

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN TÌNH TRẠNG GIA TĂNG HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI MỘT LẦN Ở VIỆT NAM



TS. Nguyễn Thị Hải Đường
Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Tóm tắt

Bài viết tập trung vào vấn đề gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần của người tham gia bảo hiểm xã hội tại Việt Nam. Dựa trên cơ sở phương pháp phân tích định tính với các nhận định của các nhà kinh tế, bài viết làm rõ các nhân tố tác động đến tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần tại Việt Nam trong thời gian qua từ hai khía cạnh vĩ mô và vi mô, xuất phát từ ba phía: Nhà nước, cơ quan bảo hiểm xã hội, người lao động. Trên cơ sở kết quả phân tích, các đề xuất sẽ được gợi mở nhằm cải thiện tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần tại Việt Nam, góp phần đảm bảo an sinh xã hội và phát triển bền vững của nền kinh tế.

Từ khóa: hưởng bảo hiểm xã hội một lần, nhân tố ảnh hưởng hưởng bảo hiểm xã hội một lần, tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

1. GIỚI THIỆU CHUNG

Bảo hiểm xã hội một lần là tình trạng người lao động (NLD) khi thôi việc, thất nghiệp chấm dứt đóng bảo hiểm xã hội và rút bảo hiểm xã hội theo phương thức hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Tại Việt Nam, tình trạng NLD dừng tham gia bảo hiểm xã hội hưởng bảo hiểm xã hội một lần có xu hướng gia tăng. Đặc biệt là trong tình hình bất ổn của thị trường lao động tại Việt Nam hiện nay, do dịch Covid-19, tình trạng này càng trở nên phổ biến. Báo cáo của cơ quan Bảo hiểm Xã hội Việt Nam cho thấy ba tháng đầu năm 2020, số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc giảm 175 nghìn người, số người tham gia bảo hiểm

xã hội tự nguyện giảm 665 nghìn người, số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp giảm 149 nghìn người so với thời điểm cuối năm 2019. Xét từ khía cạnh đảm bảo an sinh xã hội, sự gia tăng này về lâu dài ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn thu nhập và sự ổn định về kinh tế của NLĐ và gia đình họ khi hết tuổi lao động, đặc biệt khi Việt Nam sẽ phải đối mặt với xu hướng già hóa dân số trong thời gian tới, sự gia tăng đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần cũng sẽ tác động đến mục tiêu phát triển bền vững của nền kinh tế, gây ra tình trạng nghèo hoặc tái nghèo của bộ phận dân cư. Xét từ góc độ kỹ thuật, sự gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần có thể ảnh hưởng đến quy mô và tính bảo toàn của quỹ.

Vấn đề đặt ra là cần làm rõ những nhân tố nào tác động đến tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một, cần tác động thế nào đến các nhân tố này để giảm tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần, đây cũng chính là mục đích bài viết đặt ra.

2. CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN TÌNH TRẠNG GIA TĂNG HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI MỘT LẦN TẠI VIỆT NAM

Việt Nam là nước đang phát triển, được xếp vào nhóm các nền kinh tế mới nổi, tốc độ tăng trưởng cao kèm theo thay đổi về cơ cấu kinh tế với sự phát triển nhanh chóng của khu vực công nghiệp, thương mại và dịch vụ. Song song với phát triển kinh tế, vấn đề đảm bảo an sinh xã hội ngày càng được quan tâm, Luật Bảo hiểm xã hội được ban hành năm 2006 và sửa đổi năm 2014, theo đó đối tượng bao phủ của bảo hiểm xã hội ngày càng được mở rộng, ngoài việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với nhóm lao động làm công ăn lương, các đối

tượng lao động tự do cũng được đưa vào Luật về Quyền được tham gia và hưởng bảo hiểm xã hội dưới hình thức tự nguyện. Số người tham gia bảo hiểm xã hội dưới cả hình thức bắt buộc và tự nguyện tăng nhanh qua các năm. Điều này cho thấy sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với vấn đề đảm bảo an sinh xã hội nói chung, đời sống của người dân nói riêng, cũng như ý thức của người sử dụng lao động về trách nhiệm của doanh nghiệp và quyền lợi bảo hiểm xã hội của NLĐ ngày càng được cải thiện. Đây chính là những điểm được đề cập đến của chính sách bảo hiểm xã hội tại Việt Nam trong quá trình hội nhập và phát triển. Tuy nhiên, thực tế tình trạng NLĐ dừng tham gia bảo hiểm xã hội và rút để hưởng bảo hiểm xã hội một lần gia tăng như hiện nay cho thấy những bất cập của hệ thống cũng như từ phía NLĐ.

Xét trên khía cạnh vĩ mô và nhìn từ bối cảnh chính sách bảo hiểm xã hội các nước có thể thấy, yếu tố đầu tiên tác động đến việc gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần xuất phát từ bối cảnh kinh tế. Khủng hoảng tài chính năm 2009 đã tác động mạnh đến kinh tế Việt Nam, tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam giai đoạn 2010-2013 dù vẫn duy trì tăng nhưng tốc độ tăng giảm so với thời điểm trước 2009. Khi kinh tế dần phục hồi từ năm 2015, đại dịch Covid-19 năm 2020 một lần nữa tác động mạnh và ngay lập tức đến tất cả các khía cạnh đời sống kinh tế xã hội của Việt Nam nói riêng, thế giới nói chung. Khủng hoảng đã làm gia tăng tình trạng phá sản của các doanh nghiệp vừa và nhỏ, bộ phận lao động mất việc làm trong khu vực tư gia tăng, bên cạnh đó, một số các doanh nghiệp khu vực Nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài phát sinh xu hướng cắt giảm lao động. Thất nghiệp đẩy NLĐ vào tình huống mất thu nhập, thu nhập thấp không đủ trang trải cuộc sống thúc đẩy NLĐ rút và hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Cùng với bối cảnh vĩ mô, nhân tố mô hình và chính sách an sinh xã hội cũng là một trong những nhân tố cần xem xét khi nghiên cứu nguyên nhân tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Trên thực tế, an sinh xã hội bảo hiểm xã hội thường được tổ chức theo hai mô hình Bismarck và Beveridge. Mô hình Bismarck hướng tới nhấn mạnh trách nhiệm cá nhân, xây dựng chính sách bảo hiểm và lợi ích con người với trọng tâm là một bộ phận NLĐ và quản lý tách khỏi Nhà nước (Đức, Pháp là hai nước điển hình cho việc áp dụng mô hình này); mô hình Beveridge hướng tới đảm bảo quyền lợi và sự chăm sóc tối thiểu cho các thành viên với sự đóng góp của các bên thực hiện dưới hình thức thuế của toàn xã hội, gắn liền với Nhà nước (các quốc gia trong nhóm liên minh Anh, Mỹ đi theo hướng này) (Aksel Hatland, 1998; Sorin Belea, 2012; Bouis và các cộng sự, 2012; Martin, 2007). Với mô hình Bismarck, yếu tố trách nhiệm cá nhân được đề cao đòi hỏi nhận thức cao của các thành viên trong xã hội và người dân, đi kèm với đó là các yếu tố về thể chế chính trị, tiềm lực kinh tế, tính ổn định của kinh tế vĩ mô, tính đồng bộ của các chính sách an sinh xã hội. Với mô hình Beveridge, việc gắn liền với Nhà nước và đóng góp theo hình thức thuế đảm bảo được tính cam kết pháp lý cao nhất giữa người tham gia và chính sách an sinh, nhưng cũng đòi hỏi các điều kiện về tiềm lực kinh tế và trình độ quản lý bộ máy của hệ thống. Có thể thấy Việt Nam hiện đang triển khai mô hình Bismarck, tuy nhiên chúng ta đang thiếu hoặc yếu trong rất nhiều yếu tố để đảm bảo duy trì hệ thống, đó là sự ổn định bền vững của kinh tế vĩ mô, trách nhiệm cam kết từ phía các chủ thể liên quan, đặc biệt là một bộ phận đối tượng NLĐ.

Một yếu tố nữa không thể bỏ qua khi đề cập đến các yếu tố vĩ mô đó là tỷ lệ lạm phát. Theo các nghiên cứu của các nhà kinh tế, lạm phát cao là một trong những nhân tố làm gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Lạm phát cao và không ổn định dẫn đến sự mất giá của đồng tiền trong tương lai, đặc biệt là dài hạn, ngoài việc tác động trực tiếp đến việc quản lý và bảo toàn dòng tiền thì lạm phát còn tác động đến tính ổn định của thị trường lao động và tâm lý của người tham gia bảo hiểm. Trong các mô hình định phí mà các chuyên gia sử dụng, lạm phát luôn là một trong những biến quan trọng trong mô hình (Yehuda, 1978; Lee và các cộng sự, 2003; Burda & Wyplosz, 2013). Lạm phát tăng tỷ lệ thuận với việc NLD quyết định hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Nhìn nhận một cách khách quan, sự lo lắng này là có căn cứ bởi quyền lợi của NLD về bảo hiểm xã hội là quyền lợi trong dài hạn liên quan đến hưu trí, tử tuất, nếu chỉ nhận thức đơn thuần, họ sẽ có những thái độ bị quan về yếu tố rủi ro này và nhận thức bị quan được đẩy cao khi lòng tin vào hệ thống không bền vững, sự cam kết ràng buộc không chặt chẽ. Chính yếu tố này dẫn đến quyết định chấp dứt và hưởng bảo hiểm xã hội một lần của NLD.

Nhân tố thứ tư gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần xét từ góc độ vĩ mô là sự phát triển chưa đồng bộ và hoàn chỉnh của thị trường lao động. Trên thực tế, đây là tình trạng chung của các nền kinh tế đang phát triển chứ không chỉ riêng Việt Nam. Công tác quản lý lao động tại các nước đang phát triển, đặc biệt là các nền kinh tế mới nổi về cơ bản không theo kịp tốc độ gia tăng của cung và cầu lao động của nền kinh tế, xu hướng di cư lao động cũng làm công tác quản lý càng trở nên khó

khăn. Các vấn đề trong quản lý việc làm và lao động, kết nối cầu và cung lao động của các cơ quan quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển trên thực tế. Ngoài ra, chất lượng lao động là một trong những vấn đề dẫn đến tính không ổn định của lực lượng lao động tại các nền kinh tế mới nổi nói chung, tại doanh nghiệp nói riêng. Đây là vấn đề mang tính hệ thống và liên quan chặt chẽ với mô hình tổ chức quản lý lao động và thị trường lao động mang tính quốc gia.

Nhân tố cuối cùng xem xét từ khía cạnh vĩ mô tác động đến tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần là vấn đề giáo dục. Giáo dục đề cập ở đây là khái niệm rộng mang tính hệ thống liên quan đến một loạt các yếu tố như (1) việc xây dựng hình thành nhận thức của các thành viên trong xã hội về ý thức trách nhiệm và quyền con người trong các vấn đề an sinh và đời sống xã hội, (2) sự kết nối giữa đào tạo và nhu cầu lao động, đây không chỉ là vấn đề của các nền kinh tế đang phát triển mà thậm chí cũng phổ biến tại các nền kinh tế phát triển, vấn đề là mức độ đáp ứng của đào tạo với nhu cầu lao động ở mức độ cao hay thấp, (3) yếu tố chất lượng đào tạo lao động liên quan đến kỹ năng và kiến thức có tác động cả trực tiếp và gián tiếp đến sự phát triển của nền kinh tế và ổn định của hệ thống an sinh trên cơ sở việc làm, thu nhập.

Bên cạnh các nhân tố xuất phát từ khía cạnh vĩ mô, các yếu tố xuất phát từ khía cạnh vi mô cũng cần được xem xét kỹ lưỡng trong bối cảnh gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần của NLD tại Việt Nam hiện nay. Nhân tố đầu tiên phải đề cập đến chất lượng lao động, như đã phân tích trong nhân tố thị trường lao động, một bộ phận đáng kể lao động tại Việt Nam là lao động phổ thông, tay nghề chưa cao do dịch chuyển từ khu vực nông thôn ra thành thị hoặc dịch chuyển lao động giữa các ngành nghề hoặc xuất phát từ bản chất chất lượng đào tạo nghề. Bộ phận lao động này là những đối tượng có thu nhập không cao và bất bình do tính chất công việc và dễ bị thất nghiệp khi kinh tế rơi vào suy thoái, khủng hoảng. Điều này là một trong những nguyên nhân trực tiếp dẫn đến việc NLD hủy bảo hiểm và hưởng bảo hiểm xã hội một lần để bù đắp sự thiếu hụt về thu nhập trong ngắn hạn. Bên cạnh đó, vấn đề nhận thức về an sinh xã hội, về trách nhiệm với bản thân thấp đi kèm với việc được phép thôi tham gia bảo hiểm và hưởng bảo hiểm một lần theo Luật định dẫn đến bộ phận lao động này là nhóm cao nhất trong các đối tượng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Đáng lo lắng hơn nữa là nhóm đối tượng này thường là lao động có tuổi đời và tuổi lao động trẻ nên tác động sẽ trong dài hạn chứ không phải ngay trước mắt, khó nhận biết.

Đối với nhóm lao động có tuổi đời cao và tuổi tham gia bảo hiểm xã hội dài hoặc lao động có trình độ, việc hủy bảo hiểm xã hội để hưởng bảo hiểm xã hội một lần thường liên quan đến lòng tin vào sự an toàn bảo toàn của quỹ bảo hiểm xã hội, bị tác động bởi yếu tố lạm phát và tác động của môi trường đầu tư và yếu tố lãi suất của nền kinh tế. Lãi suất cao, môi trường đầu tư tốt có thể tỷ lệ thuận với tình trạng rút hưởng bảo hiểm xã hội một lần của NLD. Nhân tố thứ hai xuất phát từ khía cạnh vi mô là nhận thức của NLD. Mặc dù nhận thức có liên quan đến chất lượng lao động, nhưng cần xem xét yếu tố này một cách độc lập bởi ngay cả trong tình huống lao động chất lượng cao cũng có thể chấm dứt tham gia bảo hiểm để hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Vấn đề nhận thức ở đây đề cập đến trách nhiệm an sinh của mỗi cá nhân đối với cộng đồng, bản thân và gia đình. Việc thực hiện an sinh xã hội theo mô hình Bismarck như hiện

nay tại Việt Nam đòi hỏi trách nhiệm và ý thức cá nhân rất cao của các thành viên tham gia bảo hiểm, tuy nhiên, phần lớn đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần là NLĐ thất nghiệp, lao động phổ thông, vấn đề nhận thức và hiểu biết về bảo hiểm xã hội cũng như vấn đề đảm bảo an sinh dài hạn còn rất hạn chế, chưa kể tác động của yếu tố thu nhập và chi tiêu giai đoạn mới gia nhập lực lượng lao động và mới có gia đình. Đối với đối tượng có tuổi đời lớn hơn, thời gian đóng bảo hiểm xã hội dài hơn, tỷ lệ lao động hưởng bảo hiểm xã hội một lần của nhóm thấp nhưng nhận thức của nhóm này thường bị tác động bởi niềm tin của họ đối với quỹ bảo hiểm xã hội nói riêng, hệ thống bảo hiểm xã hội của Việt Nam nói chung và bị tác động ngay bởi bối cảnh kinh tế của quốc gia.

Một nhân tố được đề cập trong rất nhiều các báo cáo đánh giá về tình trạng gia tăng NLĐ hưởng bảo hiểm xã hội một lần là sự phá sản của các doanh nghiệp, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp trong khu vực tự do tác động của khủng hoảng kinh tế hay tác động của đại dịch Covid-19. Trên thực tế, việc tình giảm lao động tại các doanh nghiệp có vốn Nhà nước cũng là vấn đề cần được quan tâm trong bối cảnh kinh tế và thể chế ở Việt Nam. Lao động trong nhóm doanh nghiệp này thường có thể có tỷ lệ cao lao động có tuổi đời trung niên và thời gian đóng bảo hiểm xã hội dài, việc họ hủy tham gia và hưởng bảo hiểm xã hội một lần sau khi tình giảm lao động là phổ biến. Chính vì vậy, tính ổn định trong sản xuất kinh doanh, sự sống sót của doanh nghiệp là yếu tố tích cực tác động nghịch chiều với sự gia tăng đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Có thể thấy, bất kể ở khía cạnh vĩ mô hay vi mô hay xuất phát từ phía NLĐ, doanh nghiệp hay từ bản thân nội tại chính sách an sinh xã hội quốc gia, sự gia tăng đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần là vấn đề đáng lo ngại đối với an sinh xã hội và mục tiêu phát triển bền vững của nền kinh tế. Việc xác định rõ tác động của các nhân tố cần có các kiểm định, tính toán từ số liệu thực tế một cách cẩn trọng.

3. ĐỀ XUẤT GIẢM THIỂU TÌNH TRẠNG HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI MỘT LẦN TẠI VIỆT NAM

Phần hai của bài viết phân tích các nhân tố làm gia tăng tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần từ khía cạnh vĩ mô và vi mô. Từ nhận thức về các nhân tố và tác động của các nhân tố, bài viết đưa ra một số gợi ý cải thiện tình trạng gia tăng hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Thứ nhất, nên chăng cần có sự thay đổi về mô hình an sinh xã hội với sự chuyển dịch từ mô hình Bismarck sang mô hình Beveridge với việc gắn liền quyền và nghĩa vụ an sinh xã hội với Nhà nước, đóng góp an sinh xã hội được luật hóa dưới hình thức thuế nhằm ngăn chặn tình trạng dừng đóng và hưởng bảo hiểm xã hội một lần. Việc chuyển đổi mô hình đặt ra các yêu cầu về minh bạch quản lý quỹ, sự thống nhất và đồng bộ trong hệ thống các chính sách an sinh.

Thứ hai, các chính sách vĩ mô về tiền tệ và tài khóa cần linh hoạt nhằm kiểm soát tình trạng lạm phát và duy trì lãi suất nền kinh tế ổn định và hợp lý, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển, giảm thiểu tình trạng phá sản, giải thể trong doanh nghiệp hoặc giảm biên. Bên cạnh đó, cần có các chính sách khuyến khích doanh nghiệp đào tạo nâng cao tay nghề và nhận thức của NLĐ, bao gồm cả kỹ năng và nhận thức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội. Cơ quan bảo hiểm xã hội cũng có thể là một chủ thể tham gia vào hoạt động này.

Cuối cùng, cần có tác động vĩ mô đến thị trường lao động bởi các công cụ như bảo hiểm thất nghiệp với việc thúc đẩy đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, giải quyết tình trạng thất nghiệp của NLĐ, giúp NLĐ chuyển đổi nghề khi không thể làm công việc cũ. Việc tăng cường hệ thống quản lý việc làm cũng vô cùng cần thiết, cơ quan quản lý lao động cần nắm bắt được cầu lao động của doanh nghiệp để vừa có thể quản lý được việc làm, vừa có thể hỗ trợ NLĐ tìm việc nhanh chóng, phù hợp. Về lâu dài, yếu tố giáo dục liên quan đến hình thành nhận thức và ý thức về trách nhiệm an sinh của NLĐ là vô cùng cần thiết và đòi hỏi sự tham gia của cấp đào tạo phổ thông, trung học dạy nghề, cao đẳng và đại học.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Aksel Hatland (1998), *The Changing Balance Between Incentives and Economic Security in Scandinavian Unemployment Benefit Schemes*, International Social Security Association Conference Book.
2. Yehuda Kahane (1978), *The Theory on Insurance Risk Premiums, the Reexamination in the Light of Recent Development in Capital Market Theory*, Telaviv University, Israel, Department of Economics Working Paper.
3. Sorin Belea (2012), *Factors Influencing the Deficit of Social Security Systems*, West University of Timisoara, Rumanian Statistical Review, No.2.
4. Micheal Burda & Charles Wyplosz (2013), *Macroeconomics a European Text*, Oxford University Press, ISBN 978-0-19-960864-5.
5. Lee & cộng sự (2003), *Key Equations in the Tuljapurkar-Lee Model of the Social Security System*, Michigan Retirement Research Center, Research Paper No. WP 2003-044