



Original Article

The Current Situation of Lost Collection of Social Insurance, Health Insurance, Unemployment Insurance, Trade Union Funds on Labourers' Benefits

Do Kieu Oanh^{1,*}, Nguyen Thi Chin¹,
Nguyen Thu Huong¹, Nguyen Thi Kim Trong²

¹VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy Str., Cau Giay Dist., Hanoi, Vietnam

²Mien Trung University of Civil Engineering, 24 Nguyen Du Str.,
7 Ward, Tuy Hoa Town, Phu Yen Province, Vietnam

Received 28 October 2019

Revised 18 December 2019; Accepted 18 December 2019

Abstract: Each employee when working at enterprises is expected to be entitled to full benefits from social insurance, health insurance, unemployment insurance and trade union funds after years of contribution. However, this desire of the employees sometimes can not be achieved. Enterprises have taken advantage of the legal loophole to commit acts of evasion (avoidance) to fulfill these obligations to employees. Therefore, the benefits of employees are seriously damaged and the management agencies of the social insurance fund also lose. Based on the assessment of the current situation in Vietnam, the article provides some policy suggestions to ensure the rights of employees and promote the management role of the State.

Keywords: Social insurance, unemployment insurance, health insurance, trade union funds, legal loophole, benefits, damages.

* Corresponding author.

E-mail address: kieuoanh@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4270>



Tình trạng thất thu quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn và những ảnh hưởng tới quyền lợi của người lao động

Đỗ Kiều Oanh^{1,*}, Nguyễn Thị Chín¹,
Nguyễn Thu Hương¹, Nguyễn Thị Kim Trọng²

¹Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Xây dựng Miền Trung, 24 Nguyễn Du,
Phường 7, Thành phố Tuy Hòa, Phú Yên, Việt Nam

Nhận ngày 28 tháng 10 năm 2019

Chỉnh sửa ngày 18 tháng 12 năm 2019; Chấp nhận đăng ngày 18 tháng 12 năm 2019

Tóm tắt: Mỗi người lao động (NLĐ) khi tham gia làm việc ở các doanh nghiệp đều mong muốn sau những năm tháng cống hiến sẽ được hưởng các quyền lợi đầy đủ từ bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) và kinh phí công đoàn (KPCĐ). Tuy nhiên, trên thực tế mong muốn đó nhiều khi không được hiện thực hóa. Các doanh nghiệp đã lợi dụng những kẽ hở của pháp luật để thực hiện các hành vi trốn (tránh) thực hiện các nghĩa vụ đối với NLĐ, dẫn đến quyền lợi của NLĐ bị ảnh hưởng nghiêm trọng cũng như các cơ quan quản lý quỹ BHXH bị thất thu. Trên cơ sở đánh giá thực trạng vấn đề này ở Việt Nam, bài viết đưa ra một số gợi ý chính sách nhằm đảm bảo quyền lợi của NLĐ và phát huy vai trò quản lý của Nhà nước.

Từ khóa: BHXH, BHTN, BHYT, KPCĐ, kẽ hở pháp luật, thất thu.

1. Đặt vấn đề

Bắt đầu từ ngày 1/1/2018, việc thay đổi và siết chặt cách tính lương cũng như quyền lợi được hưởng của NLĐ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ càng làm cho những xung đột lợi ích giữa hai nhóm đối tượng là doanh nghiệp và NLĐ có cơ hội bộc lộ khoảng cách lớn. NLĐ luôn muốn tối đa hóa quyền lợi của mình, tuy nhiên các doanh nghiệp lại đặt mục

tiêu tối thiểu hóa chi phí nên mâu thuẫn lại càng trở nên gay gắt. Đặc biệt để đạt được mục đích, các doanh nghiệp thường dùng nhiều cách để né tránh phải đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho NLĐ với số tiền cao. Tuy nhiên, với nhiều kênh thông tin như hiện nay, NLĐ đủ điều kiện để hiểu và hoài nghi về những gì mình nhận được từ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ mà các doanh nghiệp đem lại cho họ.

Việc tìm ra những biện pháp thích hợp nhằm khắc phục và giảm thiểu tình trạng chưa thực hiện triệt để và nghiêm túc các quy định của Nhà nước về việc trích và nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ của các doanh nghiệp là

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: kieuoanh@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4270>

vô cùng cần thiết để đảm bảo quyền lợi của NLĐ và phát huy vai trò quản lý của Nhà nước.

2. Các quy định pháp lý về việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn

2.1. Các văn bản pháp lý

- Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13, Quốc hội ban hành ngày 20/11/2014, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2016.

- Quyết định số 595/QĐ-BHXH, ban hành quy trình thu BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế, ngày 14/4/2017.

- Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH, Hướng dẫn thực hiện một số điều về hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, ngày 16/11/2015.

- Luật Việc làm số 38/2013/QH13, Quốc hội ban hành ngày 16/11/2013, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2015.

- Luật Công đoàn 2012, Quốc hội ban hành ngày 20/06/2012.

- Các văn bản pháp luật khác.

Quy định cụ thể như sau:

a. Quỹ bảo hiểm xã hội

Theo Điều 28, Bộ luật Lao động: “BHXH là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ bị mất hoặc giảm thu nhập từ nghề nghiệp hoặc giảm khả năng lao động hoặc mất việc làm do những rủi ro xã hội thông qua việc hình thành, sử dụng một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội, nhằm góp phần đảm bảo an toàn đời sống của người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần đảm bảo an toàn xã hội” [1].

Luật BHXH chi tiết hóa khái niệm này như sau: “BHXH là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai

sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội” [2].

Hiện nay quỹ BHXH được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, trong đó có: phần đóng góp của NLĐ, người sử dụng lao động (NSDLĐ) và Nhà nước. Đây là những nguồn chiếm tỷ trọng cao, chủ yếu trong quỹ. Trách nhiệm tham gia đóng góp các khoản theo lương được phân chia cho cả NLĐ và NSDLĐ trên cơ sở quan hệ lao động, cả hai bên đều có lợi. Về phía NLĐ, việc tham gia đóng góp quỹ BHXH có ý nghĩa đảm bảo quyền lợi cho chính bản thân, ổn định đời sống khi gặp khó khăn và rủi ro. Còn về phía NSDLĐ, sự tham gia đóng góp BHXH giúp giảm thiểu tối đa những thiệt hại về kinh tế khi NLĐ đang làm việc trong doanh nghiệp xảy ra biến cố hay tình huống xấu trong tương lai.

Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc:

Từ ngày 01/01/2018, người làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng cũng phải tham gia đóng BHXH bắt buộc [3]. Việc quy định này giúp đảm bảo quyền lợi của NLĐ, đồng thời hạn chế doanh nghiệp trốn tránh việc tham gia BHXH cho NLĐ bằng cách ký HĐLĐ dưới 03 tháng theo chuỗi.

Công dân nước ngoài 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. Quy định này mang ý nghĩa mở rộng đối tượng lao động và góp phần quan trọng trong việc phát triển thị trường lao động.

NSDLĐ 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; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo HĐLĐ.

Mức đóng BHXH: Theo Điều 5, 14, 18, 22 của Quyết định số 595/QĐ-BHXH, mức đóng BHXH được quy định theo tỷ lệ như sau:

- Phần trích vào chi phí doanh nghiệp: 17,5% tiền lương tháng đóng BHXH, trong đó 3% đóng vào quỹ ốm đau thai sản, 14% vào quỹ hưu trí và tử tuất, 0,5% vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Phần trích vào lương NLD: 8% mức tiền lương tháng đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất [3].

Tiền lương tháng đóng BHXH: Kể từ ngày 01/01/2018, các khoản thu nhập của NLD tính đóng BHXH bắt buộc bao gồm: tiền lương, các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong HĐLĐ và trả thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương.

b. Quỹ bảo hiểm y tế

Theo Điều 1, Luật BHYT năm 2014: “BHYT là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật này để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện” [4].

NLD khi tham gia BHYT được quỹ BHYT chi trả cho các chi phí khám chữa bệnh, phục hồi chức năng. Khi đi khám bệnh tại các cơ sở y tế liên quan, quỹ BHYT hỗ trợ NLD thanh toán 80% chi phí khám chữa bệnh đối với những chi phí nằm trong danh mục do BHYT chi trả đối với NLD tham gia BHYT.

Mức đóng BHYT: Theo Điều 1, 6, 17 của Quyết định số 595/QĐ-BHXH, mức đóng BHYT được quy định theo tỷ lệ như sau: NSDLĐ đóng 3%, NLD đóng 1,5%.

Tiền lương tháng đóng BHXH: Tiền lương đóng BHXH là tiền lương theo ngạch, bậc và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có).

Đối tượng tham gia BHYT bắt buộc do NLD và NSDLĐ đóng:

- NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên; NLD là người quản lý doanh nghiệp hưởng tiền lương; cán bộ, công chức, viên chức.

- NLD không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn theo quy định của pháp luật. Mức đóng bằng 4,5% mức lương cơ sở.

c. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Theo Luật Việc làm có hiệu lực từ ngày 01/01/2015: BHTN là chế độ nhằm bù đắp một phần thu nhập của NLD khi bị mất việc làm, hỗ trợ NLD học nghề, duy trì việc làm, tìm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ BHTN. Chính sách BHTN có vai trò quan trọng đối với NLD trong thời điểm họ gặp khó khăn khi có sự biến động về việc làm, tạo động lực cho họ có thể tiếp tục tham gia đóng góp sức lao động cho nền kinh tế. Bên cạnh việc hỗ trợ một phần về tài chính trong thời gian mất việc để duy trì cuộc sống thì mục đích chính của BHTN là tư vấn, giới thiệu và tổ chức các hoạt động đào tạo nghề nhằm giúp NLD sớm tìm được việc làm thích hợp. Đồng thời, người đang được hưởng trợ cấp thất nghiệp được hưởng chế độ BHYT để đảm bảo sức khỏe.

Đối tượng bắt buộc tham gia BHTN:

- NLD phải tham gia BHTN khi làm việc theo HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc không xác định thời hạn, hợp đồng làm việc 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.

- NSDLĐ tham gia BHTN bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, 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, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ gia đình, hộ kinh doanh, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng làm việc hoặc HĐLĐ.

Mức đóng BHTN: Theo quy định tại Điều 57 Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau [5]:

- NLD đóng bằng 1% tiền lương tháng.

- Đơn vị đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng.

Tiền lương tháng đóng BHTN: Theo quy định tại Điều 58 Luật Việc làm và các văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau:

- NLĐ thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHTN là tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc.

- NLĐ đóng BHTN theo chế độ tiền lương do đơn vị quyết định thì tiền lương tháng đóng BHTN là tiền lương làm căn cứ đóng BHXH bắt buộc ghi trong HĐLĐ.

- Từ ngày 01/01/2018 trở đi, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật lao động.

- Trường hợp mức tiền lương tháng của NLĐ cao hơn 20 tháng lương tối thiểu vùng thì mức tiền lương tháng đóng BHTN bằng 20 tháng lương tối thiểu vùng (thực hiện từ ngày 1/1/2015).

d. Kinh phí công đoàn

Điều 1, Luật Công đoàn 2012 quy định: “Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của NLĐ, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những NLĐ khác (sau đây gọi chung là NLĐ), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động NLĐ học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa” [6].

Mức đóng KPCĐ: Theo quy định tại Điều 37 Điều lệ Công đoàn Việt Nam và các văn bản hướng dẫn thi hành, cụ thể như sau: Đơn vị đóng bằng 2% tổng tiền lương đóng BHXH của đơn vị.

Đối tượng đóng KPCĐ: Theo quy định tại Khoản 2 Điều 26 Luật Công đoàn, đối tượng đóng KPCĐ là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà không phân biệt cơ quan, tổ chức, doanh

nh nghiệp đó đã có hay chưa có tổ chức công đoàn cơ sở.

Hiện nay việc thực hiện công tác thu KPCĐ vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Việc trích nộp KPCĐ ở một số đơn vị doanh nghiệp chưa thực hiện nghiêm túc theo quy định (không trích nộp hoặc chỉ trích nộp cho công đoàn cấp trên, không trích chuyển kinh phí cho công đoàn cơ sở đơn vị hoạt động). Một số chủ doanh nghiệp chưa nhận thức đúng về trách nhiệm, nghĩa vụ, quyền lợi khi thực hiện đóng KPCĐ. Thu KPCĐ tại doanh nghiệp có tổ chức công đoàn cơ sở đã khó, thu ở các đơn vị chưa có tổ chức công đoàn còn khó khăn hơn rất nhiều.

2.2. Đánh giá ưu điểm, hạn chế của các văn bản pháp lý về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

Nhìn chung, chính sách pháp luật BHXH, BHTN Việt Nam không ngừng được bổ sung, hoàn thiện, ngày càng phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường, góp phần quan trọng vào nhiệm vụ bảo đảm an sinh xã hội, thúc đẩy tiến bộ và công bằng xã hội để phát triển bền vững đất nước trong quá trình đổi mới, phát triển và hội nhập quốc tế.

Từ ngày 01/01/2018, đối tượng tham gia BHXH, BHTN được mở rộng, người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng cũng phải tham gia đóng BHXH bắt buộc. Tiền lương tháng đóng BHXH cũng được thay đổi theo hướng tăng, là mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác theo quy định của pháp luật lao động.

Bên cạnh đó, cũng từ ngày 01/01/2018, Bộ luật Hình sự sửa đổi chính thức có hiệu lực. Một trong những nội dung đáng chú ý là sẽ xử lý hình sự với hành vi gian lận, trốn đóng BHXH, BHTN, BHYT với mức xử phạt có thể lên tới 3 tỷ đồng hoặc 10 năm tù [7]. Chính vì thế, NSDLĐ và NLĐ cần hiểu rõ quyền lợi và nghĩa vụ của mình để tránh vi phạm pháp luật.

Bên cạnh những ưu điểm và đổi mới như trên, chính sách BHXH, BHTN của nước ta còn bộc lộ một số hạn chế sau:

- Năng lực thiết kế hệ thống còn nhiều hạn chế, việc xây dựng chính sách, pháp luật, thiết kế bộ máy tổ chức thực hiện BHXH còn lúng

túng, thiếu nhất quán, chưa đồng bộ. Nguyên nhân do chính sách BHXH của nước ta mới được hình thành và phát triển cùng với quá trình chuyển đổi mô hình kinh tế từ kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường, trong khi tư duy, nhận thức về BHXH cần có quá trình từng bước hoàn chỉnh. Việc hình thành, hoàn thiện chính sách BHXH đòi hỏi thời gian dài trong khi chúng ta mới thực hiện được hơn 20 năm.

- Đặc trưng cơ cấu lao động ở nước ta là phần lớn làm việc ở khu vực không có quan hệ lao động. Thu nhập của số đông người dân còn thấp và không ổn định, áp lực chi tiêu trước mắt lớn. Mạng lưới an sinh xã hội phi chính thức dựa trên mô hình gia đình truyền thống còn phổ biến. Do đó, nhiều người dân chưa quan tâm tham gia BHXH.

- Năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về BHXH còn hạn chế ở nhiều mặt. Nhận thức còn chưa đầy đủ, sâu sắc, chưa coi công tác này là một trụ cột trong phát triển bền vững kinh tế - xã hội. Khả năng phân tích, dự báo còn bất cập. Chưa làm tốt công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn và kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm.

- Công tác thông tin, truyền thông chưa được chú trọng. Nhận thức về BHXH, BHYT, BHTN của các chủ thể tham gia còn nhiều hạn

chế, nhất là ý thức về quyền lợi, trách nhiệm đóng góp của NSDLĐ và NLĐ.

3. Thực trạng việc tránh trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, hiện nay tại các doanh nghiệp

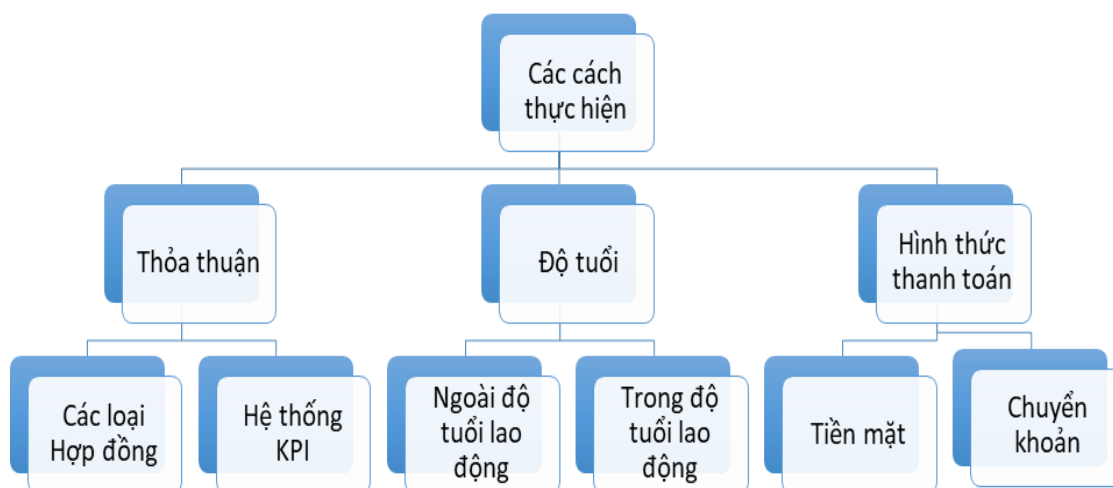
Theo Quyết định số 595/QĐ-BHXH của BHXH Việt Nam quy định về đối tượng tham gia, tỷ lệ đóng, mức tiền lương đóng, cách thức đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cụ thể như sau:

- Người làm việc theo HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc 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.

- Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng (thực hiện từ ngày 1/1/2018).

- Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có tiền lương.

Mặc dù các quy định về việc trích nộp BHXH, BHYT, BHTN đã chặt chẽ hơn trước rất nhiều, song hiện nay các doanh nghiệp vẫn sử dụng một số cách để tránh nộp các khoản này cho NLĐ nhằm làm giảm chi phí của doanh nghiệp. Cụ thể xuất hiện một số cách thức điển hình dưới đây:



Hình 1. Phân loại các hình thức tránh nộp các khoản theo lương cho NLĐ của doanh nghiệp.

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

3.1. Theo cách thức (hợp lý hóa thông qua các hợp đồng hoặc căn cứ tính lương, thưởng)

a. Hình thức hợp đồng

Thực tế hiện nay các doanh nghiệp sử dụng các loại hợp đồng để tránh nộp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động như: khoán, thử việc, thực tập sinh... hoặc sử dụng hình thức đảo nhân sự giữa các công ty có cùng một chủ, chi phí đi lại, công tác phí...

Hợp đồng thử việc: Thông thường các doanh nghiệp ký hợp đồng thử việc với người lao động trong thời hạn 03 tháng, trong khoảng thời gian này NLĐ không được hưởng quyền lợi đóng các khoản theo lương từ phía doanh nghiệp. Khi hết thời hạn 03 tháng, doanh nghiệp sẽ cân nhắc ký tiếp hoặc dừng hợp đồng với NLĐ. Mục đích của việc ký các loại hợp đồng này là để trì hoãn việc nộp các khoản theo lương cho NLĐ.

Hợp đồng khoán việc: Tại một số doanh nghiệp do đặc thù hoạt động, một số công việc có thể mang tính thời vụ nên họ đã tận dụng lợi thế này để thực hiện việc ký hợp đồng với NLĐ theo hình thức khoán việc. Tất nhiên với loại hợp đồng này, NLĐ không được hưởng quyền lợi tham gia BHXH, BHYT và BHTN.

Hợp đồng thực tập sinh: Loại hợp đồng này thường được thực hiện ở những đơn vị lớn như tập đoàn. Họ thường xuyên đăng tuyển thực tập sinh cho các vị trí công việc, tiến hành làm nhiều đợt liên tiếp, thường là sinh viên chưa tốt nghiệp. Họ vẫn làm HĐLĐ cho đối tượng này nhưng sẽ không trả các khoản thù lao như trong hợp đồng ghi.

Ngoài ra, một chủ có nhiều doanh nghiệp còn tránh nộp BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ thông qua việc tuyển một lượng nhân viên nhất định nhưng mỗi nhân viên sẽ làm việc tại một đơn vị của họ một thời gian rồi lại đứng tên trên bảng lương của đơn vị khác, cứ như vậy các nhân viên này luôn ở dạng thử việc nên chưa thuộc diện nộp bảo hiểm. Bên cạnh đó, để tăng thu nhập cho các nhân viên trong doanh nghiệp mà không hiển thị số tiền trên hợp đồng, họ thay bằng các loại chứng từ hợp lệ: tiền công tác phí, chi phí đi lại hàng tháng, tiền điện thoại, Internet, chi phí ngoại giao...

b. Thông qua hệ thống đánh giá chất lượng công việc (KPI)

Các doanh nghiệp lớn hay các tập đoàn thường xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng công việc và trả thu nhập cho NLĐ dựa trên hệ thống đó. Họ sẽ có một HĐLĐ trong đó ghi rõ mức lương cơ bản - chính là mức dùng làm căn cứ trích nộp và đóng BHXH. Tuy nhiên, mức thu nhập thực tế bao gồm lương và phần được trả trên cơ sở đánh giá KPI, doanh nghiệp sẽ cân đối thu nhập dựa trên KPI ở mức vừa phải để cá nhân NLĐ không phải nộp thuế thu nhập cá nhân.

3.2. Theo độ tuổi

a. Trong độ tuổi lao động

Các doanh nghiệp sử dụng lao động trong độ tuổi lao động là chủ yếu, tuy nhiên họ vẫn có các thỏa thuận riêng với những lao động này để tránh nộp BHXH: đối với lao động phổ thông tại địa phương, họ sẽ sử dụng các hợp đồng thử việc và thường xuyên có sự ra - vào số lượng công nhân mỗi ngày tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp có thể thỏa thuận ký hai HĐLĐ cho mỗi NLĐ, nhưng mức thu nhập vẫn chưa đến mức phải nộp BHXH. Thậm chí có nhiều doanh nghiệp sử dụng cách thức như trong HĐLĐ, ghi rõ mức lương trả cho NLĐ nhưng NLĐ phải có trách nhiệm tự nộp bảo hiểm.

b. Ngoài độ tuổi lao động

Lực lượng lao động này chiếm tỷ lệ nhỏ trong các doanh nghiệp. Họ là những người đã hoàn thành nghĩa vụ lao động và có lương hưu. Thực tế trên bảng lương, danh sách những người ngoài độ tuổi lao động rất nhiều nhưng họ lại không làm việc thực tế, họ được đóng vai là các cộng tác viên, nhân viên kinh doanh, cố vấn cho doanh nghiệp và mức lương của họ trên bảng lương là rất cao để giúp doanh nghiệp tăng chi phí, tuy nhiên họ lại không thuộc đối tượng nộp BHXH.

3.3. Hình thức thanh toán lương

a. Chuyển khoản

Đây là hình thức phổ biến được áp dụng hiện nay tại các doanh nghiệp vì thông qua việc trả lương cho nhân viên qua ngân hàng, thông tin về tiền công, tiền lương của doanh nghiệp sẽ

được các cơ quan chức năng kiểm soát, tuy nhiên thực chất không phải toàn bộ thu nhập của NLD đều nhận qua ngân hàng.

b. Tiền mặt

Một trong những hình thức tránh nộp BHXH cho NLD là các doanh nghiệp chọn việc trả lương hoặc trả một phần thu nhập và các khoản trợ cấp hàng tháng cho NLD bằng tiền mặt. Tuy nhiên, khoản thanh toán bằng tiền mặt này lại không xuất hiện trên bảng lương, thậm chí sẽ không ghi tăng chi phí tại các doanh nghiệp nên các cơ quan chức năng không có căn cứ để xử phạt.

3.4. Một số cách khác

Hiện nay nhiều doanh nghiệp dùng cách xây dựng thang, bảng lương nhiều bậc, tách tiền lương thành nhiều khoản như mức lương, phụ cấp, trợ cấp, các khoản bổ sung khác để trốn đóng các khoản theo lương. Cá biệt có nhiều doanh nghiệp quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hàng tháng, quý, năm rất phức tạp, khiến NLD khó theo dõi và giám sát thực hiện. Nhiều doanh nghiệp đang tồn tại ba loại lương gồm: lương tham gia BHXH, lương quyết toán thuế, lương thực chi cho NLD. Điều này gây khó khăn cho cơ quan quản lý nhà nước trong việc quản lý, kiểm tra chính sách tiền lương đối với các doanh nghiệp. Ngoài ra, việc chấp hành quy định về thang, bảng lương trong các doanh nghiệp chưa cao. Các doanh nghiệp có thể có xây dựng nhưng không áp dụng hoặc áp dụng không đúng.

Về phía NLD, họ ít quan tâm đến việc đóng BHXH mà chỉ chú ý đến thu nhập, dẫn đến bị ảnh hưởng về quyền lợi. Do vậy, NLD phải tìm hiểu và nhận thức đầy đủ quy định của pháp luật để tự bảo vệ quyền lợi của mình, đặc biệt là khi ký HĐLĐ để tránh thiệt hại về sau.

4. Phân tích kết quả khảo sát

Để nhận diện chính xác thực trạng việc tránh nộp các khoản theo lương đối với NLD trong các doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn chuyên gia và phát phiếu điều tra NLD tại các doanh nghiệp, với quy mô

390 phiếu phát ra, 318 phiếu thu về. Sau khi loại bỏ các phiếu không hợp lệ còn 305 phiếu. Số lượng các chuyên gia được phỏng vấn tổng số là 20 chuyên gia, trong đó có 02 kế toán trưởng, 02 kế toán tổng hợp cho các công ty cổ phần, 02 kế toán trưởng và 04 kế toán tổng hợp của các tập đoàn lớn, 01 kế toán trưởng của một trường tư thục liên cấp, 04 kế toán trưởng, 01 kế toán tổng hợp và 04 phụ trách kế toán của các công ty trách nhiệm hữu hạn.

Hầu hết các chuyên gia được phỏng vấn đều nhận xét thực tế hiện nay các doanh nghiệp nhỏ và vừa xảy ra tình trạng tránh nộp các khoản theo lương cho NLD bằng các loại hợp đồng và cách trả lương khá phổ biến, đặc biệt là các công ty tư nhân. Các công ty cổ phần, các đơn vị có nhiều thành viên và các công ty có yếu tố nước ngoài tuân thủ quy định này tương đối chặt chẽ, tuy nhiên nhóm đối tượng này có thể tránh nộp các khoản trích theo lương trên cơ sở đánh giá KPI.

Nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát thông qua phiếu điều tra, kết quả tổng hợp như sau:

- Phân theo giới tính

Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu thu được 305 phiếu, trong đó 91 phiếu khảo sát của nam và 214 phiếu của nữ.

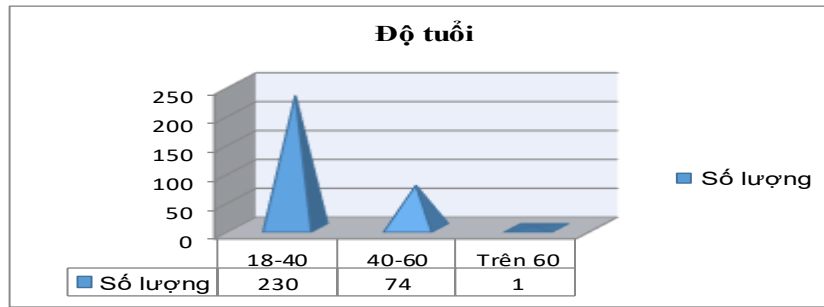
Tiêu chí	Nam	Nữ
Số lượng	91	214

- Phân theo độ tuổi:

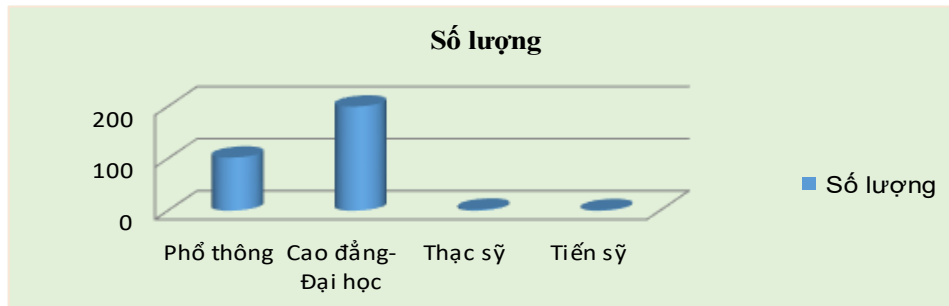
Đối tượng khảo sát là người lao động có tuổi đời còn trẻ chiếm đa số, từ 18-40 tuổi: 230 người (75,4%), 41-60 tuổi: 74 người (24,26%). Kết quả khảo sát với cơ cấu phân bố độ tuổi như trên chắc chắn ảnh hưởng tới mức độ hiểu biết và nhận thông tin của NLD về quyền lợi của chính họ (Hình 2).

- Phân theo trình độ:

Qua số liệu tổng hợp cho thấy lao động trình độ cao đẳng - đại học chiếm tỷ lệ khá cao, tỷ lệ này phản ánh trình độ nhân sự phổ biến ở các doanh nghiệp hiện nay là trình độ cao đẳng và đại học (Hình 3).



Hình 2. Kết quả khảo sát theo độ tuổi.
 Nguồn: Nhóm nghiên cứu



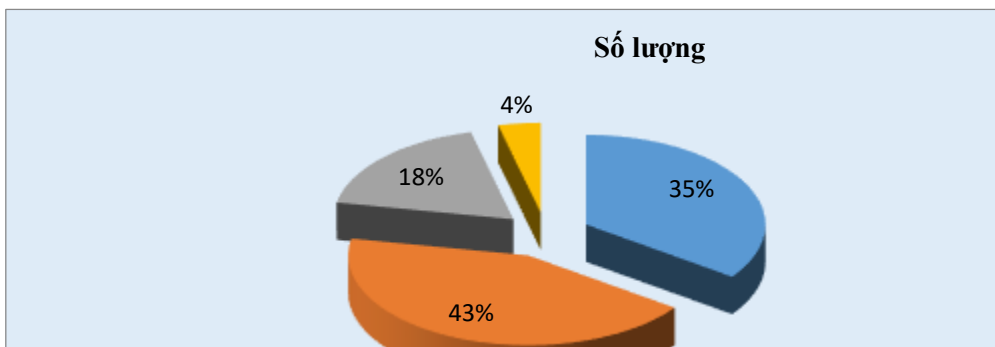
Hình 3. Kết quả khảo sát theo trình độ.
 Nguồn: Nhóm nghiên cứu

- Theo loại hình doanh nghiệp:

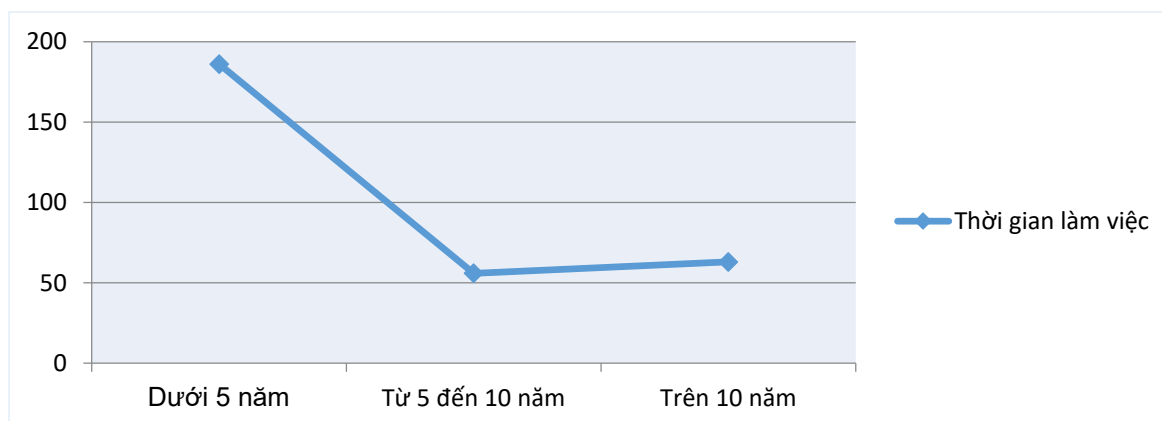
Hiện nay, các doanh nghiệp thương mại chiếm tỷ lệ cao nhất trong các loại hình doanh nghiệp đang hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam nên kết quả khảo sát nhóm các doanh nghiệp thương mại chiếm tỷ lệ cao nhất là tất yếu (Hình 4).

- Theo thời gian đã làm việc:

Phần lớn đối tượng trả lời khảo sát của nhóm là học sinh, sinh viên ở các trường cao đẳng, đại học và công nhân ở các khu công nghiệp nên có kinh nghiệm làm việc rất ít (Hình 5).



Hình 4. Kết quả khảo sát theo loại hình doanh nghiệp.
 Nguồn: kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu



Hình 5. Kết quả khảo sát số năm đã làm việc tại doanh nghiệp.

Nguồn: kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Đối với đối tượng tham gia khảo sát đa dạng nói trên, nhóm nghiên cứu đã khảo sát về mức độ hiểu biết của NLĐ với 2 chính sách về BHXH và BHTN, sử dụng thang đo Likert 5 cấp độ để đo lường.

Mức độ	1	2	3	4	5
Ý nghĩa	Hoàn toàn không biết	Không biết rõ	Có biết	Biết rõ	Hoàn toàn biết rõ

Kết quả khảo sát thu được cho thấy đa số NLĐ ở mức độ không biết rõ các thông tin về chính sách BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Thực tế do số liệu khảo sát tập trung chủ yếu ở nhóm lao động có tuổi đời thấp và thời gian làm việc chưa nhiều nên họ không biết hoặc chưa tìm hiểu về quyền lợi của các chính sách này. Khảo sát cũng chủ yếu tập trung vào lứa tuổi từ 18-40, thuộc 2 nhóm đối tượng: lao động phổ thông - có sự hiểu biết nhất định về các quyền lợi của mình về các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và nhóm đối tượng là học sinh, sinh viên chưa có cơ hội cũng như chưa tìm hiểu nhiều về vấn đề này. Cũng từ nguyên nhân đó, các doanh nghiệp càng cố tình dùng các chiêu trò để tránh thực hiện các nghĩa vụ với NLĐ.

Kết quả khảo sát cho thấy mức bình quân hiểu biết của NLĐ đối với các chính sách như sau: đối với BHXH chỉ đạt mức 2,3, , đối với

chính sách BHTN đạt mức 2,3, đối với chính sách BHYT chỉ đạt mức 2,2 và đối với chính sách KPCĐ chỉ đạt mức 2,3 - tất cả đều dưới mức trung bình. Như vậy, các hành vi trốn tránh của chủ doanh nghiệp là hoàn toàn có căn cứ, vì họ biết chắc NLĐ không nắm rõ về các chính sách này nên họ cố tình lờ đi hoặc sử dụng các thuật ngữ để che đậy hành vi của họ trong các HĐLĐ.

Một cách thức khá điển hình để lách, tránh nộp các khoản theo lương là sử dụng hệ thống KPI. Hiện nay tại các doanh nghiệp quy mô lớn đã xây dựng và áp dụng hệ thống KPI và trả thu nhập cho NLĐ dựa trên hệ thống này. NLĐ sẽ có một HĐLĐ trong đó ghi rõ mức lương cơ bản - chính là mức dùng làm căn cứ trích nộp và đóng BHXH, BHYT, BHTN của họ.

Tuy nhiên, mức thu nhập trên thực tế của NLĐ bao gồm: *Lương cơ bản + Thưởng theo năng lực cá nhân + Thưởng theo hiệu quả công việc* (phần được trả trên cơ sở đánh giá KPI). Trên cơ sở này, các nhà quản trị doanh nghiệp vẫn tính toán và cân đối sao cho mức thu nhập dựa trên KPI ở mức ổn định hàng tháng để số tiền nộp thuế TNCN ở mức không quá cao, đảm bảo cả NLĐ và NSDLĐ đều có lợi. Hiện tại KPI có tính ưu việt nhất định nhưng doanh nghiệp lại dễ lợi dụng phương thức này để không nộp bảo hiểm dựa trên số tiền trả cho NLĐ mà dựa vào đánh giá chất lượng làm việc NLĐ theo KPI (Bảng 2).

Bảng 1. Tổng hợp kết quả khảo sát

Nội dung	Mức độ 1		Mức độ 2		Mức độ 3		Mức độ 4		Mức độ 5		Trung bình
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	
Liên quan đến chính sách BHXH											2,3
(1) Đối tượng phải tham gia đóng BHXH bắt buộc từ ngày 01/01/2018 mở rộng cho cả đối tượng người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng	60	20%	45	15%	122	40%	58	19%	20	7%	2,5
(2) Từ ngày 01/01/2018: Tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc = Mức lương + Phụ cấp lương + Các khoản bổ sung	44	14%	96	31%	99	32%	39	13%	27	9%	2,3
(3) Bộ luật Hình sự 2015 đã bổ sung tội phạm quy định liên quan đến hành vi trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ (phạt đến 07 năm tù với người có nghĩa vụ nhưng không đóng BHXH cho NLĐ)	55	18%	101	33%	88	29%	38	12%	23	8%	2,2
(4) Các chế độ của BHXH	34	11%	97	32%	108	35%	41	13%	25	8%	2,3
(5) Điều kiện hưởng chế độ thai sản	33	11%	105	34%	100	33%	36	12%	31	10%	2,3
(6) Điều kiện hưởng trợ cấp một lần khi sinh con	44	14%	86	28%	110	36%	43	14%	22	7%	2,4
(7) Mức hưởng trợ cấp một lần khi sinh con và mức hưởng chế độ thai sản	58	19%	84	28%	96	31%	40	13%	27	9%	2,2
(8) Thời gian hưởng chế độ khi sinh con	39	13%	71	23%	110	36%	47	15%	38	12%	2,3
Liên quan đến chính sách BHTN											2,3
(1) Đối tượng bắt buộc tham gia BHTN	25	8%	55	18%	127	42%	68	22%	30	10%	2,6
(2) Điều kiện NLĐ đóng BHTN được hưởng trợ cấp thất nghiệp	34	11%	115	38%	84	28%	48	16%	24	8%	2,3
(3) Hồ sơ đề nghị hưởng trợ cấp thất nghiệp; thời gian, thời điểm hưởng trợ cấp thất nghiệp	55	18%	107	35%	91	30%	34	11%	18	6%	2,2
(4) Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHTN của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp	70	23%	94	31%	78	26%	42	14%	21	7%	2,2
(5) Quy định thông báo về việc tìm kiếm việc làm; tạm dừng hưởng trợ cấp thất nghiệp; bảo lưu thời gian đóng BHTN; chuyển nơi hưởng trợ cấp thất nghiệp	66	22%	97	32%	82	27%	38	12%	22	7%	2,2
(6) Điều kiện, thời gian và mức được hỗ trợ học nghề	48	16%	116	38%	93	30%	30	10%	18	6%	2,2
(7) Hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm	40	13%	114	37%	86	28%	33	11%	32	10%	2,2
(8) Quyền và nghĩa vụ của NLĐ về BHTN	36	12%	115	38%	92	30%	37	12%	25	8%	2,3
(9) Quyền và trách nhiệm của NSDLĐ về BHTN	45	15%	109	36%	77	25%	52	17%	22	7%	2,3
(10) Những vấn đề NLĐ làm thủ tục hưởng trợ cấp thất nghiệp cần lưu ý	49	16%	116	38%	83	27%	34	11%	23	8%	2,2

Liên quan đến chính sách BHYT											2,2
(1) Đối tượng bắt buộc tham gia BHYT	28	9%	68	22%	123	40%	59	19%	27	9%	2,5
(2) Mức hưởng và thanh toán chi phí khám chữa bệnh	53	17%	108	35%	96	31%	24	8%	24	8%	2,1
(3) Người có thẻ BHYT đang điều trị nội trú nhưng thẻ BHYT hết hạn sử dụng thì vẫn được thanh toán chi phí khám chữa bệnh trong phạm vi được hưởng và mức hưởng cho đến khi ra viện, nhưng tối đa không vượt quá 15 ngày kể từ ngày thẻ hết hạn sử dụng	62	20%	107	35%	88	29%	29	10%	19	6%	2,2
(4) Không in mới thẻ bảo hiểm từ năm 2019	46	15%	65	21%	115	38%	35	11%	44	14%	2,2
(5) NLĐ trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về BHXH thì không phải đóng BHYT nhưng vẫn được hưởng quyền lợi BHYT	53	17%	111	36%	85	28%	32	10%	24	8%	2,2
(6) Trong thời gian NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con hoặc nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi theo quy định của pháp luật về BHXH thì NLĐ và NSDLĐ không phải đóng BHYT nhưng vẫn được tính vào thời gian tham gia BHYT liên tục để hưởng chế độ BHYT	50	16%	125	41%	82	27%	30	10%	18	6%	2,2
(7) Điều kiện để được hưởng BHYT 5 năm liên tục	51	17%	113	37%	99	32%	24	8%	18	6%	2,2
Chính sách liên quan đến KPCĐ											2,3
(1) Đối tượng phải đóng KPCĐ	31	10%	80	26%	122	40%	57	19%	15	5%	2,6
(2) Mức đóng KPCĐ	49	16%	112	37%	83	27%	44	14%	17	6%	2,3
(3) NLĐ không phải đóng khoản KPCĐ	44	14%	108	35%	93	30%	35	11%	25	8%	2,2
(4) Doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn vẫn phải đóng KPCĐ, nhưng NLĐ không phải đóng đoàn phí công đoàn	51	17%	107	35%	88	29%	37	12%	22	7%	2,2
(5) Mức phạt doanh nghiệp phải chịu khi đóng chậm, đóng không đúng mức quy định, đóng không đủ số người thuộc đối tượng phải đóng.	63	21%	113	37%	75	25%	37	12%	17	6%	2,2
(6) Doanh nghiệp được sử dụng 68% tổng số thu KPCĐ	62	20%	114	37%	75	25%	43	14%	11	4%	2,3
(7) Những lợi ích mà NLĐ được hưởng từ KPCĐ	45	15%	106	35%	98	32%	35	11%	21	7%	2,3

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Bảng 2. Mức chênh lệch từ việc tránh nộp bảo hiểm tại doanh nghiệp

T	Họ và tên	Chức vụ	Mức lương	Trích theo lương (nộp cho cơ quan bảo hiểm - 21,5%)	Lương theo KPI	Trích theo lương (dựa trên cơ sở thực tế 21,5%)
1	Nguyễn Văn Tiên	Giám đốc	4.473.000	961.695	10.000.000	2.150.000
2	Hà Hải Đôn	Kỹ thuật	4.260.000	915.900	8.500.000	1.827.500
3	Phạm Thị Điền	Kế toán	4.260.000	915.900	7.500.000	1.612.500
4	Nguyễn Thị Hân	Marketing	4.260.000	915.900	6.000.000	1.290.000
5	Nguyễn Thị Hoa	Nhân viên văn phòng	4.260.000	915.900	4.000.000	860.000
6	Trịnh Hữu Mạnh	Nhân viên văn phòng	4.260.000	915.900	4.000.000	860.000
Tổng cộng			25.773.000	5.541.195	40.000.000	6.450.000
Chênh lệch/tháng						6.450.000

Nguồn: Phân tích của nhóm nghiên cứu

Giả định nếu một doanh nghiệp có quy mô nhỏ gồm 6 NLD, họ được doanh nghiệp đăng ký nộp bảo hiểm theo mức lương tối thiểu nhưng mức lương thực tế NLD nhận được bao gồm lương nộp bảo hiểm và lương tính theo KPI lại là con số khác. Phần trích vào chi phí doanh nghiệp: 21,5% tiền lương tháng của NLD, trong đó trích đóng 17,5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN và không trích nộp KPCĐ. Như vậy, hàng tháng doanh nghiệp đã tránh được một khoản tiền là 6.450.000 đồng/tháng phải nộp cho cơ quan bảo hiểm, mà hiện tại trên địa bàn Hà Nội hay các địa bàn khác có rất nhiều doanh nghiệp đang hoạt động - khoảng 700.647 doanh nghiệp (theo số liệu cập nhật của Tổng cục Thống kê ngày 10/01/2019), cơ quan quản lý không thể theo dõi chi tiết và kịp thời từng doanh nghiệp, dẫn đến việc thất thu đang tồn tại ở một quy mô vô cùng lớn. Nếu tất cả các doanh nghiệp đều có những hành vi gian lận, trốn đóng tiền bảo hiểm thì ước tính trong vòng một tháng quỹ bảo hiểm bị thất thu một khoản tiền lớn hơn 4.500.000.000 đồng. Từ đó sẽ dẫn tới ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn tiền ngân sách chi trả cho các quỹ và đây cũng là một trong những nguyên nhân lý giải nguy cơ vỡ quỹ BHXH có thể xảy ra. Mặt khác, khi NLD xảy ra những khó khăn thì họ lại làm đơn hoặc tổ chức một số cuộc vận động từ thiện, ủng hộ vì họ không có đủ tiền chi trả, trong khi họ không biết rằng nếu họ thực hiện đúng quy định thì có thể được hưởng quyền lợi đầy đủ.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Kết luận

Từ phía đơn vị sử dụng lao động

Mức độ hiểu biết của NLD về các vấn đề liên quan đến BHXH, BHTN còn thấp nên các doanh nghiệp đã lợi dụng tình hình đó để thao túng việc không chấp hành các quy định về trích nộp các khoản cho NLD.

Các văn bản pháp quy còn chưa chặt chẽ nên tạo ra các kẽ hở khiến chủ doanh nghiệp lợi dụng để thực hiện các hành vi có lợi cho mình mà không có lợi cho NLD.

Các doanh nghiệp hiện nay vẫn còn chủ quan cho rằng các thông tin của doanh nghiệp chưa có sự kết nối chặt chẽ giữa thuế và các cơ quan bảo hiểm, ngân hàng.

Tiền nộp phạt khi bị phát hiện chưa đủ lớn để buộc các doanh nghiệp phải tuân thủ nghiêm chỉnh các quy định.

Từ phía người lao động

Số lượng các phiếu điều tra phân lớn là từ lực lượng công nhân nên có trình độ thấp và tuổi đời chưa cao nên họ không biết và chưa tìm hiểu về các chính sách BHXH, BHTN, BHYT, KPCĐ của Nhà nước. Nhiều NLD chưa nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và tầm quan trọng của BHXH, muốn có thu nhập trong ngắn hạn, chưa thấy sự cần thiết và cấp bách của BHXH khi họ già yếu hoặc ốm đau.

Một số NLĐ có tuổi đời chưa đến 60 nhưng đã trên 40 nên cũng không muốn tham gia đóng BHXH vì thời gian đóng để họ được hưởng BHXH sẽ kéo dài thêm thời gian lao động của họ sau 60 tuổi.

Một số NLĐ trên 60 tuổi đã hoàn thành nghĩa vụ lao động và có lương hưu nên khi được làm việc họ có thêm thu nhập và đương nhiên họ không cần đóng BHXH cũng như không quan tâm tới vấn đề này nữa. Ngay cả những lao động được thuê thông tin cá nhân thì họ cũng thấy “vui vẻ” vì điều này có lợi cho họ.

5.2. Kiến nghị

a. Tăng mức xử phạt đối với các doanh nghiệp có hành vi tránh nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ

Ngày 20/6/2017, Quốc hội đã thông qua Luật số 12/2017/QH14 sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự số 100/2015/QH13 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2018. Một số nội dung quan trọng được bổ sung là nhóm tội phạm trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN gồm Tội gian lận BHXH, BHTN (Điều 214); Tội gian lận BHYT (Điều 215) và Tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ (Điều 216). Tuy nhiên đến nay, quy định này vẫn chưa có văn bản hướng dẫn của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cũng như chưa có văn bản hướng dẫn về hồ sơ, trình tự thực hiện chuyển hồ sơ vi phạm có dấu hiệu tội phạm về BHXH, BHYT sang cơ quan điều tra để xử lý theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Vì vậy, các cơ quan nhà nước cần sớm ban hành các văn bản hướng dẫn để có thể sẵn sàng xử lý các vi phạm của các doanh nghiệp. Các mức xử phạt cần gia tăng hơn để có tính răn đe đối với các chủ doanh nghiệp có ý định trốn tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Nhà nước cần bổ sung các điều kiện pháp lý trong việc xử phạt đối với các doanh nghiệp vi phạm. Nếu doanh nghiệp nào có hành vi trốn tránh nghĩa

vụ nộp bảo hiểm cho NLĐ có thể phạt gấp 10 lần mức phải đóng thực tế, nếu tái phạm có thể thu hồi giấy phép kinh doanh và vĩnh viễn không cho chủ doanh nghiệp có cơ hội làm đại diện pháp lý cho một doanh nghiệp nào khác.

b. Thay đổi chính sách về mức đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm

Các quy định pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cần được hoàn thiện theo hướng đảm bảo sự bình đẳng và công bằng cho NLĐ tham gia và thụ hưởng. Sự bình đẳng thể hiện thông qua tất cả các quy định có liên quan đến NLĐ về điều kiện được hưởng trong suốt cả quá trình. Ví dụ như NLĐ có mức đóng BHTN cao hơn, đóng trong khoảng thời gian dài hơn thì mức hưởng trợ cấp thất nghiệp cao hơn.

Để đảm bảo cân đối quỹ hưu trí, khi về hưu NLĐ chỉ nên được hưởng một số tiền lương hưu nhất định tương thích với số tiền đã tham gia BHXH trong suốt quá trình đi làm.

Tài liệu tham khảo

- [1] National Assembly, Labor code Law No. 45/2019/QH14, November 20th, 2019. (in Vietnamese).
- [2] National Assembly, Social insurance Law No. 58/2014/QH13, November 20th, 2014. (in Vietnamese).
- [3] General Director of Viet Nam Social Security, Decision No. 595/QĐ-BHXH, April 14th, 2017. (in Vietnamese).
- [4] National Assembly, Law amendments to the law on health insurance No. 46/2014/QH13, June 13th, 2014. (in Vietnamese).
- [5] National Assembly, Employment Law No. 38/2013/QH13, November 16th, 2013. (in Vietnamese).
- [6] National Assembly, Trade Union Law No. 12/2012/QH13, June 20th, 2012. (in Vietnamese).
- [7] National Assembly, National Assembly on Criminal Law No.100/2015/QH13, November 27th, 2015. (in Vietnamese).