

VỀ CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

LÊ THI^(*)

I. Chế độ hưu trí: những nét khái quát

Theo tổ chức Lao động quốc tế (ILO), chế độ hưu trí là một dạng trợ cấp trong hệ thống trợ cấp bảo hiểm xã hội dành cho người cao tuổi không thể tiếp tục làm việc bình thường. Chế độ hưu trí thể hiện sự phân phối lại thu nhập giữa những người đang lao động và những người đã nghỉ hưu, không lao động được nữa, cũng như có sự phân phối thu nhập giữa những người đã nghỉ hưu với nhau. Người lao động đóng góp cho quỹ bảo hiểm xã hội để được hưởng trợ cấp hưu trí khi không còn làm việc được nữa, nhưng không phải họ đóng góp bao nhiêu thì được hưởng bấy nhiêu. Bởi vì sau khi nghỉ hưu, tuổi thọ của mỗi người là khác nhau. Chế độ hưu trí có tính đến sự chia sẻ rủi ro, sự bù đắp, tương trợ giữa những người lao động.

Thời gian người lao động hưởng trợ cấp

Việc thực hiện chế độ hưu trí cần tính đến thời gian người lao động được hưởng trợ cấp, kể từ khi nghỉ làm việc đến lúc chết. Ví dụ: nếu tuổi thọ bình quân của người lao động là 60 thì không thể quy định tuổi về hưu là 60, vì như vậy nhiều người sẽ không thể sống đến tuổi 60 để được hưởng trợ cấp hưu trí.

Nếu tuổi thọ bình quân là 80 mà độ tuổi về hưu là 60 thì thời gian nghỉ làm việc hưởng trợ cấp hưu trí quá dài, ảnh hưởng đến tài chính của quỹ hưu trí và còn có sự lãng phí trong việc sử dụng sức lao động.

Với xu hướng tuổi thọ của người lao động ngày càng tăng, độ tuổi quy định nghỉ hưu của người lao động trên thế giới cũng tăng theo. Hiện nay, ở một số nước, độ tuổi nghỉ hưu là từ 60-65 tuổi, không phân biệt ngành nghề, vùng miền, dân tộc. Ở Việt Nam, trong 20 năm qua, tuổi thọ của người dân cũng tăng nhanh: năm 1990 là 64,8 tuổi, năm 2001 là 69,2 tuổi, năm 2007 là 71,07 tuổi, năm 2011 là 73 tuổi (4).

Tỷ lệ sinh ở Việt Nam những năm gần đây cũng giảm đáng kể. Năm 1960, trung bình một người phụ nữ sinh 6 con, năm 2001 là 2,3 con, năm 2010 là 1,93 con. Trong khi số trẻ em sinh ra ngày càng ít đi thì số người già lại không ngừng tăng lên. Nếu năm 2001, số người trên 60 tuổi chỉ chiếm 7%, thì theo dự báo của Liên Hợp Quốc, tỷ lệ này sẽ tăng lên là 13%, tức là gần gấp đôi vào năm 2025, và 24% vào năm 2050, tức là gấp 3,5 lần (2).

^(*) GS.. Viện Khoa học xã hội Việt Nam.

Sự đảm bảo tài chính cho quỹ hưu trí

Ở nhiều nước trên thế giới, vốn huy động cho trợ cấp hưu trí là từ ba nguồn: đóng góp của người lao động, đóng góp của người sử dụng lao động và hỗ trợ của nhà nước.

Ở Việt Nam hiện nay, quỹ hưu trí được huy động từ các quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế do người lao động và người sử dụng lao động đóng góp hàng tháng. Theo quy định trước năm 2010, với bảo hiểm xã hội, chủ lao động đóng 15%, người lao động đóng 5% tổng số lương; với bảo hiểm y tế, người sử dụng lao động đóng 2%, người lao động đóng 1% tổng số lương. Từ tháng 1/2010, mức đóng bảo hiểm xã hội là 22%, trong đó người sử dụng lao động đóng 16%, người lao động đóng 6%. Bảo hiểm xã hội bắt buộc chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp ký hợp đồng lao động với nhân viên trong thời hạn hợp đồng từ 3 tháng trở lên hoặc vô thời hạn. Đối với các hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng thì bảo hiểm xã hội tính vào tiền lương.

Mức đóng bảo hiểm y tế của các đối tượng tham gia bảo hiểm áp dụng từ tháng 1/2010 là 4,5% tiền lương, trong đó người sử dụng lao động đóng 3%, người lao động đóng 1,5% (6).

Mức trợ cấp hưu trí

Mức trợ cấp hưu trí phụ thuộc vào hai yếu tố là: mức tiền lương làm cơ sở đóng bảo hiểm xã hội của người lao động, và thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Theo đó, mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội của người lao động càng cao, thời gian đóng càng dài thì mức trợ cấp hưu trí càng nhiều.

Tuy nhiên, một nguyên tắc là mức trợ cấp hưu trí luôn thấp hơn mức lương

khi đang làm việc. Điều này được lý giải là người lao động không làm việc thì không thể hưởng trợ cấp hưu trí bằng thu nhập của họ khi đang làm việc, vì như vậy sẽ không thể kích thích được người lao động làm việc.

Các nước trên thế giới thường quy định mức trợ cấp hưu trí tối thiểu phải đảm bảo những nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống của người về hưu, trung bình là bằng 40-60% mức thu nhập khi đang làm việc.

II. Vài nét về chế độ hưu trí ở nước ta hiện nay

Ở Việt Nam, chế độ hưu trí đã được thực hiện từ cuối năm 1945, sau khi nước Việt Nam dân chủ cộng hòa được thành lập. Trợ cấp hưu trí đã trở thành quyền lợi đương nhiên của tất cả những người lao động, làm việc theo hợp đồng ngắn hạn hay dài hạn, ở các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân, các công ty hợp doanh, các doanh nghiệp của nước ngoài đầu tư ở Việt Nam, v.v...

Chế độ hưu trí là một trong năm chế độ bảo hiểm xã hội. Các cán bộ hưu trí sẽ được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi đến một độ tuổi nhất định và đã tham gia đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật trong quá trình lao động. Độ tuổi hưu trí và thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội để được hưởng trợ cấp hưu trí đã được Luật Bảo hiểm xã hội quy định rõ ràng.

Ở miền Bắc từ năm 1962, quỹ hưu trí hoàn toàn do Nhà nước quản lý và tài trợ. Từ cuối những năm 1980, quỹ lương hưu trí Việt Nam hoạt động theo mô hình PayDB (Pay as you go defined benefit), nghĩa là trợ cấp hưu trí chi trả cho người đã nghỉ hưu ở thời điểm hiện tại được lấy từ những đóng góp cho quỹ lương hưu của những người đang lao

động. Mức chi trả được xác định theo Luật Bảo hiểm xã hội.

Tính đến năm 2010, ở nước ta có 9.340.000 người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và 61.689 người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Có thể ước tính số người nhận trợ cấp hưu trí ở Việt Nam hiện nay là khoảng 870.600 người. Trong khi đó có khoảng 7,7 triệu người trên 60 tuổi (chiếm 9% dân số, đa số là nông dân) không có trợ cấp hưu trí. Như vậy chỉ khoảng 12% người trên 60 tuổi được nhận trợ cấp hưu trí (2).

1. Một số quy định về chế độ hưu trí

Đối tượng áp dụng trợ cấp hưu trí ở Việt Nam là công dân Việt Nam đã tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện trong độ tuổi lao động, không thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Điều kiện hưởng trợ cấp hưu trí là nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi, và đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên. Trường hợp nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu không quá 5 năm so với thời gian quy định (đủ 20 năm) thì được đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm (5, Điều 70).

Mức trợ cấp hưu trí hàng tháng được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 76 của Luật Bảo hiểm xã hội, tương ứng với mức 20 năm đóng bảo hiểm xã hội. Sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính thêm 2% đối với nam, 3% đối với nữ. Mức trợ cấp hưu trí tối đa là 75% lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội. Mức trợ cấp hưu trí được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế. Mức điều chỉnh cụ thể do Chính phủ quy định (6).

Chế độ trợ cấp một lần khi nghỉ hưu được áp dụng trong trường hợp người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm đối với nam, trên 25 năm đối với nữ, khi nghỉ hưu còn được hưởng thêm chế độ trợ cấp một lần. Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội, kể từ năm thứ 31 trở lên đối với nam, năm thứ 26 trở lên đối với nữ, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội (6).

Hình thức bảo hiểm xã hội một lần đối với người không đủ điều kiện hưởng trợ cấp hưu trí hàng tháng được áp dụng trong các trường hợp sau đây: Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi mà chưa đóng đủ 20 năm bảo hiểm xã hội, trừ trường hợp còn thiếu dưới 5 năm; hoặc trường hợp không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội và có yêu cầu nhận bảo hiểm xã hội một lần mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội; hoặc ra nước ngoài định cư.

Mức bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội.

2. Thực trạng việc thực hiện chế độ hưu trí ở Việt Nam

Theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2007, nam được nghỉ hưu ở tuổi 60, nữ ở tuổi 55. Những người làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại được quyền nghỉ hưu sớm hơn 5 năm đối với nam cũng như nữ. Những người bị suy giảm khả năng lao động có thể nghỉ hưu sớm hơn nữa, ở tuổi 45 đối với nữ và 50 đối với nam.

Do điều kiện nghỉ hưu trước tuổi quá rộng, số người nghỉ hưu trước tuổi hiện nay chiếm đến 60%. Kết quả là nếu đạt được tuổi thọ trung bình, nhiều người có thể nhận trợ cấp hưu trí trong 20 năm, thậm chí 30 năm. Với tỷ lệ mức đóng bảo hiểm xã hội và lãi suất hiện nay thì chỉ 5 năm sau khi nghỉ hưu, người lao động đã nhận hết số tiền đã đóng (2).

Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: năm 1996 có 217 người đóng bảo hiểm xã hội/ 1 người hưởng trợ cấp hưu trí; năm 2000 có 34 người đóng/ 1 người hưởng; năm 2010 chỉ còn 10,7 người đóng/ 1 người hưởng. Như vậy số người đóng bảo hiểm xã hội trên 1 người hưởng trợ cấp hưu trí ngày càng ít đi. Số người nghỉ hưu tăng lên nhanh chóng, trong khi số người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội tăng chậm (7).

Số liệu của Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội cũng cho thấy: số người tham gia bảo hiểm trong đó bao gồm cả bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc tăng từ 8.172.502 người năm 2007 lên 9.404.556 người năm 2010. Tuy nhiên, quỹ bảo hiểm xã hội hiện nay đang đứng trước tình trạng khó khăn, do đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội còn thấp, đặc biệt là bảo hiểm xã hội tự nguyện. Tình trạng số người hưởng trợ cấp hưu trí lớn hơn nhiều so với số người tham gia đóng bảo hiểm xã hội đã gây nên sự mất cân đối thu chi của quỹ bảo hiểm xã hội.

Việt Nam đang đứng trước áp lực về già hóa dân số. Tuổi thọ của người lao động ngày càng tăng lên trong khi tuổi nghỉ hưu bình quân còn thấp, chỉ 54,3

tuổi, nên đã ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ chi trả trợ cấp hưu trí.

Với mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc (do cơ quan, xí nghiệp sử dụng lao động phải đóng) thì tỷ lệ tham gia đóng còn rất thấp. Hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều doanh nghiệp mặc dù đã đăng ký nhưng vẫn tìm nhiều lý do để không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Điều này một mặt không bảo đảm quyền lợi của người lao động, mặt khác ảnh hưởng đến nguồn thu của quỹ bảo hiểm xã hội. Đặc biệt là các doanh nghiệp sử dụng lao động trong các lĩnh vực da giày, may mặc, thủy sản... thường lấy lý do thuê lao động theo thời vụ để không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Nhà nước lại chưa quản lý được việc đóng bảo hiểm xã hội của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, không có số liệu chính xác về sự tuân thủ trong việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Tình trạng chậm đóng bảo hiểm xã hội vẫn còn diễn ra mà chưa có các chế tài hữu hiệu để hạn chế và xử phạt việc không thực hiện hay chậm đóng bảo hiểm xã hội...

Trước những vấn đề đặt ra với việc thực hiện chế độ hưu trí ở nước ta hiện nay, thiết nghĩ Nhà nước cần kịp thời ban hành một số chính sách, chế tài đảm bảo hoạt động của quỹ hưu trí, cân bằng thu chi, hạn chế tình trạng trốn hay chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của một số doanh nghiệp trong thời gian tới, đồng thời khuyến khích người lao động đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Đối với bảo hiểm xã hội bắt buộc, cần có cơ chế phối hợp quản lý giữa cơ quan luật pháp về việc thành lập doanh nghiệp với cơ quan quản lý lao động và

các cơ quan thực hiện bảo hiểm xã hội. Cần tăng cường tính cưỡng chế và có chế tài xử phạt các đối tượng vi phạm.

Đối với bảo hiểm xã hội tự nguyện, có thể hỗ trợ một phần tiền đóng từ Nhà nước đối với một số nhóm đối tượng khi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện như người khuyết tật, nông dân... để khuyến khích người dân tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo đảm an ninh xã hội trong tương lai.

Việc tăng tuổi nghỉ hưu của người lao động nước ta trong tình hình tuổi thọ trung bình tăng, sức khỏe của người lao động được cải thiện hơn trước nhiều cũng cần phải nghiên cứu, áp dụng.

Cần xây dựng hệ thống trợ cấp hưu trí với nhiều hình thức đa dạng, linh hoạt (ví dụ Quỹ Bảo hiểm nhân thọ do người lao động tự đóng góp để hưởng trợ cấp hưu trí về sau với nhiều ưu đãi...). Cần có những hình thức để thực hiện chế độ hưu trí bổ sung nhằm cải thiện cuộc sống của cán bộ hưu trí, đồng thời giảm bớt áp lực đối với quỹ hưu trí hiện nay.

Cần có sự bình đẳng trong công thức tính mức trợ cấp hưu trí giữa nam và nữ, giữa những người hưởng lương từ ngân sách nhà nước với những người hưởng lương từ người sử dụng lao động.

Việc ứng dụng công nghệ điện tử vào việc quản lý hệ thống trợ cấp hưu trí là cần thiết, có lợi cho cả Nhà nước, các doanh nghiệp và người lao động.

Để bảo hiểm xã hội ngày càng huy động được đông đảo các đối tượng tham gia, các cơ quan truyền thông cần vào cuộc, có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan có liên quan, trong đó có việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, áp dụng các chế tài mạnh đối với các đối tượng vi phạm. Có như vậy quyền lợi người lao động mới được đảm bảo, tạo nên sự ổn định cho quỹ bảo hiểm xã hội cũng như sự ổn định lâu dài của an sinh xã hội nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Huy Ban. Một số vấn đề về chính sách hưu trí. <http://thongtinphapluatdansu.wordpress.com/2008/10/06/1780/>
2. Nguyễn Bảo An. Vấn đề hưu trí ở Việt Nam. <http://www.thesaigontimes.vn/Home/xahoi/doisong/52185>, ngày 23/4/2011
3. Bảo hiểm xã hội là cơ quan thuộc Chính phủ có nhiệm vụ tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. <http://www.baohiemxahoi.gov.vn/>, ngày 28/7/2011.
4. *Gia đình & Xã hội*, ngày 13/7/2011.
5. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2007.
6. <http://www.baohiemxahoi.gov.vn>
7. <http://www.bhxhvn.com.vn>