

Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện chế độ hưu trí ở Việt Nam

Nguyễn Thanh Huyền*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Hưu trí là một chế độ lớn trong chính sách bảo hiểm xã hội bao gồm cả bắt buộc và tự nguyện trong hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam và nhiều quốc gia. Thực tiễn cho thấy, chế độ hưu trí thực sự là nòng cốt và là trụ cột quan trọng trong hệ thống an sinh xã hội của quốc gia, góp phần cải thiện đời sống cho người lao động khi hết tuổi lao động và giảm gánh nặng lên phúc lợi xã hội. Trải qua 60 năm thực hiện, chế độ hưu trí ở Việt Nam đã dần được hoàn thiện theo hướng có lợi cho người lao động. Qua nghiên cứu thực trạng chế độ hưu trí hiện nay, tác giả chỉ ra một số hạn chế cơ bản trong chế độ hưu trí như: (i) diện bao phủ còn quá thấp; (ii) tiền lương đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất của người lao động hiện nay còn rất thấp, mới xấp xỉ bằng lương hưu bình quân của những người đang hưởng chế độ hưu trí; (iii) mất cân đối giữa tỷ lệ đóng – hưởng gây mất an toàn cho quỹ; (iv) tồn tại sự mất cân bằng giữa các thế hệ tham gia, đẩy gánh nặng lên vai thế hệ trẻ... Những hạn chế này là rào cản tác động đến hiệu quả của việc thực hiện chế độ hưu trí nói riêng và bảo đảm an sinh xã hội nói chung. Từ những hạn chế đó tác giả đề xuất một số gợi ý chính sách nhằm góp phần hoàn thiện chế độ hưu trí trong thời gian tới.

Từ khoá: bảo hiểm xã hội, chế độ hưu trí, bảo hiểm hưu trí, quỹ hưu trí

ĐẶT VẤN ĐỀ

Chế độ hưu trí (CDHT) là mục tiêu cốt lõi của hệ thống an sinh xã hội (ASXH) nói chung và chế độ bảo hiểm xã hội (BHXH) nói riêng. Ngay từ khi đất nước chưa được thống nhất, Đảng và Nhà nước ta đã chủ trương xây dựng CDHT để bảo đảm thu nhập cho người lao động (NLĐ) sau khi hết tuổi lao động, phù hợp với sự phát triển chung của thế giới. Đến nay, CDHT ở Việt Nam về cơ bản đã phát triển phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước; bảo đảm nhu cầu, lợi ích của NLĐ; khuyến khích NLĐ tham gia CDHT để bảo đảm cuộc sống khi hết tuổi lao động. Mặc dù đã có nhiều cải thiện trong chính sách, song đến nay, kết quả thực tiễn triển khai chính sách còn khá xa so với mục tiêu mà chính sách muốn hướng tới. Trong giới hạn bài viết này, tác giả nghiên cứu khái lược về CDHT, thực trạng CDHT của Việt Nam, từ đó đánh giá những mặt đạt được và những mặt còn hạn chế, làm cơ sở để xuất một số hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện CDHT ở Việt Nam.

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở pháp lý

Ngày 20/11/2014 Quốc hội Khoá XIII đã sửa đổi và ban hành Luật BHXH số 58/2014/QH13 thay thế Luật BHXH số 71/2006/QH11 và có hiệu lực từ 01/01/2016. Theo đó, CDHT cơ bản có nhiều cải

thiện, trên cơ sở kế thừa những quy định của luật cũ, điều chỉnh những vướng mắc, bất cập nhằm bảo đảm quyền lợi tốt hơn cho NLĐ. CDHT được mở rộng hơn về đối tượng tham gia BHXH bắt buộc (như NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng, thay cho quy định trước đây là từ đủ 3 tháng trở lên...), các quy định pháp luật về quản lý và thực hiện chế độ chặt chẽ hơn; đồng thời tiếp tục kế thừa, khuyến khích đối với BHXH tự nguyện¹.

Từ quy định hiện hành về CDHT, tác giả khái quát toàn bộ CDHT như Hình 1 sau:

Cơ sở lý luận về chế độ hưu trí

Khái niệm

CDHT là chế độ chi trả lương hưu cho NLĐ khi hết tuổi làm việc theo quy định của pháp luật nhằm đảm bảo cho NLĐ khi về già có chi phí chi trả cho những nhu cầu sống cơ bản và chăm sóc sức khỏe. CDHT là một trong năm chế độ mà NLĐ được hưởng khi tham gia BHXH bắt buộc (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp, hưu trí và tử tuất); đối với BHXH tự nguyện chỉ có 2 chế độ là hưu trí và tử tuất.

Đối tượng áp dụng của chế độ hưu trí

Đối tượng áp dụng của chế độ hưu trí cũng như đối tượng áp dụng của BHXH được quy định cụ thể ở Điều 2, Luật BHXH năm 2014 cụ thể như sau:

Trường Đại học Kinh tế - Luật,
ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Nguyễn Thanh Huyền, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Email: huyennt@uel.edu.vn

Lịch sử

- Ngày nhận: 30-05-2022
- Ngày chấp nhận: 20-12-2022
- Ngày đăng: 31-1-2023

DOI:

<https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1077>

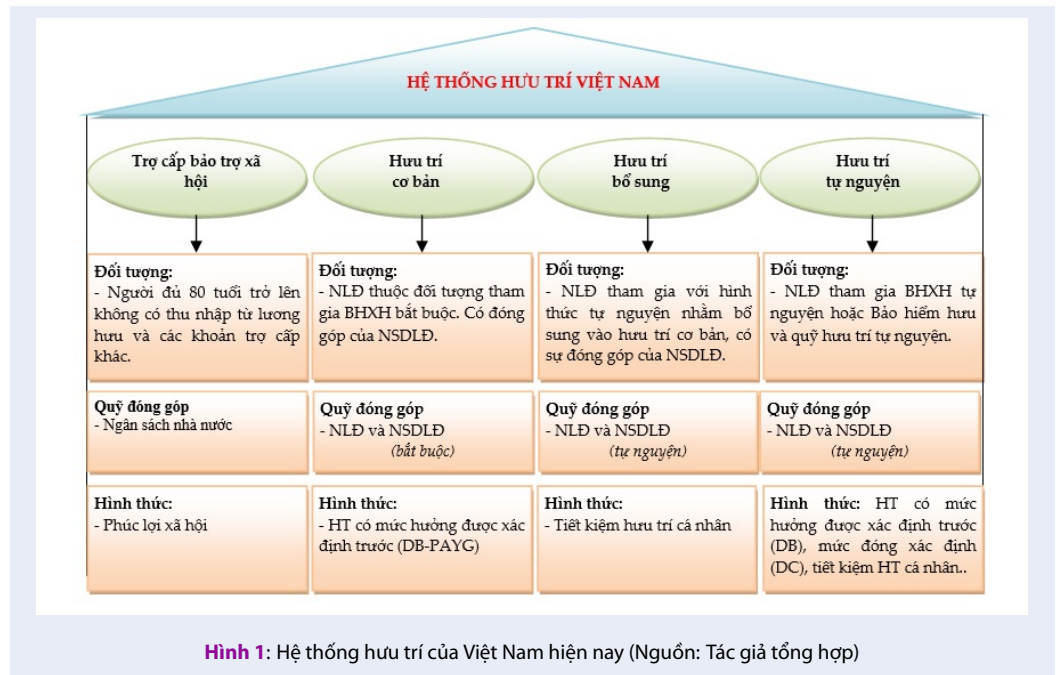


Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Huyền N T. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện chế độ hưu trí ở Việt Nam. *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 6(4):3514-3525.



Thứ nhất, NLD là công dân Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, bao gồm:

- (i) Người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn, HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng.
- (ii) Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng;
- (iii) Cán bộ, công chức, viên chức;
- (iv) Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu;
- (v) Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân;
- (vi) Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí;
- (vii) Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- (viii) Người quản lý DN, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương;
- (ix) Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn.

Thứ hai, 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 được tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Chính phủ.

Thứ ba, NSDLD tham gia BHXH 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; DN, 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 HĐLĐ.

Thứ tư, 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.

Thứ năm, Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến BHXH.

Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính với các phương pháp cụ thể sau đây:

Thứ nhất, phương pháp logic - lịch sử, được sử dụng để lược khảo cơ sở lý thuyết, cơ sở pháp lý về chế độ hưu trí ở Việt Nam.

Thứ hai, phương pháp phân tích - tổng hợp - so sánh, được sử dụng để tổng hợp và phân tích số liệu về diện bao phủ, tình hình chi trả chế độ hưu trí; quỹ hưu trí; mức lương hưu bình quân từ năm 2013 - 2020, so sánh chế độ hưu trí qua các thời kỳ.

Thứ ba, phương pháp thống kê mô tả, được sử dụng để mô tả thực trạng chế độ hưu trí ở Việt Nam bằng số

liệu thứ cấp từ Tổng cục Thống kê, Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Thủ tục, phương pháp phân tích – tổng hợp và nghiên cứu chuẩn tắc, được sử dụng để đề xuất hàm ý chính sách nhằm hoàn thiện chế độ hưu trí ở Việt Nam trong tương lai.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ Ở VIỆT NAM

Diện bao phủ chế độ hưu trí từ 2013 - 2020

Từ khi CĐHT chính thức được điều chỉnh bằng Luật BHXH 2006 và đến nay là Luật BHXH 2014, cùng với việc mở rộng đối tượng áp dụng của chính sách vì lẽ đó số người tham gia ngày càng tăng.

Bảng 1 cho thấy, số người tham gia CĐHT có tỷ lệ tăng năm 2014 là 5,3% đến năm 2019 là 6,9%; riêng năm 2020 tốc độ tăng chỉ đạt 2,8% do ảnh hưởng của dịch Covid-19 dẫn đến NLĐ tại các DN, cơ sở sản xuất kinh doanh bị mất việc làm, không còn thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc; trong số này, một số NLĐ chuyển sang tham gia BHXH tự nguyện, một số NLĐ dừng tham gia để hưởng bảo hiểm một lần. Từ năm 2016, Luật BHXH số 58/2014/QH13 có hiệu lực thi hành, số người tham gia CĐHT tăng với tốc độ nhanh hơn, riêng năm 2017 tốc độ tăng có giảm lý do bị tác động bởi những thay đổi về tỷ lệ lương hưu kể từ ngày 01/01/2018 khi áp dụng Luật BHXH mới nên số người hưởng CĐHT tăng lên, dẫn đến tốc độ tăng của số người tham gia CĐHT giảm xuống.

Tỷ trọng người tham gia CĐHT so với lực lượng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên lại có xu hướng tăng dần qua các năm. Đây là dấu hiệu tích cực trong nỗ lực mở rộng đối tượng tham gia của CĐHT. Mặc dù số người tham gia CĐHT hằng năm đều tăng, song nếu so với lực lượng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên vẫn còn quá thấp (chỉ chiếm khoảng 1/5-1/4). Số lượng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên không tham gia vào CĐHT vẫn còn rất lớn, đây sẽ là lượng lao động khi hết tuổi lao động không được hưởng CĐHT tạo gánh nặng lên chính sách phúc lợi xã hội của quốc gia.

Đối tượng tham gia BHXH tự nguyện cũng còn quá thấp (chỉ chiếm 1,5%-1,8% trong tổng số người tham gia CĐHT). Vì chính sách trong thực tế chưa đủ sức hấp dẫn khi chỉ có 2 chế độ là hưu trí và tử tuất trong khi BHXH bắt buộc gồm 5 chế độ; mức đóng còn cao trong thời gian dài và chủ yếu do NLĐ đóng, trong khi sự hỗ trợ của Nhà nước là không đáng kể. Số người tham gia BHXH tự nguyện thực chất là những người thiếu thời gian đóng BHXH bắt buộc để đủ điều kiện nghỉ hưu nên họ tham gia BHXH tự nguyện để đủ số năm còn thiếu. Hoặc những trường hợp thất nghiệp

tạm thời, đóng BHXH tự nguyện để được tính thời gian liên tục; còn những người tham gia từ đầu đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu hầu như chưa có. Riêng năm 2019 số người tham gia BHXH tự nguyện tăng đột biến, gấp 2 lần so với năm 2018, do đây là năm đầu tiên làm tốt công tác tuyên truyền, vận động, triển khai thực hiện Quyết định số 1676/QĐ-TTg với đề án đổi mới toàn diện nội dung, hình thức và phương pháp tuyên truyền BHXH. Tuy nhiên, tỷ lệ này cũng mới chỉ chiếm 3,5% so với tổng số người tham gia CĐHT vào năm 2019 và tăng lên 7% vào năm 2020.

Số người hưởng chế độ hưu trí từ 2013 - 2019

Đối tượng đang hưởng CĐHT hiện nay được chia thành 2 nhóm: (i) nhóm do ngân sách nhà nước chi trả (những người hưởng lương hưu trước ngày 01/01/1995); (ii) nhóm do quỹ BHXH chi trả (những người hưởng lương hưu từ ngày 01/01/1995). Số người thuộc nhóm (i) hằng năm giảm là do chết và không có số tăng mới; số người thuộc nhóm (ii) hằng năm đều tăng với tỷ lệ trên 7% và có năm cao nhất tăng gần 10% như năm 2015, điều này cho thấy số lượng NLĐ được hưởng CĐHT (tăng mới) hằng năm phù hợp với xu hướng tăng dân số từ 60 tuổi trở lên (Bảng 2).

Mặc dù số người hưởng CĐHT hằng năm đều tăng, song nếu so sánh với dân số 60 tuổi trở lên cùng thời điểm thì cho kết quả chưa cao: năm 2014 là 22,8% đến năm 2018 chỉ đạt 23,9%, năm 2019 tỷ lệ này giảm còn 23,2%. Nghĩa là vẫn còn hơn 76% dân số từ 60 tuổi trở lên không có lương hưu trong suốt giai đoạn 2013 - 2019, nếu tách riêng dân số nữ từ 55 tuổi trở lên thì số người hết tuổi lao động không có lương hưu còn lớn hơn tỷ lệ này và chủ yếu là đối tượng ở nhóm 2 (chiếm 2/3).

Chi trả lương hưu giai đoạn 2013 - 2019

Cùng với sự tăng lên của số người tham gia và số người thụ hưởng CĐHT thì ngân sách chi trả lương hưu cho đối tượng hưu trí cũng theo đó tăng lên qua các năm.

Bảng 3 cho thấy, tổng số tiền chi trả lương hưu hàng năm đều tăng từ 6,7% - 13,4%; trong đó năm 2015 có tốc độ tăng cao nhất là 13,4%. Tỷ lệ tăng các năm có sự biến đổi một phần là do sự điều chỉnh tăng lương hưu và tăng lương cơ sở của Chính phủ; mặt khác các đối tượng tham gia CĐHT có sự khác nhau về mức đóng, số lượng tăng - giảm các đối tượng hưởng CĐHT khác nhau cũng là nguyên nhân dẫn đến tốc độ tăng số chi trả lương hưu hằng năm có sự biến động

Bảng 1: Tỷ trọng số người tham gia CĐHT so với lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên, chia theo loại BHXH
Nguồn: 2-8

| Đối tượng | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Số người tham gia CĐHT | 11.057 | 11.646 | 12.291 | 13.056 | 13.819 | 14.724 | 15.736 | 16.176 |
| Tốc độ tăng (%) | - | 5,3 | 5,5 | 6,2 | 5,8 | 6,5 | 6,9 | 2,8 |
| Số người tham gia CĐHT/Số lao động từ 15 tuổi trở lên (%) | 20,8 | 21,7 | 22,6 | 24,0 | 25,2 | 26,6 | 28,2 | 29,5 |
| - BHXH bắt buộc | 10.889 | 11.453 | 12.073 | 12.852 | 13.591 | 14.453 | 15.185 | 15.051 |
| Tỷ trọng/Số người tham gia CĐHT (%) | 98,5 | 98,3 | 98,2 | 98,4 | 98,4 | 98,2 | 96,5 | 93,0 |
| - BHXH tự nguyện | 168 | 193 | 218 | 204 | 228 | 271 | 551 | 1.125 |
| Tỷ trọng/Số người tham gia CĐHT (%) | 1,5 | 1,7 | 1,8 | 1,6 | 1,6 | 1,8 | 3,5 | 7,0 |

DVT: Nghìn người

Bảng 2: Tổng số người hưởng chế độ hưu trí giai đoạn 2013 – 2019 (ĐVT: Nghìn người) 2,5,8

| Chỉ tiêu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Số người hưởng CĐHT | 2.032 | 2.090 | 2.193 | 2.302 | 2.423 | 2.543 | 2.647 |
| Số người hưởng CĐHT/Dân số từ 60 tuổi trở lên (%) | - | 22,8 | 23,1 | 23,4 | 23,7 | 23,9 | 23,2 |
| (i) Nhóm 1: do NSNN chi trả | 839 | 808 | 784 | 758 | 737 | 723 | 697 |
| (ii) Nhóm 2: do BHXH chi trả | 1.193 | 1.282 | 1.409 | 1.544 | 1.686 | 1.820 | 1.950 |
| Tốc độ tăng của nhóm 2 (%) | - | 7,5 | 9,9 | 9,6 | 9,2 | 7,9 | 7,1 |

Bảng 3: Chi trả lương hưu hằng năm giai đoạn 2013 – 2019 (ĐVT: Tỷ đồng) 2,5

| Chỉ tiêu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Tổng số chi trả lương hưu | 84.769 | 92.412 | 104.807 | 111.833 | 124.280 | 134.748 | 150.840 |
| Tốc độ tăng (%) | - | 9,0 | 13,4 | 6,7 | 11,1 | 8,4 | 11,9 |
| (i) Nhóm 1: do NSNN chi trả | 32.918 | 33.184 | 34.667 | 33.466 | 34.052 | 34.490 | 35.256 |
| (ii) Nhóm 2: do BHXH chi trả | 51.851 | 59.228 | 70.140 | 78.367 | 90.228 | 100.258 | 115.584 |

không đồng đều. Tuy nhiên, về tổng thể, số tiền chi trả lương hưu trong suốt cả giai đoạn này đều tăng, trong đó tăng chủ yếu là nhóm đối tượng hưởng lương hưu từ nguồn quỹ BHXH. Chi trả lương hưu cho nhóm hưởng lương hưu từ NSNN tăng không đáng kể, chi tăng do điều chỉnh lương hưu, trong khi số người hưởng CĐHT của nhóm này lại giảm theo thời gian nên số liệu không có nhiều thay đổi.

Cân đối quỹ hưu trí và tử tuất

Đối với nhóm đối tượng hưởng lương hưu trước 01/01/1995 Nhà nước chuyển ngân sách đủ để bảo đảm chi trả lương hưu. Đối với nhóm đối tượng nghỉ hưu từ ngày 01/01/1995 trở đi, việc chi trả lương hưu do quỹ hưu trí và tử tuất bảo đảm.

Bảng 4 cho thấy, quỹ HT và tử tuất có số thu và số chi tăng hằng năm, quỹ luôn đạt kết dư trên 30%. Điều này khẳng định rằng, những năm qua quỹ hưu trí và tử tuất luôn đảm bảo an toàn về quỹ, thu quỹ hằng năm ngoài việc bảo đảm chi trả lương hưu cho những người đang hưởng vẫn còn kết dư trên 30%, chưa tính nguồn thu từ lãi suất đầu tư quỹ. Số lũy kế kết dư theo chiều hướng tăng qua các năm với tốc độ tăng hằng năm đạt 12,2% - 22,8%. Với số liệu về tình hình thu - chi quỹ hưu trí và tử tuất như trên sẽ đảm bảo cho việc chi trả lương hưu ổn định cho NLD trong thời gian dài và nếu CĐHT thực hiện với mức độ bao phủ ngày càng rộng hơn thì chính sách này sẽ càng có hiệu quả và bền vững theo nguyên tắc lấy số đông bù số ít.

Mức hưởng lương hưu bình quân

Đối tượng hưởng CĐHT hiện nay gồm 2 nhóm, so sánh mức lương hưu bình quân của 2 nhóm này có sự khác biệt tương đối nhưng nhìn chung cả 2 nhóm đều có mức lương hưu bình quân khá thấp (Bảng 5).

Lương hưu bình quân của nhóm 2 tuy có cao hơn nhóm 1, song vẫn rất thấp, mặc dù hằng năm Chính phủ vẫn điều chỉnh tăng lương hưu, song với mức hưởng ban đầu thấp và mức tăng hằng năm không cao nên chưa được cải thiện đáng kể. Trong khi đó, lương hưu bình quân của nhóm 1 lại chỉ chiếm 85% - 90% của nhóm 2 và đang có xu hướng giảm dần. Bởi lẽ, nhóm đối tượng này nghỉ hưu với mức lương hưu thấp, mức đóng do NSNN đóng và mức hưởng cũng thấp nên đến nay lương hưu của nhóm này vẫn thấp hơn nhóm 2, đây có thể được coi là “*tính lịch sử để lại*”, điều này sẽ ảnh hưởng lớn đến chất lượng cuộc sống của họ vì mức lương hưu bình quân của nhóm 2 trong cả giai đoạn cũng đang rất thấp.

So sánh mức lương hưu bình quân với mức thu nhập bình quân đầu người ở các năm 2014, 2016, 2018 và 2019 sẽ thấy rõ hơn. Mức lương hưu bình quân chỉ

cao hơn thu nhập bình quân đầu người của cả nước từ 1,1 - 1,4 lần và đang có xu hướng giảm theo thời gian; nếu như năm 2014 con số này là 1,4 lần thì đến năm 2019 chỉ còn 1,08 lần. Đây là khoảng cách tương đối thấp, không tương xứng cho thời gian đóng góp của NLD trên 20 năm công tác (phải đủ tuổi đời và phải có thời gian đóng BHXH tối thiểu 20 năm mới đủ điều kiện nghỉ hưu) nhưng mức thu nhập khi hết tuổi lao động lại quá thấp như trên khiến họ khó đảm bảo cuộc sống khi về già.

Bảng 6 cho thấy, mức bình quân lương hưu hằng năm so với mức lương cơ sở chỉ cao gấp 3,0 - 3,5 lần và đang có xu hướng giảm theo thời gian, trong khi mức lương cơ sở hiện nay chỉ 1.490.000 đồng/tháng là vô cùng thấp và còn chậm được điều chỉnh nên không theo kịp mức độ trượt giá. Nếu so với mức lương tối thiểu của Vùng I con số này chỉ gấp 1,1 đến 1,5 lần và cũng đang có xu hướng giảm dần. Điều này phản ánh thực tế, mức lương hưu bình quân như hiện nay là vô cùng thấp, chỉ xấp xỉ bằng mức lương tối thiểu Vùng I, trong khi thời gian đóng góp của NLD về cơ bản là trên 20 năm. Đây thực sự là điều thiệt thòi cho NLD khi nghỉ hưu và cho thấy CĐHT chưa thực sự đảm bảo đời sống cho NLD.

Sở dĩ lương hưu ở Việt Nam thấp là vì 2 lý do: mức đóng thấp và tỷ lệ lương hưu của người hưởng thực tế cũng thấp. Để minh chứng cho điều này, tác giả so sánh tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất của người đang tham gia so với mức lương hưu bình quân của những người đang hưởng cùng thời điểm; kết quả cho thấy, tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất của người đang tham gia mới chỉ xấp xỉ bằng mức lương hưu bình quân của những người đang hưởng CĐHT (Bảng 7).

Năm 2014 đến năm 2015 mức lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất thấp hơn mức lương hưu bình quân từ 3% - 4,2%; các năm còn lại có cao hơn nhưng không đáng kể, chỉ từ 5% - 12,8%. Nguyên nhân là do thực hiện lộ trình tăng tỷ lệ đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất, năm 2014 là năm đầu tiên đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất với tỷ lệ 8% - 14% (mức đóng của NLD và NSDLĐ), mức cao nhất được duy trì cho đến nay, trước đó năm 2013 tỷ lệ này tương ứng là 7% - 13% đã dẫn đến tình trạng NSDLĐ tìm cách giảm tiền lương đóng bảo hiểm cho NLD trong những năm đầu thực hiện, là nguyên nhân khiến cho tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất năm 2014, 2015 bị sụt giảm như trên.

Như vậy, tỷ lệ lương hưu của những người đang hưởng đạt 86% - 104% mức tiền lương bình quân của những người đang tham gia cùng thời điểm. Nếu tách riêng quỹ hưu trí ra khỏi quỹ hưu trí và tử tuất thì mức lương hưu bình quân hàng năm sẽ còn cao hơn mức

Bảng 4: Thu, chi quỹ hưu trí và tử tuất giai đoạn 2013 – 2020 (ĐVT: Tỷ đồng)^{5,9-14}

| Chỉ tiêu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Thu quỹ HT và tử tuất | 104.073 | 109.901 | 123.784 | 146.530 | 165.749 | 195.861 | 214.346 | 229.336 |
| Chi quỹ HT và tử tuất | 63.010 | 71.740 | 84.671 | 96.909 | 110.926 | 128.871 | 147.105 | 162.014 |
| Tỷ lệ chi/thu (%) | 60,5 | 65,3 | 68,4 | 66,1 | 66,9 | 65,8 | 68,6 | 70,6 |
| Số dư cuối năm | 216.562 | 254.723 | 312.067 | 383.121 | 464.040 | 531.030 | 598.271 | 665.593 |
| Tỷ lệ tăng (%) | - | 17,6 | 22,5 | 22,8 | 21,1 | 21,3 | 12,7 | 11,3 |

Bảng 5: Mức lương hưu bình quân 2 nhóm đối tượng hưu trí giai đoạn 2013 – 2019 (ĐVT: Triệu đồng/người/tháng)^{5,12,15}

| Đối tượng | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 ^a |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| Thu nhập bình quân đầu người | - | 2.637 | - | 3.098 | - | 3.876 | 4.295 |
| Mức lương hưu bình quân | 3.476 | 3.685 | 3.983 | 4.048 | 4.274 | 4.416 | 4.631 |
| Mức lương hưu bình quân/Thu nhập bình quân đầu người (lần) | - | 1,40 | - | 1,31 | - | 1,14 | 1,08 |
| Nhóm 1: do NSNN chi trả | 3.270 | 3.422 | 3.685 | 3.679 | 3.850 | 3.975 | 4.215 |
| Nhóm 2: do BHXH chi trả | 3.622 | 3.850 | 4.148 | 4.230 | 4.460 | 4.591 | 4.939 |
| Tỷ lệ lương hưu giữa nhóm 1/Nhóm 2 (%) | 90% | 89% | 89% | 87% | 86% | 87% | 85% |

^a Thu nhập bình quân đầu người năm 2019 lấy từ địa chỉ <https://tapchitaichinh.vn/info-media/infographics-ket-qua-khao-sat-muc-song-da-n-cu-nam-2019-324671.html>

Bảng 6: So sánh mức lương hưu bình quân với mức lương cơ sở và mức lương tối thiểu của vùng I (ĐVT: Nghìn đồng) (Nguồn: 5, 13 và Các nghị định của Chính phủ về tăng lương cơ sở)

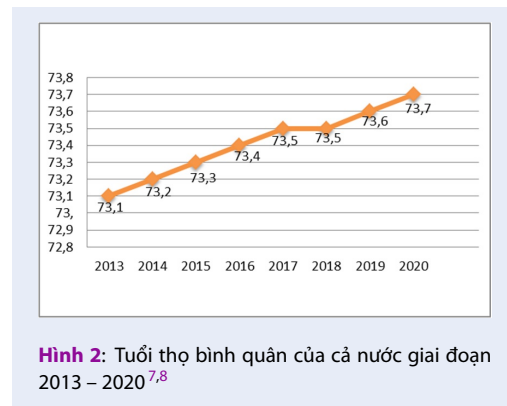
| Chỉ tiêu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Mức lương hưu bình quân | 3.476 | 3.685 | 3.983 | 4.048 | 4.274 | 4.416 | 4.631 |
| Mức lương cơ sở | 1.150 | 1.150 | 1.150 | 1.210 | 1.300 | 1.390 | 1.490 |
| Mức lương hưu bình quân/Mức lương cơ sở (lần) | 3,0 | 3,2 | 3,5 | 3,4 | 3,3 | 3,2 | 3,1 |
| Lương tối thiểu vùng I | 2.350 | 2.700 | 3.100 | 3.500 | 3.750 | 3.980 | 4.180 |
| Mức lương hưu bình quân/mức lương tối thiểu vùng I (lần) | 1,48 | 1,36 | 1,28 | 1,16 | 1,14 | 1,11 | 1,11 |

Bảng 7: Tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất so với mức lương hưu bình quân (ĐVT: Nghìn đồng)(Nguồn: 5,9,12 và tính toán của tác giả)

| Chỉ tiêu | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (1) Tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất | 3.922 | 3.575 | 3.815 | 4.251 | 4.543 | 5.039 | 5.160 |
| (2) Mức lương hưu bình quân | 3.476 | 3.685 | 3.983 | 4.048 | 4.274 | 4.416 | 4.631 |
| Tỷ lệ (1)/(2) (%) | 112,8 | 97,0 | 95,8 | 105,0 | 106,3 | 114,1 | 111,4 |

tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí. Nghĩa là tiền lương đóng vào quỹ hưu trí của người đang tham gia chưa đủ để chi trả lương hưu cho người hiện hưởng CĐHT. Do vậy phải lấy từ phần đóng góp của thế hệ sau để bù vào phần chênh lệch, điều này sẽ gây áp lực lên vai những người trẻ và khó bảo đảm chính sách bền vững lâu dài.

Trong khi đó, xu hướng tuổi thọ bình quân của dân số Việt Nam ngày càng được cải thiện, tuổi thọ trung bình của Việt Nam tăng từ 73,1 tuổi năm 2013 lên 73,7 tuổi năm 2020, xu hướng này vẫn còn tiếp tục tăng (Hình 2).



Về đầu tư quỹ

Mặc dù không có số liệu riêng về đầu tư quỹ Hưu trí và tử tuất, chỉ có số liệu đầu tư của quỹ BHXH, song có thể tính toán tương đối quỹ Hưu trí và tử tuất chiếm hơn 86% quỹ BHXH. Theo quy định hiện hành, tổng Quỹ BHXH là 25,5% (bao gồm 17,5% do NSDLĐ đóng và 8% do NLD đóng), trong đó: 22% là quỹ hưu trí và tử tuất; 3% là quỹ ốm đau, thai sản; 0,5% là quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (trước 6/2017 là 1%). Số liệu đầu tư quỹ BHXH giai đoạn 2015 – 2020 như trong Bảng 8.

Bảng 8 cho thấy chi tiết các kênh đầu tư quỹ BHXH, trong đó 2 kênh chiếm tỷ trọng lớn nhất là mua trái phiếu Chính phủ và đầu tư vào các ngân hàng. Lãi suất bình quân từ năm 2015 – 2020 cơ bản đều đạt trên 5%, tỷ lệ lãi đầu tư bình quân cũng đạt mức tương đương lãi suất tiền gửi kỳ hạn 12 tháng.

Nếu lấy riêng số liệu từ “Báo cáo tổng kết đánh giá thi hành Luật BHXH” cũng cho thấy lãi suất đầu tư bình quân (%) đủ bù được tỷ lệ lạm phát trong từng thời kỳ và đảm bảo lãi suất thực đạt từ 2,3% - 3,6% (Bảng 9). Số dư đầu kỳ cũng luôn đạt tỷ lệ tăng năm sau cao hơn năm trước 12% - 22%; số lãi thu được trong năm cũng đạt tỷ lệ cao, từ 10% - 14% so với năm trước. Điều này

phần nào phản ánh được hiệu quả và an toàn trong công tác đầu tư quỹ trong giai đoạn 2016 – 2019.

Tuy nhiên, một số nguồn đầu tư cũng chưa đúng mục đích, gây thất thoát lớn đối với quỹ BHXH, lãi thu được không đáng kể, song tiền gốc lại bị thất thoát. Điển hình như vụ cố ý làm trái quy định của Nhà nước về quản lý kinh tế gây hậu quả nghiêm trọng giữa BHXH Việt Nam với Công ty cho thuê tài chính II (trực thuộc Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam – Agribank). BHXH Việt Nam đã đầu tư quỹ BHXH không đúng đối tượng, không đảm bảo đúng nguyên tắc đầu tư, trái quy định của pháp luật, gây thất thoát số tiền lên tới hơn 1.697 tỷ đồng, làm ảnh hưởng không nhỏ đến an toàn của quỹ BHXH. Hơn nữa, danh mục đầu tư quỹ BHXH cũng chưa đa dạng, chủ yếu tập trung ở kênh đầu tư mua trái phiếu Chính phủ và thực hiện gửi tiền; mua trái phiếu, chứng chỉ tiền gửi của các Ngân hàng thương mại với suất sinh lời thấp, mặc dù các kênh này được đánh giá là hiệu quả.

THẢO LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Đánh giá chế độ hưu trí ở Việt Nam

Những mặt đạt được

Một là, CĐHT ở Việt Nam đang ngày càng mở rộng đối tượng áp dụng đến hầu hết NLD trong nền kinh tế. Trải qua gần 60 năm, từ khi CĐHT chỉ dành cho cán bộ, công nhân và viên chức Nhà nước đến nay đã được áp dụng đối với hầu hết NLD thuộc mọi thành phần kinh tế; mọi người đều có quyền được tham gia CĐHT để được hưởng lương hưu theo quy định của pháp luật.

Hai là, CĐHT ngày càng giảm bớt áp lực lên ngân sách nhà nước nhờ thực hiện theo nguyên tắc đóng – hưởng với sự đóng góp chủ yếu từ NLD và NSDLĐ, ngân sách Nhà nước chỉ hỗ trợ một phần đóng cho NLD tham gia BHXH tự nguyện.

Ba là, số người hưởng CĐHT tăng dần qua các năm, CĐHT thực sự đã phát huy vai trò trụ cột của BHXH trong hệ thống ASXH. Đến năm 2019 có hơn 2,6 triệu người hưởng CĐHT, đồng nghĩa với con số hơn 2,6 triệu người hết tuổi lao động có lương hưu đảm bảo cuộc sống tốt hơn, góp phần ổn định an sinh xã hội của đất nước.

Bốn là, NLD hưởng lương hưu còn được bảo đảm các quyền lợi khác, ngoài việc đảm bảo mức sống cho người nghỉ hưu còn được hưởng chế độ bảo hiểm y tế, được chăm sóc y tế tốt hơn, NLD khi nghỉ hưu không phải đóng chi phí mua BHYT mà còn được chi trả chi phí khám chữa bệnh lên tới 95%.

Năm là, mức lương hưu cơ bản hàng năm đều được điều chỉnh tăng để bù trượt giá (năm 2013 tăng 9,6%;

Bảng 8: Số liệu đầu tư quỹ BHXH giai đoạn 2015 – 2020 (ĐVT: Tỷ đồng)^{5,16,17}

| TT | Danh mục đầu tư | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | Cho Ngân sách Nhà nước vay | 324.000 | - | - | - | - | - |
| 2 | Mua trái phiếu Chính phủ | 45.500 | 419.500 | 497.800 | 620.500 | 701.840 | 779.200 |
| 3 | Đầu tư vào các Ngân hàng (Cho vay, gửi tiền, mua trái phiếu, chứng chỉ tiền gửi) | 59.629 | 78.079 | 111.269 | 107.300 | 114,25 | 118.500 |
| 4 | Dự án Thủy điện Lai Châu | 6.000 | 2.678 | - | - | - | - |
| | Tổng cộng | 435.129 | 500.257 | 609.069 | 727.800 | 816.090 | 897.700 |
| 5 | Tỷ lệ lãi đầu tư bình quân năm | 7,97% | 7,23% | 7,25% | 6,4 | 5,8 | 5,02% |

Bảng 9: Kết quả đầu tư kết dư quỹ BHXH giai đoạn 2016-2019 (ĐVT: Tỷ đồng)¹⁶

| Năm | Số dư đầu tư đến cuối năm | | Số lãi thu được trong năm | | Lãi suất đầu tư (%) | Tỷ lệ lạm phát trong năm (%) | Chênh lệch (%) |
|------|---------------------------|----------------|---------------------------|----------------|---------------------|------------------------------|----------------|
| | Số tiền | Tỷ lệ tăng (%) | Số tiền | Tỷ lệ tăng (%) | | | |
| 2016 | 500.258 | - | 33.531 | - | 7,9 | 4,74 | 2,33 |
| 2017 | 609.069 | 121,8 | 38.186 | 113,9 | 7,25 | 3,7 | 3,55 |
| 2018 | 728.085 | 119,5 | 41.978 | 109,9 | 6,4 | 3,54 | 2,86 |
| 2019 | 813.663 | 111,7 | 46.570 | 110,9 | 5,8 | 2,79 | 3,01 |

năm 2015 và 2016 tăng 8%; năm 2017 tăng 7,44%; năm 2018 tăng 6,92% và năm 2019 tăng 7,19%). Trong khi giai đoạn này có những năm lương cơ sở không được điều chỉnh; điều này cho thấy Nhà nước vẫn luôn quan tâm đến đời sống của NLĐ hưởng CĐHT. *Sáu là*, quỹ hưu trí nhiều năm qua đảm bảo an toàn giữa thu và chi, không những thế, số kết dư hàng năm có xu hướng tăng. Đây là dấu hiệu đáng mừng cho việc đảm bảo nguồn quỹ của một chính sách lớn trong tổng thể hệ thống ASXH của quốc gia.

Những mặt hạn chế

Một là, tỷ lệ tham gia vào CĐHT so với lực lượng lao động vẫn còn quá thấp (đến cuối năm 2020 mới đạt 29,5%), đồng nghĩa với NLĐ hết tuổi lao động không được hưởng CĐHT vẫn còn là con số khá lớn. Đặc biệt là tỷ lệ tham gia BHXH tự nguyện còn rất khiêm tốn, mặc dù năm 2019 và 2020 có bước đột phá, NLĐ tham gia BHXH tự nguyện tăng đột biến so với năm trước, song mới chỉ có xấp xỉ 1% lực lượng lao động từ đủ 15 tuổi trở lên được tham gia CĐHT. Đây thực sự là khó khăn lớn trong việc thực hiện mục

tiêu BHXH toàn dân theo Nghị quyết số 28-NQ/TW, trong đó mục tiêu đến năm 2021 tỷ lệ tham gia vào CĐHT so với lực lượng lao động là 35%, năm 2025 là 45% và đến năm 2030 đạt khoảng 60%; nếu không có giải pháp đột phá sẽ rất khó hoàn thành mục tiêu của Nghị quyết đề ra.

Hai là, tiền lương bình quân đóng BHXH nói chung và đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất nói riêng của NLĐ còn rất thấp, mới xấp xỉ bằng mức lương hưu bình quân của những người đang hưởng CĐHT cùng thời điểm. Theo số liệu nghiên cứu của tác giả, năm 2019 với 4,1 người đang tham gia đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất mới đủ chi trả lương hưu cho 1 người đang hưởng lương hưu, tỷ lệ này năm 2018 là 4,0 - 1; năm 2016 và 2017 là 4,3 - 1; năm 2014, 2015 là 4,7 - 1; các năm 2013 là 4,4 - 1 (chưa tính số chi trả chế độ tử tuất)³; thực trạng này đang đe dọa đến sự an toàn của

³ Kết quả được tác giả tính toán dựa trên số liệu bảng 8: Lấy tiền lương bình quân đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất của 1 người x22% (là tỷ lệ đóng vào quỹ HT và tử tuất, riêng năm 2013 là 20%). Sau đó, lấy mức lương hưu bình quân chia cho con số này sẽ ra tỷ lệ 4,4-1; 4,7 - 1; 4,7-1; 4,3-1; 4,3-1; 4,0-1 và 4,1 - 1 ở các năm 2013 - 2019.

quỹ hưu trí và tử tuất và ảnh hưởng không nhỏ đến đời sống của NLD khi nghỉ hưu.

Ba là, mất cân đối giữa tỷ lệ đóng – hưởng gây mất an toàn của quỹ. Mức đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất hiện nay được áp dụng là 22% (NLD đóng 8%, NSDLĐ đóng 14% đối với BHXH bắt buộc và NLD đóng 22% đối với BHXH tự nguyện) trên mức tiền lương đóng BHXH, trong khi mức lương hưu tối đa là 75% mức tiền lương bình quân đóng vào quỹ. Theo tính toán của tác giả, một người tham gia vào CDHT, đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất 35 năm với tỷ lệ 22% (bao gồm cả 14% của NSDLĐ đóng), thì số tiền đóng vào quỹ này chỉ đủ chi trả lương hưu cho họ trong 11 năm, trong khi tuổi thọ dân số ngày càng tăng. Theo thống kê của BHXH Việt Nam đến năm 2017, người hưu trí có thời gian hưởng lương hưu bình quân là 18,1 năm; điều này phản ánh thực trạng nếu nguồn quỹ bảo hiểm đầu tư không có hiệu suất cao hơn sẽ dẫn đến hệ quả thu của người tham gia sau chỉ đủ để bảo đảm chi trả cho người trước.

Bốn là, tồn tại sự mất cân bằng giữa các thế hệ tham gia, đẩy gánh nặng lên vai thế hệ trẻ. Việt Nam có tuổi thọ trung bình ngày càng tăng, trong khi tỷ lệ NLD tham gia CDHT so với lực lượng lao động còn thấp. Số liệu nghiên cứu của tác giả cho thấy: năm 2013 cứ 5 người đang tham gia CDHT thì có 1 người đang hưởng, đến năm 2020 tỷ lệ này là 6,1-1^b. Trong khi đó, số người hưởng CDHT hàng năm đều tăng lên, đặc biệt trong điều kiện tinh giảm biên chế, tác động mặt trái của việc điều chỉnh chính sách BHXH, ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 kéo theo số người nghỉ hưu trước tuổi ngày càng gia tăng, sẽ tạo thêm gánh nặng cho thế hệ trẻ tham gia sau.

Năm là, mức lương hưu mặc dù được điều chỉnh hàng năm song vẫn còn thấp so với mức sống trung bình của cả nước làm ảnh hưởng đến cuộc sống của một bộ phận người hưởng CDHT, đặc biệt là những người có mức lương hưu thấp.

Sáu là, quản lý đầu tư quỹ hiện nay chưa đạt hiệu quả cao, phần kết dư hàng năm chủ yếu là kết dư thuần, tính trên số thu của những người đang tham gia đóng vào quỹ so với số chi trả lương hưu (đã chiếm khoảng 30%), nhưng con số này không có tính ổn định dẫn đến nguy cơ mất an toàn quỹ vẫn có thể xảy ra.

Hàm ý chính sách

Từ phân tích thực trạng và đánh giá những bất cập của CDHT ở nước ta hiện nay, để đạt được mục tiêu hầu hết NLD đều được hưởng CDHT sau khi hết tuổi lao động, Nhà nước cần thực hiện một số chính sách:

^bTỷ lệ 6,1 – 1 được tác giả tính bằng số người tham gia ở bảng 1 chia cho số người hưởng CDHT ở bảng 2.

Một là, tăng diện bao phủ trong chính sách BHXH gồm cả BHXH bắt buộc và tự nguyện, đồng thời hạn chế tối đa giải quyết hưởng trợ cấp BHXH một lần nhằm thực hiện mục tiêu BHXH toàn dân theo Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Khoá XII. Tuy nhiên, với thực trạng như hiện nay, để Nghị quyết đi vào thực tiễn đòi hỏi sự quyết tâm, nỗ lực của cả hệ thống chính trị, trong đó tập trung cải thiện chính sách BHXH tự nguyện nhằm thu hút NLD tham gia; nâng cao hiệu quả, chất lượng của cơ quan thực thi chính sách; tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức cho mọi tầng lớp nhân dân, NLD và NSDLĐ về vai trò đặc biệt quan trọng của BHXH nói chung và CDHT nói riêng đối với cuộc sống của NLD.

- Hoàn thiện chính sách hưu trí, đặc biệt là điều kiện và quyền lợi của việc hưởng trợ cấp BHXH một lần cần phải giảm mức hưởng^c và siết chặt điều kiện hưởng nhằm hạn chế số người hưởng BHXH một lần, tiến tới không thực hiện chế độ trợ cấp BHXH một lần trong một số trường hợp theo quy định để khuyến khích NLD duy trì thời gian đóng BHXH để đủ điều kiện được hưởng CDHT khi hết tuổi lao động.

- Bên cạnh đó, tổ chức thực thi có hiệu quả pháp luật lao động, pháp luật về BHXH, đặc biệt là pháp luật hình sự liên quan đến lao động và BHXH nhằm giải quyết triệt để tình trạng NSDLĐ trốn đóng BHXH cho NLD.

Hai là, cải thiện tiền lương đóng BHXH, tăng tỷ lệ đóng vào quỹ hưu trí nhằm tăng nguồn quỹ hưu trí, đảm bảo bền vững và an toàn quỹ hưu trí trong dài hạn. Mặc dù hiện nay, theo quy định của Luật BHXH, tiền lương đóng BHXH là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật về lao động, tuy nhiên vẫn chưa có giải pháp để thực hiện triệt để quy định này nên DN vẫn tìm mọi cách để lách luật nhằm giảm chi phí đóng bảo hiểm cho NLD.

- Mặt khác, sự mất cân đối giữa tỷ lệ đóng – hưởng của CDHT như hiện sẽ ảnh hưởng đến độ an toàn của quỹ trong dài hạn. Vì vậy, cần phải siết chặt và quản lý tốt tiền lương đóng BHXH của DN, không để tình trạng chây ì, nợ đọng kéo dài. Nên chăng, nhà nước cần điều chỉnh pháp luật để tiền nợ đọng BHXH của các DN cũng được cưỡng chế truy thu như thu thuế.

- Đồng thời, cũng cần nghiên cứu điều chỉnh tăng tỷ lệ đóng vào quỹ hưu trí, có thể giảm tỷ lệ đóng vào quỹ ốm đau thai sản như hiện nay để tăng vào quỹ

^cTheo Báo cáo của Chính phủ, năm 2013 có 636 nghìn người hưởng chế độ BHXH một lần gấp 5,9 lần số người được hưởng hưu trí (108 nghìn người); đến năm 2018 có 723 nghìn người hưởng BHXH một lần trong khi số người hưởng hưu trí tăng trong năm chỉ có 124 nghìn người.

hưu trí. Thực hiện triệt để việc trả lương qua ngân hàng cũng là một giải pháp có thể kiểm soát khoản thu nhập thực tế mà DN chi trả cho NLĐ để làm cơ sở tính đóng BHXH.

Ba là, tiếp tục nghiên cứu điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu của NLĐ so với Bộ Luật lao động năm 2019 đối với một số ngành nghề, chức danh, trình độ, công việc theo hướng tận dụng tối đa nguồn nhân lực chất lượng cao; siết chặt điều kiện nghỉ hưu nhằm hạn chế tình trạng nghỉ hưu trước tuổi. Mặc dù Bộ Luật lao động năm 2019 đã tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình đến năm 2028 Nam đủ 62 tuổi, đến năm 2035 Nữ đủ 60 tuổi, song việc tăng tuổi nghỉ hưu này vẫn còn mang tính áp đặt chung, chưa phân loại được nhóm ngành nghề lao động. Thực tế nhiều NLĐ có trình độ chuyên môn cao khi hết tuổi lao động vẫn tiếp tục làm việc, trong khi đó, NSDLĐ phải tuyển lao động mới, tốn kém chi phí đào tạo nhưng chất lượng, năng suất, hiệu quả công việc không bằng lao động có kinh nghiệm.

- Bên cạnh đó, cần siết chặt điều kiện nghỉ hưu trước tuổi, theo đó tăng điều kiện theo hướng chặt chẽ hơn đồng thời giảm mức hưởng lương hưu thấp hơn đối với trường hợp nghỉ hưu trước tuổi để hạn chế tình trạng NLĐ lợi dụng, tìm cách lách luật để nghỉ hưu trước tuổi. Siết chặt công tác giám định tỷ lệ mất sức lao động đối với NLĐ để được nghỉ hưu sớm, đây là khâu tồn tại khá nhiều tiêu cực rất khó kiểm soát.

Bốn là, điều chỉnh mức lương hưu phù hợp theo hướng bảo đảm mức sống của người nghỉ hưu phải cao hơn mức sống trung bình của dân cư ở một tỷ lệ nhất định nhằm ghi nhận thời gian đóng góp của NLĐ cho phát triển kinh tế đất nước. Thực tế hiện nay cho thấy mức lương hưu là khá thấp, không tương xứng với thời gian cống hiến và tham gia BHXH rất dài mà NLĐ phải thực hiện trong suốt cuộc đời làm việc của mình, nhưng về già lương hưu lại không đủ để họ trang trải cuộc sống.

Năm là, mở rộng chính sách khuyến khích NLĐ tham gia BHXH tự nguyện, triển khai có hiệu quả bảo hiểm hưu trí bổ sung theo quy định của Luật BHXH; bảo hiểm hưu trí và quỹ hưu trí tự nguyện theo Thông tư số 115/2013/TT-BTC của Bộ Tài chính, mục tiêu BHXH toàn dân theo Nghị quyết số 28-NQ/TW. Tuy nhiên mục tiêu này sẽ còn rất xa vời bởi lẽ việc thu hút người dân tham gia BHXH tự nguyện hiện nay là rất khó; vì vậy cần phải có những giải pháp thiết thực để tăng số người tham gia BHXH tự nguyện như:

- Cải thiện chính sách BHXH tự nguyện theo hướng hấp dẫn hơn, gồm đầy đủ các chế độ như chính sách BHXH bắt buộc, trong đó thay thế chế độ tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp thành chế độ tai nạn rủi ro

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến kiến thức đến người dân để họ hiểu được lợi ích của chính sách BHXH tự nguyện để họ tham gia nhiều hơn;

- Có thù lao bồi dưỡng bằng vật chất trong việc tư vấn, thu hút người dân tham gia BHXH tự nguyện tương tự như chế độ hoa hồng của bảo hiểm thương mại để tăng sự khuyến khích với cán bộ, nhân viên cấp cơ sở.

- Nhà nước cần có giải pháp tăng mức hỗ trợ mức đóng cho những người tham gia BHXH tự nguyện vì mức đóng 22% của NLĐ như hiện nay là khá cao so với thu nhập của họ. Những người tham gia BHXH tự nguyện đa số làm việc ở khu vực phi chính thức với công việc bấp bênh, thiếu tính ổn định và thu nhập thấp trong khi mức hỗ trợ của Nhà nước hiện nay là quá thấp (NLĐ thuộc hộ nghèo = 99.000 đồng/tháng; hộ cận nghèo = 82.500 đồng/tháng; các đối tượng khác = 33.000 đồng/tháng^d).¹⁸

KẾT LUẬN

Mặc dù trải qua những giai đoạn điều chỉnh chính sách để phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt là bảo đảm đời sống của NLĐ, theo đó CDHT đã từng bước được cải thiện, góp phần tạo điều kiện cho NLĐ có cuộc sống tốt hơn khi hết tuổi lao động. Đối tượng tham gia CDHT đã được mở rộng, NLĐ thuộc mọi thành phần kinh tế, mọi đối tượng đều có thể tham gia. Tuy nhiên, đến thời điểm hiện tại, tỷ lệ người tham gia so với lực lượng lao động vẫn còn là con số khá khiêm tốn, trong số NLĐ hết tuổi lao động có rất ít người được hưởng CDHT; một bộ phận người hưởng CDHT với mức lương hưu thấp, ảnh hưởng đến chất lượng cuộc sống của NLĐ. Mặt khác, những bất cập trong CDHT đã tác động xấu đến hiệu quả chính sách, tồn tại nhiều tiêu cực làm mất niềm tin của NLĐ vào chính sách của Nhà nước. Vì vậy, cùng với chủ trương, mục tiêu xây dựng hệ thống hưu trí toàn diện, tiến tới bắt buộc toàn dân, Nhà nước cần thực hiện đồng bộ những giải pháp nhằm cải thiện chính sách, khắc phục những hạn chế, nâng cao hiệu quả CDHT hiện nay. Không để xảy ra những rủi ro, thiệt thòi cho NLĐ khi hết tuổi lao động, điều này cũng là ghi nhận quá trình công tác của họ và góp phần xây dựng hệ thống ASXH bền vững cho đất nước.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ASXH: An sinh xã hội

BHXH: Bảo hiểm xã hội

^dMức hỗ trợ mới được điều chỉnh từ ngày 01/01/2022 theo Nghị định số 07/2021/NĐ-CP ngày 27/01/2021 của Chính phủ quy định về chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025; trước đó mức hỗ trợ này của Nhà nước tương ứng là 46.200 đồng đối với hộ nghèo, 38.500 đồng đối với hộ cận nghèo và 15.400 đồng đối với các đối tượng khác.

CDHT: Chế độ hưu trí
DN: Doanh nghiệp
NLD: Người lao động
NSDLĐ: Người sử dụng lao động

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả xin cam đoan rằng không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Toàn bộ nội dung bài viết chỉ do tác giả thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Quốc hội. Luật BHXH Số 58/2014/QH13 của Quốc hội Khoá 13, ban hành ngày 20 tháng 11 năm. 2014;2014;
- BHXH Việt Nam. 2019. Số người hưởng CDHT năm 2019. Ngày, giờ truy cập: 22/11/2021;Available from: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/hoat-dong-he-thong-bao-hiem-xahoi.aspx?CatelD=0&ItemID=14005>.
- Bộ Lao động - thương binh và Xã hội; Tổng cục Thống kê. 2019, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số;20, quý 4 năm:2018;
- Bộ Lao động - thương binh và Xã hội; Tổng cục Thống kê. 2020, Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, số;24, quý 4 năm:2019;
- Chính phủ. Báo Cáo Số 166/BC-CP ngày 10/5/2018 của CP về Tình hình thực hiện chính sách, chế độ BHXH, quản lý và sử dụng quỹ BHXH năm. 2018;2017;
- Tổng cục Thống kê, số liệu về "Dân số và lao động";Available from: <https://www.gso.gov.vn/pxweb2/?pxid=V0224&theme=D%C3%A2n%20s%E1%BB%91%20v%C3%A0%20lao%20C4%91%EBB%99ng>.
- Tổng cục Thống kê (2016), Niên giám thống kê năm 2015;
- Tổng cục Thống kê (2021), Niên giám thống kê năm 2020;
- BHXH Việt Nam. Báo cáo quyết toán năm 2018 của BHXH Việt Nam kèm theo Quyết định số 1870/QĐ-BHXH ngày 05/11/2019 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam. 2019;
- BHXH Việt Nam (2021), Báo cáo số 350/BHXH-KHĐT Báo cáo công khai tình hình thực hiện dự toán thu chi quý 4 và năm 2020, ngày 08/02/2021;
- BHXH Việt Nam (2021), báo cáo về tình hình thực hiện chính sách, chế độ BHXH; quản lý và sử dụng Quỹ BHXH năm 2020;Available from: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?ItemID=17509&CatelD=168>.
- BHXH Việt Nam (2021), Quyết định số 135/QĐ-BHXH về việc công bố công khai quyết toán tài chính năm 2019 của BHXH Việt Nam, ban hành ngày 29/01/2021;
- BHXH Việt Nam (2022), Quyết định số 457/QĐ-BHXH về việc công bố công khai quyết toán tài chính năm 2020 của BHXH Việt Nam, ban hành ngày 9/03/2022;
- Tổng cục Thống kê (2020), Kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019, NXB Thống kê;
- Tổng cục Thống kê, số liệu "Thu nhập bình quân đầu người";Available from: <https://www.gso.gov.vn/pxweb2/?pxid=V1127&theme=Y%20t%E1%BA%BF%2C%20v%C4%83n%20h%C3%B3a%20C3%A0%20C4%91%E1%BB%9D%20s%E1%BB%91ng>.
- Bộ Lao động thương binh và xã hội (2020), Báo cáo tổng kết đánh giá thi hành Luật BHXH;Available from: <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/42701>.
- Lương Bằng (2021), BHXH, dư gần 900 nghìn tỷ đi đầu tư, thu lãi hơn 5%/năm, truy cập ngày 20/11/2021;Available from: <https://vietnamnet.vn/kinh-doanh/tai-chinh/bao-hiem-xa-hoi-du-gan-900-nghin-ty-di-dau-tu-thu-lai-hon-5-nam-784381.html>.
- Chính phủ (2021), Nghị định số 07/2021/NĐ-CP ngày 27/01/2021 của Chính phủ quy định về chuẩn nghèo đa chiều giai đoạn 2021-2025;

Some recommendations to improve the pension regime in Vietnam

Nguyen Thanh Huyen *



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

Retirement is a major regime in the social insurance policy and includes both compulsory and voluntary in the social security system in Vietnam and many other countries. Practice shows that the regime is in fact the core and important pillar in the national social security system, contributing to improving the life of laborers upon their end of working age and lightening the burden on welfare society. After 60 years of implementation, the retirement regime in Vietnam has gradually improved towards the benefit of workers. Through studying the implementation of modern regimes, the author points out some fundamental limitations in the regime such as: (i) low coverage; (ii) the salary paid to the retirement and survivorship fund is still very low, approximately equal to the average pension of people enjoying the pension scheme; (iii) imbalance between –funding and payment ratio causing liabilities for the fund; (iv) the imbalance between the systems of world participation, this is a burden to the young generation... These limits are preventing the effective implementation of the regime in particular and the preservation of social security in general. Hence, the author proposes some policies to contribute to the improvement of the regime in the future.

Key words: social insurance, retirement policy, supplementary pension, retirement insurance, retirement fund

University of Economics and Law,
VNUHCM, Vietnam

Correspondence

Nguyen Thanh Huyen, University of
Economics and Law, VNUHCM, Vietnam

Email: huyennt@uel.edu.vn

History

- Received: 30-05-2022
- Accepted: 20-12-2022
- Published: 31-1-2023

DOI : <https://doi.org/10.32508/stdjelm.v6i4.1077>



Copyright

© VNUHCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Huyen N T. **Some recommendations to improve the pension regime in Vietnam.** *Sci. Tech. Dev. J. - Eco. Law Manag.*; 2022, 6(4):3514-3525.