

Tap chí

Kinh tế và Quản trị Kinh doanh

Journal of Economics and Business Administration

Chỉ số ISSN: 2525 – 2569

Số 06, tháng 06 năm 2018

MỤC LỤC

Chuyên mục: THÔNG TIN & TRAO ĐỔI

Âu Thị Diệu Linh - Chế độ hưu trí - Một số hạn chế và hướng hoàn thiện	2
Phạm Hồng Trường - Mô hình toán học trong việc phân chia công bằng theo tỷ lệ.....	7
Nguyễn Thị Phương Hảo - Hiện trạng bình đẳng giới trong việc làm, thu nhập và mức sống ở Việt Nam.....	11
Nguyễn Tiến Long, Nguyễn Thị Thùy Dung - Thực trạng việc làm của lao động nữ ở Việt Nam hiện nay.....	17

Chuyên mục: KINH TẾ & QUẢN LÝ

Đỗ Quang Quý, Đồng Văn Tuấn, Nguyễn Thị Mai Xuân - Lựa chọn cơ cấu cây trồng để nâng cao hiệu quả sử dụng đất trong kinh tế nông hộ	24
Hoàng Thị Lệ Mỹ - Pháp luật phòng chống gian lận trong bảo hiểm thương mại – Một số bất cập và giải pháp.....	27
Nguyễn Phương Đại, Nguyễn Tiên Phong, Đỗ Đức Quang, Trần Huy Ngọc - Tạo việc làm cho lao động dân tộc thiểu số qua các hoạt động phát triển kinh tế tại xã Quốc Khánh, huyện Trảng Định, tỉnh Lạng Sơn.....	32
Trần Quang Huy, Nguyễn Đắc Dũng, Phạm Thị Vân Khánh - Chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất kinh doanh cho các hộ nông dân trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên và đánh giá của các nhà quản lý	40

Chuyên mục: QUẢN TRỊ KINH DOANH & MARKETING

Nguyễn Thị Hồng Nhung, Trần Văn Dũng, Trần Văn Quyết - Giải pháp tăng cường thu hút vốn đầu tư vào các khu công nghiệp tỉnh Hà Giang	47
Trần Văn Quyết, Phạm Minh Hương, Phạm Công Toàn - Thông tin và hành vi của các nhà đầu tư vào các tỉnh khu vực biên giới phía Bắc: Nghiên cứu điển hình tại tỉnh Lào Cai	53
Trần Trung Vỹ, Nguyễn Xuân Quỳnh, Eriberto Casino - Đánh giá chất lượng dịch vụ du lịch ở vịnh Hạ Long tỉnh Quảng Ninh.....	60
Trần Việt Đức, Vũ Xuân Thôn, Nguyễn Phan Thiết - Mô hình đề xuất về năng lực cạnh tranh ngành sản xuất đồ gỗ Việt Nam.....	71

Chuyên mục: TÀI CHÍNH - NGÂN HÀNG

Tạ Thúy Hằng, Dương Thanh Tình, Mai Thanh Giang - Quản lý rủi ro tín dụng định hướng theo tiêu chuẩn BASEL II tại Ngân Hàng Thương Mại Cổ Phần Quốc Tế Việt Nam - Chi nhánh Thái Nguyên ..	80
Nguyễn Văn Huân, Đỗ Năng Thắng - Mô hình cảnh báo rủi ro tín dụng khách hàng cá nhân cho các ngân hàng thương mại Việt Nam	86
Thái Thị Thu Trang, Hoàng Mỹ Bình - Nâng cao hiệu quả hoạt động của ngành thuế Thái Nguyên theo hướng điện tử hóa	93

CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ - MỘT SỐ HẠN CHẾ VÀ HƯỚNG HOÀN THIỆN

Âu Thị Diệu Linh

Tóm tắt

Trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế của nước ta cùng với việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hệ thống chính sách, pháp luật về hưu trí cũng được đổi mới, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp. Việc tạo ra hành lang pháp lý đã tạo điều kiện quan trọng cho việc bảo đảm ổn định cuộc sống cho các đối tượng yếu thế khi về già, bị tác động trong quá trình công nghiệp hóa của nền kinh tế thị trường. Bài viết đề cập đến một số hạn chế trong quy định pháp luật về hưu trí như vấn đề về độ tuổi nghỉ hưu, mức đóng bảo hiểm hưu trí... Trên cơ sở đó, tác giả sẽ đưa ra một số đề xuất cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về hưu trí.

Từ khóa: Chế độ hưu trí, độ tuổi nghỉ hưu, mức đóng bảo hiểm hưu trí, Luật bảo hiểm xã hội 2014

PENSION REGIME - SOME RESTRICTIONS AND DIRECTIONS FOR COMPLETION

Abstract

In the process of development and international integration of our country, together with the completion of the socialist-oriented market economy, the system of policies and laws on retirement shall be renewed, amended and supplemented. The creation of a legal corridor has created important conditions for the stabilization of life for vulnerable people in the old age, affected in the process of industrialization of the market economy. The article addresses some of the limitations of retirement legislation, such as the retirement age, pension insurance premiums, etc. Based on the findings, the paper makes some suggestions to improve the law on retirement.

Keywords: Pension regime, retirement age, pension insurance premiums, social Insurance Law 2014

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh tuổi thọ trung bình đã và sẽ tiếp tục tăng nhanh, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động so với người nghỉ hưu đang ngày càng giảm đi do mức sinh giảm, tuổi thọ tăng lên sẽ dẫn làm cho quỹ hưu trí làm vào tình trạng mất cân đối. Việt Nam sẽ đối mặt với nguy cơ “già trước khi giàu” khi tốc độ già hóa dân số tiếp tục tăng cao nhưng thu nhập bình quân đầu người ở Việt Nam mới chỉ đạt ở mức trung bình thấp. Đây thực sự là một thách thức rất lớn đòi hỏi Việt Nam ngay từ bây giờ cần phải chuẩn bị chính sách, chiến lược đáp ứng phù hợp với vấn đề dân số già hóa sẽ diễn ra trong những thập kỷ tới.

Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) 2014 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016 [5]. Các quy định của Luật BHXH về chế độ hưu trí được kế thừa từ các quy định trước đây; có phát triển, mở rộng về đối tượng, loại hình BHXH tự nguyện... Các quy định này đã tạo ra một hành lang pháp lý phù hợp với thực tế hơn so với Luật BHXH 2006. Tuy nhiên, qua hoạt động áp dụng pháp luật, các quy định này bước đầu đã bộc lộ một số hạn chế cần sửa đổi, bổ sung.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu lý thuyết, phân tích một số quy định pháp luật hiện hành về chế độ hưu trí để làm rõ một số hạn chế

và đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện một số quy định pháp luật về hưu trí.

3. Cơ sở lý luận

Hưu trí là chế độ cơ bản nhất trong 5 chế độ của hệ thống BHXH. Đây là hình thức tạo nguồn tài chính cho người lao động (NLĐ) khi suy giảm khả năng lao động do tuổi tác, già yếu. NLĐ tạo ra thu nhập để nuôi sống chính họ thông qua việc cống hiến sức lao động để xây dựng đất nước, tạo ra thu nhập cho xã hội và cho bản thân; do đó khi không còn khả năng lao động nữa thì họ cũng cần có sự quan tâm ngược lại từ phía xã hội. Đó chính là khoản tiền trợ cấp lương hưu hàng tháng phù hợp với số phí BHXH mà họ đã đóng góp trong suốt quá trình lao động. Nguồn trợ cấp này tuy ít hơn so với mức lương khi đang làm việc nhưng nó rất quan trọng và cần thiết giúp cho người về hưu có thể phần nào ổn định về mặt vật chất cũng như tinh thần trong cuộc sống. Dưới góc độ pháp luật có thể khẳng định: “Chế độ hưu trí là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về điều kiện và mức trợ cấp cho những người tham gia BHXH, khi đã hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động.” [5].

Luật BHXH 2014 ra đời đã khắc phục được nhiều điểm bất cập trong Luật BHXH 2006, đặc biệt, sự thay đổi quy định trong chế độ hưu trí với những quy định mới sau:

Về đối tượng hưởng chế độ hưu trí, đối tượng hưởng chế độ hưu trí bắt buộc được mở rộng hơn với ba nhóm đối tượng: NLD làm việc theo hợp đồng lao động thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng, áp dụng từ ngày 01/01/2018; NLD là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018; Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, phường, thị trấn.

Đối với đối tượng hưởng chế độ hưu trí tự nguyện: Theo quy định tại khoản 4 Điều 2 Luật BHXH 2014 “*người tham gia BHXH tự nguyện là công dân Việt Nam từ đủ 15 tuổi trở lên và không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc*”. Như vậy, việc mở rộng đối tượng hưởng chế độ hưu trí này hoàn toàn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế, xã hội của Việt Nam, dân tiến tới lộ trình “*BHXH toàn dân*” [5].

Về điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng: Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi, có đủ từ 20 năm đóng BHXH trở lên và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, từ 01/01/2016 được chia thành hai nhóm, nhóm thứ nhất nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì nam đủ 51 tuổi, nữ đủ 46 tuổi, sau đó mỗi năm tăng thêm một tuổi cho đến năm 2020 trở đi, nam đủ 55 tuổi và nữ đủ 50 tuổi thì mới đủ điều kiện hưởng lương hưu; nhóm thứ hai nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên thì nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi là được hưởng lương hưu.

Bên cạnh đó, Luật BHXH 2014 còn mở rộng điều kiện hưởng lương hưu đối với lao động nữ hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở cấp xã chỉ cần có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ 55 tuổi. Tuy nhiên, đối tượng này không được điều chỉnh lương hưu theo mức lương cơ sở nếu mức lương hưu thấp hơn mức lương cơ sở.

Về tỷ lệ % hưởng lương hưu: Sửa đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo lộ trình tăng dần số năm đóng BHXH đối với lao động nam để được hưởng 45% mức bình quân tiền lương tháng như sau: Nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi mỗi năm tăng thêm 01 năm cho đến khi 20 năm đóng BHXH tương ứng với 45% (năm 2018 là 16 năm; năm 2019 là 17 năm; năm 2020 là 18 năm; năm 2021 là 19 năm và từ năm 2022 trở đi là 20 năm); đối với nữ 15 năm đóng BHXH tương ứng với 45% và sau đó cả nam và nữ đều tính thêm 2% cho mỗi năm, mức tối đa bằng 75%; tăng tỷ

lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi từ 1% lên 2% cho mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi.

Về BHXH một lần: Sửa đổi quy định điều kiện hưởng BHXH một lần để hạn chế tối đa việc hưởng BHXH một lần nhằm đảm bảo an sinh xã hội lâu dài, cụ thể chỉ giải quyết BHXH một lần đối với người lao động khi đã hết tuổi lao động mà không đủ điều kiện hưởng lương hưu hoặc ra nước ngoài để định cư hợp pháp; bổ sung quy định giải quyết BHXH một lần đối với người mắc bệnh hiểm nghèo. Riêng đối với lực lượng vũ trang thực hiện như quy định hiện hành, được giải quyết ngay khi phục viên, xuất ngũ, nếu không đủ điều kiện để hưởng lương hưu và người lao động có nhu cầu; Tăng mức trợ cấp BHXH một lần từ 1,5 tháng lên 02 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH mỗi năm đóng BHXH từ năm 2014 trở đi.

4. Một số kết quả nghiên cứu

4.1. Quy định pháp luật về độ tuổi nghỉ hưu

Độ tuổi nghỉ hưu là độ tuổi mà tại đó NLD ngừng làm công việc đầy đủ, đều đặn và cơ bản do tuổi đã cao hoặc sức khỏe không đảm bảo để tiếp tục làm việc. Tuổi nghỉ hưu của người lao động ở Việt Nam hiện nay được quy định tại Điều 187 Bộ Luật lao động 2012, Điều 54 Luật BHXH 2014. Ngoài ra, Chính phủ còn quy định tuổi nghỉ hưu cao hơn nhưng không quá 05 tuổi; tuổi nghỉ hưu thấp hơn từ 01 đến 05 tuổi đối với một số nhóm đối tượng.

Cụ thể, Điều 187 Bộ luật Lao động 2012, quy định về tuổi nghỉ hưu khác nhau cho ba nhóm người lao động: Nhóm người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi trung bình mang tính đại trà, nhóm người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn và nhóm người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn.

Đối với nhóm người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi trung bình mang tính đại trà: Khoản 1 Điều luật quy định cùng với điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên) thì người lao động được hưởng lương hưu khi lao động nam đủ 60 tuổi, lao động nữ đủ 55 tuổi.

Đối với nhóm người lao động nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn: Độ tuổi thấp hơn được xác định so với độ tuổi được quy định ở khoản 1 nêu trên, theo đó, người lao động được nghỉ hưu sớm hơn so với trường hợp trên từ 5 đến 10 năm tuổi đời, cá biệt có trường hợp không phụ thuộc vào tuổi đời, song phải bảo đảm các điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 20 năm trở lên,

mức suy giảm khả năng lao động và tính chất công việc. Nhóm này gồm các đối tượng: Người lao động bị suy giảm khả năng lao động và người lao động làm công việc có tính chất đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Đối với nhóm người lao động nghỉ hưu ở tuổi cao hơn: Đây là quy định mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2012, bao gồm: Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao như giảng viên trong các trường đại học có trình độ tiến sĩ, hoặc có chức danh phó giáo sư, giáo sư; thẩm phán Toà án nhân dân tối cao, kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tối cao; cán bộ, công chức nữ giữ một số chức vụ, chức danh quản lý.

Trong điều kiện làm việc bình thường tuổi nghỉ hưu đối với nam là đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi nhưng thực tế tuổi nghỉ hưu thấp hơn rất nhiều. Theo số liệu thống kê cho thấy, hiện nay trong tổng số những người nghỉ việc hưởng lương hưu có khoảng 60% người nghỉ hưu trước tuổi quy định, trong đó phần lớn nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, đây là một trong các nguyên nhân làm cho tuổi nghỉ hưu bình quân thực tế xuống thấp hơn so với quy định. Tốc độ già hóa dân số của nước ta tăng nhanh so với các nước và tuổi thọ trung bình của dân số nước ta hiện nay là 73,2 tuổi (trong đó nam là 70,6 tuổi; nữ là 76,0 tuổi), tăng gấp đôi so với tuổi thọ trung bình dân số năm 1945. Trong khi đó, tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân hiện nay là 53,4 tuổi, trong đó nam là 55,2 tuổi và nữ là 51,7 tuổi. Bên cạnh đó, xu hướng tuổi thọ bình quân của nước ta càng tăng, hiện nay tuổi thọ bình quân của người dân Việt Nam là 73 tuổi trong khi tuổi nghỉ hưu vẫn giữ nguyên nên thời gian hưởng lương hưu bình quân kéo dài hơn khoảng từ 20 năm tức là Quỹ BHXH phải chi trả thêm tương ứng khoảng 07 năm. Tuổi nghỉ hưu bình quân thấp, trong khi tuổi thọ trung bình cao, đây là một yếu tố ảnh hưởng lớn đến khả năng cân đối của quỹ hưu trí và tử tuất. Thêm vào đó, quy định điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên đã thực hiện từ những

năm 1995 khi mà điều kiện làm việc và tuổi thọ của NLĐ chưa có sự cải thiện so với hiện nay. Quy định này dẫn tới việc NLĐ nghỉ hưu sớm khi thực tế vẫn còn khả năng làm việc và tạo ra sự không hợp lý giữa đóng và hưởng.[5]

Ngoài ra, quy định về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn lao động nam 5 năm là chưa hợp lý và không công bằng. Phụ nữ ngày càng thể hiện sự đóng góp vào nền kinh tế đất nước không thua kém gì nam giới, quy định này không những làm lãng phí nguồn nhân lực mà còn hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ, đây là một thiệt thòi lớn cho xã hội nói chung và cho người lao động nữ nói riêng. Vì để có được trình độ học vấn cao, tay nghề giỏi lao động nữ cần phải mất nhiều thời gian học tập và rèn luyện để nâng cao trình độ tay nghề như lao động nam, nhưng lại phải về hưu trước 5 năm, do đó NLĐ nữ không có cơ hội đóng góp được nhiều cho xã hội và bản thân, gia đình họ. Ngoài ra sự chênh lệch tuổi nghỉ hưu 5 năm giữa lao động nam và lao động nữ còn tạo ra sự bất hợp lý về khoản tiền lương hưu mà hai đối tượng được hưởng. Vì vậy cần có quy định linh hoạt trong vấn đề này để tạo điều kiện cho lao động nữ còn sức lao động và mong muốn được cống hiến cho nhà nước và xã hội, bảo đảm chính sách bình đẳng giới của nhà nước.

4.2. Quy định về mức đóng bảo hiểm hưu trí

Tỷ lệ mức đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất tại Việt Nam so với các nước trong khu vực nhìn chung khá cao, theo Điều 85, Điều 86 Luật BHXH năm 2014 NLĐ đóng 8% và người sử dụng lao động (NSDLĐ) đóng 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất. Cụ thể, căn cứ vào Luật BHXH 2014, Luật việc làm 2013, Nghị định 105/2014/NĐ-CP, Nghị định 44/2017/NĐ-CP thì mức đóng BHXH bắt buộc {đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất (HT); quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (LĐ); quỹ ốm đau, thai sản (ÔĐ); quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN); quỹ bảo hiểm y tế BHYT)} áp dụng từ ngày 01/01/2018 được thực hiện theo bảng dưới đây.

Bảng 1: Mức đóng bảo hiểm hưu trí

Người sử dụng lao động					Người lao động				
Bảo hiểm xã hội			Bảo hiểm TN	Bảo hiểm Y tế	Bảo hiểm xã hội			Bảo hiểm TN	Bảo hiểm Y tế
Hưu trí	Lao động	Ôm đau			Hưu trí	Lao động	Ôm đau		
14%	0,5%	3%	1%	3%	8%	-	-	1%	1,5%
		21,5%					10,5%		
Tổng cộng: 32%									

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Hiện nay, doanh nghiệp (DN) đang chịu mức đóng BHXH cao gấp đôi NLĐ, tỷ lệ đóng BHXH đã cao lại trên nền lương cao hơn dẫn đến phí bảo hiểm và các loại phí tăng đánh vào sản phẩm của DN, khiến giá hàng hóa mất tính cạnh tranh so với các sản phẩm nước ngoài gây khó khăn cho DN, NLĐ sẽ bị mất việc làm.

Luật BHXH tạo ra sự cách biệt lớn giữa bảo hiểm hưu trí tự nguyện và bảo hiểm hưu trí bắt buộc. Cụ thể: Tỷ lệ đóng bảo hiểm hưu trí tự nguyện và bảo hiểm hưu trí bắt buộc đều là 22% nhưng đối với bảo hiểm hưu trí tự nguyện thì người tham gia phải tự đóng 22%, còn bảo hiểm hưu trí bắt buộc, NLĐ chỉ phải đóng 8%, còn NSDLĐ đóng 14% thực chất là tiền từ ngân sách đối với NLĐ làm việc trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp; trong DN, NSDLĐ đóng 14% được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông, về bản chất nhà nước cũng đóng một phần từ giảm thu nhập thuế DN. Trong khi NLĐ là cá nhân, hộ gia đình không được hưởng lương, thu nhập hàng tháng thấp, không ổn định vì vậy đây là mức đóng khá cao so mức thu nhập hàng tháng của NLĐ, trong khi hiệu quả kinh tế lại thấp hơn so với việc gửi tiết kiệm tại ngân hàng, nó có thể trở thành gánh nặng kinh tế trước mắt của NLĐ và khiến họ không đủ khả năng hoặc ngại tham gia, nhất là khi chưa thực sự hiểu được tác dụng và tin vào việc tham gia bảo hiểm của mình.

4.3. Chế tài xử lý vi phạm pháp luật về BHXH

Theo quy định tại Điều 122 Luật BHXH 2014 thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà cơ quan, tổ chức có hành vi vi phạm bị xử phạt vi phạm hành chính; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật; đối với người thực hiện hành vi vi phạm có thể bị xử phạt vi phạm hành chính, xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Có thể thấy, tình trạng vi phạm pháp luật trong những năm gần đây có chiều hướng gia tăng, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Các hành vi này rất đa dạng với nhiều hình thức, mức độ với 3 nhóm hành vi như: Vi phạm nghĩa vụ đóng BHXH (trốn đóng BHXH cho người lao động, không đóng BHXH cho đủ số người lao động...); vi phạm quy định về quyền thụ hưởng BHXH (hành vi gian lận BHXH); vi phạm liên quan đến quản lý và thực hiện BHXH. Ví dụ, ngày 27/5/2012 Công an tỉnh Phú Thọ đã phát hiện đường dây làm giả 43 hồ sơ hưởng chế độ hưu trí hàng tháng để chiếm đoạt gần 1 tỷ đồng; hiện tượng lập hồ sơ xây ra ở nhiều địa phương khác nhau như thành phố Hồ Chí Minh,

Ninh Thuận, Bắc Giang... đã gây thiệt hại cho quỹ BHXH nhiều tỷ đồng...[2]. Tuy Luật BHXH 2014 có quy định về các hành vi vi phạm và có thể truy cứu trách nhiệm hình sự các hành vi vi phạm, nhưng không quy định cụ thể các tội phạm này. Để có thể truy cứu trách nhiệm hình sự về các tội phạm thuộc lĩnh vực BHXH đòi hỏi phải có tội danh tương ứng trong Bộ luật Hình sự. Dẫn chiếu đến Bộ luật Hình sự 2015, đối với các quy định về xử lý hình sự đối với tội trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động được quy định tại Điều 216 của Bộ luật Hình sự 2015 bắt đầu có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2018. Đây là quy định được NLĐ kỳ vọng sẽ hạn chế được tình trạng cố tình trục lợi vi phạm về BHXH, BHYT, BHYT hiện nay. Cụ thể, trốn đóng BHXH phạt tù cao nhất đến 7 năm. Tuy nhiên, do điều luật này mới có hiệu lực trong thời gian gần đây, do đó việc đánh giá tính hiệu quả vẫn còn cần có thời gian để nhìn nhận.

Ngoài ra, tại Điều 26, Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22-8-2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, đưa người lao động (NLĐ) Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định: Mức phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật BHXH được quy định với mức thấp, tùy vào mức độ vi phạm, DN sẽ bị phạt tiền với mức từ 12% đến 20% tổng số tiền DN phải đóng BHXH bắt buộc tại thời điểm lập biên bản vi phạm. Tuy nhiên, số tiền phạt này tối đa không quá 75.000.000 đồng. Với số tiền phạt thấp như trên không đủ để tạo sức răn của pháp luật. Nên chăng, mức phạt hành chính trong tội này nếu quy định ở mức cao hơn sẽ làm tăng tính răn đe, giáo dục, từ đó nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật của người sử dụng lao động.

5. Kiến nghị các giải pháp hoàn thiện pháp luật hưu trí

Thứ nhất, về độ tuổi nghỉ hưu, nên điều chỉnh tuổi về hưu theo hướng tăng lên với một lộ trình rõ rệt, nhằm đảm bảo giữ vững ổn định quỹ hưu trí. Trong thời điểm hiện nay việc thực hiện tăng tuổi với lộ trình thích hợp tương ứng với từng nhóm đối tượng có thể là cán bộ, công chức, viên chức đi trước rồi thực hiện mở rộng ra các đối tượng còn lại sẽ tạo độ trễ chuẩn bị tinh thần cho các đối tượng chịu tác động là phù hợp. Việc điều chỉnh tuổi nghỉ hưu được thực hiện theo lộ trình cho đến khi đạt tuổi 60 đối với nữ và 62 tuổi đối với nam. Khi kết thúc lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu sẽ giải quyết được một bước vấn đề bình đẳng giới về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ. Về tuổi

nghỉ hưu của lao động nữ, trong thời gian tới pháp luật nên quy định theo hướng mờ, tức là lao động nữ được lựa chọn tuổi nghỉ hưu trong khoảng từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi như trường hợp NLD làm công việc nặng nhọc, độc hại.

Thứ hai, về mức đóng bảo hiểm hưu trí, mức đóng bảo hiểm hưu trí theo loại hình bắt buộc nên ấn định tỷ lệ nộp phù hợp. Cụ thể: Cần quy định thật rõ việc trích nộp BHXH theo tỷ lệ nào đó trên tổng thu nhập của NLD, căn cứ đóng BHXH cần quy định thống nhất trên cơ sở tiền lương, tiền công thực tế của NLD. Nếu được đóng BHXH trên cơ sở tiền lương thực tế sẽ tạo đảm bảo cuộc sống cho người nghỉ hưu và tình hình sản xuất kinh doanh của DN. Trong tương lai, đến khi xác định được tiền lương thực tế của NLD, lúc đó cần bắt đầu tính toán giảm tỷ lệ đóng BHXH cho DN xuống.

Với mức đóng bảo hiểm hưu trí cho loại hình tự nguyện nên áp dụng nhiều cấp độ khác nhau. Bên cạnh đó việc khống chế mức sàn đóng BHXH tự nguyện là cần thiết nhằm đảm bảo mức đóng và hưởng bảo hiểm không quá thấp, từ đó BHXH tự nguyện có thể phát huy được tác dụng của nó. Cũng nên khống chế mức trần để tránh sự chênh lệch quá lớn về đời sống của những người cùng hưởng bảo hiểm và tránh gây xáo trộn lớn cho quỹ khi phải chi trả bảo hiểm theo mức thu nhập quá cao của người tham gia. Riêng đối với đối tượng là NLD nước ngoài có thể ký Hiệp định hoặc Điều ước quốc tế với nước quản lý nhân lực để thống nhất áp dụng mức, tỷ lệ nộp thống nhất như nhau cho đối tượng này.

Thứ ba, về chế tài xử lý vi phạm, tăng cường hệ thống chế tài áp dụng đối với các hành vi vi phạm pháp luật hưu trí; Đối với hành vi trốn

đóng bảo hiểm xã hội đã được tội phạm hóa vào Bộ luật hình sự 2015 là hoàn toàn phù hợp thực tế, nâng cao trách nhiệm của từng tổ chức, đơn vị, DN, cá nhân trong việc chấp hành Luật BHXH, đảm bảo sự nghiêm minh, giúp cho công tác khắc phục hậu quả được khả thi hơn. Tuy nhiên, đối với hành vi chậm đóng BHXH thiết nghĩ cần tìm hiểu thêm nguyên nhân của việc chậm đóng để xem xét trường hợp nào phải chịu trách nhiệm hình sự, trách nhiệm hành chính hoặc trách nhiệm dân sự. Ngoài ra cần nâng cao mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các đơn vị vi phạm về BHXH. Quy định mức lãi suất chậm đóng BHXH linh hoạt hơn, cần tăng mức phạt tiền lên cao hơn mức lãi suất của hoạt động đầu tư từ quỹ BHXH trong năm và lũy tiến mức phạt theo thời gian vi phạm.

Để tổ chức thực hiện, kiện toàn hệ thống pháp luật về tổ chức và quản lý chế độ hưu trí, xây dựng quy chế vận hành đủ sức đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong thời gian tới của ngành BHXH Việt Nam; Đề ra những chính sách cụ thể cho hoạt động của BHXH Việt Nam về quy chế tài chính thống nhất, bảo đảm đủ nguồn thu, chống bao cấp và bảo tồn, tăng trưởng quỹ hưu trí; Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra việc thực hiện chính sách hưu trí nhằm bảo đảm mọi quy định có liên quan được thực hiện đầy đủ, kịp thời. Tăng cường cơ chế phối hợp thực hiện, tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước (Thanh tra, tài chính, LĐTB&XH, Kế hoạch đầu tư...) về việc chỉ đạo, kiểm tra và thực hiện chế độ hưu trí, nâng cao ý thức của NLD trong việc tham gia bảo hiểm và các biện pháp chính sách phối hợp giữa chính sách và pháp luật khác.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chính phủ. (2015). *Nghị định 115/2015/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc*, Hà Nội.
- [2]. Điều Bá Được. (2016). *Tuổi nghỉ hưu ở Việt Nam - Thực trạng và kiến nghị*. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, baohiemxahoi.gov.vn, 07/11/2016.
- [3]. Linh Khánh. (2012). *Công an Phú Thọ phá đường dây làm sổ BHXH giả*, <http://vtv.vn/>
- [4]. Quốc hội. (2012). *Bộ Luật Lao động*, số 10/2012/QH13, ngày 18/06/2012.
- [5]. Quốc hội (2014), *Luật Bảo hiểm xã hội*, số 58/2014/QH13, ngày 20/11/2014.

Thông tin tác giả:

Âu Thị Diệu Linh

- Đơn vị công tác: Trường ĐH Kinh tế & QTKD

- Địa chỉ email: dieulinh2710@gmail.com

Ngày nhận bài: 05/06/2018

Ngày nhận bản sửa: 15/06/2018

Ngày duyệt đăng: 29/06/2018