

BẢO VỆ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG CHĂM SÓC KHÔNG ĐƯỢC TRẢ LƯƠNG: THỰC TRẠNG VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH CHO VIỆT NAM

NGUYỄN THANH VÂN

Vụ Ngoại giao đa phương và các vấn đề quốc tế - Bộ Ngoại giao
Department of Multilateral Diplomacy and International Issues,
Ministry of Foreign Affairs of Vietnam
Email: vannt@mofa.gov.vn

Ngày nhận bài: 6/7/2026

Ngày sửa bài: 24/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 7/8/2026

Tóm tắt:

Tại Việt Nam cũng như nhiều quốc gia đang phát triển, hàng triệu người, phần lớn là phụ nữ, hàng ngày phải đảm nhận khối lượng đáng kể các công việc chăm sóc và tái sản xuất xã hội trong gia đình mà không được trả lương. Mặc dù các hoạt động này đòi hỏi nhiều thời gian, công sức và đóng vai trò thiết yếu đối với sự duy trì và phát triển của gia đình cũng như xã hội, nhưng thường không được ghi nhận là lao động trong khuôn khổ pháp luật lao động, không được phản ánh đầy đủ trong các chỉ số kinh tế như GDP và hầu như không tạo ra các quyền lợi hay cơ chế bảo đảm an sinh xã hội cho người thực hiện. Trong bối cảnh đó, bài viết phân tích tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương, đánh giá thực tiễn bảo vệ quyền tại Việt Nam, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, tăng cường hiệu quả thực thi và thúc đẩy sự ghi nhận xã hội đối với nhóm lao động này.

Từ khóa: người lao động, chăm sóc không được trả lương, kinh tế chăm sóc, quyền con người, bình đẳng giới, già hóa dân số

Protecting the rights of unpaid caregivers: Current situation and policy recommendations for Vietnam

Abstract:

In Vietnam, as in many developing countries, millions of people, predominantly women, perform substantial unpaid care and social reproduction work within households. Although such work requires considerable time and effort and is essential to family and societal well-being, it is often not recognized as labour under labour law, is inadequately reflected in economic indicators such as GDP, and rarely generates corresponding social security entitlements. This study examines the importance of protecting unpaid caregivers' rights, assesses current legal and policy protections in Vietnam, and compares them with relevant international standards on human rights, gender equality, and care work. It proposes measures to improve the legal framework, strengthen implementation, expand social protection, and promote greater social recognition and redistribution of unpaid care work.

Keywords: unpaid care workers, care economy, human rights, gender equality, population ageing

1. Đặt vấn đề

Tại Việt Nam và nhiều quốc gia đang phát triển, công việc chăm sóc trong gia đình vẫn chủ yếu được coi như một nghĩa vụ đương nhiên của phụ nữ, trong khi giá trị kinh tế và xã hội của công việc này đóng góp trực tiếp vào việc duy trì đời sống gia đình, tái sản xuất sức lao động và bảo đảm điều kiện vận hành của toàn xã hội, nhưng giá trị lại chưa được phản ánh đầy đủ trong hệ thống chính sách và pháp luật.

Thực tiễn pháp lý quốc tế ngày càng ghi nhận rõ hơn lao động chăm sóc không được trả lương không chỉ là vấn đề kinh tế mà còn là vấn đề về quyền con người. Các văn kiện quốc tế đang dần xác lập việc nhà nước bỏ qua công việc chăm sóc không lương thực sự là vi phạm nghĩa vụ pháp lý trong bảo đảm quyền con người. Hệ thống pháp luật Việt Nam đến nay cũng thực sự còn nhiều khoảng trống trong việc bảo vệ quyền của nhóm người lao động này.

Từ đó, việc nghiên cứu, đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương là cần thiết cả về phương diện lý luận lẫn thực tiễn. Trên phương diện lý luận, vấn đề này phản ánh mối liên hệ giữa lao động, giới, gia đình và quyền con người. Trên phương diện thực tiễn, đây là một trong những điều kiện quan trọng để thúc đẩy bình đẳng giới, mở rộng an sinh xã hội và bảo đảm phát triển bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp tài liệu thứ cấp. Các văn kiện pháp lý quốc tế về quyền con người, bình đẳng giới và lao động, trong đó có Công ước CEDAW, các khuyến nghị của Ủy ban CEDAW, nghị quyết của Hội đồng Nhân quyền Liên hợp quốc và các báo cáo của ILO, UN Women, được phân tích nhằm xác định các chuẩn mực quốc tế có liên quan đến việc công nhận, đo lường, giảm thiểu và tái phân phối công việc chăm sóc không được trả lương. Đồng thời, bài viết rà soát và đối chiếu các quy định pháp luật, chính sách của Việt Nam về bình đẳng giới, lao động, bảo hiểm xã hội, hôn nhân và gia đình, người cao tuổi và an sinh xã hội.

Bên cạnh đó, phương pháp thống kê và phân tích thực trạng được vận dụng trên cơ sở các số liệu sẵn có, đặc biệt là số liệu về sử dụng thời gian, sự chênh lệch giới trong công việc nội trợ và chăm sóc, mức độ tham gia thị trường lao động và nhu cầu chăm sóc trong bối cảnh già hóa dân số. Phương pháp so sánh cũng được sử dụng để đối chiếu khoảng cách giữa chuẩn mực quốc tế với khuôn khổ pháp luật và thực tiễn thực hiện tại Việt Nam. Trên cơ sở đó, bài viết nhận diện các hạn chế chủ yếu và đề xuất khuyến nghị chính sách phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và yêu cầu bảo đảm quyền con người tại Việt Nam.

3. Tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương

3.1. Từ góc độ chủ thể quyền - người lao động

Người lao động chăm sóc không được trả lương là những chủ thể đang thực hiện những công việc có giá trị kinh tế và xã hội thiết yếu, nhưng lại không được hưởng bất kỳ cơ chế bảo vệ nào như hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, nghỉ phép có lương, lương hưu tương ứng với đóng góp thực tế của mình như người lao động trong khu vực chính thức. Razavi (2007) mô tả hiện tượng này qua “kim cương chăm sóc” (care diamond): trong xã hội, bốn chủ thể - nhà nước, thị trường, gia đình và cộng đồng/tổ chức phi lợi nhuận - cùng chia sẻ trách nhiệm chăm sóc; nhưng khi khả năng đầu tư của nhà nước và thị trường có biến động, gánh nặng chăm sóc sẽ dồn lên vai gia đình, và trong các gia đình, là dồn lên đôi vai của phụ nữ (Razavi, 2007, tr. 21-22), Hậu quả đối với người lao động nữ làm công việc chăm sóc không lương là đa chiều.

Thứ nhất, họ bị tước đi cơ hội kinh tế và bị giảm cơ hội tham gia thị trường lao động. Theo nghiên cứu của OECD (2014), ở những quốc gia mà phụ nữ dành trung bình 5 giờ/ngày cho chăm sóc không lương, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động nữ chỉ đạt khoảng 50%; con số này tăng lên 60% khi thời gian chăm

sóc không lương giảm xuống còn 3 giờ/ngày (UN Women Việt Nam, 2019, tr.9). Hơn nữa, do là lao động không chính thức, họ không được bảo đảm các quyền và lợi ích khác gắn liền với quyền về việc làm, như quyền được thăng tiến trong nghề nghiệp.

Thứ hai, họ gặp nhiều khó khăn, thách thức trong việc thực thi quyền được hưởng an sinh xã hội như quyền được hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trong trường hợp xảy ra rủi ro trong cuộc sống như các trường hợp ốm đau, tai nạn, tuổi già hoặc các biến cố gia đình khác, họ không có bộ đỡ nào hỗ trợ do không có vị thế pháp lý rõ ràng, vì những lý do này, họ khó có thể yêu cầu các quyền lợi gắn với lao động như quyền nghỉ ngơi vì không có ngày nghỉ phép có lương theo hợp đồng lao động.

Thứ ba, họ có thể không nhận được đánh giá đúng mức hay sự tôn trọng của xã hội, đặc biệt trong bối cảnh các chuẩn mực văn hóa truyền thống vẫn có xu hướng coi công việc chăm sóc trong gia đình là “bản phận tự nhiên” của phụ nữ hơn là một đóng góp lao động có giá trị. Khi các hoạt động chăm sóc và nội trợ được gắn với hình ảnh “thiên chức” thay vì được nhận diện như một dạng lao động, người thực hiện công việc này dễ bị xem là “không đi làm”, “không có sự nghiệp”, qua đó bị giảm giá trị trong con mắt gia đình và cộng đồng, dù thời gian và công sức bỏ ra rất lớn. Điều này đặt ra yêu cầu cần có các biện pháp bảo vệ quyền của lao động nữ, đặc biệt là nhóm phụ nữ thực hiện các công việc lao động chăm sóc không được trả lương.

3.2. Từ góc độ chủ thể có nghĩa vụ bảo đảm quyền - Nhà nước

Nếu người lao động chăm sóc không được trả lương là chủ thể quyền, thì Nhà nước là chủ thể có nghĩa vụ trong việc bảo đảm các quyền đó. Nghĩa vụ này không chỉ dừng lại ở việc thừa nhận về mặt nguyên tắc, mà còn đòi hỏi phải xây dựng khuôn khổ pháp lý, thiết chế và nguồn lực phù hợp để các quyền đó có thể được thực hiện một cách thực chất trong đời sống.

Thứ nhất, xét từ góc độ nghĩa vụ nhân quyền nói chung, trong các công ước quốc tế về quyền con người mà Việt Nam là thành viên, nghĩa vụ của Nhà nước được xác định theo cả 3 phương diện: tôn trọng, bảo vệ và thực hiện quyền. Nghĩa vụ tôn trọng yêu cầu Nhà nước không được can thiệp vào các hình thức chăm sóc tự nguyện, trong khi nghĩa vụ bảo vệ buộc Nhà nước phải thiết lập các cơ chế phòng ngừa và xử lý hiệu quả đối với các hành vi bóc lột hoặc phân biệt đối xử đối với người thực hiện công việc chăm sóc trong cả khu vực chính thức và phi chính thức. (Pathak et al., 2025, tr.2)

Thứ hai, Nhà nước phải chủ động triển khai các biện pháp tích cực, bao gồm việc xây dựng chính sách an sinh xã hội toàn diện và phân bổ ngân sách công nhằm giảm tải gánh nặng chăm sóc, như được nêu tại Nghị quyết 54/6 của UNHRC (2023), yêu cầu các quốc gia “thực hiện tất cả các biện pháp cần thiết để công nhận và tái phân phối lao động chăm sóc” (UN Human Rights, 2023) thay vì chuyển giao trách nhiệm đáp ứng các nhu cầu này cho cơ chế thị trường hay khả năng kinh tế cá nhân. Việc này đòi hỏi Nhà nước cần nhìn nhận lại vai trò của hệ thống an sinh xã hội, chuyển từ vai trò hỗ trợ mang tính thụ động sang vai trò chủ đạo trong việc định hình hệ thống chăm sóc toàn diện (Csoba, 2021, tr.45).

Thứ ba, để thực hiện được những chuyển biến thực chất, Nhà nước phải chính thức công nhận chăm sóc không được trả lương là một đóng góp xã hội thiết yếu, như tại Khuyến nghị chung số 17 của Ủy ban CEDAW đã xác định các quốc gia thành viên có nghĩa vụ “đo lường và định lượng các hoạt động chăm sóc gia đình không được trả lương của phụ nữ và ghi nhận chúng trong GDP” (CEDAW Committee, 1991), nghĩa vụ này xuất phát trực tiếp từ Điều 11 CEDAW về quyền bình đẳng trong lao động và việc làm. Theo ước tính của ILO, giá trị của khối lượng lao động chăm sóc không lương toàn cầu lên đến 9% GDP toàn cầu, tương đương khoảng 11 nghìn tỷ USD mỗi năm (ILO, 2018, tr.xxix - xxx) - một con số cho thấy các quốc gia, trong đó có Việt Nam, đang được hưởng lợi đáng kể từ loại lao động này mà chưa thiết lập được các cơ chế phân bổ nguồn lực và bảo đảm quyền tương xứng với mức độ đóng góp đó. Nhìn nhận từ con

số này, đo lường chính là điều kiện tiên quyết để xây dựng và triển khai các chính sách bảo vệ quyền con người, thông qua đó, Nhà nước có thể xác định được chính xác quy mô nhu cầu, hình thành các quyết định phân bổ nguồn lực và đầu tư thích đáng cho hệ thống chăm sóc công, an sinh xã hội.

Từ những điều trên có thể thấy, nghĩa vụ của nhà nước không chỉ dừng lại ở việc thừa nhận về mặt nguyên tắc rằng lao động chăm sóc không được trả lương là một dạng đóng góp có giá trị, mà còn bao gồm trách nhiệm thiết lập khuôn khổ pháp luật, chính sách và thiết chế phù hợp để người lao động trong lĩnh vực này có thể tiếp cận và thực hiện các quyền của mình một cách thực chất. Điều đó đòi hỏi phải xây dựng các cơ chế cụ thể, từ quy định về đo lường và thống kê lao động chăm sóc, chính sách nghỉ phép chăm sóc cho các thành viên gia đình, cho đến các chế độ bảo hiểm xã hội và an sinh khác được thiết kế nhằm ghi nhận và hỗ trợ những người thực hiện công việc chăm sóc không được trả lương.

4. Thực tiễn bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương tại Việt Nam

Mặc dù việc bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, song thời gian qua đã ghi nhận một số kết quả bước đầu về phương diện nhận thức chính sách, hoàn thiện khuôn khổ pháp luật và phát triển cơ sở dữ liệu. Những kết quả này chưa tạo lập được một cơ chế bảo đảm quyền toàn diện cho nhóm chủ thể nêu trên, nhưng đã thể hiện sự chuyển biến nhất định trong cách tiếp cận của Nhà nước: từ chỗ chủ yếu xem công việc chăm sóc là vấn đề nội bộ của gia đình sang từng bước nhìn nhận đây là một vấn đề có liên hệ trực tiếp với bình đẳng giới, việc làm, an sinh xã hội và phát triển bền vững.

4.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, pháp luật Việt Nam đã từng bước ghi nhận nguyên tắc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc trong gia đình và đặt vấn đề này trong khuôn khổ bảo đảm bình đẳng giới. Điều 18 Luật Bình đẳng giới năm 2006 (Quốc hội, 2006) quy định vợ, chồng bình đẳng trong việc sử dụng thời gian nghỉ để chăm sóc con ốm; đồng thời, các thành viên nam và nữ trong gia đình có trách nhiệm chia sẻ công việc gia đình. Xét từ góc độ bảo vệ quyền, đây là cơ sở pháp lý ban đầu để thúc đẩy sự phân chia công bằng hơn đối với lao động chăm sóc không được trả lương, qua đó góp phần giảm thiểu bất bình đẳng giới trong tiếp cận việc làm, thu nhập và các cơ hội phát triển xã hội. Bên cạnh đó, Luật Bảo hiểm xã hội đã có những điều chỉnh theo hướng khuyến khích sự tham gia của nam giới vào trách nhiệm chăm sóc con cái và ghi nhận nhu cầu chăm sóc trong gia đình của người lao động. (Quốc hội, 2024).

Thứ hai, hệ thống chính sách quốc gia về bình đẳng giới đã xác định cụ thể mục tiêu giảm gánh nặng công việc chăm sóc không được trả lương đối với phụ nữ. Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 03/3/2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 đặt ra chỉ tiêu giảm số giờ trung bình phụ nữ làm công việc nội trợ và chăm sóc trong gia đình không được trả công xuống còn 1,7 lần so với nam giới vào năm 2025 và 1,4 lần vào năm 2030 (Chính phủ, 2021). Việc xác lập chỉ tiêu định lượng cho thấy, công việc chăm sóc không được trả lương không còn chỉ được tiếp cận như một vấn đề văn hóa hoặc đạo đức gia đình, mà đã được đưa vào nội dung theo dõi, đánh giá của chính sách bình đẳng giới.

Thứ ba, Việt Nam đã có bước tiến đáng chú ý trong hoạt động thu thập dữ liệu về sử dụng thời gian và lao động chăm sóc không được trả lương. Điều tra Sử dụng thời gian tại Việt Nam năm 2022 được triển khai với 6.000 người trả lời thuộc 6 vùng kinh tế - xã hội, nhằm cung cấp dữ liệu phân tách theo giới, khu vực cư trú, dân tộc, nghề nghiệp và mức thu nhập; qua đó đo lường thời gian dành cho công việc nhà và chăm sóc không được trả công. Kết quả sơ bộ cho thấy, phụ nữ dành khoảng 3 giờ mỗi ngày cho công việc nhà, trong khi nam giới dành khoảng 1 giờ 42 phút; tỷ lệ phụ nữ tham gia công việc chăm sóc trong gia đình cũng cao hơn đáng kể so với nam giới. Việc tổ chức điều tra có ý nghĩa không chỉ ở phương diện

thống kê, mà còn cung cấp căn cứ thực chứng để nhận diện bất bình đẳng trong phân bổ thời gian, thiết kế chính sách dịch vụ chăm sóc công và theo dõi việc thực hiện mục tiêu bình đẳng giới.

Từ các kết quả nêu trên cho thấy, Việt Nam đã hình thành những nền tảng ban đầu cho việc bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương, bao gồm nguồn tắc chia sẻ công việc gia đình, mục tiêu giảm chênh lệch thời gian chăm sóc theo giới, dữ liệu về sử dụng thời gian, cũng như một số chế độ hỗ trợ chăm sóc trong pháp luật bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, các kết quả này hiện vẫn mang tính phân tán và chủ yếu tiếp cận gián tiếp thông qua chính sách bình đẳng giới, lao động, bảo hiểm xã hội và người cao tuổi. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện pháp luật và cơ chế thực thi theo hướng công nhận rõ hơn giá trị của người lao động chăm sóc không được trả lương, đồng thời tạo lập các biện pháp bảo đảm quyền và an sinh thực chất đối với người thực hiện loại lao động này.

4.2. Những vướng mắc và bất cập

Mặc dù Việt Nam đã có những thành tựu bước đầu trong việc lồng ghép vấn đề lao động chăm sóc không được trả lương vào chính sách bình đẳng giới và an sinh xã hội, việc bảo vệ quyền của người thực hiện loại lao động này trên thực tế vẫn bộc lộ nhiều vướng mắc.

Thứ nhất, việc ghi nhận lao động chăm sóc không được trả lương trong hệ thống pháp luật và thống kê quốc gia còn chưa tương xứng với giá trị kinh tế - xã hội của loại hình lao động này. Phần lớn công việc chăm sóc được thực hiện trong gia đình không được tính vào GDP và chưa được phản ánh đầy đủ trong các chỉ tiêu kinh tế - xã hội. Do đó, số liệu về lao động chăm sóc chưa trở thành căn cứ ổn định để xác định nhu cầu, phân bổ nguồn lực và đánh giá tác động giới của chính sách.

Thứ hai, khoảng cách giới trong phân công lao động chăm sóc không được trả lương vẫn ở mức đáng kể, trong khi các công cụ pháp lý hiện hành chưa đủ sức tạo ra sự tái phân phối thực chất trách nhiệm chăm sóc trong gia đình. Kết quả từ những điều tra đã được nhắc tới ở trên, các số liệu cho thấy trách nhiệm chăm sóc vẫn được phân bổ theo khuôn mẫu giới truyền thống, dẫn đến tình trạng phụ nữ phải thực hiện “gánh nặng kép”, vừa tham gia lao động có trả lương vừa đảm nhận phần lớn công việc gia đình. Trong khi Luật Bình đẳng giới (2006) quy định nguyên tắc chia sẻ công việc gia đình giữa các thành viên, quy định này chủ yếu có tính định hướng, chưa đi kèm các cơ chế giám sát, biện pháp khuyến khích đủ mạnh hoặc chế tài phù hợp để thay đổi hành vi trong đời sống gia đình.

Thứ ba, hệ thống dịch vụ chăm sóc công và chăm sóc dài hạn chưa phát triển tương xứng với nhu cầu ngày càng gia tăng của xã hội, đặc biệt trong bối cảnh già hóa dân số diễn ra nhanh chóng. Việt Nam chính thức bước vào giai đoạn dân số già hóa từ năm 2011, với số người cao tuổi tăng từ 9,5 triệu người năm 2014 lên 16,5 triệu người năm 2025; theo Bộ Y tế, Việt Nam sẽ trở thành quốc gia có “dân số già” vào khoảng năm 2036 (VOV World, 2025). Hạ tầng chăm sóc công hiện tại hoàn toàn không tương xứng với quy mô nhu cầu: Thành phố Hồ Chí Minh có 1,6 triệu người cao tuổi nhưng chỉ có 36 cơ sở chăm sóc người cao tuổi (Hải Yến, 2025). Sự hạn chế của hệ thống dịch vụ chăm sóc chuyên nghiệp dẫn đến việc gia đình tiếp tục là thiết chế chủ yếu tiếp nhận và giải quyết các nhu cầu chăm sóc trẻ em, người cao tuổi, người khuyết tật và người bệnh.

Từ các phân tích trên, có thể thấy những vướng mắc trong bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương tại Việt Nam không chỉ xuất phát từ một quy định pháp luật riêng lẻ, mà còn mang tính chất liên ngành và cấu trúc. Việc thiếu dữ liệu thường xuyên làm hạn chế khả năng hoạch định chính sách; sự thiếu hụt của dịch vụ chăm sóc công làm duy trì việc chuyển giao gánh nặng cho gia đình; trong khi các khuôn mẫu giới truyền thống tiếp tục khiến phụ nữ tiếp tục đảm nhận phần không cân xứng của công việc chăm sóc; và ngay cả khi được trả lương, người lao động thực hiện các công việc chăm sóc cũng không được hưởng đúng - đủ toàn bộ những chế độ mà họ nên được hưởng. Vì vậy, việc khắc phục các bất

cập nêu trên cần được đặt trong một chiến lược tổng thể, kết hợp giữa hoàn thiện pháp luật, xây dựng hệ thống dữ liệu, mở rộng an sinh xã hội, đầu tư vào dịch vụ chăm sóc và thay đổi nhận thức xã hội.

5. Giải pháp và khuyến nghị

Thứ nhất, cần nghiên cứu bổ sung quy định pháp luật nhằm xác lập rõ khái niệm, nguyên tắc và trách nhiệm của Nhà nước đối với lao động chăm sóc không được trả lương. Hiện nay, các quy định liên quan còn phân tán trong pháp luật về bình đẳng giới, hôn nhân và gia đình, lao động, bảo hiểm xã hội, người cao tuổi và trẻ em; trong khi đó, chưa có quy định mang tính hệ thống ghi nhận lao động chăm sóc không được trả lương là một dạng đóng góp kinh tế - xã hội cần được đo lường, công nhận và hỗ trợ. Vì vậy, khi sửa đổi Luật Bình đẳng giới hoặc ban hành văn bản pháp luật chuyên ngành về kinh tế chăm sóc, cần bổ sung khái niệm “lao động chăm sóc không được trả lương”, xác định đây là các hoạt động chăm sóc thành viên gia đình, thực hiện công việc nội trợ và hỗ trợ tái sản xuất xã hội nhưng không nhận tiền công. Trên cơ sở đó, pháp luật cần khẳng định nguyên tắc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc giữa nam và nữ; giữa gia đình với Nhà nước, thị trường và cộng đồng; đồng thời lồng ghép đánh giá tác động giới đối với các chính sách có ảnh hưởng đến thời gian, điều kiện và gánh nặng chăm sóc của người dân.

Thứ hai, nâng cao nhận thức xã hội là một trong những điều kiện quan trọng để bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương. Bởi lẽ, gánh nặng chăm sóc không chỉ bắt nguồn từ sự thiếu hụt của dịch vụ công hay các hạn chế trong chính sách an sinh xã hội, mà còn được duy trì bởi các khuôn mẫu giới truyền thống. Khi hoạt động nội trợ và chăm sóc thành viên gia đình vẫn bị xem là trách nhiệm “tự nhiên” hoặc “thiên chức” của phụ nữ, công sức, thời gian và giá trị kinh tế - xã hội của người thực hiện công việc này khó được ghi nhận một cách tương xứng. Nghiên cứu của UN Women tại Việt Nam chỉ ra, quan niệm “nam giới làm việc bên ngoài, phụ nữ đảm đương việc nhà” (UN Women, 2017, tr.18-19) vẫn hiện diện trong nhận thức và thực hành xã hội, mặc dù phụ nữ hiện nay đã tham gia rộng rãi vào các hoạt động kinh tế có trả công. Vì vậy, thay đổi nhận thức cần được xác định là một giải pháp mang tính nền tảng, hướng tới thay đổi chuẩn mực xã hội và thúc đẩy sự chia sẻ công bằng trách nhiệm chăm sóc.

Thứ ba, hợp tác quốc tế có ý nghĩa quan trọng đối với việc bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương tại Việt Nam, bởi đây là vấn đề có tính chất liên ngành, gắn với bình đẳng giới, quyền lao động, an sinh xã hội, chính sách dân số và dịch vụ công. Trong điều kiện hệ thống pháp luật và chính sách trong nước về kinh tế chăm sóc còn đang được hoàn thiện, việc tiếp cận các chuẩn mực quốc tế, kinh nghiệm so sánh và hỗ trợ kỹ thuật từ các tổ chức quốc tế có thể giúp Việt Nam xây dựng các giải pháp phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội trong nước. Tuy nhiên, hợp tác quốc tế cần được thực hiện theo hướng chủ động, có chọn lọc và gắn với yêu cầu nội luật hóa các cam kết quốc tế thành cơ chế bảo đảm quyền cụ thể.

6. Kết luận

Lao động chăm sóc không được trả lương là một bộ phận có ý nghĩa thiết yếu đối với sự duy trì gia đình, tái sản xuất sức lao động và phát triển xã hội. Tuy nhiên, do phần lớn các hoạt động này được thực hiện trong phạm vi gia đình, không có quan hệ trả công trực tiếp và không được phản ánh đầy đủ trong hệ thống thống kê kinh tế, người thực hiện lao động chăm sóc không được trả lương vẫn chưa được thụ hưởng các cơ chế bảo đảm quyền tương xứng với mức độ đóng góp của họ. Thực trạng này tác động chủ yếu đến phụ nữ, thể hiện qua sự chênh lệch giới trong phân công công việc gia đình và chăm sóc, đồng thời làm hạn chế cơ hội tham gia thị trường lao động, tiếp cận an sinh xã hội, phát triển nghề nghiệp và thực hiện quyền bình đẳng một cách thực chất.

Từ góc độ quyền con người, bảo vệ quyền của người lao động chăm sóc không được trả lương là trách nhiệm của Nhà nước trong việc tôn trọng, bảo vệ và thực hiện các quyền về việc làm, an sinh xã hội, bình

đăng và nhân phẩm. Pháp luật và chính sách của Việt Nam đã hình thành một số nền tảng ban đầu thông qua Luật Bình đẳng giới, Luật Bảo hiểm xã hội, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030 và hoạt động điều tra sử dụng thời gian; song các quy định và biện pháp hiện hành vẫn còn phân tán, chưa tạo lập được một cơ chế bảo vệ quyền toàn diện và có hiệu quả đối với nhóm chủ thể này.

Vì vậy, trong thời gian tới, Việt Nam cần thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp về hoàn thiện pháp luật, tăng cường hiệu quả tổ chức thực hiện, nâng cao nhận thức xã hội và mở rộng hợp tác quốc tế. Trọng tâm của quá trình này là thể chế hóa hoạt động đo lường và thống kê lao động chăm sóc không được trả lương; xây dựng cơ chế an sinh xã hội phù hợp đối với người thực hiện công việc chăm sóc; phát triển hệ thống dịch vụ chăm sóc công và chăm sóc dài hạn; thúc đẩy sự tham gia thực chất của nam giới trong công việc gia đình; đồng thời thay đổi các khuôn mẫu giới đang xem chăm sóc là trách nhiệm riêng của phụ nữ. Chỉ khi lao động chăm sóc không được trả lương được nhìn nhận đúng như một đóng góp có giá trị kinh tế, xã hội và nhân quyền, việc bảo vệ quyền của người thực hiện công việc này mới có thể được bảo đảm một cách thực chất, qua đó góp phần thúc đẩy bình đẳng giới, công bằng xã hội và phát triển bền vững ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Báo Chính phủ. (2025). Chế độ thai sản theo Luật BHXH 2024. <https://baochinhphu.vn/che-do-thai-san-theo-luat-bhxh-2024-102251024090110241.htm>
- Chính phủ. (2021). Nghị quyết số 28/NQ-CP ngày 3/3/2021 về Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030
- Hải Yến. (2025). TP. Hồ Chí Minh chỉ có 36 cơ sở dưỡng lão chăm sóc hơn 1,6 triệu người cao tuổi. Báo Người Lao động, <https://nld.com.vn/tphcm-chi-co-36-co-so-duong-lao-cham-soc-hon-16-trieu-nguoi-cao-tuoi-19625122612395693.htm>
- Ngọc Thúy. (2024). Chế độ ốm đau của người lao động theo Luật Bảo hiểm xã hội 2024. Luật Việt Nam, <https://luatvietnam.vn/bao-hiem/che-do-om-dau-theo-luat-bhxh-2024-563-98845-article.html>
- Quốc hội. (2024). Luật số 41/2024/QH15: Luật Bảo hiểm xã hội, ban hành ngày 29/6/2024.
- Quốc hội. (2006). Luật số 73/2006/QH11: Luật Bình đẳng giới, ngày 29/11/2006
- Thủ tướng Chính phủ. (2025). Quyết định số 383/QĐ-TTg ngày 21/02/2025 về Chiến lược quốc gia về người cao tuổi đến năm 2035, tầm nhìn đến năm 2045.
- UN Women Việt Nam. (2019). Tài liệu thảo luận chính sách - Công việc chăm sóc không lương: Những vấn đề đặt ra và gợi ý chính sách cho Việt Nam. Nxb: UN Women, Hà Nội.
- CEDAW Committee. (1991). General Recommendation No. 17: Measurement and Quantification of the Unremunerated Domestic Activities of Women and their Recognition in the Gross National Product. U.N. Doc. A/46/38
- Csoba, J. (2021). From a Caring State to an Investing State. Stages of a Changing Welfare Model in Labour Market Policy. Central European Journal of Public Policy, 15(2), 43-55. <https://doi.org/10.2478/cejpp-2021-0009>
- ILO. (2018). Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work.
- Pathak, P., Nandini, V., Yadav, D., Kaur, S., Sen, R. K., & Riang, S. (2025). Realizing human rights in rural Punjab of India: a study of enforcement of selected human rights. Frontiers in Sociology, 10, 1619603-1619603. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1619603>
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context.
- VOV World. (2025). Vietnam strengthens elderly care amid aging population. <https://vovworld.vn/news/vietnam-strengthens-elderly-care-amid-aging-population-2256647.vov>
- UN Human Rights Council. (2023). Resolution 54/6: Centrality of Care and Support.
- UN Women. (2017). Unpaid Care and Domestic Work: Issues and Suggestions for Viet Nam.