Nam	TP. HCM	Chung
1	Kế toán	Nam	3	0	0	3
		Nữ	19	21	17	57
2	Thủ quỹ	Nam	0	2	2	4
		Nữ	5	8	4	17
3	Nhân viên bảo vệ	Nam	1	1	6	8
		Nữ	0	0	0	0
4	Thợ cơ khí, điện, hàn, vận hành máy móc	Nam	4	3	0	7
		Nữ	0	0	0	0
5	Nhân viên bán hàng	Nam	2	0	0	2
		Nữ	3	3	4	10
6	Công nhân nông nghiệp	Nam	3	1	0	4
		Nữ	0	1	0	1
7	Kỹ thuật viên nông nghiệp	Nam	4	1	0	5
		Nữ	2	0	0	2
8	Nhân viên văn phòng	Nam	0	2	3	5
		Nữ	2	1	12	15
9	Lao động phổ thông/nhân viên tạp vụ	Nam	0	2	1	3
		Nữ	1	0	1	2
10	Kỹ sư	Nam	0	3	1	4
		Nữ	0	0	0	0
11	Lái xe	Nam	0	1	3	4
		Nữ	0	0	0	0
12	Công nhân may/thợ thủ công	Nam	0	0	0	0
		Nữ	0	2	1	3
13	Nhân viên y tế	Nam	0	0	0	0
		Nữ	0	2	0	2
	Cộng	Nam	17	16	16	49
		Nữ	32	38	39	109
		<b>CHUNG</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>158</b>



10• Về thực trạng ký HĐLĐ của những người được hỏi:

Như đã phân tích ở trên, do hiểu biết về quyền lợi BHXH ngày càng tăng của người lao động, đặc biệt những người đã từng làm việc ở nơi khác trước khi làm việc cho HTX, hầu hết những người lao động được HTX thuê đều có ký kết HĐLĐ, thậm chí với thời hạn làm việc chỉ từ 1 đến dưới 3 tháng. Loại hình HĐLĐ được người lao động ký kết với HTX thường là không xác định thời hạn hoặc có xác định thời hạn từ 1 năm trở lên (*xem Bảng 15*).

Số người được hỏi không ký HĐLĐ với HTX ở Hà Nội là cao nhất. Lý do không ký HĐLĐ được người lao động đưa ra là họ đang là thành viên của HTX nên không cần phải ràng buộc bằng một HĐLĐ mà chỉ cần một quyết định đi làm để tránh tham gia BHXH – chủ yếu là những người đã cao tuổi. Tuy nhiên, cũng có người cho rằng họ chỉ muốn thỏa thuận miệng để dễ dàng chuyển sang chủ sử dụng lao động khác.

Một điều đáng lưu ý là số người ký kết HĐLĐ trên một lần với HTX là khá lớn (*36,73% đối với nam giới và 30,27% đối với phụ nữ*) (*xem Bảng 16*). Ngoài lý do việc ký kết lại HĐLĐ gắn với những lần tái cơ cấu của HTX theo sự thay đổi của Luật HTX vào các năm 2002 và 2012, các lao động nữ được hỏi cho biết họ thường chấm dứt HĐLĐ với HTX khi sinh con và hưởng BHXH một lần. Họ quay trở lại làm việc cho HTX khi con một tuổi trở lên và ký lại HĐLĐ với HTX.

**Bảng 15. Thực trạng ký hợp đồng lao động với người lao động trong các HTX được khảo sát theo loại hình HDLĐ**

	Ký HDLĐ				Loại HDLĐ được ký							
	Nam		Nữ		Nam				Nữ			
	Có	Không	Có	Không	Không thời hạn	Có thời hạn	3 đến dưới 12 tháng	1 đến dưới 3 tháng	Không thời hạn	Có thời hạn	3 đến dưới 12 tháng	1 đến dưới 3 tháng
<b>Hà Nội</b>	15	2	24	8	11	4	0	0	13	9	2	0
<b>Quảng Nam</b>	14	2	37	1	10	3	0	1	22	14	0	1
<b>TP. HCM</b>	14	2	38	1	7	6	1	0	30	8	0	0
<b>3 địa phương</b>	<u>43</u>	<u>6</u>	<u>99</u>	<u>10</u>	<u>28</u>	<u>13</u>	<u>1</u>	<u>1</u>	<u>65</u>	<u>31</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

**Bảng 16. Số lần ký HDLĐ trong thời gian làm việc cho HTX và lý do không ký HDLĐ của những người được hỏi**

	Số lần đã ký HDLĐ với HTX								Lý do không ký HDLĐ			
	Nam				Nữ				Nam		Nữ	
	1 lần	2 lần	3 lần	trên 3 lần	1 lần	2 lần	3 lần	trên 3 lần	Thành viên HTX	Thỏa thuận miệng	Thành viên HTX	Thỏa thuận miệng
<b>Hà Nội</b>	11	2	0	2	14	6	2	2	0	2	5	3
<b>Quảng Nam</b>	8	3	3	0	24	3	4	6	1	1	0	1
<b>TP. HCM</b>	6	3	2	3	28	2	4	4	2	0	0	0
<b>3 địa phương</b>	<u>25</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>66</u>	<u>11</u>	<u>10</u>	<u>12</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>6</u>	<u>4</u>

### *11• Tiền lương/thu nhập của những người được hỏi:*

Ở cả 3 tỉnh/thành phố được khảo sát, kết quả cho thấy hầu hết các HTX dịch vụ (bao gồm cả các HTX nông nghiệp chuyển đổi sang hình thức cung ứng vật tư nông nghiệp) tạo được thu nhập bình quân tháng từ 5 đến 6 triệu đồng cho người lao động. Đáng chú ý, cũng là loại hình HTX dịch vụ, nhưng các HTX vận tải, y tế hoặc tín dụng có thể tạo được thu nhập bình quân cao hơn từ 8 triệu đến 12 triệu đồng/tháng cho người lao động. Mức thu nhập bình quân tháng của người lao động trong các HTX công nghiệp và xây dựng thấp hơn một chút với 4,5 đến 5,5 triệu đồng/tháng. Khảo sát không phát hiện thấy có sự phân biệt về giới trong tiền công/thu nhập của những người lao động đảm nhận cùng một công việc. Sự khác biệt về giới trong tiền công/thu nhập của những người lao động thường được thể hiện ở các vị trí việc làm do người lao động đảm nhận. Ví dụ: (i) trong các HTX vận tải, nam giới thường có thu nhập cao hơn phụ nữ vì nam giới trực tiếp lái xe còn phụ nữ làm việc ở khối văn phòng; hoặc (ii) trong các HTX thương mại, nam giới thường có thu nhập thấp hơn phụ nữ vì nam giới chủ yếu làm bảo vệ còn phụ nữ trực tiếp bán hàng kiêm luôn thủ quỹ hoặc kế toán.

### *12• Về tham gia và thụ hưởng BHXH của những người được hỏi:*

Những người được hỏi là quản lý điều hành HTX cho biết họ tuân thủ pháp luật BHXH về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động và chỉ thực hiện trách nhiệm đóng BHXH cho những người làm việc ở khối văn phòng với số lượng ít ỏi từ 1 đến 3 người. Để né tránh trách nhiệm tham gia BHXH đối với những người tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD, các HTX có xu hướng đưa họ vào nhóm lao động mùa vụ và thỏa thuận miệng về việc làm với họ. Điều này khá phổ biến ở các HTX vận tải đối với lái xe và ở HTX dịch vụ nông nghiệp đối với cán bộ thủy nông – chủ yếu là nam giới. Nhìn chung, trừ các HTX ở TP. Hồ Chí Minh, tỷ lệ tham gia BHXH cho người lao động, cả thành viên và lao động được thuê của các HTX ở Hà Nội và Quảng Nam còn thấp so với số lao động thực tế được sử dụng lao động (xem Bảng 17).

Những lao động được các HTX thuê thường có tỷ lệ tham gia BHXH cao hơn các thành viên HTX. Lý giải cho tình trạng này, thông tin thu được từ khảo sát cho thấy như sau:

- (i) Nhiều thành viên HTX đã quá độ tuổi lao động (55 tuổi đối với phụ nữ và 60 tuổi đối với nam giới);
- (ii) Hiểu biết về quyền lợi BHXH ngày càng tăng của những lao động được HTX thuê.

**Bảng 17. Tỷ trọng giữa số lao động được HTX đóng BHXH bắt buộc và tổng số lao động sử dụng đến 31/12/2020**

Địa phương	Thành viên		Được HTX thuê		TỔNG		
	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Chung
<b>Hà Nội</b>	19,67%	18,32%	36,59%	62,50%	20,60%	22,03%	21,10%
<b>Quảng Nam</b>	39,64%	51,75%	62,69%	59,46%	36,55%	39,22%	37,63%
<b>TP. Hồ Chí Minh</b>	85,02%	83,67%	100,00%	99,17%	85,16%	89,96%	86,81%
<b>Chung</b>	40,30%	44,38%	81,82%	78,43%	46,95%	48,79%	47,63%

Kết quả khảo sát cũng cho thấy chỉ có 74,9% số người được hỏi (cả quản lý điều hành và người lao động) hiện đang tham gia BHXH, bao gồm cả bắt buộc và tự nguyện (*xem Bảng 18*). Tỷ lệ đang tham gia BHXH ở phụ nữ cao hơn nhiều so với tỷ lệ này của nam giới, tương ứng là 80,1% và 70,7%. Trong số những người đang tham gia BHXH, người tham gia BHXH tự nguyện chỉ có ở nhóm quản lý điều hành với tỷ lệ vô cùng thấp – 3,97% trong tổng số người tham gia BHXH (2,94% đối với nam giới và 6,90% đối với phụ nữ trong tổng số người được hỏi trong cùng nhóm). Việc tham gia BHXH tự nguyện được những người trả lời giải thích là hiện họ không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nhưng trước đó đã có một khoảng thời gian đóng BHXH và gần đủ điều kiện để hưởng lương hưu, nên cố gắng tham gia BHXH tự nguyện. Với con số này, có thể thấy phụ nữ lo lắng nhiều hơn cho tương lai nghỉ hưu.

Xét theo vị thế trong HTX, kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ tham gia BHXH bắt buộc của nam giới trong nhóm quản lý điều hành cao hơn nhiều tỷ lệ này của phụ nữ tương ứng với 66% và 52,9%. Tỷ lệ tham gia BHXH bắt buộc ở nhóm quản lý điều hành thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ này ở nhóm người lao động, cả ở nam giới và phụ nữ, tương ứng là 66% so với 79,2% đối với nam, và 52,9% so với 90,9% đối với nữ. Điều đáng lưu ý là việc tham gia BHXH của những người quản lý điều hành không phụ thuộc vào việc họ đang hưởng lương hay không hưởng lương. Lý do tỷ lệ tham gia BHXH bắt buộc của nhóm quản lý điều hành thấp là:

- (i) tuổi đời trung bình thường xấp xỉ hoặc cao hơn độ tuổi nghỉ hưu theo luật định; và
- (ii) nhiều người thuộc nhóm quản lý điều hành đang hưởng lương hưu hàng tháng.

**Bảng 18. Thực trạng tham gia BHXH trong các HTX được khảo sát**

Vị thế	Số lượng người được hỏi	Trong đó		Tham gia bắt buộc			Tham gia tự nguyện		
				Số lượng	Trong đó		Số lượng	Trong đó	
		Nam	Nữ		Nam	Nữ		Nam	Nữ
Quản lý điều hành	201	150	51	126	99	27	5	3	2
Người lao động	158	48	110	138	38	100	-	-	-
<b>Chung cả 2 nhóm</b>	<b>359</b>	<b>198</b>	<b>161</b>	<b>264</b>	<b>137</b>	<b>127</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

**Bảng 19. Thực trạng và lý do không tham gia BHXH của những người được hỏi**

Vị thế	Nam						Nữ					
	Số người được hỏi	Số người không tham gia	Trong đó				Số người được hỏi	Số người không tham gia	Trong đó			
			Đang hưởng lương hưu	Quá tuổi lao động	Đang tham gia BH TM	Không muốn			Đang hưởng lương hưu	Quá tuổi lao động	Đang tham gia BH TM	Không muốn
Quản lý điều hành	150	48	10	29	4	5	51	22	5	12	1	4
Người lao động	48	10		6		4	110	10	2	4	1	3
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>198</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>161</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Có một khoảng cách khá lớn giữa nam và nữ về tỷ lệ tham gia BHXH bắt buộc ở nhóm người lao động với 79,2% đối với nam, và 90,9% đối với nữ. Điều này được lý giải là hầu hết lái xe ở các HTX vận tải được khảo sát không tham gia BHXH bắt buộc vì họ thường chỉ thỏa thuận miệng với các thành viên HTX – những người có xe góp vốn vào HTX, trực tiếp là lái xe hoặc thuê người lái xe và được thanh toán chi phí ngay sau mỗi chuyến xe. HTX luôn coi họ là những lao động mùa vụ và không đăng ký tham gia BHXH cho họ. Mặt khác những người lái xe cũng thường lấy đó làm lý do để tránh phải tham gia BHXH. Tuy nhiên trên thực tế, lái xe cho các HTX không chỉ lái một đầu xe mà có thể lái nhiều đầu xe thuộc các HTX khác nhau, do đó thu nhập hàng tháng của họ không hề thấp và việc làm của họ là loại hình việc làm thường xuyên, không phải mùa vụ. Xin lưu ý là tỷ lệ tham gia BHXH nêu ở đây được tính trên số người đang tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX. Nếu tỷ lệ này được tính trên tổng số thành viên HTX thì tương đối đồng nhất với số liệu thống kê quốc gia đã nêu ở Phần I bên trên.

**Bảng 19a. Lý do không tham gia BHXH của những người được hỏi**  
(theo tỷ lệ %)

Vị thế	Giới tính	Đang hưởng lương hưu	Quá tuổi lao động	Đang tham gia BH TM	Không muốn
Quản lý điều hành	Nam	20,83	60,42	8,33	10,42
	Nữ	22,73	54,55	4,55	18,18
Người lao động	Nam	0	60,00	0	40,00
	Nữ	20,00	40,00	10,00	30,00
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>Nam</b>	<b>17,24</b>	<b>60,34</b>	<b>6,90</b>	<b>15,52</b>
	<b>Nữ</b>	<b>21,88</b>	<b>50,00</b>	<b>6,25</b>	<b>21,88</b>

Về các trường hợp không tham gia BHXH, kết quả khảo sát cho thấy tỷ lệ không tham gia BHXH của nam giới cao hơn tỷ lệ này của phụ nữ chung cho cả hai nhóm quản lý điều hành và người lao động tương ứng với 29,29% và 19,88% (xem các Bảng 19 và 19a). Xét riêng đối với từng nhóm, tỷ lệ không tham gia BHXH của nam giới ở nhóm quản lý điều hành thấp hơn tỷ lệ này của phụ nữ tương ứng với 32% và 43,14%; trong khi tỷ lệ không tham gia BHXH của nam giới ở nhóm người lao động lại cao hơn rất nhiều tỷ lệ này của phụ nữ tương ứng với 20,83% và 9,09%. Lý do chính không tham gia BHXH được những người được hỏi của cả hai nhóm đưa ra là tuổi đời của họ vượt quá độ tuổi nghỉ hưu theo luật định nên không muốn

tham gia BHXH (60% với cả nam giới và phụ nữ). Một lý do khác cần lưu ý là trên 20% số người không tham gia BHXH (cả phụ nữ – 22,73% và nam giới – 20,83%) ở nhóm quản lý điều hành hiện đang hưởng chế độ hưu trí hàng tháng. Ở nhóm người lao động, phụ nữ cũng có một tỷ lệ tương tự (20%). Nếu tình trạng này vẫn tiếp tục duy trì trong thời gian tới thì việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc ở khu vực HTX đối với những người quản lý điều hành không hưởng lương sẽ không làm tăng về số lượng người tham gia cũng như người thụ hưởng BHXH.

Xét về mức đóng BHXH, phần lớn những người được hỏi, cả người quản lý điều hành và người lao động, cho biết mức đóng BHXH của họ được dựa trên mức tiền lương tối thiểu vùng nơi HTX đăng ký trụ sở hoạt động. Chỉ có một số ít HTX đóng BHXH cho người lao động của mình dựa trên mức tiền công nêu trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên mức tiền công này thường thấp hơn rất nhiều so với thu nhập thực tế mà HTX trả cho người lao động.

*13• Về quan điểm đối với việc mở rộng đối tượng bắt buộc tham gia BHXH trong khu vực HTX:* Trong khi khảo sát, các câu hỏi về quan điểm của người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực HTX được diễn giải khá cụ thể tùy cho từng người được hỏi. Những nội dung chính được thể hiện trong phần ghi chú từ C1 đến C5 và từ K1 đến K5 của Bảng 20 bên dưới. Các câu hỏi không chỉ dành cho nhóm quản lý điều hành không hưởng lương mà mở rộng đến tất cả thành viên HTX, người lao động là thành viên HTX và người lao động được HTX thuê.

*- Đồng thuận với việc mở rộng đối tượng bắt buộc tham gia BHXH trong khu vực HTX:*

Phương án C1 đối với trường hợp đồng ý với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực HTX – *Được bảo đảm quyền lợi như những người lao động làm việc ở các khu vực khác, chẳng hạn như khu vực Nhà nước, khu vực doanh nghiệp* – là phương án nhận được nhiều sự đồng thuận nhất của cả nam giới và phụ nữ cũng như của cả nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động với 112/198 người được hỏi đối với nam giới và 97/161 người được hỏi đối với phụ nữ, tương ứng với 56,6% và 60,2%.

Phương án được đồng thuận tiếp theo là phương án C2 – *Người hoạt động sản xuất kinh doanh trong các HTX cũng phải chịu các rủi ro mất thu nhập như người lao động trong các doanh nghiệp khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động phải nghỉ việc hoặc phải ngừng sản xuất, kinh doanh do các biến cố chẳng hạn như Co-vit 19* – với 84/198 người được hỏi đối với nam giới và 77/161 người được hỏi đối với phụ

nữ, tương ứng với 42,4% và 47,8%. Cả hai phương án C1 và C2, tỷ lệ đồng thuận của phụ nữ ở cả hai nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động đều cao hơn tỷ lệ đồng thuận của nam giới được hỏi trong cùng nhóm (xem Bảng 21).

Phương án C3 – *Tạo được niềm tin của người lao động cũng như các thành viên HTX đối với khu vực kinh tế tập thể, góp phần thúc đẩy kinh tế hợp tác xã phát triển* – nhận được sự đồng thuận của 36,9% trong tổng số nam giới ở cả hai nhóm quản lý điều hành và người lao động. Tỷ lệ này ở phụ nữ là 32,3%. Các tỷ lệ đồng thuận của nam giới ở cả hai nhóm quản lý điều hành và người lao động đều cao hơn tỷ lệ này của phụ nữ được hỏi trong cùng nhóm với 35,3% và 41,7% của nam giới so với 29,4% và 33,6% của phụ nữ.



**Bảng 20. Quan điểm của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX**

Vị thế	NAM										NỮ									
	Có					Không					Có					Không				
	C1	C2	C3	C4	C5	K1	K2	K3	K4	K5	C1	C2	C3	C4	C5	K1	K2	K3	K4	K5
Quản lý điều hành	82	62	53	40	0	32	8	35	8	10	28	24	15	10		13	3	16	2	2
Người lao động	30	22	20	13	4	1	2	9	1	4	69	53	37	30	7	6	3	21	5	3
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>112</b>	<b>84</b>	<b>73</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>97</b>	<b>77</b>	<b>52</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

*Ghi chú:*

***Các thành viên của HTX bao gồm cả những người quản lý điều hành nên thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc vì:***

- C1: Được bảo đảm quyền lợi như những người lao động làm việc ở các khu vực khác, chẳng hạn như khu vực Nhà nước, khu vực doanh nghiệp
- C2: Người hoạt động sản xuất kinh doanh trong các HTX cũng phải chịu các rủi ro mất thu nhập như người lao động trong các doanh nghiệp khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động phải nghỉ việc hoặc phải ngừng sản xuất, kinh doanh do các biến cố chẳng hạn như Co-vit 19.
- C3: Tạo được niềm tin của người lao động cũng như các thành viên HTX đối với khu vực kinh tế tập thể, góp phần thúc đẩy kinh tế hợp tác xã phát triển
- C4: Phù hợp với nguyên tắc thành lập trên cơ sở hợp tác tương trợ lẫn nhau trong hoạt động sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm nhằm đáp ứng nhu cầu chung của thành viên
- C5: Ý kiến khác

***Các thành viên của HTX bao gồm cả những người quản lý điều hành không nên thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc vì:***

- K1: Khả năng tài chính của HTX để thực hiện trách nhiệm đóng góp BHXH bắt buộc cho các thành viên còn hạn chế
- K2: Các HTX nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn; doanh thu của các HTX này không ổn định dẫn đến thu nhập của các thành viên cũng không ổn định. Điều này dễ dẫn đến trốn đóng
- K3: Thu nhập của các thành viên HTX không mang tính thường xuyên nên việc trích thu nhập để đóng BHXH sẽ gặp rất nhiều khó khăn ở cả phía HTX và phía thành viên
- K4: Thiếu tính chuyên nghiệp trong quản lý nhân sự của các HTX nên công tác đăng ký tham gia BHXH và quản lý hồ sơ việc tham gia BHXH bắt buộc sẽ rất khó khăn
- K5: Ý kiến khác

**Bảng 21. Quan điểm đồng thuận của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX**  
(tính theo tỷ lệ %)

Vị thế	Nam					Nữ				
	C1	C2	C3	C4	C5	C1	C2	C3	C4	C5
Quản lý điều hành	54.7%	41.3%	35.3%	26.7%		54.9%	47.1%	29.4%	19.6%	0.0%
Người lao động	62.5%	45.8%	41.7%	27.1%	8.3%	62.7%	48.2%	33.6%	27.3%	6.4%
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>56.6%</b>	<b>42.4%</b>	<b>36.9%</b>	<b>26.8%</b>	<b>2.0%</b>	<b>60.2%</b>	<b>47.8%</b>	<b>32.3%</b>	<b>24.8%</b>	<b>4.3%</b>

- Không đồng thuận với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực HTX: Nội dung chính của sự không đồng thuận được thể hiện trong phần ghi chú từ K1 đến K5 của Bảng 22 bên dưới.

Phương án K3 – Thu nhập của các thành viên HTX không mang tính thường xuyên nên việc trích thu nhập để đóng BHXH sẽ gặp rất nhiều khó khăn ở cả phía HTX và phía thành viên – được cả nam giới và phụ nữ lựa chọn nhiều nhất ở cả nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động, tương ứng với 22,2% và 23,0% (xem Bảng 22).

**Bảng 22. Quan điểm không đồng thuận của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX**  
(tính theo tỷ lệ %)

Vị thế	Nam					Nữ				
	K1	K2	K3	K4	K5	K1	K2	K3	K4	K5
Quản lý điều hành	21.3%	5.3%	23.3%	5.3%	6.7%	25.5%	5.9%	31.4%	3.9%	3.9%
Người lao động	2.1%	4.2%	18.8%	2.1%	8.3%	5.5%	2.7%	19.1%	4.5%	2.7%
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>16.7%</b>	<b>5.1%</b>	<b>22.2%</b>	<b>4.5%</b>	<b>7.1%</b>	<b>11.8%</b>	<b>3.7%</b>	<b>23.0%</b>	<b>4.3%</b>	<b>3.1%</b>

Tiếp theo là phương án K1 – Khả năng tài chính của HTX để thực hiện trách nhiệm đóng góp BHXH bắt buộc cho các thành viên còn hạn chế – với 16,7% nam giới được hỏi và 11,8% phụ nữ được hỏi, chung cho cả nhóm quản lý điều hành và

người lao động. Điều đáng lưu ý là tỷ lệ không đồng thuận của nhóm người lao động thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ của nhóm quản lý điều hành ở cả nam giới và phụ nữ – 2,1% so với 21,3% đối với nam giới; và 5,5% so với 25,5% đối với phụ nữ.

Có 30 ý kiến được những người được hỏi (18 của nam và 12 của nữ) đưa ra khác so với các phương án gợi ý. Các ý kiến này chủ yếu nhấn mạnh vào các vấn đề về:

(i) điều kiện đối với thời gian đóng BHXH đủ để hưởng lưu hưu hàng tháng – 20 năm là quá dài. Thực tế khảo sát cho thấy hiện có khá nhiều nam giới và phụ nữ cả ở vị thế người quản lý điều hành và người lao động, đã có từ 15 năm đến dưới 20 năm đóng BHXH (*chủ yếu những người làm việc cho HTX từ khi Luật HTX năm 2002 có hiệu lực thi hành*), nhưng không được hưởng lương hưu mặc dù đã đến tuổi nghỉ hưu theo luật định. Do đó họ phải tiếp tục làm việc cho HTX cho đến khi đủ điều kiện hưởng hưu trí hàng tháng;

(ii) chế độ BHXH tự nguyện không hấp dẫn, mức đóng lại quá cao so với khả năng đóng góp của người lao động khi phải đóng cả phần của người sử dụng lao động. Bên cạnh đó chế độ BHXH tự nguyện lại có quá ít quyền lợi so với chế độ BHXH bắt buộc.

(iii) việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX chỉ phù hợp với những người tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX, bất kể họ là người quản lý điều hành hưởng lương hay không hưởng lương, là thành viên HTX hay là người lao động được HTX thuê. Việc mở rộng sẽ không phù hợp nếu áp dụng cho tất cả, bao gồm cả những thành viên HTX chỉ hưởng lợi tức từ việc đóng góp cổ phần mà không tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX.

*14• Về những đề xuất của những người được hỏi:* Trong khi khảo sát, các câu hỏi về những đề xuất của người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực HTX được diễn giải khá cụ thể tùy theo từng người được hỏi. Những nội dung chính được thể hiện trong phần ghi chú từ ĐX1 đến ĐX4 của Bảng 23 bên dưới. Các câu hỏi không chỉ dành cho nhóm quản lý điều hành không hưởng lương mà mở rộng đến tất cả thành viên HTX, người lao động là thành viên HTX và người lao động được HTX thuê.

**Bảng 23. Đề xuất của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX**

Vị thế	Nam				Nữ			
	ĐX1	ĐX2	ĐX3	ĐX4	ĐX1	ĐX2	ĐX3	ĐX4
Quản lý điều hành	21	23	51	18	10	10	17	5
Người lao động	5	15	12	5	9	27	32	5
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>63</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>10</b>

*Ghi chú:*

ĐX1: Trước hết chỉ nên áp dụng đối với các HTX phi nông nghiệp;

ĐX2: Nên kết hợp việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với các thành viên của HTX phi nông nghiệp với việc nâng mức hỗ trợ đóng của Nhà nước đối với những thành viên của HTX nông nghiệp khi họ tham gia BHXH tự nguyện;

ĐX3: Quy định một mức đóng tối thiểu trong 5 năm đầu tham gia để giảm thiểu gánh nặng tài chính cho HTX và các thành viên HTX nếu mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với các thành viên của HTX phi nông nghiệp;

ĐX4: Đề xuất khác.

Phương án ĐX3 – *Quy định một mức đóng tối thiểu trong 5 năm đầu tham gia để giảm thiểu gánh nặng tài chính cho HTX và các thành viên HTX nếu mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với các thành viên của HTX phi nông nghiệp* – là phương án được cả nam giới và phụ nữ lựa chọn nhiều nhất chung cho cả hai nhóm quản lý điều hành và người lao động, tương ứng với 31,8% và 30,4%. Tỷ lệ phụ nữ lựa chọn phương án này ở nhóm người lao động cao hơn tỷ lệ này của nam giới trong cùng nhóm tương ứng với 29,1% và 25,0%; trong khi tỷ lệ phụ nữ lựa chọn phương án này ở nhóm quản lý điều hành lại thấp hơn tỷ lệ này ở nam trong cùng nhóm, tương ứng với 33,3% và 34,0% (xem Bảng 24).

Tiếp theo là phương án ĐX2 – *Nên kết hợp việc mở rộng đối tượng BHXH bắt buộc đối với các thành viên của HTX phi nông nghiệp với việc nâng mức hỗ trợ đóng của Nhà nước đối với những người tham gia BHXH tự nguyện của các HTX nông nghiệp* – với 19,2% đối với nam giới được hỏi và 23,0% đối với phụ nữ được hỏi chung cho cả nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động. Tuy nhiên, tỷ lệ nam

giới lựa chọn phương án này ở nhóm quản lý điều hành thấp hơn so với tỷ lệ phụ nữ trong cùng nhóm, tương ứng với 15,3% và 19,6% và thấp hơn khá nhiều so với tỷ lệ nam giới ở nhóm người lao động (31,3%). Tỷ lệ phụ nữ lựa chọn phương án này ở nhóm quản lý điều hành cũng thấp hơn tỷ lệ của nam và của nữ ở nhóm người lao động.

Có khá nhiều người được hỏi đã đề xuất những phương án của mình (23 nam và 10 nữ) đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc ở khu vực HTX. Các đề xuất tập trung vào những vấn đề sau đây:

(i) Việc mở rộng đối tượng không nên áp dụng đối với những thành viên HTX chỉ hưởng lợi tức từ việc đóng góp cổ phần mà không tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX.

(ii) Cần nghiên cứu cách thức tham gia BHXH bắt buộc của một số nhóm lao động mang tính đặc thù, ví dụ như lái xe ở các HTX vận tải – những người không ký hợp đồng lao động với HTX mà chỉ làm việc cho HTX với tư cách là người thay thế cho thành viên góp vốn của HTX – chủ nhân của những chiếc xe góp vốn.

**Bảng 24. Đề xuất của những người được hỏi đối với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX**  
(tính theo tỷ lệ %)

Vị thế	Nam				Nữ			
	ĐX1	ĐX2	ĐX3	ĐX4	ĐX1	ĐX2	ĐX3	ĐX4
Quản lý điều hành	14.0%	15.3%	34.0%	12.0%	19.6%	19.6%	33.3%	9.8%
Người lao động	10.4%	31.3%	25.0%	10.4%	8.2%	24.5%	29.1%	4.5%
<b>Chung cả hai nhóm</b>	<b>13.1%</b>	<b>19.2%</b>	<b>31.8%</b>	<b>11.6%</b>	<b>11.8%</b>	<b>23.0%</b>	<b>30.4%</b>	<b>6.2%</b>

## IV. NHỮNG TÁC ĐỘNG XÃ HỘI VÀ GIỚI CỦA VIỆC MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ VÀ CÁC KHUYẾN NGHỊ ĐỂ KHẮC PHỤC NHỮNG TÁC ĐỘNG TIÊU CỰC

### 4.1 Những tác động xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực hợp tác xã

Trên cơ sở phân tích số liệu thống kê và thông tin thu được từ khảo sát thực địa ở 3 tỉnh/thành phố, các tác động xã hội và giới của việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực hợp tác xã được nhận thấy như sau:

1. Theo phân tích ở Phần I bên trên, ước tính số lượng tối đa những người quản lý, điều hành hợp tác (bao gồm cả hưởng lương và không hưởng lương) chỉ vào khoảng 152,724 người trong tổng số các HTX hiện có và chỉ khoảng 90,096 người ở các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD theo cơ cấu tổ chức được quy định trong Luật HTX năm 2012. Còn theo kết quả khảo sát thực địa tại 3 tỉnh/thành phố, trong tổng số những người quản lý điều hành được hỏi, chỉ có 6/201 người được các HTX thuê và ký HĐLĐ với chức danh giám đốc hoặc phó giám đốc điều hành – đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của pháp luật hiện hành. Trong sửa đổi Luật BHXH 2014 sắp tới, những người còn lại trong số họ sẽ được định hướng là đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Tuy nhiên rất nhiều trong số họ hoặc (i) xấp xỉ hoặc đã quá độ tuổi nghỉ hưu theo luật định (*tính theo độ tuổi nghỉ hưu được nâng theo lộ trình – nam từ 60 tuổi đến 62 tuổi và nữ từ 55 tuổi đến 60 tuổi*); hoặc (ii) đang hưởng lương hưu hàng tháng với 6,673% nam giới và 9,80% phụ nữ.

Do vậy, việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX có thể sẽ không làm tăng đáng kể số lượng người tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH như mục tiêu mong đợi. Đặc biệt đối với những người ở độ tuổi thấp hơn độ tuổi nghỉ hưu theo luật định dưới 10 năm, điều kiện để hưởng lương hưu hàng tháng theo quy định hiện hành là 20 năm hoặc thậm chí nếu được giảm xuống 15 năm trong tương lai vẫn sẽ khiến họ không được hưởng lương hưu hàng tháng khi chính sách được áp dụng.

Việc mở rộng đối với nhóm đối tượng này cũng sẽ không góp phần thúc đẩy bình đẳng giới vì phụ nữ chỉ chiếm chưa đến 30% trong các vị trí quản lý điều hành trong HTX. Bên cạnh đó, độ tuổi của phụ nữ ở các vị trí quản lý điều hành thường xấp xỉ tuổi nghỉ hưu theo luật định và một lộ trình điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của phụ

nữ dài hơn rất nhiều so với nam giới là những yếu tố sẽ khiến tỷ lệ phụ nữ được hưởng lợi từ chính sách chắc chắn còn thấp hơn.

2. Số liệu thống kê và khảo sát thực địa cho thấy, trong quá trình SXKD các HTX chỉ sử dụng một số ít trong số thành viên của mình cùng với những người lao động khác được HTX thuê. Số lao động thường xuyên được các HTX sử dụng thấp hơn rất nhiều so với tổng số thành viên HTX với tỷ lệ khoảng 35% theo số liệu thống kê quốc gia và thấp hơn nhiều ở 3 tỉnh/thành phố được khảo sát với 10,68% (11,99% đối với nam giới và 8,98% đối với phụ nữ). Thực tế này là do phần lớn các thành viên HTX chỉ góp vốn và hưởng lợi ích từ việc góp vốn mà không tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX – không có quan hệ lao động với HTX, đặc biệt phổ biến ở các HTX nông nghiệp chuyển đổi sang loại hình HTX dịch vụ cung ứng vật tư nông nghiệp, bảo vệ thực vật, thủy lợi. Do đó, theo quy định hiện hành của pháp luật BHXH, phần lớn lực lượng lao động trong khu vực HTX, bao gồm cả nam giới và phụ nữ đều không thuộc đối tượng BHXH bắt buộc và không được thụ hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp như các khu vực kinh tế khác. Việc chỉ mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX sẽ không bao trùm được nhóm thành viên HTX (cả phụ nữ và nam giới) không có quan hệ lao động với HTX nhưng vẫn có thu nhập từ khả năng tự tạo việc làm, bao gồm:

- (i) thành viên hợp tác xã là cá nhân có thuê mướn lao động;
- (ii) thành viên hợp tác xã là đại diện hộ gia đình có thuê mướn lao động.

3. Điều kiện làm việc trong các HTX được ghi nhận là có tác động xấu đến người lao động tùy theo loại hình hoạt động sản xuất kinh doanh. Những tác động xấu của công việc lên người lao động chủ yếu là các nguyên vật liệu, phương tiện làm việc dễ gây cháy nổ, điện giật; phải tiếp xúc với nồng độ khói, bụi cao, chất, hơi, khí độc, mùi khó chịu; phải tiếp xúc với tiếng ồn lớn và mức rung động cao; và dễ gặp tai nạn giao thông. Những tác động xấu này được ghi nhận phổ biến ở các HTX cung cấp điện năng nông thôn, môi trường, cơ khí, vận tải – những nơi sử dụng nhiều lao động nam hơn lao động nữ và thường né tránh trách nhiệm tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động bằng cách sử dụng lao động dưới hình thức thời vụ hoặc khoán công việc. Đây là những nhóm lao động rất cần được bảo vệ trong quá trình làm việc vì điều kiện làm việc dễ gặp rủi ro như ốm đau, tai nạn lao động. Do đó bên cạnh việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX cũng cần có giải pháp để đảm bảo quyền lợi BHXH cho người lao động phải chịu tác động xấu của công việc trong các HTX.

4. Hầu hết các HTX, bao gồm cả các HTX nông nghiệp, đều thực hiện ký HĐLĐ với người lao động do hoạt động theo mô hình doanh nghiệp. Đại đa số những người lao động được HTX thuê, thậm chí với thời hạn làm việc chỉ từ 1 đến dưới 3 tháng đều ký kết HĐLĐ với HTX do họ ngày càng hiểu biết về quyền lợi BHXH của họ. Tuy nhiên, tình trạng không ký kết HĐLĐ diễn ra khá phổ biến đối với những người lao động là thành viên HTX vì cả HTX và người lao động đều không muốn phải ràng buộc bằng HĐLĐ mà chỉ cần một quyết định đi làm để tránh việc tham gia BHXH – điều khá phổ biến ở các HTX vận tải, các thành viên HTX, chủ yếu là nam giới – những người có xe góp vốn vào HTX, trực tiếp là lái xe hoặc thuê người lái xe và được thanh toán chi phí ngay sau mỗi chuyến xe. Tình trạng không ký kết HĐLĐ cũng diễn ra đối với những người lao động được thuê, bao gồm cả phụ nữ và nam giới ở gần độ tuổi nghỉ hưu theo luật định. Như vậy so với số người quản lý điều hành, đây là một số lượng không nhỏ những người lao động ở khu vực này thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc theo luật định nhưng đã không tham gia vì không ký kết HĐLĐ.

Việc tái ký kết HĐLĐ (từ 2 lần trở lên) giữa HTX và người lao động diễn ra khá nhiều với 36,73% đối với nam giới và 30,27% đối với phụ nữ. Bên cạnh lý do việc ký lại HĐLĐ gắn với những lần tái cơ cấu của HTX theo sự thay đổi của Luật HTX vào các năm 2002 và 2012, lý do sinh con và hưởng BHXH một lần thường được các lao động nữ (cả thành viên HTX và lao động được thuê) đưa ra. Điều này cho thấy chính sách BHXH một lần đang ảnh hưởng rất nhiều đến quá trình tích lũy thời gian đóng BHXH của người lao động nói chung và lao động nữ nói riêng – những người thực hiện các chức năng mang thai, sinh con và đang chịu trách nhiệm chính trong chăm sóc con cái.

5. Khả năng tài chính của HTX và thu nhập của người lao động là những yếu tố mang tính quyết định đến sự tham gia BHXH. Tuy nhiên khả năng tài chính và thu nhập của người lao động phụ thuộc rất nhiều vào loại hình hoạt động SXKD. Ở cấp độ quốc gia, năm 2018 các HTX dịch vụ có mức thu nhập bình quân tháng của một lao động cao hơn hẳn các ngành kinh tế khác với 6,6 triệu đồng; trong khi các HTX công nghiệp và xây dựng chỉ đạt 3,8 triệu đồng; còn các HTX nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt mức thấp nhất với xấp xỉ 1,7 triệu đồng – chỉ cao hơn mức lương cơ sở 20% và thấp hơn rất nhiều so với mức lương tối thiểu vùng IV cùng năm là 2.760.000 đồng. Khảo sát thực địa cũng cho thấy kết quả tương tự ở các HTX dịch vụ với 5 – 6 triệu đồng/tháng/người lao động. Tuy nhiên, một số loại hình HTX dịch vụ, như HTX vận tải, y tế hoặc tín dụng có thể tạo được thu nhập bình quân từ 8 triệu đến 12 triệu đồng/tháng/người lao động. Mức thu nhập bình quân tháng của người lao động trong các HTX công nghiệp và xây dựng thấp hơn một chút với 4,5 đến 5,5 triệu đồng/tháng. Không có bằng chứng về phân biệt đối xử về giới trong trả



công đôi với những người lao động đảm nhận cùng một công việc. Sự khác biệt về giới trong trả công thường được thể hiện khi những người lao động đảm nhận các vị trí việc làm khác nhau. Ví dụ: (i) trong các HTX vận tải, nam giới thường có thu nhập cao hơn phụ nữ vì nam giới trực tiếp lái xe còn phụ nữ làm việc ở khối văn phòng; hoặc (ii) trong các HTX thương mại, nam giới thường có thu nhập thấp hơn phụ nữ vì nam giới chủ yếu làm bảo vệ còn phụ nữ trực tiếp bán hàng kiêm thủ quỹ hoặc kế toán.

Với mức thu nhập bình quân tháng hiện nay của một lao động làm việc trong các HTX, đặc biệt ở các HTX nông nghiệp, việc đóng BHXH bắt buộc của HTX cho người lao động của mình là khá khó khăn. Mức đóng BHXH chủ yếu được dựa trên mức tiền lương tối thiểu vùng nơi HTX đăng ký trụ sở hoạt động (*cho cả phụ nữ và nam giới*). Rất ít HTX đóng BHXH cho người lao động của mình dựa trên mức tiền công nêu trong HĐLĐ. Điều này sẽ dẫn đến mức hưởng BHXH vô cùng thấp, đặc biệt đối với phụ nữ trong thời kỳ hưởng chế độ thai sản dù mức hưởng bằng 100% mức tiền lương làm cơ sở để đóng BHXH.

6. Thực tế tham gia BHXH bắt buộc của HTX và người lao động trong HTX là rất thấp. Chỉ các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD mới tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động (bao gồm cả thành viên và lao động được thuê), tuy nhiên số lượng các HTX này có xu hướng giảm dần với 47,47% trong tổng số các HTX đang hoạt động có kết quả SXKD; 45,83% năm 2019; và chỉ còn 44,51% vào năm 2020. Số liệu thống kê quốc gia cũng cho thấy số lao động được tham gia BHXH bắt buộc chỉ bằng 0,6% tổng số thành viên HTX và 1,66% tổng số lao động thường xuyên trong các HTX vào năm 2020. Tỷ lệ này cũng khá tương đồng với kết quả thu được từ khảo sát thực địa tại 3 tỉnh/thành phố.

Do điều kiện lịch sử để lại, rất nhiều thành viên HTX đã từng tham gia quản lý điều hành trước năm 1997 – khoảng thời gian đã được tính là thời gian tham gia BHXH. Sau đó theo Nghị định 12/CP những người này không còn thuộc đối tượng tham gia BHXH và được giải quyết chế độ một lần. Từ năm 2003 trở lại đây (*khi Luật HTX 2002 có hiệu lực thi hành*) họ lại thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo Nghị định số 01/2003/NĐ-CP. Tuy nhiên do tuổi cao (*nhiều người đã quá 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ – tương đương độ tuổi hưu trí được nâng theo lộ trình*) nên họ khó có thể đủ điều kiện 20 năm đóng góp để hưởng lương hưu hàng tháng. Phần lớn trong số họ chấp nhận hưởng BHXH một lần và lấy làm tiếc khi không được hưởng lương hưu hàng tháng. Một số rất ít – *chỉ những người quản lý điều hành* – có trên 15 năm đóng BHXH đã cố gắng theo đuổi bằng cách tham gia BHXH tự nguyện để được hưởng lương hưu hàng tháng.

Mặc dù Quyết định số 250/QĐ-TTg ngày 29 tháng 1 năm 20013 của Thủ tướng Chính phủ đã có giải pháp giải quyết chế độ, chính sách BHXH đối với chủ nhiệm HTX nông nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp, nhưng việc triển khai thực hiện đã cho thấy một số bất cập cần được xem xét, bao gồm:

- Theo Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP, những người quản lý điều hành và người lao động làm việc tại các HTX không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc nên từ ngày 1 tháng 7 năm 1997 đến trước ngày 1 tháng 1 năm 2007 (*ngày Luật BHXH 2006 có hiệu lực thi hành*), nhiều người mặc dù vẫn tiếp tục làm chủ nhiệm HTX lại không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc dẫn đến quá trình tích lũy thời gian có đóng BHXH để tính lương hưu bị gián đoạn;

- Nhiều người trong số họ đã có thời gian làm chủ nhiệm HTX được tính là thời gian đã đóng BHXH để tính hưởng chế độ BHXH nhưng không hưởng lương hoặc sinh hoạt phí của cán bộ xã dẫn đến những vướng mắc trong tính mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của những trường hợp này.

- Mô hình HTX nông nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có quy mô toàn xã chỉ phổ biến ở các địa phương phía Bắc trong khi ở các địa phương phía Nam một xã có thể có trên một HTX loại hình nông nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp dẫn đến việc khó xác định ai đủ điều kiện được hưởng chế độ.

Như vậy bên cạnh, nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX, còn khá nhiều đối tượng khác (bao gồm cả phụ nữ và nam giới) cần được quan tâm để đảm bảo họ tiếp tục tham gia hệ thống và được thụ hưởng chính sách BHXH khi gặp rủi ro trong quá trình làm việc và khi đến tuổi nghỉ hưu theo luật định.

## 7. Quan điểm của các bên về việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH

- Đồng thuận với việc mở rộng đối tượng bắt buộc tham gia BHXH trong khu vực HTX: *“Bảo đảm quyền lợi như những người lao động làm việc ở các khu vực khác, chẳng hạn như khu vực Nhà nước, khu vực doanh nghiệp”* là quan điểm nhận được nhiều sự đồng thuận nam giới và phụ nữ cả ở nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động. Tiếp theo là quan điểm *“người hoạt động sản xuất kinh doanh trong các HTX cũng phải chịu các rủi ro mất thu nhập như người lao động trong các doanh nghiệp khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động phải nghỉ việc hoặc phải ngừng sản xuất, kinh doanh do các biến cố chẳng hạn như Co-vit 19”*. Cả 2 quan điểm này, tỷ lệ đồng thuận của phụ nữ cả ở nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động đều cao hơn tỷ lệ đồng thuận của nam giới được hỏi trong cùng nhóm.

- Không đồng thuận với việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực HTX: *“Thu nhập của các thành viên HTX không mang tính thường xuyên nên*

*việc trích thu nhập để đóng BHXH sẽ gặp rất nhiều khó khăn ở cả phía HTX và phía thành viên” là quan điểm được nam giới và phụ nữ ở cả nhóm quản lý điều hành và nhóm người lao động đưa ra nhiều nhất. Tiếp theo là quan điểm “khả năng tài chính của HTX để thực hiện trách nhiệm đóng góp BHXH bắt buộc cho các thành viên còn hạn chế”.*

Tỷ lệ không đồng thuận thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ đồng thuận và tỷ lệ không đồng thuận của nhóm người lao động thấp hơn rất nhiều so với tỷ lệ của nhóm quản lý điều hành ở cả nam giới và phụ nữ.

Một số gợi ý được cả nhóm người quản lý điều hành và nhóm người lao động đưa ra, bao gồm:

- Việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với khu vực HTX chỉ phù hợp với những người tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX, bất kể họ là người quản lý điều hành hưởng lương hay không hưởng lương, là thành viên HTX hay là người lao động được HTX thuê và sẽ không phù hợp nếu áp dụng cho tất cả, bao gồm cả những thành viên HTX chỉ hưởng lợi ích từ việc đóng góp cổ phần mà không tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX;

- Điều kiện đối với thời gian đóng BHXH đủ để hưởng lưu hưu hàng tháng – 20 năm là quá dài;

- Chế độ BHXH tự nguyện, mặc dù đã có sự hỗ trợ đóng của Nhà nước nhưng mức đóng quá cao so với khả năng đóng góp của người lao động khi phải đóng cả phần của người sử dụng lao động nếu muốn giữ nguyên mức đóng khi còn thuộc BHXH bắt buộc. Bên cạnh đó những người được hỏi không mặn mà với BHXH tự nguyện do quá ít quyền lợi do đó thay vì tham gia BHXH họ thấy BH thương mại hợp lý hơn đối với hoàn cảnh của họ.

- Cần có một cách thức tham gia BHXH bắt buộc riêng cho một số nhóm lao động mang tính đặc thù, ví dụ như lái xe ở các HTX vận tải – những người không ký hợp đồng lao động với HTX mà chỉ làm việc cho HTX với tư cách là người thay thế cho thành viên góp vốn của HTX – chủ nhân của những chiếc xe góp vốn.

8. Một số vấn đề khác có thể nảy sinh khi mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến nhóm quản lý điều hành không hưởng lương trong các HTX được áp dụng, bao gồm:

- Có một mối quan ngại rằng khi việc mở rộng thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đến những người quản lý điều hành không hưởng lương được áp dụng, HTX sẽ phải đóng một phần lớn trong tổng đóng góp BHXH cho họ. Do vậy có thể xảy ra tình trạng luân phiên đảm nhiệm vị trí quản lý điều hành không hưởng

lương trong HTX. Điều này sẽ dẫn đến tình trạng tham gia BHXH bắt buộc không liên tục của những vị trí quản lý điều hành không hưởng lương và không tích lũy đủ số năm đóng BHXH để được hưởng lương hưu hàng tháng khi về già – mục tiêu chính của chính sách không đạt được.

- *Đối với nhóm thành viên HTX không tham gia trực tiếp vào quá trình SXKD của HTX:* Đây là nhóm lớn nhất trong HTX và chỉ hưởng lợi ích từ kết quả hoạt động SXKD của HTX. Tuy nhiên, khảo sát thực địa cho thấy phần lớn các HTX chia lợi ích theo từng năm hoặc 5 năm một lần và mức được chia không đáng kể, đặc biệt ở các HTX nông nghiệp. Do đó nếu những người quản lý điều hành không hưởng lương được HTX đóng một phần trong tổng đóng góp BHXH (phần lớn) mà những thành viên khác của HTX không được đóng góp là điều hoàn toàn phi lý đối với họ.

- Chắc chắn khối lượng công việc của cơ quan thực hiện chính sách BHXH tăng lên khi phải xác định rõ ai là những người quản lý điều hành không hưởng lương trong HTX. Số lượng đối tượng này có thể thay đổi sau mỗi kỳ đại hội thành viên của HTX, cũng là vấn đề mà cơ quan thực hiện chính sách phải nắm bắt. Do vậy, mục tiêu cuối cùng của các nỗ lực của ngành là có thêm nhiều người tham gia BHXH bắt buộc và được hưởng lương hưu hàng tháng khó trở thành hiện thực.

## **4.2 Các khuyến nghị để khắc phục những tác động tiêu cực**

Để mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực hợp tác xã cần xem xét thực hiện những giải pháp sau:

1. Việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực hợp tác xã là hết sức cần thiết vì diện bao phủ BHXH đối với người lao động ở khu vực HTX rất thấp so với diện bao phủ BHXH chung của cả nước. Do đó nếu chỉ thực hiện mở rộng đối tượng đến những người quản lý điều hành không hưởng lương trong HTX là chưa đủ mà còn phải quan tâm đến các nhóm hiện vẫn chưa thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, bao gồm (i) thành viên hợp tác xã là cá nhân có thuê mướn lao động; và (ii) thành viên hợp tác xã là đại diện hộ gia đình có thuê mướn lao động; cũng như các thành viên khác của HTX.

Việc sửa đổi bổ sung sửa đổi Luật BHXH 2014 nên bắt đầu xây dựng ngay nền móng của một hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng theo định hướng của Nghị quyết số 28-NQ/TW thông qua hai tầng cơ bản là (i) tầng trợ cấp hưu trí xã hội và (ii) tầng bảo hiểm xã hội dựa trên đóng góp có sự hỗ trợ phù hợp từ ngân sách nhà nước. Một hệ thống đa tầng như vậy sẽ đảm bảo một diện bao phủ bảo hiểm xã hội rộng lớn và người lao động trong khu vực HTX sẽ được bao phủ trong hệ thống này.

2. Bên cạnh việc xây dựng nền móng của một hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng, việc mở rộng dần đối tượng tham gia BHXH bắt buộc trong khu vực HTX và theo lộ trình cũng cần được thực hiện đối với tất cả các thành viên HTX, đặc biệt trong bối cảnh Bộ luật Lao động năm 2019 điều chỉnh cả “*người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động*”<sup>10</sup>.

Trước mắt có thể chỉ áp dụng đối với các HTX phi nông nghiệp với một mức đóng BHXH bắt buộc tối thiểu trong 5 năm đầu tham gia. Để giảm thiểu gánh nặng tài chính cho HTX và để tạo dựng ý thức và thói quen tự bảo đảm an sinh của cá nhân các thành viên HTX, có thể khuyến khích HTX sử dụng một phần lợi nhuận hàng năm đóng BHXH cho các thành viên của mình.

3. Xem xét cho phép những thành viên HTX đã từng quản lý điều hành HTX trước năm 1997, hiện đã đủ 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ và có từ 15 năm đến dưới 20 năm đóng góp BHXH được hưởng lương hưu hàng tháng khi chưa thể thay đổi điều kiện 20 năm đóng góp BHXH.

4. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc thực hiện trách nhiệm tham gia BHXH của các HTX đối với người lao động của mình để đảm bảo các HTX không thực hiện trách nhiệm đối với một số nhóm lao động đặc thù như những người lái xe tải ở các HTX vận tải, công nhân phụ trách tưới tiêu ở các HTX nông nghiệp và người làm các công việc dọn dẹp vệ sinh trong các HTX.

5. Các chính sách thúc đẩy phát triển HTX, chẳng hạn Quỹ Hỗ trợ phát triển Hợp tác xã cần được gắn kết chặt chẽ với việc đảm bảo rằng để được hưởng các quyền lợi từ các chính sách đó, chẳng hạn các HTX phải cam kết thực hiện trách nhiệm tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động của mình (*bao gồm cả thành viên và người được thuê*).

---

<sup>10</sup> Khoản 1 Điều 2

## V. PHỤ LỤC

### QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT BHXH VỀ ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH BẮT BUỘC ĐỐI VỚI KHU VỰC HỢP TÁC XÃ

STT	Tên văn bản	Nội dung quy định
1	<b>Nghị định số 12/CP ngày 26 tháng 1 năm 1995 của Chính phủ</b>	Không áp dụng đối với HTX
2	<b>Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09 tháng 1 năm 2003 của Chính phủ</b>	<b><i>Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực HTX, bao gồm:</i></b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong:<ul style="list-style-type: none"><li>i) Hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; và</li><li>ii) Các tổ chức khác có sử dụng lao động.</li></ul></li><li>- Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.</li></ul>
3	<b>Luật BHXH năm 2006</b>	<b><i>Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực HTX, bao gồm:</i></b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên;</li><li>- Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động.</li></ul>

STT	Tên văn bản	Nội dung quy định
4	<p style="text-align: center;"><b>Quyết định số 250/QĐ-TTg ngày tháng 01 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ</b></p>	<p><b><i>Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với khu vực HTX, bao gồm:</i></b></p> <p>Những người có thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã nông nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp có quy mô toàn xã từ ngày 01 tháng 7 năm 1997 trở về trước sau khi thôi làm Chủ nhiệm hợp tác xã chưa được giải quyết chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội đối với thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã, trực tiếp làm ít nhất một trong các công việc được quy định:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đối với những người sau khi thôi làm Chủ nhiệm hợp tác xã mà không có thời gian làm ít nhất một trong các công việc được quy định thì thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã được hưởng trợ cấp một lần do ngân sách của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bảo đảm.</li> </ul> <p>Cứ mỗi năm làm Chủ nhiệm hợp tác xã được trợ cấp bằng 01 tháng lương tối thiểu chung hiện hành. Mức trợ cấp thấp nhất bằng 03 tháng lương tối thiểu chung hiện hành;</p> <p>Thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã, nếu có số tháng lẻ dưới 03 tháng thì không tính; từ 03 tháng đến 06 tháng tính nửa năm; trên 6 tháng tính một năm; Những người có thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã bị gián đoạn từ 12 tháng trở lên thì thời gian trước gián đoạn không được tính để hưởng chế độ, chính sách quy định tại Quyết định này.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đối với những người sau khi thôi làm Chủ nhiệm hợp tác xã mà trực tiếp làm ít nhất một trong các công việc được quy định (nếu có thời gian không liên tục thì được cộng dồn và nếu chưa đóng bảo hiểm xã hội theo quy định trong thời gian sau khi thôi làm Chủ nhiệm hợp tác xã thì phải truy nộp) thì thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã được tính cộng nối với thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định hiện hành của pháp luật.</li> </ul> <p>Trường hợp không truy nộp bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản này thì thời gian làm Chủ nhiệm hợp tác xã được hưởng trợ cấp một lần do ngân sách của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bảo đảm. Mức trợ cấp một lần thực hiện theo cách tính như trên.</p>

STT	Tên văn bản	Nội dung quy định
5	Luật BHXH năm 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; <i>(có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2016)</i></li> <li>- Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; <i>(có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2018)</i></li> <li>- Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân; tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động.</li> </ul>



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Sách trắng hợp tác xã Việt Nam năm 2020*. Bộ Kế hoạch và Đầu tư. Nhà xuất bản Thống kê.
2. *Báo cáo thường niên 2019, 2020*. Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.
3. *Sự phát triển của hợp tác xã và vai trò của hợp tác xã đối với an sinh xã hội*. Báo cáo nghiên cứu RS – 04. 2012. Ủy ban Kinh tế của Quốc hội và UNDP tại Việt Nam.