

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG HỆ THỐNG BẢO HIỂM HƯU TRÍ Ở VIỆT NAM

I. Thực trạng về hệ thống Bảo hiểm hưu trí:

Về mặt xã hội, chế độ hưu trí dành cho những người không còn tham gia vào quan hệ lao động nữa vì vậy chế độ này rất cần thiết và không thể thiếu được vì người lao động nào cũng đến lúc hết tuổi lao động nhưng họ vẫn có nhu cầu đảm bảo cuộc sống lúc này lương hưu là nguồn thu nhập chính của họ. Được hưởng trợ cấp lương hưu là nguồn động lực cơ bản để người lao động tham gia vào quan hệ bảo hiểm xã hội.

Hệ thống hưu trí Việt Nam bắt đầu hình thành từ năm 1962. Ngày 27/12/1961, Nghị định 218/CP về ban hành điều lệ tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội đối với công nhân viên chức nhà nước được ban hành, nghị định này được coi là văn bản gốc về bảo hiểm xã hội đối với cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước, gồm có 06 chế độ và quy định Quỹ bảo hiểm xã hội nằm trong ngân sách nhà nước, do các cơ quan, đơn vị đóng góp. Chế độ bảo hiểm xã hội đối với công nhân viên chức nhà nước là chế độ có mức hưởng được xác định trước.

Giai đoạn từ 2007 đến nay, Luật bảo hiểm xã hội được thông qua và có hiệu lực thi hành từ 01/01/2007 đối với BHXH bắt buộc; từ ngày 01/01/2008 đối với bảo hiểm xã hội tự nguyện; từ 01/01/2009 đối với Bảo hiểm thất nghiệp. Các quy định của Luật bảo hiểm xã hội về chế độ hưu trí được kế thừa từ các quy định trước đây; có phát triển, mở rộng về đối tượng, loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện... Các chế độ bảo hiểm xã hội được quy định cụ thể có lợi hơn cho người lao động như quy định chặt chẽ về quản lý, sử dụng, đầu tư tăng trưởng Quỹ bảo hiểm xã hội, trách nhiệm của các bên tham gia bảo hiểm xã hội, quản lý, giám sát việc quản lý và Quỹ bảo hiểm xã hội công khai, minh bạch, góp phần bảo đảm an sinh xã hội.

Chế độ bảo hiểm xã hội trước 1995: chỉ có lao động của khu vực nhà nước tham gia hệ thống và được nhiều cơ quan chức năng như Tổng Liên đoàn Lao động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý dưới sự giám sát của Chính phủ. Trong hệ thống đó, mức hưởng hưu trí được xác định dựa trên số năm đóng góp và thu nhập cơ sở thường là mức lương vào thời điểm nghỉ hưu. Khoản hưởng lợi được chi trả từ quỹ bảo hiểm xã hội - quỹ

được hình thành từ khoản đóng góp của người sử dụng lao động một phần của quỹ lương và từ trợ cấp của Chính phủ. Quỹ bảo hiểm do Chính phủ quản lý và bảo trợ và là một bộ phận của ngân sách nhà nước. Trên thực tế, từ sau năm 1995, Bảo hiểm xã hội Việt Nam nhận trách nhiệm chi trả toàn bộ cho số người được hưởng lợi của hệ thống trước năm 1995 và sau đó nhận khoản thanh toán từ Chính phủ thông qua Bộ Tài chính.

Từ sau 1995, việc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bắt buộc đã tăng thêm nhiều thành phần tham gia. Cụ thể có các đối tượng sau: lao động trong khu vực nhà nước, bao gồm những người làm việc trong chính phủ, các tổ chức của Đảng và lực lượng vũ trang; lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước; và các doanh nghiệp tư nhân có số lao động trên 10 người, bao gồm các doanh nghiệp nước ngoài, đại diện của các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp và khu chế xuất và các tổ chức quốc tế. Bên cạnh đó, người Việt Nam đang làm việc ở nước ngoài, hoặc người nước ngoài đang làm việc tại Việt Nam, các đối tượng không có hợp đồng lao động vẫn có thể tham gia đóng góp vào các chương trình bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Trước tình trạng già hóa dân số, tỷ lệ người đóng bảo hiểm xã hội trên số người hưởng lương hưu đang có xu hướng giảm nghiêm trọng, từ 217 người đóng cho 1 người hưởng lương hưu vào năm 1996 thì đến nay, chỉ còn 9 người đóng cho 1 người hưởng. Trong khi đó, tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân chỉ là 53,2 tuổi. Theo tính toán, mỗi cá nhân có 31 năm đóng BHXH và chỉ đủ để quỹ bảo hiểm trả lương hưu trong vòng gần 13 năm. Song tuổi thọ bình quân của người Việt Nam ngày càng cao và độ dài thời gian hưởng lương hưu bình quân hiện nay là 19,5 năm.

Hệ thống hưu trí PAYG với mức hưởng được xác định trước trong điều kiện dân số già hoá và tỉ lệ tham gia hệ thống chưa cao cũng có nghĩa là các thế hệ trẻ hiện nay và tương lai sẽ phải chịu gánh nặng lớn hơn mới có thể trang trải được chi phí cho hệ thống. Gánh nặng lớn hơn này có thể được thể hiện dưới nhiều dạng khác nhau, ví dụ như tỷ lệ đóng góp tăng lên liên tục, độ tuổi nghỉ hưu được kéo dài, nguy cơ vỡ quỹ bảo hiểm xã hội khiến quyền lợi hưu trí trong tương lai của lực lượng lao động hiện tại và tương lai không được bảo đảm.

Bảo hiểm xã hội Việt Nam được tổ chức theo cơ cấu chiều dọc với các chi nhánh ở cấp huyện và các chi nhánh ở địa phương chịu trách nhiệm cả thu và chi. Việc phân cấp quản lý theo hình thức này giúp việc tiếp cận người tham gia hệ thống ở địa phương trở nên dễ dàng hơn. Tuy nhiên, hình thức này cũng dẫn đến sự gia tăng chi phí hành chính và có thể

dẫn đến những vấn đề tiêu cực trong quá trình thu, chi thực hiện phân tán tại địa phương. Hơn nữa, sự hợp tác trong quản lý giữa bảo hiểm xã hội Việt Nam và các Bộ khác, đặc biệt là Bộ Kế hoạch và Đầu tư với chức năng quản lý các loại hình doanh nghiệp trong cả nước, vẫn chưa thực sự chặt chẽ nên việc nợ bảo hiểm xã hội vẫn còn phổ biến, đặc biệt là khu vực tư nhân. Theo số liệu thống kê của bảo hiểm xã hội Việt Nam, từ năm 1995 cho đến 2011, hàng năm số thu cho Quỹ Hưu trí đều lớn hơn số chi tỷ lệ sử dụng chi/thu là 76,3%; ước năm 2011 cân đối thu - chi trong năm còn dư là 11.551 tỷ đồng, tỷ lệ sử dụng chi/thu là 77%, nên đảm bảo chi trả và có kết dư.

Tuy nhiên, trong tương lai dự báo với mức đóng góp và mức hưởng chế độ như quy định hiện hành thì Quỹ bảo hiểm xã hội sẽ đứng trước nguy cơ mất cân đối nghiêm trọng: Đến năm 2023 số thu bằng số chi. Từ năm 2024 trở đi để đảm bảo chi chế độ hưu trí, tử tuất, ngoài số thu trong năm phải trích sử dụng thêm kết dư của thu các năm trước mới đảm bảo đủ chi; Đến năm 2037, nếu không có chính sách hoặc biện pháp tăng thu hoặc giảm chi thì số thu bảo hiểm xã hội trong năm và số tồn tích bắt đầu không đảm bảo khả năng chi trả. Các năm sau đó số chi lớn hơn rất nhiều so với số thu trong năm.

Sự bền vững về mặt tài chính của hệ thống hưu trí Việt Nam chịu tác động của rất nhiều nhân tố. Thứ nhất, tỷ lệ phụ thuộc dân số của hệ thống đang có xu hướng gia tăng nhanh. Thứ hai, tỷ lệ đóng góp hiện tại thấp hơn so với tỷ lệ đóng góp bền vững - hay còn gọi là tỷ lệ chi phí PAYG – và vì thế mà quỹ có thể bị cạn kiệt. Thứ ba, tỷ lệ tham gia có xu hướng giảm xuống do: sự thu hẹp của khu vực nhà nước, đặc biệt là các doanh nghiệp nhà nước; sự dịch chuyển của các đối tượng lao động sắp xếp lại từ khu vực nhà nước sang khu vực tư nhân nhưng lại không đăng ký tham gia vào hệ thống bảo hiểm xã hội, và tỷ lệ tham gia của khu vực tư nhân còn quá thấp. Thứ tư, mức hưởng được chi số hoá theo mức lương tối thiểu vẫn còn lớn, gắn liền với thời gian hưởng dài do người hưởng lợi nghỉ hưu sớm và tuổi thọ có xu hướng tăng lên.

Tất cả những nhân tố kể trên khiến cho hệ thống hưu trí Việt Nam đối mặt với nhiều vấn đề và có thể rơi vào khủng hoảng trong tương lai. Việc ổn định tài chính và duy trì sự công bằng giữa các thế hệ trong hệ thống hưu trí PAYG trước sức ép dân số già hoá nhanh chóng là những câu hỏi chính sách hóc búa nhất đối với bất kỳ nền kinh tế nào. Do vậy, Việt Nam cần nhanh chóng có những chính sách phù hợp với những điều kiện kinh tế - xã hội nhằm chủ động đối phó với những thách thức của hệ thống hưu trí trong dài hạn.

Vẫn biết các chế độ bảo hiểm xã hội nhằm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động và thân nhân của họ khi ốm đau, tai nạn lao động, thai sản, khi hết tuổi lao động hay khi không may từ trần; nguyên tắc bảo hiểm xã hội là có đóng - có hưởng; mức hưởng được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội và độ tuổi của người lao động. Tuy nhiên, nhìn vào cách tính hưởng chế độ hưu trí mới thấy sự bất công bằng giữa những người lao động trong lực lượng vũ trang, trong khu vực hành chính - sự nghiệp với người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh, nhất là người lao động trong khu vực tư nhân. Nhiều trường hợp người lao động trực tiếp tại các doanh nghiệp nhất là doanh nghiệp tư nhân có mức lương hưu dưới 2 triệu đồng/tháng, có người chỉ được hưởng lương hưu tại thời điểm tính cao hơn một chút so với mức lương cơ sở do Chính phủ quy định.

Với mức lương hưu quá khiêm tốn, người lao động trong các doanh nghiệp khi nghỉ hưu đã không đủ trang trải nhu cầu tối thiểu của cuộc sống bản thân trong điều kiện giá cả thị trường không ngừng tăng, nhất là các mặt hàng thiết yếu phục vụ cho cuộc sống hàng ngày của người dân.

Nguyên nhân Trước hết và chủ yếu là do mức tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong khu vực doanh nghiệp thấp hơn và phổ biến theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định. Có thể mức tiền lương, tiền công thực tế cao hơn, nhưng chủ doanh nghiệp chỉ đăng ký đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo mức lương tối thiểu vùng để tiết kiệm được một khoản kinh phí do đóng bảo hiểm xã hội. Trong khi, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của lực lượng vũ trang và khu vực hành chính - sự nghiệp được thực hiện trên cơ sở tiền lương ngạch, bậc, đồng nghĩa với việc hưởng lương bao nhiêu, đóng bảo hiểm xã hội bấy nhiêu.

Một thực tế khá rõ ràng: Mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 01/01/2014 được quy định tại Nghị định 182/2013/NĐ-CP ngày 14/11/2013 của Chính phủ thấp hơn so với mặt bằng thu nhập hiện nay. Theo đó, mức 2.700.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I; mức 2.400.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng II; mức 2.100.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng III; mức 1.900.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng IV. Đa số doanh nghiệp sử dụng mức lương này để tính đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Một phép tính đơn giản, nếu người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đạt tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa 75%, với mức đóng 2.700.000 đồng/tháng, mức

lương hưu là 2.025.000 đồng/tháng; đối với vùng II, III, IV mức lương hưu được hưởng sẽ dưới 2 triệu đồng/tháng, khó có thể đảm bảo cuộc sống hàng ngày.

Tiếp đến là mức bình quân tiền lương, tiền công làm căn cứ tính hưởng lương hưu của người lao động thực hiện chế độ tiền lương, tiền công do doanh nghiệp quy định được tính bình quân toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Mặc dù những năm cuối đóng bảo hiểm xã hội trên mức tiền lương, tiền công có cao hơn nhưng thời gian đầu mới tham gia bảo hiểm xã hội mức tiền lương, tiền công rất thấp, do đó bình quân toàn giai đoạn không thể cao được. Trong khi mức bình quân tiền lương làm căn cứ tính hưởng lương hưu của người lao động thuộc lực lượng vũ trang và khu vực hành chính - sự nghiệp được tính bình quân 5 năm, 6 năm, 8 năm hoặc 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu tùy thuộc vào thời điểm tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội. Vì tiền lương những năm cuối là mức lương cao nhất của cả quá trình đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong hai khu vực này, hiển nhiên phải cao hơn mức bình quân tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong khu vực doanh nghiệp.

Tỷ lệ phần trăm đóng bảo hiểm xã hội và hưởng chế độ hưu trí là như nhau cho tất cả mọi người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có chăng là sự chênh lệch tỷ lệ phần trăm mức hưởng lương hưu giữa nam và nữ từ năm thứ 16 trở đi, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội đối với nam là 2%/năm, đối với nữ là 3%/năm và tối đa là 75% cho cả nam và nữ. Do đó, người nào có mức bình quân tiền lương, tiền công để tính lương hưu cao hơn, sẽ có mức hưởng cao hơn.

Một yếu tố khác làm cho mức lương hưu của người lao động trong khu vực doanh nghiệp thấp là do chính người lao động quyết định nghỉ hưu non. Rất nhiều người lao động đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm hoặc hơn một chút, nếu tuổi đủ 45 đối với nữ và 50 tuổi đối với nam đều có xu hướng làm thủ tục để được hưởng lương hưu, có những trường hợp người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được hưởng lương hưu ở độ tuổi 36 đến 40 tuổi. Hai mặt của một vấn đề, chính những người nghỉ hưu non này lại tiếp tục làm công việc mà trước khi nghỉ hưu họ đã làm, vừa được hưởng lương hưu, vừa được hưởng đủ tiền công lại không phải đóng bảo hiểm xã hội và vẫn được cấp thẻ bảo hiểm y tế - lợi cả đôi đường, chỉ có quỹ bảo hiểm xã hội là phải lo lắng.

Tỷ lệ hưởng lương hưu cao và công thức tính tỷ lệ hưởng lương hưu chưa hợp lý cụ thể là 75% cho 25 năm đóng bảo hiểm xã hội đối với nữ và 30 năm đối với nam. Tỷ lệ tính

hưởng lương hưu bình quân của nam là 2,5% cho một năm đóng, của nữ là 3% cho một năm đóng là quá cao, bình quân các nước trên thế giới là 1,7%. Thêm vào đó, tiền lương bình quân làm căn cứ tính lương hưu của người lao động trong khu vực Nhà nước chỉ tính bình quân trên một số năm cuối là giai đoạn người lao động có mức lương cao nhất, chưa bình đẳng với người lao động tại các doanh nghiệp tư nhân.

Quỹ bảo hiểm xã hội hưu trí là quỹ dài hạn, trong những năm tới, số người nghỉ hưu hưởng từ quỹ bảo hiểm xã hội hưu trí càng nhiều, số chi từ quỹ sẽ tăng nhanh và tương lai gần quỹ sẽ mất cân đối. Cụ thể, năm 1996 có 217 người đóng bảo hiểm xã hội cho 1 người hưởng lương hưu, con số này giảm xuống còn 34 người vào năm 2000, 19 người vào năm 2004, 14 người vào năm 2007, 11 người vào năm 2009, 9,9 người vào năm 2011 và đến năm 2012 chỉ có 9,3 người đóng bảo hiểm xã hội cho 1 người hưởng lương hưu. Tuổi nghỉ hưu thấp dẫn tới thời gian đóng bảo hiểm xã hội ngắn và thời gian hưởng lương hưu dài. Theo kết quả Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam năm 2009 thì số năm trung bình còn sống thêm của nam sau khi nghỉ hưu ở tuổi 60 là 18,1 năm và của nữ ở tuổi 55 lên đến 24,5 năm.

Mặc dù trong dự thảo đã có nhiều sửa đổi, bổ sung, nhưng quy định về công thức tính lương hưu như thế sẽ khá khó với người lao động. Bởi việc thay đổi cách tính lương hưu này sẽ làm giảm quyền lợi của người nghỉ hưu, tạo ra sự bất bình đẳng giữa những người nghỉ hưu trước và sau khi Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi được Quốc hội thông qua và có hiệu lực thi hành. Theo quy định tại luật hiện hành, nếu có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội thì nam được hưởng 55% lương bình quân đóng, còn nữ hưởng 60% lương bình quân đóng. Nhưng nếu theo dự thảo luật, mức lương hưu của nam sẽ giảm dần mỗi năm 2% và nữ giảm mỗi năm 3% đến khi nghỉ hưu vào năm 2020 chỉ được hưởng mức 45% lương bình quân cho 20 năm đóng bảo hiểm xã hội đối với cả nam và nữ. Như vậy, sau 5 năm điều chỉnh mức hưởng của người lao động sẽ chênh lệch 10% với nam và 15% đối với nữ.

Với cách tính như trong Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi thì người lao động phải có tối thiểu 35 năm đối với nam và 30 năm liên tục làm việc và tham gia đóng bảo hiểm xã hội đối với nữ mới đạt được mức hưởng 75% lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội. Cũng theo dự thảo luật này, bắt đầu từ năm 2031 trở đi, với tỷ lệ thay thế 2%/năm cho cả nam và nữ thì lao động nữ nghỉ hưu ở tuổi 60 phải có 35 năm đóng bảo hiểm xã hội mới đạt mức hưởng tối đa 75%. Đây sẽ là một thiệt thòi quá lớn cho lao động nữ nếu so quy định hiện hành.

Đó là chưa nói đến tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa 75% của Việt Nam tuy cao so các nước trên thế giới và cao hơn mức đóng quỹ hưu trí, nhưng tính theo số tuyệt đối chỉ bằng 75% mức lương tối thiểu thì không đáp ứng được mức sống tối thiểu cho người nghỉ hưu. Vì vậy, việc giữ nguyên công thức tính lương hưu như hiện nay là đóng bảo hiểm xã hội 15 năm được hưởng tương ứng với 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội là phù hợp.

Quy định trên đây chẳng những đã làm phát sinh nhiều bất cập mà còn không đúng với quan điểm của Đảng và Nhà nước. Vì theo quan điểm của Đảng và Nhà nước thì chỉ sửa đổi, bổ sung những quy định cho phù hợp với tình hình thực tế của đất nước trong thời kỳ mới, chứ không thay đổi chính sách. Việc đưa ra công thức tính lương hưu mới như trong dự thảo luật là thay đổi chính sách và đi ngược với quan điểm chăm lo ngày càng tốt hơn cho người lao động.

Việc vỡ quỹ bảo hiểm xã hội là do nhiều nguyên nhân như tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội còn thấp, không thu được quỹ bảo hiểm xã hội do chủ sử dụng lao động nợ đóng, chậm đóng, trốn đóng, năng suất lao động thấp, bộ máy công kênh chứ không chỉ do tuổi lao động thấp. Nếu như tuổi nghỉ hưu tăng lên thì sẽ làm tăng thêm áp lực về việc làm và giảm cơ hội phát triển đối với lao động trẻ. Vì vậy cứu vãn nguy cơ mất cân đối quỹ trong tương lai bằng cách nâng tuổi nghỉ hưu là bước đi chưa thích hợp. Hiện nay như nhiều chuyên gia đã phân tích, lao động của nước ta trong cơ cấu dân số vàng. Tuy nhiên, vẫn còn rất nhiều lao động thất nghiệp đặc biệt là thế hệ trẻ được đào tạo, học tập rất bài bản nhưng không được làm việc theo đúng chuyên ngành đào tạo, không có việc làm ổn định.

II. Một số góp ý:

Theo tiêu chuẩn quốc tế, một nước hay khu vực được coi là xã hội già nếu số dân từ 65 tuổi trở lên chiếm ít nhất 7%, hoặc nếu số dân từ 60 tuổi trở lên chiếm ít nhất 10% tổng dân số của quốc gia đó. Sự già hoá dân số có ảnh hưởng rất lớn đến quỹ bảo hiểm xã hội, thể hiện ở những điểm sau:

- Hệ số phụ thuộc - tỷ số giữa số người đóng bảo hiểm xã hội trên số người hưởng hưu giảm đi. Nói một cách hình ảnh, số người đang làm việc phải gánh nhiều người hưởng chế độ hưu hơn với giả định hệ thống bảo hiểm xã hội đã phát triển, mọi người lao động đều phải tham gia bảo hiểm xã hội và khi về già đều được hưởng lương hưu). Ở những nước có

dân số trẻ hoặc ở những nước hệ thống bảo hiểm xã hội mới hình thành thì số người đóng nhiều hơn số người hưởng, nên quỹ bảo hiểm xã hội không gặp phải trở ngại gì. Tuy nhiên đối với quốc gia có dân số già thì đây sẽ là vấn đề lớn, nếu không cải cách hệ thống hưu trí.

- Các chi phí bảo hiểm xã hội tăng lên. Số người đóng bảo hiểm xã hội giảm đi, số người hưởng bảo hiểm xã hội tăng lên thì nguồn thu của quỹ bảo hiểm xã hội sẽ có xu hướng giảm đi và nguồn chi có xu hướng tăng lên.

- Ảnh hưởng đến cân đối thu - chi và tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội. Đối với những nước có dân số già xu hướng chi bảo hiểm xã hội tăng nhanh hơn so với xu hướng thu. Hay nói cách khác, mức độ tăng trưởng của quỹ nhỏ đi và vì thế, khả năng chi trả, khả năng an toàn của quỹ sẽ bị giảm đi. Nếu không có sự điều chỉnh kịp thời về chính sách hoặc sự hỗ trợ của Nhà nước, nguy cơ vỡ quỹ bảo hiểm xã hội là rất cao. Đây là vấn đề nan giải của các quỹ hưu trí ở các nước phát triển, nơi có tỷ lệ người cao tuổi cao trong dân số.

Để giảm thiểu những ảnh hưởng của sự già hoá dân số đối với hệ thống bảo hiểm xã hội, kinh nghiệm ở các nước cho thấy có các giải pháp chính sách cơ bản sau.

- Một là các giải pháp về thị trường lao động: giảm thất nghiệp; tăng cường việc làm đối với phụ nữ; khắc phục xu hướng về hưu sớm; khuyến khích người cao tuổi làm việc.

- Hai là các giải pháp bảo hiểm xã hội: mở rộng các hình thức hưu trí; điều chỉnh dần mức đóng và hưởng bảo hiểm xã hội; tăng cường hệ thống phúc lợi xã hội và dịch vụ xã hội; điều chỉnh chính sách đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội; tăng hệ số phụ thuộc bằng cách tăng số người đóng bảo hiểm xã hội hoặc giảm số người hưởng hưu trí được thực hiện bằng cách tăng tuổi làm việc lên. Tuy nhiên, việc tăng tuổi làm việc cần phải tính toán rất cẩn thận, vì việc này sẽ ảnh hưởng đến thị trường lao động. Thông thường, việc tăng tuổi làm việc chỉ áp dụng đối với những nước có dân số già, thị trường lao động thiếu hụt lao động và xem xét các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của người cao tuổi, họ cần được sống khoẻ chứ không chỉ sống lâu. Đối với những nước có dân số trẻ việc tăng tuổi làm việc có khả năng dẫn đến nguy cơ tỷ lệ thất nghiệp tăng cao, vì chỗ trống việc làm trong thị trường lao động sẽ ít.

Theo kết quả điều tra dân số 1/4/2009, dân số của Việt Nam đang là 85.789.573 người, tăng 9,47 triệu người so với năm 1999. Việt Nam vẫn tiếp tục được xếp vào nhóm quốc gia có quy mô dân số lớn trên thế giới. Cơ cấu dân số theo độ tuổi của Việt Nam hiện

nay được coi là cơ cấu dân số vàng: Khoảng 25% dân số thuộc nhóm tuổi dưới 15. Tỷ trọng dân số từ 15 tuổi trở lên tăng từ 67,99% năm 2000 lên 74,94% năm 2008. Tuy nhiên, một vấn đề đang được đặt ra đối với nước ta là sự già hoá dân số khá nhanh. Theo thống kê, năm 2008, tỷ lệ người trên 60 tuổi ở Việt Nam là 9,5% - xấp xỉ tỷ lệ 10% theo định nghĩa già hóa của Chương trình Phát triển Liên hiệp quốc. Việt Nam là một trong số ít nước trên thế giới dân số già khi chưa giàu, chưa tích lũy được gì thì đã già. Theo một dự báo của Liên hiệp quốc, đến năm 2030, số người già trên 60 tuổi ở nước ta sẽ chiếm 15,8% dân số và đến năm 2050 là 26,1%. Số người cao tuổi chiếm tỷ lệ cao trong dân số và số trẻ em sơ sinh bị chết giảm đi sẽ làm cho tuổi thọ trung bình tăng lên. Nếu như giai đoạn 1985 - 1990, tuổi thọ trung bình của dân cư nước ta là 62,9 năm thì đến giai đoạn 2005 - 2010 là 74,3 và dự báo giai đoạn 2015 - 2020 là 76,4 năm. Tuy tuổi thọ tăng lên, nhưng tuổi thọ khoẻ mạnh của người dân hiện tại chỉ đạt khoảng 58 tuổi, như vậy, có khoảng 14 - 16 năm người cao tuổi bị ốm đau. Để hướng tới mục tiêu sống thọ và sống khoẻ, thì đây là một trong những vấn đề của chính sách an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội nói riêng.

Theo số liệu thống kê của bảo hiểm xã hội Việt Nam, từ năm 2007 đến năm 2010, mỗi năm nước ta có trên 100.000 người nghỉ hưởng lương hưu hàng tháng nam chiếm 48%, nữ chiếm 52%; tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân chung thấp 53,2 tuổi, trong đó nam thấp hơn 5 tuổi so tuổi lao động 55,1 tuổi, nữ thấp hơn 3,4 tuổi so tuổi lao động 51,6 tuổi; tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân khu vực doanh nghiệp nhà nước và tư nhân rất thấp nam 52 tuổi, nữ 49 tuổi; khu vực hành chính sự nghiệp tuổi nghỉ hưu cao, bình quân 55,8 nam 58,5, nữ 54,1; tỷ lệ nghỉ hưu đúng tuổi 60 đối với nam, 55 đối với nữ chiếm tỷ lệ thấp 40,5%; số người nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi chiếm tỷ lệ cao, tới 52,3% đối tượng này nghỉ hưu sớm, tuy lương hưu thấp nhưng thời gian hưởng lương hưu rất dài, thời gian đóng bảo hiểm xã hội ít.

Nguyên nhân của việc tuổi nghỉ hưu thực tế hiện nay thấp là do:

- Quy định tuổi nghỉ hưu còn thấp, trong khi tuổi thọ trung bình ngày càng tăng, theo số liệu thống kê năm 2010, tuổi thọ bình quân của người nghỉ hưu chết là 73,04 tuổi, trong đó nam là 73,95 tuổi, nữ là 71,2 tuổi. Như vậy thời gian trả lương hưu tương đối dài, bình quân là gần 20 năm 73 tuổi - 53,2 tuổi, trong đó nam là 19 năm, nữ là 20 năm.

- Quy định tuổi nghỉ hưu trước tuổi do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên quá rộng nam 50 tuổi, nữ 45 tuổi, đồng thời quy định đối tượng này chỉ bị trừ tỷ lệ lương hưu cho

1% mỗi năm nghỉ trước tuổi so với quy định là quá thấp, mức lương hưu quy định thấp nhất bằng tiền lương tối thiểu và cùng với việc giám định tỷ lệ mất khả năng lao động 61% hiện nay chưa chặt chẽ.

- Nhà nước quy định giảm tuổi nghỉ hưu để phục vụ cho việc tinh giản biên chế trong các cơ quan nhà nước và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước, giảm 5 tuổi so quy định.

- Quy định chức danh nghề nặng nhọc độc hại còn rộng, nhiều năm nay chỉ bổ sung thêm dù công nghệ tiên tiến ngày càng được áp dụng nhiều.

Đến cuối năm 2010, quỹ hưu trí, từ tuất là quỹ thành phần chính của quỹ bảo hiểm xã hội và là quỹ dài hạn để chi trả lương hưu, trợ cấp tuất hàng tháng cho các năm và chi trả các khoản trợ cấp một lần còn tồn dư 113.685 tỷ đồng và dự kiến năm 2011, ngân sách chuyển sang cho quỹ bảo hiểm xã hội tiền đóng bảo hiểm xã hội của đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội trước 01/10/1995 là 85.000 tỷ đồng tổng số tiền của quỹ còn dư là gần 200.000 tỷ đồng. Với mức đóng góp và mức hưởng chế độ như quy định của chính sách hiện nay, kết quả dự báo về tình hình cân đối quỹ này như sau: năm 2023 số thu bằng số chi, từ năm 2024 trở đi, để đảm bảo chi chế độ hưu trí, từ tuất, ngoài số thu trong năm phải trích thêm từ số dư của quỹ. Năm 2037, nếu không có chính sách hoặc biện pháp tăng thu hoặc giảm chi thì số thu bảo hiểm xã hội trong năm và số tồn tích bắt đầu không đảm bảo khả năng chi trả, các năm sau đó số chi lớn hơn rất nhiều so với số thu trong năm.

Xét trên phương diện bình đẳng thì nam giới và phụ nữ phải có quyền nghỉ hưu ở độ tuổi như nhau. Theo Bộ Luật Lao động quy định hiện hành, tuổi về hưu của nữ thấp hơn nam giới 5 năm là bất bình đẳng đối với nữ. Lý do là nếu tiếp tục được làm việc, phụ nữ sẽ có cơ hội thăng tiến, cải thiện được các mức lương trung bình làm căn cứ để tính mức lương hưu và cải thiện được các mức hưu trí do số năm đóng cao hơn. Cũng có ý kiến cho rằng, đây là bất bình đẳng đối với nam giới do phụ nữ phải làm làm việc ít hơn, thời gian đóng ít hơn, song mức hưởng hưu trí lâu hơn, do phụ nữ sống lâu hơn. Xét trên quan niệm về quyền và ưu đãi, nếu đến 55 tuổi được quyền nghỉ ngơi, được nhận lương hưu thì đó là quyền. Nếu đến 55 tuổi, buộc phải về hưu thì đó là bắt buộc. Mặc dù quy định này được đặt ra với mục tiêu là ưu tiên cho phụ nữ, nhưng thực tế đã hạn chế quyền được nghỉ hưu ngang bằng với nam giới. Nếu muốn coi đây là ưu tiên thì không nên quy định cứng như vậy, lao động nữ phải được quyền lựa chọn về hưu ở độ tuổi 55 hoặc muộn hơn.

Có sự thiên vị giới trong chính sách bảo hiểm xã hội hiện hành cũng như theo dự án Bộ luật lao động sửa đổi, là dành sự ưu ái đặc biệt cho lao động nữ. Cụ thể, lao động nữ đảm bảo điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định thì được hưởng lương hưu sớm hơn từ 3 đến 5 năm so với nam giới. Hơn thế nữa, Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và các văn bản dưới luật tạo thêm thuận lợi cho lao động nữ về cách tính lương hưu: Mức lương hưu tháng bằng 45% bình quân lương tháng đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 15 năm và sau đó cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì nữ được tính thêm 3% còn nam chỉ được tính thêm 2%. Do đó, lao động nữ chỉ cần đóng góp 25 năm để hưởng mức lương hưu tối đa được phép, còn nam giới phải cần tới 30 năm.

Thực tiễn triển khai Bộ luật lao động hiện hành cho thấy, tuổi nghỉ hưu đã và đang được tính là tuổi đời hưởng lương hưu, theo đó tuổi nghỉ hưu của nam giới là 60, muộn hơn nữ 5 năm. Và kiến nghị về bảo đảm quyền bình đẳng đối với phụ nữ về tuổi nghỉ hưu đã được lặp đi lặp lại trong rất nhiều các báo cáo, tổng kết, hội thảo...

Qua phân tích tuổi nghỉ hưu dưới các góc độ khác nhau cho thấy, việc quy định về vấn đề này phải được tiến hành thận trọng, phù hợp với ý chí, nguyện vọng của người, đồng thời bảo đảm tính hiệu quả, hợp lý, tính khả thi và tính đồng bộ trong hệ thống chính sách, pháp luật của nước ta. Quy định vấn đề này phải đặc biệt quan tâm tới việc xây dựng Báo cáo đánh giá tác động, trong đó lưu ý:

- Phân loại rõ các loại đối tượng khác nhau sẽ chịu tác động của chính sách: người lao động theo hợp đồng lao động; cán bộ, công chức, viên chức: cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý; không lãnh đạo, quản lý...; người lao động, cán bộ, công chức, viên chức thuộc các ngành nghề và tính chất công việc khác nhau như: độc hại, nguy hiểm; kỹ thuật cao...

- Phân tích các tác động tới kinh tế, xã hội; tác động tới quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân; tới hệ thống pháp luật và khả năng tuân thủ quy định của các đối tượng: về nguồn lực lao động: cơ hội có việc làm của giới trẻ; vấn đề sử dụng trí tuệ, kinh nghiệm của NLD...; vấn đề bảo đảm an toàn quỹ bảo hiểm xã hội; vấn đề ngân sách nhà nước liên quan tới quỹ lương; vấn đề giảm biên chế bộ máy hành chính...; vấn đề liên quan tới y tế, sức khỏe; đời sống văn hóa, xã hội của người nghỉ hưu; vấn đề liên quan tới bình đẳng giới, bảo đảm công bằng xã hội; quan hệ quốc tế...

- Cần làm rõ một số vấn đề để có cơ sở điều chỉnh tuổi nghỉ hưu của người lao động nói chung, lao động nữ nói riêng: xác định rõ tỷ lệ người lao động đặc biệt là nữ hưởng chế độ hưu trí chịu sự tác động của sự thay đổi về độ tuổi nghỉ hưu; những ảnh hưởng đến kinh tế, xã hội nói chung và chính sách, pháp luật bảo hiểm hưu trí nói riêng, cụ thể là quỹ hưu trí. Cần lưu ý, những yếu tố ảnh hưởng đến quỹ hưu trí không chỉ là vấn đề kéo dài độ tuổi lao động.

Nhìn chung, quy định trên đã dựa trên việc phân tích các yếu tố tác động đến tuổi nghỉ hưu như vấn đề sức khỏe người lao động ở các ngành, nghề khác nhau, xu hướng già hóa dân số với việc bảo đảm cân bằng quỹ bảo hiểm xã hội... Quy định về tuổi nghỉ hưu như dự thảo Bộ luật cơ bản là giữ như hiện hành, nhưng đã cho phép có thể điều chỉnh nhóm lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao; nhóm lao động làm công tác quản lý có thể kéo dài thời gian làm việc nếu có nhu cầu, tự nguyện, có sức khỏe. Tuy nhiên đối với nhóm lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, làm việc ở vùng cao, biên giới, hải đảo bị suy giảm sức lao động thì chưa có quy định được nghỉ hưu trước thời gian quy định. Vì vậy, cần quy định thêm những đối tượng được nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn quy định này để tùy theo điều kiện trong từng giai đoạn, Chính phủ có thể xem xét quy định cụ thể tuổi nghỉ hưu của các nhóm lao động khác nhau, tạo điều kiện thực tiễn để xem xét tổng thể tuổi nghỉ hưu trong tương lai.

Trước những bất cập và thách thức của hệ thống hưu trí hiện nay, Việt Nam cần có những cải cách toàn diện mang tính hệ thống phù hợp với những biến đổi dân số và điều kiện kinh tế của Việt Nam. Đồng thời phải thực sự công bằng, không phân biệt khu vực kinh tế, bình đẳng giới, quan tâm đến quyền lợi của mọi tầng lớp xã hội, nhất là khi nông dân hiện vẫn chiếm đến hơn 70% dân số nhưng vẫn chưa có điều kiện tham gia vào hệ thống bảo hiểm xã hội hiện hành, đặc biệt về y tế và hưu trí.

Trong những năm vừa qua, nhận thức được sự cấp thiết của vấn đề, Chính phủ Việt Nam đã và đang nỗ lực cải cách hệ thống hưu trí. Hiện tại, Chính phủ đang tiến hành lấy ý kiến về việc bổ sung, sửa đổi luật bảo hiểm xã hội nhằm đưa ra giải pháp khắc phục kịp thời những bất cập của Luật bảo hiểm xã hội hiện hành. Ngoài ra, Bộ Tài chính và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội còn triển khai những đề án mới là Bảo hiểm hưu trí tự nguyện và Bảo hiểm hưu trí bổ sung.

Bảo hiểm hưu trí, quỹ hưu trí tự nguyện đã bắt đầu được triển khai sau khi thông tư số 115/2013/TT-BTC của Bộ Tài chính về hướng dẫn bảo hiểm hưu trí và quỹ hưu trí tự nguyện có hiệu lực từ 15/10/2013. Các doanh nghiệp bảo hiểm trên thị trường cũng đón đầu xu thế này và triển khai các sản phẩm mới phù hợp với quy định của chính phủ. Hiện nay Dai-ichi đã đưa ra sản phẩm Bảo hiểm hưu trí tự nguyện đầu tiên trên thị trường. Trên thị trường hiện có 6 doanh nghiệp có đủ điều kiện triển khai bảo hiểm hưu trí tự nguyện theo luật định là Prudential Việt Nam, Bảo Việt Nhân thọ, Manulife, AIA Việt Nam, Dai-ichi Việt Nam, PVI Sun Life.

Với mục tiêu hình thành hệ thống hưu trí đa tầng, đối phó với thực tế lương hưu thấp trong xu hướng già hóa dân số, Bộ Lao động, thương binh và xã hội đề xuất triển khai chính sách Bảo hiểm hưu trí bổ sung. Lộ trình được thực hiện theo 3 giai đoạn: Giai đoạn 1 2012-2015: hình thành khung pháp lý, tổ chức thí điểm đối với một số tập đoàn, doanh nghiệp trong nước và nước ngoài. Giám sát quá trình hoạt động và thực hiện các cải tiến cần thiết để hoàn thiện hệ thống. Giai đoạn 2 2015-2020: hoàn thiện khung pháp lý và mở rộng đối tượng tham gia đóng góp vào quỹ hưu trí bổ sung. Giai đoạn 3 sau 2020: nghiên cứu chuyển đổi mô hình quỹ hưu trí bổ sung từ hình thức tự nguyện sang hình thức bắt buộc.

Để ngăn ngừa khả năng mất cân đối quỹ hưu trí và tử tuất, dự thảo Luật bảo hiểm xã hội sửa đổi cần quy định cụ thể, lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu đối với từng nhóm đối tượng theo hướng, từ năm 2016 trở đi thực hiện tăng tuổi nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức, viên chức; sau đó từ năm 2020 trở đi sẽ thực hiện tăng tuổi nghỉ hưu đối với các nhóm đối tượng còn lại theo phương thức: cứ mỗi năm tăng thêm 4 tháng tuổi cho đến khi đạt 60 tuổi đối với nữ và 62 tuổi đối với nam. Riêng đối với lực lượng vũ trang thực hiện theo quy định của Luật Sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam hoặc Luật Công an nhân dân. Riêng đối với người lao động làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và người lao động làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực từ 0,7 trở lên tuổi nghỉ hưu vẫn thực hiện như hiện hành.

Dự thảo Luật sửa đổi cũng cần quy định cụ thể, người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên tuổi nghỉ hưu là nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi trở lên; người bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên tuổi nghỉ hưu là nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi; người có đủ 15 năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì không kể tuổi đời. Dự thảo cần quy định chi tiết việc sửa đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo hướng có lộ trình tăng dần số năm đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% mức bình

quân tiền lương tháng để tính lương hưu theo hướng: Từ năm 2016 trở đi mỗi năm tăng thêm 1 năm cho đến khi 20 năm đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 45%. Tăng tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi từ 1% lên 2% tương ứng với mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi; đồng thời bỏ quy định bù bằng mức lương tối thiểu chung đối với trường hợp mức lương hưu thấp hơn mức lương tối thiểu chung. Sửa đổi cách tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng bảo hiểm xã hội đối với đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định để đảm bảo công bằng trong thụ hưởng giữa các nhóm đối tượng, không phân biệt người lao động trong khu vực Nhà nước hay ngoài Nhà nước.

Bổ sung quy định người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng được giao kết bằng văn bản tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Hiện nay, tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức chiếm khoảng 70% lực lượng lao động nhưng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện với mức thấp, do đó cần phải tạo điều kiện để nhóm lao động này tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Kinh nghiệm của quốc tế cho thấy, để nâng mức độ bao phủ, đa số các nước quy định áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với tất cả những người lao động có giao kết hợp đồng bằng văn bản. Hơn nữa, tháng 04 vừa qua Chính phủ đã ban hành Nghị định số 27 quy định lao động giúp việc gia đình được chủ nhà trả tiền công bao gồm cả chi phí mua bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm y tế để người lao động tự lo bảo hiểm. Việc đưa nhóm lao động này tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc là cần thiết nhằm tiếp tục mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, để đảm bảo tính khả thi của quy định này, các cơ quan quản lý nhà nước, tổ chức công đoàn cần phải tăng cường tuyên truyền, vận động chính sách, đổi mới công tác quản lý và có biện pháp hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động thực hiện pháp luật.

Áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí. Việc mở rộng đối tượng áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí trong Dự thảo Luật để góp phần vào mục tiêu tăng diện bao phủ của bảo hiểm xã hội bắt buộc. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu và thể chế hóa quan điểm của Đảng về việc tách bảo hiểm xã hội đối với lực lượng vũ trang và khu vực hành chính nhà nước ra khỏi khu vực doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp và các lĩnh vực khác vào thời điểm thích hợp để thúc đẩy quá trình cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, đảm bảo công bằng trong tham gia, thụ hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động thuộc các khu vực trong và ngoài nhà nước.

Bổ sung người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Mặc dù Tờ trình của Chính phủ không quy định tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với nhóm đối tượng này. Tuy nhiên, xuất phát từ thực tiễn công tác giám sát, Ủy ban Về các Vấn đề xã hội thấy rằng, nên tạo điều kiện để người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã hiện đang hưởng phụ cấp theo công việc được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ/CP, số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã có khoảng 229.592 người với mức phụ cấp do Ngân sách nhà nước hỗ trợ bằng 2/3 so với mức lương tối thiểu chung cho mỗi người, nếu Ngân sách nhà nước hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội theo mức lương tối thiểu chung theo quy định 14% thì mỗi năm Ngân sách nhà nước phải chi khoảng 443,57 tỷ đồng, phần 8% do người lao động đóng góp.

Bổ sung công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Việc bổ sung đối tượng này là phù hợp với quá trình phát triển thị trường lao động. Hiện nay, một số nước trong khu vực ASEAN đã có quy định hợp tác quốc tế về bảo hiểm xã hội, một số nước như Đức, Canada, Hàn Quốc đã đề nghị Việt Nam ký kết Hiệp định hợp tác song phương về lĩnh vực bảo hiểm xã hội nhằm tạo điều kiện cho người lao động 02 nước được tham gia bảo hiểm xã hội khi sang làm việc ở nước kia.

Rất cần thiết thu hẹp việc giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội một lần cho một số nhóm lao động. Từ năm 2007 đến năm 2013, số người hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần tăng nhanh và cao hơn 4,2 lần so với số người hưởng chế độ bảo hiểm hưu trí hàng tháng, kết quả này không đảm bảo để thực hiện mục tiêu An sinh xã hội lâu dài cho người lao động. Do vậy, sửa đổi điều kiện hưởng bảo hiểm xã hội một lần nhằm hạn chế tối đa việc giải quyết chế độ này trong Dự thảo Luật là cần thiết. Bên cạnh đó, bổ sung quy định giải quyết bảo hiểm xã hội một lần đối với người mắc bệnh hiểm nghèo là hợp lý, thể hiện tính nhân văn của chính sách.

Mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện thông qua chính sách hỗ trợ của Nhà nước. Hiện nay, chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện đang tồn tại nhiều bất cập, thiếu sức hấp dẫn đối với người lao động như mức đóng khá cao, phương thức đóng thiếu linh hoạt, không phù hợp với việc làm có thu nhập thấp và không ổn định của lao động thuộc khu vực không chính thức. Do vậy, Chính phủ cần phải có chính sách đột phá mạnh mẽ hơn để mở rộng sự tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tuy nhiên, cần làm rõ thêm cơ sở để quy

định mức thu nhập tối thiểu để làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện, đồng thời cũng nên bổ sung quy định về mức thu nhập tối đa mà người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện có thể lựa chọn để đóng; cần quy định trong Luật nhóm đối tượng lao động cụ thể được Nhà nước hỗ trợ gắn với tiêu chí mức thu nhập tối thiểu và dự kiến nguồn lực để thực hiện chính sách này.

Trước xu hướng già hoá dân số, biến đổi khí hậu và biến động của nền kinh tế thị trường, để bảo đảm An sinh xã hội một cách bền vững, cần tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chính sách, chế độ về bảo hiểm xã hội, hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật bảo hiểm xã hội. Hiện đại hóa quản lý bảo hiểm xã hội, nâng cao năng lực quản lý, chất lượng dịch vụ, thực hiện minh bạch, công khai các thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội, giảm phiền hà cho người tham gia và thụ hưởng. Tăng cường quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội, thực hiện tốt hơn sự phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước và bảo hiểm xã hội các cấp; đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm pháp luật bảo hiểm xã hội.

Trước mắt, trên cơ sở tổng kết 06 năm thực hiện Luật bảo hiểm xã hội, tìm ra vướng mắc, bất cập để đề xuất sửa đổi cho phù hợp. Ví dụ như nghiên cứu, sửa đổi quy định về đóng - hưởng bảo hiểm xã hội sao cho hợp lý, khoa học nhưng bảo đảm quyền lợi của người lao động cũng như cân đối đủ khả năng chi trả trong dài hạn cho Quỹ hưu trí, tử tuất. Hay quy định về nghỉ hưu trước tuổi ở Điều 50 Luật bảo hiểm xã hội hiện hành, cần sửa theo hướng bám sát bản chất của chế độ hưu trí không thể quy định chưa đến 40 tuổi thậm chí 36, 38 tuổi đã nghỉ hưu. Cần áp dụng nâng trần tuổi nghỉ hưu sớm; nâng điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội lên từ đủ 25 năm trở lên mới được nghỉ hưu trước tuổi; nâng tỷ lệ % trừ cho mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi lên ít nhất là 2%; bỏ quy định bù lương hưu bằng mức lương tối thiểu chung đối với những trường hợp lương hưu thấp; hạn chế việc giải quyết chế độ hưu trí do tinh giản biên chế hoặc do bầu cử, sắp xếp lại doanh nghiệp Nhà nước; quy định chặt chẽ hơn việc hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Về lâu dài, tập trung nghiên cứu để nâng tuổi nghỉ hưu đối với cả lao động nam - nữ theo nhóm đối tượng và lộ trình phù hợp, nghiên cứu bổ sung chế độ hưu xã hội trên cơ sở hoàn thiện chế độ trợ cấp người cao tuổi như quy định hiện hành; quy định về trách nhiệm của chính quyền cấp xã trong quản lý, cung cấp thông tin về việc thành lập, ngừng hoạt động, giải thể, phá sản, vi pháp pháp luật đối với đối tượng doanh nghiệp, đơn vị, người lao động

thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc; người hưởng bảo hiểm xã hội hàng tháng trên địa bàn; phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội trong công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... góp phần bảo đảm An sinh xã hội và phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia.

