

NHỮNG GIẢI PHÁP ĐẢM BẢO THỰC THI MỘT SỐ ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI NĂM 2024

ĐÀO MỘNG DIỆP *

Tóm tắt: Bảo hiểm xã hội được xem là trụ cột chính trong hệ thống an sinh xã hội của Việt Nam, đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, góp phần phòng ngừa, giảm thiểu và khắc phục rủi ro cho người lao động. Những sửa đổi, bổ sung trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 đã góp phần giúp cho các chế độ bảo hiểm xã hội ngày càng hoàn thiện theo hướng đảm bảo quyền lợi đối với người thụ hưởng cũng như mở rộng đối tượng hưởng, mức hưởng và đảm bảo cụ thể, chặt chẽ hơn trong công tác tổ chức thực hiện. Bài viết làm rõ những điểm mới của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 về chế độ hưu trí, thai sản, ốm đau và sổ bảo hiểm xã hội, cơ chế xử lý hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc; từ đó đề xuất những giải pháp đảm bảo thực thi Luật trên thực tiễn trong thời gian tới.

Từ khóa: Luật Bảo hiểm xã hội; ốm đau; hưu trí; thai sản; sổ bảo hiểm xã hội

Nhận bài: 03/3/2025

Hoàn thành biên tập: 27/3/2025

Duyệt đăng: 27/3/2025

SOLUTIONS TO ENSURE THE IMPLEMENTATION OF SOME NEW POINTS OF THE 2024 LAW ON SOCIAL INSURANCE

Abstract: Social insurance is considered the main pillar in Vietnam's social security system, playing an important role in realising social progress and equity, contributing to preventing, minimising and overcoming risks for employees. Amendments and supplementations to the 2024 Law on Social Insurance have contributed to improving the social insurance regimes, aiming to ensure the rights of beneficiaries, expanding the beneficiaries, benefit levels, and more specific and stricter implementation. This article clarifies the new points of the 2024 Law on Social Insurance on retirement, maternity, sickness benefits, social insurance books, and mechanisms for addressing the evasion of mandatory social insurance contributions. From this, the article proposes some solutions to ensure the effective implementation of the law in the near future.

Keywords: Social Insurance Law; sickness; retirement; maternity; social insurance book

Received: 3 March 2025; Editing completed: 27 March 2025; Accepted for publication: 27 March 2025

1. Đặt vấn đề

Trong các chế độ của an sinh xã hội, bảo hiểm xã hội (BHXH) được xác định là trụ cột, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động (NLĐ) khi họ gặp rủi ro; phân phối lại thu nhập giữa các tầng lớp dân cư và

NLĐ đồng thời giảm chi cho ngân sách nhà nước, bảo đảm an sinh xã hội bền vững. Ngày 20/11/2014, tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIII thông qua Luật BHXH số 58/2014/QH13 (sau đây gọi tắt là Luật BHXH năm 2014) thay thế Luật BHXH số 71/2006/QH11, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2016 (riêng quy định tại điểm b

* Tiến sĩ, Trường Đại học Luật, Đại học Huế

E-mail: diepdm@hul.edu.vn

khoản 1 và khoản 2 Điều 2 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2018). Qua hơn bảy năm thi hành, Luật BHXH năm 2014 đã đi vào cuộc sống, khẳng định tính đúng đắn của chính sách, chế độ BHXH theo nguyên tắc đóng-hưởng, đáp ứng nguyện vọng của đông đảo người lao động, bảo đảm an sinh xã hội và hội nhập quốc tế.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, quá trình thực hiện Luật BHXH năm 2014 cũng bộc lộ những tồn tại, hạn chế, bất cập như: 1) Diện bao phủ đối tượng tham gia và thụ hưởng BHXH trên thực tế còn thấp so với tiềm năng; 2) Tính tuân thủ pháp luật về BHXH còn chưa cao, vẫn còn tình trạng chậm đóng, trốn đóng BHXH ở nhiều địa phương, doanh nghiệp; 3) Chính sách BHXH tự nguyện chưa thật sự hấp dẫn người dân tham gia; 4) Một số quy định không còn phù hợp với bối cảnh, điều kiện thực tiễn hiện nay¹... Xuất phát từ những lí do, yêu cầu trên, ngày 29/6/2024, tại Kỳ họp thứ 7, Quốc hội khóa 15 biểu quyết thông qua Luật BHXH số 41/2024/QH15 (sau đây gọi là Luật BHXH năm 2024), có hiệu lực thi hành từ 01/7/2025 với nhiều điểm mới quan trọng như: 1) Bổ sung tầng trợ cấp hưu trí xã hội, hình thành hệ thống BHXH đa tầng; 2) Giảm điều kiện số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu từ 20 năm xuống 15 năm; 3) Bổ sung quy định quản lí thu, đóng BHXH và bổ sung các biện pháp xử lí trốn đóng BHXH; 4) Sửa đổi, bổ sung về trợ cấp một lần khi nghỉ hưu để khuyến khích NLD

tiếp tục đóng BHXH sau tuổi nghỉ hưu; 5) Quy định về sổ BHXH điện tử²... Hiện nay, Chính phủ, Bộ Nội vụ đã khẩn trương ban hành các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật BHXH năm 2024 và nâng cao hiệu quả tổ chức, thi hành nhằm góp phần đưa Luật BHXH đi vào cuộc sống. Tuy nhiên, Luật BHXH năm 2024 mới có hiệu lực thi hành, do đó còn nhiều vấn đề đặt ra khi triển khai áp dụng trên thực tiễn. Giải pháp nào cho chế độ hưu trí, thai sản, ốm đau, sổ BHXH và cơ chế xử lí hành vi trốn đóng BHXH bắt buộc được thực thi hiệu quả đang là vấn đề đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Do đó, việc nghiên cứu các giải pháp thực thi Luật mới về những nội dung trên trong các văn bản hướng dẫn thi hành là điều kiện tiên quyết để các quy định được triển khai đồng bộ, hiệu quả.

2. Đánh giá một số điểm mới của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 về chế độ ốm đau và các giải pháp thực thi

Chế độ ốm đau là một trong những chính sách an sinh xã hội quan trọng, góp phần đảm bảo thu nhập cho người lao động khi họ bị ốm đau, tai nạn... phải nghỉ việc để điều trị. Đối với người lao động, chế độ ốm đau nhằm hỗ trợ một phần kinh phí chữa trị, duy trì cuộc sống hằng ngày cho bản thân và gia đình người lao động, giúp người lao động nhanh chóng phục hồi sức khỏe để quay trở lại làm việc. Chế độ này tạo tâm lí yên tâm cho người lao động làm việc, phát huy khả

¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2021), *Báo cáo tổng kết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (Giai đoạn 2016 - 2021)*, Hà Nội, tr. 23.

² *Những điểm mới quan trọng trong Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)*, <https://xaydungchinh.sach.chinhphu.vn/nhung-diem-moi-quan-trong-trong-du-thao-luat-bao-hiem-xa-hoi-sua-doi-119230316220357962.htm>, truy cập 12/11/2024.

năng của mình trong quá trình lao động³. Có thể thấy, việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH nói chung và đối tượng áp dụng chế độ ốm đau nói riêng trong Luật BHXH năm 2024 thông qua việc bổ sung các nhóm đối tượng: chủ hộ kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương, NLĐ làm việc theo chế độ linh hoạt... Khoản 1 Điều 42 đã thể hiện việc thể chế hoá chủ trương, định hướng cải cách chính sách BHXH được đề cập tại Nghị quyết số 28/NQ-TW ngày 17/11/2022 về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng.

Cách tiếp cận của Luật BHXH năm 2024 về vấn đề này là hoàn toàn hợp lý. Thực tiễn cho thấy, hiện nay số lượng hộ kinh doanh, hợp tác xã chiếm tỉ trọng cao, do đó chủ hộ kinh doanh và người quản lý điều hành là đối tượng có thu nhập tương đối ổn định⁴. Những lao động có việc làm được trả công nhưng không có hợp đồng lao động cũng tồn tại nhiều trong thực tế, đặc biệt là lao động lái xe ôm, xe taxi dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ đang là xu thế trong thời đại công nghệ 4.0. Những lao động này có thu nhập không hề thấp. Họ mong muốn được tham gia BHXH bắt buộc để được hưởng trợ cấp khi ốm đau hay lúc về già có lương hưu. Việt Nam là quốc gia có tỉ lệ lao động khu vực phi chính thức và nông nghiệp lớn nên cần thiết đưa các đối tượng này vào BHXH

bắt buộc. Bên cạnh đó, việc mở rộng đối tượng hưởng chế độ ốm đau cũng chính là mở rộng phạm vi bao phủ đối tượng thụ hưởng chính sách an sinh xã hội, quy định này hoàn toàn phù hợp với tinh thần của Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội năm 1952 của Tổ chức Lao động quốc tế (International Labour Organization - ILO). Ngoài ra, việc bổ sung các đối tượng trên đảm bảo tính phù hợp với những quy định mới của Bộ luật Lao động; gia tăng quyền lợi khi các nhóm đối tượng này tham gia BHXH bắt buộc; thể hiện định hướng từng bước mở rộng diện bao phủ đối tượng tham gia BHXH bắt buộc; đảm bảo tính khả thi trong tổ chức thực hiện. Tính đến hết năm 2022, số người tham gia BHXH bắt buộc tại Việt Nam đạt trên 16 triệu người, chiếm 56,7% trong tổng số 27,2 triệu lao động làm công ăn lương và 1,07 triệu lao động thất nghiệp. Như vậy, đối chiếu với quy định về đối tượng áp dụng chế độ ốm đau được đề cập tại Công ước số 102 của ILO, đối tượng áp dụng chế độ ốm đau của Việt Nam đạt 56,7% NLĐ làm công ăn lương (vượt ngưỡng 50% theo yêu cầu của Công ước này)⁵.

Có thể nhận thấy, Luật BHXH năm 2024 đã có những điều chỉnh cụ thể về chế độ ốm đau như: sửa đổi quy định về ốm đau thuộc danh mục cần chữa trị dài ngày, bổ sung quy định tính mức hưởng trợ cấp ốm đau đối với

³ Lê Thị Hoài Thu (2024), “Bàn về chế độ ốm đau trong dự thảo luật Bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 713, tr. 22 - 24.

⁴ Phạm Thị Thuý Nga (2023), *Pháp luật an sinh xã hội đối với lao động khu vực kinh tế phi chính thức ở Việt Nam*, Nxb. Khoa học Xã hội, tr. 34.

⁵ Đoàn Xuân Trường (2023), “Đánh giá sự tương thích của dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) so sánh với Công ước số 102 của Tổ chức Lao động quốc tế về an ninh xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu)”, *Kí yếu hội thảo khoa học Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 3 - 19.

NLĐ nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau không trọn ngày và những nội dung liên quan khác. Tuy vậy, để hoàn thiện hơn các quy định của pháp luật về trợ cấp ốm đau, Nhà nước cần ban hành các văn bản pháp luật bổ sung và hướng dẫn các vấn đề sau:

Một là, xây dựng chính sách pháp luật quy định chế độ ốm đau không dựa trên cơ sở đóng góp nhằm hỗ trợ tiếp cận chế độ cho các nhóm dân số chưa và không có điều kiện tham gia BHXH.

Hai là, hướng dẫn cụ thể hơn đối với những trường hợp ốm đau, tai nạn phải nghỉ việc do tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu không được hưởng chế độ ốm đau.

Ba là, xem xét bổ sung quy định cụ thể đối với những trường hợp mới phát sinh như ốm đau trong thời gian ngừng việc, cách ly y tế...

Bên cạnh việc hoàn thiện các quy định về chế độ ốm đau như đã phân tích ở trên, để đảm bảo quyền lợi của NLĐ nói riêng và người thụ hưởng chế độ ốm đau nói chung thì việc đóng quỹ BHXH đầy đủ là một trong những yêu cầu quan trọng cần được lưu tâm. Đối với quỹ ốm đau, thai sản hàng tháng, người sử dụng lao động đóng vào quỹ BHXH số tiền tương ứng tỉ lệ với tiền lương theo hợp đồng lao động. Do đó, cần cần nhắc nhở bổ sung trách nhiệm của NLĐ đối với việc theo dõi, yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đầy đủ trách nhiệm về BHXH đối với NLĐ, trong đó bao gồm cả trách nhiệm đóng BHXH và trách nhiệm đóng đúng tiền lương của NLĐ nhằm đảm bảo quyền lợi của NLĐ khi phát sinh sự kiện bảo hiểm. Đồng thời, cần bổ sung quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLĐ khi người sử dụng lao động không thực hiện đúng trách nhiệm

tham gia BHXH, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ.

3. Đánh giá một số điểm mới của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 về chế độ hưu trí và các giải pháp thực thi

Chế độ hưu trí được hiểu là chế độ BHXH nhằm đảm bảo thu nhập cho NLĐ khi họ không còn tham gia quan hệ lao động nữa. Lương hưu là khoản thu nhập chủ yếu nhằm đảm bảo đời sống vật chất và tinh thần cho NLĐ. Khoản tiền này là kết quả tích lũy trong suốt quá trình làm việc của NLĐ trên cơ sở đóng góp của chính họ và của người sử dụng lao động vào quỹ BHXH⁶. Luật BHXH qua các thời kì (năm 2006, năm 2014, năm 2024) đều thống nhất quan điểm trong việc quy định điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng của NLĐ tham gia BHXH bắt buộc dựa trên hai yếu tố: 1) Độ tuổi; 2) Thời gian đóng BHXH. Dưới góc nhìn đối sánh thì quy định này của Luật BHXH đã có sự tương thích với thông lệ quốc tế. Ở hầu hết các nước, điều kiện để được hưởng trợ cấp hưu trí phụ thuộc vào hai yếu tố là độ tuổi và số năm đóng phí BHXH. Theo đó, độ tuổi để xác định thời điểm được hưởng trợ cấp trong chế độ hưu trí thường được gọi là tuổi nghỉ hưu, đây “là độ tuổi mà người lao động quyết định tự rút lui khỏi công việc kiếm sống toàn thời gian hoặc buộc phải rời bỏ công việc của họ”⁷. Số năm đóng phí BHXH

⁶ Lê Thị Thanh Hà (2024), “Bảo hiểm hưu trí theo pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam: thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Quản lí nhà nước*, số 340, tr. 137 - 140.

⁷ ILO, Social Security Department (2010), *Extending social security to all: A guide through challenges and options*, Geneva, tr. 102 - 103.

tùy thuộc vào điều kiện kinh tế-xã hội ở mỗi quốc gia mà có các quy định khác nhau. Ví dụ: Pháp luật Nhật Bản quy định lao động nữ được nhận lương hưu cơ bản khi đủ 65 tuổi với thời gian tham gia BHXH từ 25 năm trở lên; pháp luật Cộng hòa Liên bang Đức quy định lao động nữ được nhận trợ cấp hưu trí hàng tháng khi có độ tuổi từ 67 tuổi trở lên và có ít nhất 05 năm đóng BHXH⁸.

Tuy nhiên, khác với Luật BHXH năm 2006 và Luật BHXH năm 2014 đều quy định thống nhất về số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu hàng tháng là 20 năm thì tại khoản 1 Điều 64 Luật BHXH năm 2024 đã giảm điều kiện về số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu hàng tháng xuống 15 năm nhằm tạo cơ hội cho những người tham gia muộn hoặc quá trình tham gia không liên tục, có thời gian đóng BHXH ngắn được hưởng lương hưu. Việc điều chỉnh về số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu hàng tháng từ 20 xuống còn 15 năm (giảm 05 năm) được ban soạn thảo lý giải như sau: “Quy định này nhằm tạo cơ hội cho những người tham gia muộn (45 - 47 tuổi mới bắt đầu tham gia) hoặc những người tham gia không liên tục dẫn đến khi đến tuổi nghỉ hưu vẫn không tích lũy đủ 20 năm đóng BHXH cũng được hưởng lương hưu hàng tháng thay vì họ phải nhận BHXH một lần. Với quy định nêu trên, mức lương hưu của những người này có thể thấp hơn những người có thời gian đóng dài nếu tiền lương làm căn cứ

đóng BHXH bắt buộc hoặc thu nhập làm căn cứ đóng BHXH tự nguyện là như nhau. Tuy nhiên, những trường hợp này trước đây không đủ điều kiện hưởng lương hưu họ nhận BHXH một lần (nếu không lựa chọn tự nguyện đóng một lần cho thời gian còn thiếu), nay sẽ có cơ hội được hưởng lương hưu hàng tháng. Như vậy, cho dù mức lương hưu có thể khiêm tốn hơn những người có thời gian đóng dài nhưng với mức lương hưu hàng tháng ổn định, định kì được Nhà nước điều chỉnh và trong thời gian hưởng lương hưu sẽ được quỹ BHXH mua bảo hiểm y tế thì sẽ góp phần đảm bảo tốt hơn cuộc sống khi về già của người lao động”⁹.

Quy định về việc giảm điều kiện về số năm đóng BHXH tối thiểu để được hưởng lương hưu hàng tháng từ 20 năm xuống 15 năm tại khoản 1 Điều 64 Luật BHXH năm 2024 là hoàn toàn phù với bối cảnh hiện nay. Thực tiễn cho thấy, quy định điều kiện về thời gian đóng BHXH tối thiểu được hưởng lương hưu quá chặt chẽ của Luật BHXH năm 2014 đã dẫn đến nhiều người không tích lũy đủ số năm đóng BHXH để được hưởng lương hưu, nhiều người không đủ kiên nhẫn nên rời bỏ hệ thống BHXH, đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến số lượng người hưởng BHXH một lần lớn và có xu hướng tăng nhanh thời gian qua¹⁰. Với thực trạng đối tượng hưởng lương hưu, trợ cấp

⁸ Nguyễn Thế Mừng (2016), “Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, số 2 (287), tr. 25 - 29.

⁹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), *Tờ trình về dự án Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)*, Hà Nội, tr. 2.

¹⁰ Nguyễn Thị Quỳnh Trang (2024), “Một số ý kiến về quy định chế độ trợ cấp hưu trí xã hội trong Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 338, tr. 73 - 77.

BHXH và trợ cấp xã hội hằng tháng như hiện nay, việc đạt được mục tiêu bao phủ đối tượng hưởng theo tinh thần của Nghị quyết số 28-NQ/TW là nhiệm vụ khó khăn. Dưới góc nhìn đối sánh, kinh nghiệm của nhiều quốc gia quy định thời gian tham gia BHXH mười năm là đủ điều kiện hưởng lương hưu, thời gian đóng BHXH ngắn thì mức lương hưu có thể thấp nhưng với khoản lương hưu được trả hằng tháng thì vẫn đảm bảo tốt hơn cuộc sống cho người lao động khi về già, giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước trong việc đảm bảo trợ cấp xã hội cho người cao tuổi¹¹.

Hiện nay, Việt Nam đang áp dụng mô hình BHXH thực thanh-thực chi (Pay as you go - PAYG) theo nguyên tắc có đóng, có hưởng với sự tham gia quản lý của nhà nước. Tuy nhiên, việc già hoá dân số như ở Việt Nam hiện nay đã tạo ra những thách thức, áp lực nhất định đến sự cân đối của quỹ hưu trí, đến tính bền vững và khả năng chi trả quyền lợi hưu trí cho người đủ điều kiện hưởng¹². Bên cạnh những nội dung đã điều chỉnh được đánh giá là tiến bộ thì cũng cần cân nhắc một số nội dung cụ thể như sau:

Một là, cần nhắc đến việc chi trả chế độ lương hưu sao cho khoản lương hưu mà NLD được nhận phải đáp ứng được nhu cầu thực tế. Nghĩa là, nếu hạ số năm đóng tối thiểu để đủ điều kiện hưởng lương hưu thì cần đảm bảo tính thoả đáng trong mức hưởng cơ bản. Việc hạ số năm đóng tối thiểu

để đủ điều kiện hưởng lương có thể là cách hiệu quả để điều chỉnh điều kiện hưởng sao cho phù hợp hơn với NLD. Tuy nhiên, chính sách này sẽ không phát huy tối đa hiệu quả nếu vẫn cho phép NLD rút BHXH một lần thường xuyên trong những năm đầu đóng BHXH bởi điều này sẽ vẫn hạn chế khả năng tích lũy đủ số năm đóng BHXH cho dù thời gian đóng góp tối thiểu theo quy định có ngắn đi.

Hai là, cần lưu ý gắn chặt quyền lợi và nghĩa vụ trong chế độ hưu trí. Trong nhiều trường hợp NLD tham gia đóng BHXH với thời gian dài nhưng mới hưởng lương hưu thời gian ngắn đã chết. Ngược lại, trường hợp đóng ít với thời gian ngắn, về hưu sớm, thời gian hưởng hưu dài thì quyền lợi được hưởng nhiều hơn nghĩa vụ. Đối với các trường hợp này cần tính đến chính sách hỗ trợ thêm đối với những NLD có thời gian đóng BHXH lâu năm.

4. Đánh giá một số điểm mới của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 về chế độ thai sản và các giải pháp thực thi

Chế độ thai sản là chế độ BHXH được thực hiện trên cơ sở đóng góp vào quỹ tài chính từ người tham gia BHXH hoặc từ ngân sách nhà nước trong các hoàn cảnh cần thiết theo quy định của pháp luật. Khác với các chế độ BHXH khác (như bảo hiểm ốm đau, hưu trí, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp...), đối tượng của chế độ BHXH về thai sản (chế độ thai sản) chủ yếu là bên yếu thế: người mang thai, sinh con hoặc nuôi con sơ sinh. Lợi ích trọng yếu mà chế độ thai sản hướng đến là sức khỏe sinh sản, là quyền lợi bà mẹ và trẻ em. Việc thừa nhận quyền được bảo hiểm thai sản thông qua chế độ thai sản,

¹¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), *Tổng quan kinh nghiệm quốc tế về bảo hiểm xã hội của một số nước trên thế giới*, Hà Nội, tr. 4.

¹² Phạm Thị Thi (2021), *Hoàn thiện pháp luật về chế độ hưu trí ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội, tr. 53.

vì lẽ đó, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng¹³. Trong bối cảnh chế độ bảo hiểm thai sản chưa được luật hoá đối với NLD tham gia BHXH tự nguyện, đồng thời không ít hoàn cảnh NLD tham gia BHXH bắt buộc vì nhiều lí do phải tạm hoãn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc có mong muốn tham gia BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng các chế độ BHXH dài hạn, ngắn hạn khác như chế độ hưu trí, thai sản, việc tạo điều kiện cho các nhóm đối tượng này tham gia BHXH tự nguyện để được bảo vệ quyền thai sản là hợp lí¹⁴. Để khắc phục bất cập trên, Luật BHXH năm 2024 đã mở rộng đối tượng được hưởng trợ cấp bao gồm cả trong hệ thống BHXH bắt buộc và hệ thống BHXH tự nguyện. Các chế độ bảo hiểm thai sản đều nhắm đến mục đích đảm bảo sức khoẻ, thu nhập của NLD không bị giảm sút để NLD có đủ các điều kiện về kinh tế, đồng thời cũng có đủ thời gian để chăm sóc cho con được tốt nhất, nhất là trong những tháng đầu đời của trẻ. Mục 1 Chương VI, từ Điều 94 đến Điều 97 Luật BHXH năm 2024 dự liệu về đối tượng áp dụng chế độ thai sản; điều kiện, mức hưởng; hồ sơ và trình tự, thủ tục giải quyết hưởng trợ cấp thai sản. Có thể nhận thấy việc bổ sung chế độ thai sản vào BHXH tự nguyện là những “điểm son pháp

lí” cho việc bảo vệ quyền được hưởng chế độ thai sản của NLD, hướng đến mục tiêu bảo vệ sức khoẻ sinh sản và sự an toàn cho bà mẹ và trẻ em. Trong bối cảnh tỉ lệ bao phủ của BHXH tại Việt Nam còn hạn chế, quyền về bảo hiểm thai sản chỉ được thừa nhận và áp dụng đối với NLD tham gia BHXH bắt buộc thì việc bổ sung chế độ thai sản vào chính sách BHXH tự nguyện là giải pháp hợp lí, nhân văn.

Theo quy định tại Điều 84 Luật BHXH năm 2024, có thể thấy đối với loại hình BHXH tự nguyện, nhà lập pháp chỉ dựa vào “sự kiện sinh” làm căn cứ ấn định các trường hợp thụ hưởng trợ cấp thai sản. Điều này dẫn đến thực tế trong một số trường hợp, các sự kiện pháp lí khác phát sinh liên quan đến sức khoẻ thai sản của NLD tham gia BHXH tự nguyện như mang thai hộ, nhận nuôi con nuôi sơ sinh... cần được trợ cấp nhưng chưa được Luật BHXH năm 2024 quy định trọn vẹn. Bản chất của chế độ thai sản là nhằm bảo đảm thu nhập và sức khoẻ sinh sản cho NLD trong hoàn cảnh mang thai, sinh con, nuôi con. Ngoài ra, theo khuyến nghị của ILO, chế độ bảo hiểm thai sản cần được áp dụng đối với mọi đối tượng có liên quan, bao gồm tất cả những đối tượng thuộc khu vực phi chính thức¹⁵. Hiện nay, ngoài lao động nữ sinh con, lao động nam đang tham gia BHXH có vợ sinh con (người mẹ sinh con tự nhiên hoặc người mang thai hộ sinh con qua kĩ thuật hỗ trợ sinh sản), Điều 31 Luật BHXH năm 2014 trước đây và Điều 50 Luật

¹³ Nguyễn Tấn Hoàng Hải, Ngô Thị Phương Nam, Phan Lê Mai Thảo (2024), “Chế độ trợ cấp thai sản trong bảo hiểm xã hội tự nguyện theo dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 04, tr. 1 - 12.

¹⁴ Lê Thị Mận (2024), “Bổ sung chế độ thai sản vì quyền lợi của người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện vào Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”, *Tạp chí Khoa học pháp lí Việt Nam*, số 05 (177), tr. 32 - 41.

¹⁵ Đỗ Thị Dung (2024), “Kiến nghị sửa đổi, bổ sung một số quy định về chế độ thai sản trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014”, *Tạp chí Luật học*, số 1, tr. 91 - 101.

BHXH năm 2024 đều ghi nhận trường hợp lao động nữ mang thai hộ, người mẹ nhờ mang thai hộ và NLD nhận nuôi con nuôi dưới sáu tháng tuổi được hưởng chế độ thai sản. Trên thực tế, sau khi sinh con, giao, nhận con sinh ra do mang thai hộ hoặc sau khi việc nhận nuôi con nuôi (dưới sáu tuổi) được xác lập sẽ phát sinh quyền và nghĩa vụ chăm sóc, nuôi dưỡng con của các bên chủ thể quan hệ theo quy định của pháp luật hôn nhân và gia đình. Vì vậy, để đảm bảo bình đẳng giữa các đối tượng thuộc diện tham gia và thụ hưởng chế độ bảo hiểm thai sản, hướng tới bảo vệ tối đa quyền và lợi ích của NLD, Chính phủ cần bổ sung quy định về trường hợp người mẹ nhờ mang thai hộ (người không sinh con nhưng được xác định là mẹ theo Điều 94 Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014) từ thời điểm nhận con đến khi con đủ sáu tháng tuổi và NLD nhận nuôi con nuôi dưới sáu tháng tuổi thuộc trường hợp được hưởng chế độ thai sản khi tham gia BHXH tự nguyện.

Bên cạnh đó, khoản 1 Điều 95 Luật BHXH năm 2024 quy định mức trợ cấp thai sản là hai triệu đồng cho mỗi con được sinh ra và mỗi thai từ 22 tuần tuổi trở lên chết trong tử cung, thai chết trong khi chuyển dạ là quy định dễ bị lỗi thời vì giá trị tiền thay đổi hàng năm tùy theo sự biến động của giá cả, chỉ số tiêu dùng... Vì vậy, Nghị định hướng dẫn Luật BHXH năm 2024 cần làm rõ căn cứ đưa ra mức hai triệu đồng/con mới sinh. Việc quy định mức hưởng cố định trong khi đóng góp lại dựa trên mức lương tối thiểu vùng được điều chỉnh theo chỉ số giá sinh hoạt, xét về mặt kinh tế, khiến cho người tham gia không nhìn thấy lợi ích của

việc tham gia BHXH tự nguyện mặc dù có thêm chế độ thai sản. Thêm vào đó, mức hưởng trợ cấp bằng hai triệu đồng cho một con là rất thấp. Theo tiêu chuẩn quốc tế, phụ nữ cần được nghỉ thai sản ít nhất 14 tuần¹⁶ thì mức này chỉ tương đương 145.000 đồng/tuần, tức là khoảng 600.000 đồng/tháng, bằng 40% mức chuẩn nghèo khu vực nông thôn. Thực tiễn thời gian qua, nhà nước cũng đã có chính sách hỗ trợ cho phụ nữ là người dân tộc thiểu số thuộc hộ nghèo, cư trú tại các đơn vị hành chính thuộc vùng khó khăn khi sinh con đúng chính sách dân số. Do đó, mức hưởng chế độ thai sản tối thiểu cho NLD tham gia BHXH tự nguyện (bao gồm cả lao động nữ và lao động nam) nên thay bằng tỉ lệ phần trăm theo mức thu nhập bình quân tối thiểu của từng vùng. Ngoài ra, mức hỗ trợ này không nên tính theo “số con” mà cũng nên tính tương tự như đối với chế độ BHXH bắt buộc tại để đảm bảo sự bình đẳng tối thiểu, có thể cân nhắc về thời gian hưởng ít hơn, tương đương mức tối thiểu theo tiêu chuẩn quốc tế là trong 14 tuần (3,5 tháng). Chi phí hưởng chế độ thai sản do ngân sách nhà nước chi trả tại tầng một và có sự chia sẻ quỹ thai sản của chính sách BHXH nhằm đạt được mục tiêu bao phủ toàn dân cho tất cả các bà mẹ sinh con tại Việt Nam.

5. Đánh giá một số điểm mới của Luật bảo hiểm xã hội năm 2024 về sổ bảo hiểm xã hội, cơ chế xử lý hành vi trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và các giải pháp thực thi

Thứ nhất, quy định về sổ BHXH điện tử
So với Luật BHXH năm 2014 trước đây,

¹⁶ Đoàn Xuân Trường (2023), tldđ, tr. 3 - 19.

Điều 25 Luật BHXH năm 2024 đã “mạnh dạn” ghi nhận: “*sổ BHXH phải được xây dựng trên môi trường điện tử*” thay vì sổ BHXH được ghi trên bản giấy hoặc thẻ BHXH. Sổ BHXH xây dựng trên môi trường điện tử được hiểu là phương tiện dùng để ghi chép quá trình tham gia BHXH và là căn cứ để giải quyết chế độ BHXH cho người tham gia theo quy định của pháp luật trên môi trường mà trong đó thông tin được tạo lập, cung cấp, trao đổi, thu thập, xử lý, lưu trữ thông qua mạng Internet, mạng máy tính, các hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu¹⁷. Có thể thấy, thay đổi này của Luật BHXH năm 2024 đã thể hiện quyết tâm của các nhà làm luật trong việc áp dụng công nghệ thông tin vào hoạt động quản lý BHXH. Đây là điểm tiến bộ hoà cùng với sự phát triển của khoa học công nghệ không chỉ ở Việt Nam mà trên toàn thế giới. Theo quan điểm của ban soạn thảo, việc chuyển đổi sang môi trường điện tử đối với việc quản lý BHXH vừa thuận tiện cho các vấn đề quản lý hành chính nói chung, đồng thời người tham gia BHXH có thể thuận tiện hơn trong việc tiếp cận các dữ liệu của bản thân¹⁸.

Với sự ghi nhận chính thức về sổ BHXH điện tử, Luật BHXH năm 2024 đã cho thấy

sự quan tâm của Đảng và Nhà nước trong việc đổi mới, ứng dụng khoa học công nghệ vào các hoạt động trong xã hội nói chung và hoạt động quản lý trong lĩnh vực BHXH nói riêng. Tuy nhiên, Luật mới cũng bộc lộ những hạn chế nhất định. Việc chuyển đổi từ sổ BHXH theo hình thức truyền thống sang sổ BHXH trên môi trường điện tử cần quá trình lâu dài, theo từng bước chặt chẽ. Việc ngay lập tức quy định “Sổ BHXH được xây dựng trên môi trường điện tử” như tại khoản 1 Điều 25 Luật BHXH năm 2024: “*Chậm nhất là ngày 01 tháng 01 năm 2026, thực hiện cấp sổ BHXH bằng bản điện tử; sổ BHXH bằng bản giấy được cấp khi người tham gia BHXH yêu cầu*” vô hình trung làm loại trừ đi sổ BHXH theo hình thức truyền thống. Trên thực tế, việc chuyển đổi giữa sổ BHXH giấy sang sổ BHXH điện tử vẫn chưa thể hoàn toàn được thực thi. Do đó, để phù hợp với điều kiện thực hiện thực tiễn đối với những trường hợp chưa có điều kiện thực hiện điện tử thì Chính phủ sẽ có hướng dẫn chi tiết về hình thức tồn tại cũng như sự chuyển hoá giữa các hình thức này tùy thuộc vào từng giai đoạn, theo hướng như sau: “Sổ BHXH thể hiện bằng bản giấy được cơ quan BHXH cấp cho NLD vẫn có giá trị theo dõi việc đóng, hưởng và là cơ sở để giải quyết các chế độ BHXH theo quy định của Luật BHXH”.

Thứ hai, thiết lập cơ chế xử lý hành vi trốn đóng BHXH bắt buộc

Cơ chế xử lý hành vi trốn đóng BHXH được quy định tại Điều 39 và Điều 41 Luật BHXH năm 2024 với nhiều điểm mới đáng lưu tâm; trên cơ sở kế thừa quy định điều chỉnh về BHXH từ những văn bản quy phạm pháp luật đầu tiên của Việt Nam, khởi phát

¹⁷ Nguyễn Thị Thuý, Đặng Thái Bình (2023), “Một số góp ý về sổ Bảo hiểm xã hội trong dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 153 - 159.

¹⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), *Báo cáo về việc tiếp thu, giải trình ý kiến của các Ban, Bộ, ngành, địa phương, chuyên gia, nhà khoa học, người dân về dự án Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)*, Hà Nội, tr. 2.

từ Bộ luật Lao động năm 1994, cho đến “*bước tiến quan trọng trong việc thể chế hoá các quan điểm đổi mới của Đảng, Nhà nước về BHXH*”¹⁹ với sự ra đời của Luật BHXH đầu tiên vào năm 2006 và kế đến là bước đột phá quan trọng với sự hoàn thiện của Luật BHXH năm 2014 và các văn bản liên quan. Việc xác định, quy định rõ các loại hành vi trốn đóng BHXH như Điều 39 Luật BHXH năm 2024 đã đảm bảo sự đồng bộ, tương thích, thống nhất với các văn bản quy phạm pháp luật liên quan. Sự bổ sung này có ý nghĩa quan trọng, góp phần mở rộng phạm vi áp dụng bởi trên thực tế, có nhiều trường hợp người sử dụng lao động dùng mọi cách để “lách luật”, trốn đóng BHXH, gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của NLĐ. Thực tiễn phát sinh không ít trường hợp vì thiếu hiểu biết về pháp luật mà NLĐ “vô tình” bị người sử dụng lao động xâm phạm quyền lợi về an sinh xã hội, cụ thể là việc “né tránh” việc đóng BHXH cho NLĐ²⁰. Do đó, bên cạnh việc đề ra cơ chế xử lý vi phạm về trốn đóng BHXH thì trước tiên cần có cơ sở pháp lý minh định để nhận diện các loại hành vi trốn đóng BHXH trên thực tế, từ đó tạo tiền đề để cơ quan nhà nước có thẩm quyền áp dụng các chế tài thích đáng đối với người

sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật về BHXH²¹.

Tương ứng với từng hành vi, mức độ, tính chất của từng nhóm hành vi mà chủ thể vi phạm có thể phải gánh chịu những chế tài pháp lý tương ứng bao gồm chế tài hành chính, chế tài dân sự, thậm chí là chế tài hình sự, căn cứ quy định được dẫn chiếu tại Điều 41 Luật BHXH năm 2024 theo hướng ghi nhận đa dạng các loại chế tài có thể áp dụng đối với người sử dụng lao động trốn đóng BHXH. Luật BHXH năm 2024 đã có một số sự thay đổi rõ ràng khi bổ sung thêm các biện pháp chế tài mới với hướng quy định cụ thể và có tính chất nghiêm khắc hơn, bao gồm: buộc chủ thể vi phạm phải nộp số tiền bằng 0,03%/ngày lương tính trên số tiền chậm đóng, trốn đóng vào quỹ BHXH; bị áp dụng các biện pháp xử lý vi phạm hành chính mà vẫn không đóng hoặc đóng không đủ. Nhà làm luật trong tình huống này đã ấn định mức “phạt” hết sức cụ thể, tạo tiền đề pháp lý vững chắc cho cơ quan có thẩm quyền trong việc xử lý hành vi trốn đóng BHXH. Đây là mức phù hợp và đủ sức răn đe đối với người sử dụng lao động thực hiện hành vi bị pháp luật về BHXH nghiêm cấm.

Trốn đóng BHXH là hành vi bị pháp luật nghiêm cấm - tinh thần này đã được thừa nhận trong cả Luật BHXH năm 2014 và Luật BHXH năm 2024. Để hạn chế và giảm thiểu

¹⁹ Bích Hà (2023), *Những dấu mốc quan trọng qua 28 năm xây dựng và phát triển ngành BHXH Việt Nam*, <https://dangcongsan.vn/bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-y-te-vi-an-sinh-xa-hoi/tin-tuc/nhung-dau-moc-quan-trong-qua-28-nam-xay-dung-va-phat-trien-nganh-bhxh-viet-nam-631698.html>, truy cập 12/11/2024.

²⁰ BHXH Thành phố Hồ Chí Minh (2018), *Đủ kiểu trốn đóng bảo hiểm xã hội*, <https://tphcm.baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/bao-hiem-xa-hoi.aspx?CateID=248&ItemID=9457>, truy cập 12/11/2024.

²¹ Ngô Khánh Tùng, Nguyễn Thị Thu Sương (2023), “Bổ sung cơ chế xử lý trốn đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc trong dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) - Giải pháp đảm bảo tính thực thi pháp luật Bảo hiểm xã hội”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 160 - 168.

tình trạng trốn đóng BHXH xảy ra trên thực tế, đòi hỏi nhà lập pháp cần kịp thời xây dựng hành lang pháp lí an toàn và minh bạch nhằm bảo vệ quyền được tham gia BHXH của NLĐ nói riêng và bảo đảm tính thực thi của pháp luật về BHXH nói chung. Trên phương diện so sánh, việc bổ sung quy định nhận diện hành vi trốn đóng BHXH và cơ chế xử lí vi phạm về trốn đóng BHXH nhìn chung là phù hợp, đáp ứng được nhu cầu từ thực tiễn đời sống. Có quan điểm cho rằng “*quy định của chúng ta nhằm ngăn chặn các hành vi trốn đóng, tăng thêm nguồn thu nhưng như vậy sẽ thành tự lấy đá ghè chân. Nên chuyển sang chế tài tài chính, có mức phạt tăng dần*”²². Việc doanh nghiệp trốn đóng BHXH không còn là vấn đề xa lạ và việc đưa ra các chế tài hành chính không phủ nhận thể hiện sự rắn đe của pháp luật đối với người sử dụng lao động vi phạm về trốn đóng BHXH cho NLĐ, song khi việc áp dụng các chế tài hành chính đã được thực hiện mà người sử dụng lao động vẫn tiếp tục tiếp diễn hành vi vi phạm thì việc áp dụng các chế tài liên quan, có tác động trực tiếp đến hoạt động của doanh nghiệp (quyết định ngừng sử dụng hoá đơn, tạm hoãn xuất cảnh người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động...) lúc này sẽ là cơ chế hữu hiệu, có tác động mạnh để người sử dụng lao động ý thức được nghĩa vụ, trách nhiệm của mình đối với NLĐ cũng như đối với nhà

nước và tuân thủ nghiêm chỉnh pháp luật về BHXH, đảm bảo đóng BHXH đầy đủ và đúng thời hạn theo quy định mà nhà làm luật dự liệu. Tuy nhiên trong thời gian tới, Chính phủ cũng cần tiếp tục nghiên cứu theo hướng toàn diện và có những sự định hướng chi tiết trong quá trình áp dụng chế tài để việc thực thi pháp luật về BHXH đạt được mong đợi là bảo đảm quyền lợi của NLĐ bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, về hưu hoặc chết.

6. Kết luận

Luật BHXH đầu tiên ra đời năm 2006, có hiệu lực thi hành năm 2007 đã đánh dấu mốc son trong chặng đường phát triển và hoàn thiện chính sách, pháp luật BHXH. Đây là văn bản luật đầu tiên của Việt Nam thể chế hoá nhu cầu cơ bản về an sinh xã hội của con người, bao gồm BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp, riêng BHXH tự nguyện được áp dụng từ năm 2008. Đến năm 2014, Quốc hội đã thông qua Luật BHXH số 58/2014/QH13 để sửa đổi, bổ sung các quy định về chính sách BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện. Qua thực tế 15 năm thực hiện (2008-2023), chính sách BHXH đã đáp ứng được nhu cầu và nguyện vọng của đa số NLĐ, số lượng NLĐ tham gia BHXH ngày càng tăng qua từng thời điểm. Việc thực hiện tốt chính sách BHXH đóng vai trò quan trọng vào việc mở rộng hơn quyền và nghĩa vụ tham gia BHXH cho NLĐ và bình đẳng cho mọi thành phần lao động. Tuy nhiên, sau bảy năm thi hành, Luật BHXH năm 2014 đã bộc lộ một số bất cập, hạn chế, không còn phù hợp với thời điểm hiện tại cần phải được giải quyết để

²² Thành Chung (2023), *Đề xuất hoãn xuất cảnh chủ doanh nghiệp trốn đóng bảo hiểm xã hội*, <https://tuoitre.vn/de-xuat-hoan-xuat-canh-chu-doanh-nghiep-tron-dong-bao-hiem-xa-hoi-20230817113913122.htm>, truy cập 12/11/2024.

đảm bảo quyền lợi cho NLD, cần được sửa đổi, bổ sung để tạo sự hấp dẫn cho chính sách nhằm thu hút nhiều hơn NLD tham gia, đặc biệt là NLD làm việc trong khu vực phi chính thức. Với định hướng trong chính sách xây dựng hệ thống BHXH đa tầng, linh hoạt, mở rộng diện bao phủ đối tượng thụ hưởng BHXH vì quyền lợi tốt nhất của NLD, một số quy định của Luật BHXH năm 2024 đã có bước tiến đáng kể xét trên nhiều bình diện nhằm bảo đảm quyền, lợi ích của đông đảo NLD, an sinh xã hội và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, để trở thành trụ cột an sinh xã hội chính, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội trong giai đoạn hiện nay và sắp tới (trước áp lực già hoá dân số, tác động của cách mạng khoa học, công nghệ đến thị trường lao động) thì Luật BHXH năm 2024 vẫn cần phải tiếp tục cải cách, hoàn thiện dựa trên cơ sở tổng kết đánh giá, nghiên cứu khoa học và tham khảo kinh nghiệm quốc tế./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đoàn Xuân Trường (2023), “Đánh giá sự tương thích của dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) so sánh với Công ước số 102 của Tổ chức Lao động quốc tế về an sinh xã hội (tiêu chuẩn tối thiểu)”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
2. Đỗ Thị Dung (2024), “Kiến nghị sửa đổi, bổ sung một số quy định về chế độ thai sản trong Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014”, *Tạp chí Luật học*, số 1/2024.
3. Lê Thị Hoài Thu (2024), “Bàn về chế độ ốm đau trong dự thảo luật Bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, số 713.
4. Lê Thị Mận (2024), “Bổ sung chế độ thai sản vì quyền lợi của người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện vào Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”, *Tạp chí Khoa học pháp lý Việt Nam*, số 05(177).
5. Lê Thị Thanh Hà (2024), “Bảo hiểm hưu trí theo pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam: thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 340.
6. Ngô Khánh Tùng, Nguyễn Thị Thu Sương (2023), “Bổ sung cơ chế xử lý trốn đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc trong dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi) - Giải pháp đảm bảo tính thực thi pháp luật Bảo hiểm xã hội”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
7. Nguyễn Tấn Hoàng Hải, Ngô Thị Phương Nam, Phan Lê Mai Thảo (2024), “Chế độ trợ cấp thai sản trong bảo hiểm xã hội tự nguyện theo dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, số 04.
8. Nguyễn Thế Mừng (2016), “Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam”, *Tạp chí Dân chủ và Pháp luật*, số 2(287).
9. Nguyễn Thị Thuý, Đặng Thái Bình (2023), “Một số góp ý về sổ Bảo hiểm xã hội trong dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học “Góp ý cho Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi)”*, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
10. Phạm Thị Thi (2021), *Hoàn thiện pháp luật về chế độ hưu trí ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học xã hội.