



Original Article

The Conflict of Interest Between the Enterprises and the Laborers for the Social Insurance (SI), Unemployment Insurance (UI) - Policy Suggestions

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 25 November 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 and unemployment insurance 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. This article is about the current situation in Vietnam and point out some policy suggestions.

Keywords: SI, UI, legal loophole, benefit, damage.

* 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 25 tháng 11 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 (DN) 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), kinh phí công đoàn (KPCĐ). Tuy nhiên, mong muốn này của NLĐ nhiều khi không được hiện thực hóa. Các DN đã lợi dụng những kẽ hở của pháp luật để thực hiện các hành vi trốn (tránh) thực hiện các nghĩa vụ này 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. Do đó, 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, lợi ích, thiệt hại.

1. Đặt vấn đề

Bắt đầu từ ngày 1/1/2018, việc thay đổi và siết chặt cách tính lương và 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 DN và NLĐ càng có cơ hội bộc lộ khoảng cách lớn. NLĐ luôn muốn tối đa hóa quyền lợi của mình, tuy nhiên các DN lại đặt mục tiêu tối thiểu hóa chi phí

nên mâu thuẫn này vốn chưa bao giờ được giải quyết triệt để nay lại càng trở nên gay gắt. Đặc biệt để đạt được mục đích, các DN luôn 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 DN 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 những quy định của Nhà nước về việc trích và nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ của các DN là vô cùng

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: kieuoanh@gmail.com

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

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

2. Phân tích các quy định bằng văn bản pháp lý về kế hở hiện nay về việc trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp

2.1. Các văn bản pháp lý

- Luật bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13, Quốc hội ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2014, có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 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 tháng 4 năm 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 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động, ngày 16 tháng 11 năm 2015.

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

- Luật Công đoàn 2012, Quốc hội ban hành ngày 20 tháng 06 năm 2012

- Các văn bản pháp luật khác.

Quỹ bảo hiểm xã hội

“Bảo hiểm xã hội 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] (*Theo Bộ Luật Lao động, Điều 28 tr. 7*)

Khái niệm BHXH được ghi trong Luật BHXH còn được khái quát một cách đầy đủ trong luật BHXH như sau: “Bảo hiểm xã hội 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 gồm 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 sẽ giúp giảm thiểu tối đa những thiệt hại về kinh tế khi NLĐ đang làm việc trong DN xảy ra biến cố hay tình huống xấu trong tương lai.

2.2. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

Từ ngày 01/01/2018, người làm việc theo 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 người lao động, đồng thời giảm bớt việc các doanh nghiệp trốn tránh việc tham gia BHXH cho NLĐ bằng cách ký HĐLĐ dưới 3 tháng theo chuỗi.

Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp được tham gia BHXH bắt buộc theo quy định của Chính phủ... 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:

+ Phân trích vào chi phí DN: 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.

+ Phân trích vào lương NLĐ: 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 NLĐ 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.

Quỹ bảo hiểm y tế

“Bảo hiểm y tế 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]. (*Điều 1, Luật Bảo hiểm y tế năm 2014*)

NLĐ 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 NLĐ thanh toán 80% chi phí khám chữa bệnh đối với những chi phí nằm trong danh mục do BHYT chi trả đối với NLĐ tham gia BHYT.

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

Tiền lương tháng đóng BHXH: Tiền lương đóng BHYT là tiền lương đóng BHXH, đó 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 NLĐ và NSDLĐ đóng:

+ NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 3 tháng

trở lên; NLĐ là người quản lý DN hưởng tiền lương; cán bộ, công chức, viên chức.

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

b) 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 NLĐ khi bị mất việc làm, hỗ trợ NLĐ 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 NLĐ 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 NLĐ sớm tìm được một 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

+ NLĐ 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; DN, 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:

+ NLĐ đóng bằng 1% tiền lương tháng

+ Đơn vị đóng bằng 1% quỹ tiền lương tháng [5].

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 là tiền lương ghi trong HĐLĐ.

+ Từ 01/01/2016, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật lao động.

+ 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 người lao động cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu vùng thì mức tiền lương tháng đóng BHTN bằng hai mươi tháng lương tối thiểu vùng (thực hiện từ ngày 1/1/2015).

c) Kinh phí công đoàn

“Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, 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 người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), 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 người lao động; 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 người lao động 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] (*Điều 1, Luật Công đoàn 2012*)

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 là cơ quan, tổ chức, DN mà không phân biệt cơ quan, tổ chức, DN 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 DN 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 DN 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 Phân tích những 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 đã 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 01/01/2018, đối tượng tham gia BHXH, BHTN được mở rộng, người làm việc theo hợp đồng lao động 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 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 các 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 những hạn chế như 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, không ít 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 nhiều mặt còn hạn chế. 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 NLD.

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

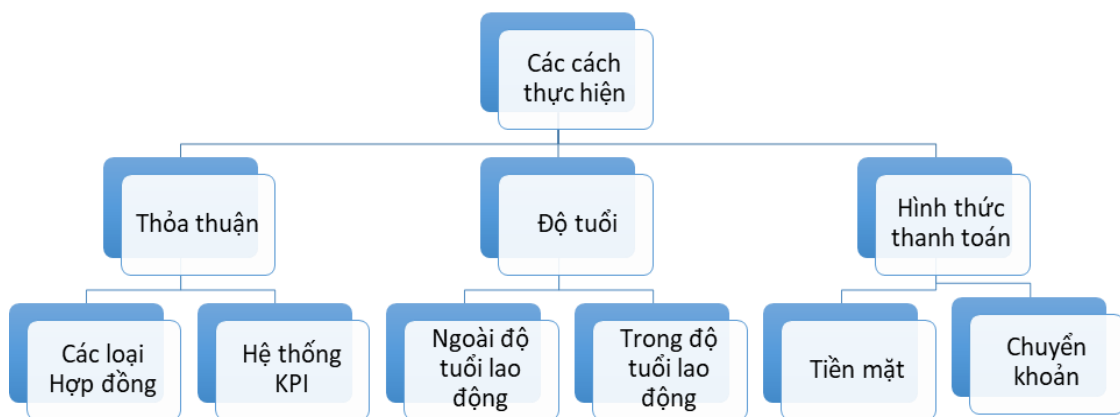
Theo Quyết định 595/QĐ - BHXH của BHXH Việt Nam quy định về đối tượng tham gia, tỷ lệ đóng, mức tiền lương đóng, cách thức đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN... cụ thể như sau:

- Người làm việc theo Hợp đồng lao động (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 3 tháng đến dưới 12 tháng.

- Người làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 1 tháng đến dưới 3 tháng (thực hiện từ 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. Tuy nhiên hiện nay các doanh nghiệp Việt Nam vẫn sử dụng một số cách để tránh nộp các khoản này cho người lao động để 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 người lao động 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 DN sử dụng các loại hợp đồng để tránh nộp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động: khoán, thử việc, thực tập sinh... hoặc sử dụng hình thức đảo nhân sự giữa các Công ty có cùng 1 chủ, chi phí đi lại, công tác phí...

Hợp đồng thử việc: thông thường các doanh nghiệp sẽ ký hợp đồng thử việc với người lao động trong thời hạn 3 tháng, đương nhiên trong 3 tháng này người lao động sẽ không được hưởng quyền lợi đóng các khoản theo lương từ phía doanh nghiệp. Khi hết thời hạn 3 tháng doanh nghiệp sẽ cân nhắc ký hợp đồng tiếp tục hoặc dừng hợp đồng với người lao động. Mục đích của việc ký các loại hợp đồng này là để trì hoãn việc nộp các khoản theo lương cho người lao động.

Hợp đồng khoán việc: 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 người lao động theo hình thức khoán việc. Tất nhiên loại hợp đồng này người lao động cũng sẽ 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, có hình thức như 1 tập đoàn hoặc các tập đoàn. Họ thường xuyên đăng tuyển các thực tập sinh cho các vị trí công việc, tiến hành làm nhiều đợt liên tiếp. Các thực tập sinh thường là các sinh viên chưa tốt nghiệp nên có cơ hội tiếp xúc thực tế sẽ rất hào hứng, tuy nhiên họ vẫn làm các hợp đồng lao động cho đối tượng này nhưng sẽ không trả họ các khoản thù lao như trong hợp đồng.

Ngoài ra còn có một số cách thức các doanh nghiệp đang áp dụng để tránh nộp BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động: một chủ doanh nghiệp có nhiều công ty. Họ sử dụng cách thức 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 công ty 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 rất 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 người lao động dựa trên hệ thống đó. Họ sẽ có một hợp đồng lao động, trong đó ghi rõ mức lương cơ bản – chính là mức dùng làm căn cứ trích nộp và đóng BHXH của họ. Tuy nhiên mức thu nhập thực tế của họ sẽ bao gồm lương và phần được trả trên cơ sở đánh giá KPI, và họ cũng cân đối mức thu nhập dựa trên KPI cũng chỉ vừa phải để cá nhân người lao động 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 những thỏa thuận riêng với những lao động này để tránh nộp BHXH cho họ: đối với các 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 các doanh nghiệp sản xuất này. Các doanh nghiệp khác họ thỏa thuận với người lao động sẽ ký 2 HĐLĐ cho mỗi người, nhưng mức thu nhập vẫn chưa đến mức phải nộp BHXH. Thậm chí có nhiều doanh nghiệp còn sử dụng cách thức như trong HĐLĐ ghi rõ mức lương trả cho người lao động nhưng người lao động 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 hiện nay. Họ là những người đã hoàn thành nghĩa vụ lao động và đã có lương hưu. Tuy nhiên 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 nhưng 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 DN 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 nhưng thực chất không phải toàn bộ thu nhập của NLĐ đều nhận qua ngân hàng.

b. Tiền mặt

Một trong các hình thức tránh nộp BHXH cho NLĐ là các DN chọn việc trả lương hoặc trả một phần thu nhập và các khoản trợ cấp hàng tháng cho NLĐ 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 DN 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 nhiều DN quy định tiêu chuẩn nâng lương, điều kiện hưởng trợ cấp, phụ cấp, tiền thưởng và cách thưởng hằng tháng, quý, năm rất phức tạp, khó cho NLĐ theo dõi và giám sát thực hiện. Nhiều DN đang tồn tại ba loại lương gồm: Lương tham gia BHXH, lương quyết toán thuế, lương thực chi cho người lao động. 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 DN. Ngoài ra, việc chấp hành quy định về thang, bảng lương trong các DN chưa cao. Thực tế có xây dựng nhưng không áp dụng hoặc áp dụng không đúng.

Phía NLĐ ít quan tâm đến việc đóng BHXH mà chỉ chú ý đến thu nhập, hậu quả là chỉ khi nào đi làm chế độ bị ảnh hưởng quyền lợi mới biết thì đã muộn. Do vậy, để tránh thiệt thòi quyền lợi, NLĐ 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 NLĐ trong các doanh nghiệp hiện nay, nhóm nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn chuyên gia và phát phiếu điều tra người lao động tại các doanh nghiệp hiện nay, 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 thực liên cấp, 04 Kế toán trưởng, 01 kế toán tổng hợp và 04 phụ trách kế toán của các Công ty TNHH.

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 NLĐ bằng các loại hợp đồng và cách trả lương này xảy ra 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 các đơn vị này lại có thể xuất hiện việc tránh nộp các khoản trích theo lương trên cơ sở đánh giá KPI.

Ngoài ra nhóm chúng tôi còn phỏng vấn bằng cách phát phiếu điều tra với kết quả như sau:

Phân theo giới tính

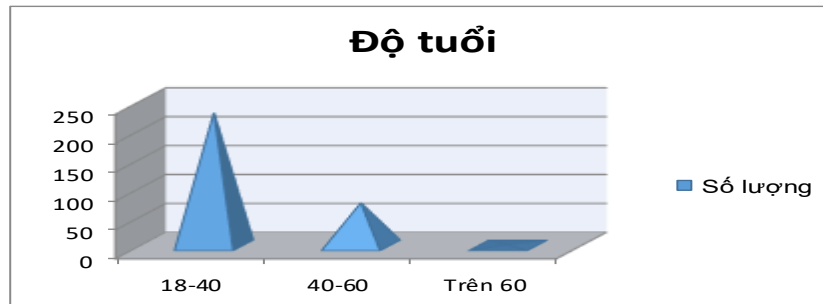
Tiêu chí	Nam	Nữ
Số lượng	91	214

Có thể thấy đối tượng khảo sát là người lao động có tuổi đời còn trẻ chiếm đa số, từ 18 - 40 tuổi: 230 (75,4%), 41 - 60 tuổi: 74 (24,26%). Kết quả khảo sát với cơ cấu phân bố tuổi như trên chắc chắn ít nhiều có ảnh hưởng tới mức độ hiểu biết và nhận thông tin của NLĐ về quyền lợi của chính họ (Hình 3).

Qua số liệu tổng hợp cho thấy lao động trình độ cao đẳng - đại học chiếm tỷ lệ khá cao, tỷ lệ này đã cho thấy trình độ nhân sự phổ biến

ở doanh nghiệp hiện nay là trình độ cao đẳng và đại học (Hình 4).

Phân theo độ tuổi



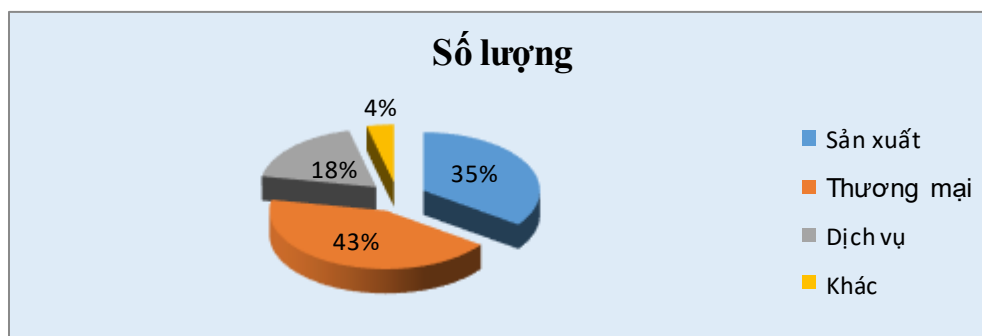
Hình 2. Kết quả khảo sát theo độ tuổi.
 Nguồn: kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Phân theo trình độ



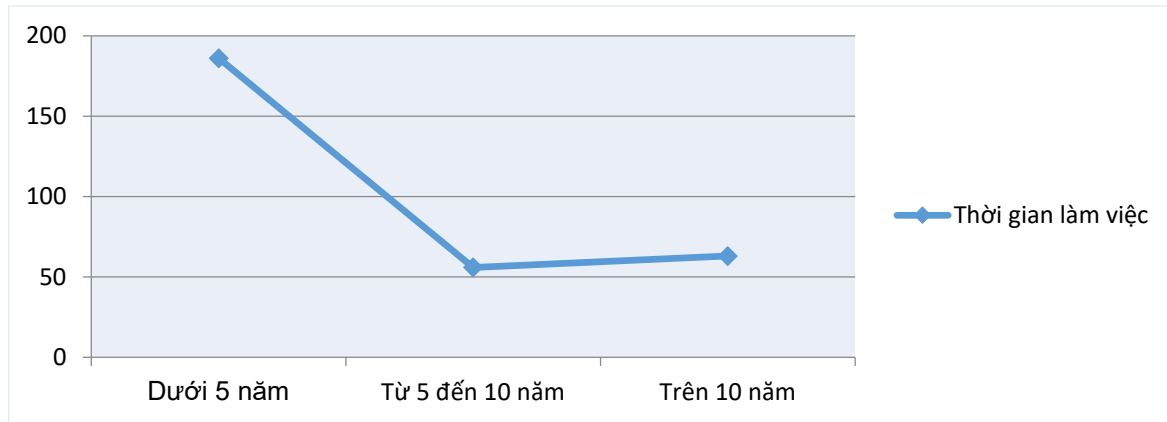
Hình 3. Kết quả khảo sát theo trình độ.
 Nguồn: kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu

Theo loại hình doanh nghiệp



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

Theo thời gian đã làm việc



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, BHYT 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

Nhìn chung kết quả khảo sát thu được đều cho thấy đa số NLĐ đều ở mức độ không biết rõ các thông tin về chính sách BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Thực tế là 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. Tỷ lệ các khảo sát của nhóm cũng tập trung vào lứa tuổi từ 18 - 40 là chủ yếu. Vì vậy kết quả sẽ thấy nguyên nhân là do sự hiểu biết của NLĐ nên việc không tham gia đóng góp các quỹ này trên tinh thần tự nguyện cũng như do NSDLĐ cố tình lách luật cũng là dễ hiểu. Lứa tuổi này tập trung vào 02 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 đang là học sinh, sinh viên nên

cũng chưa có cơ hội cũng như chưa tìm hiểu nhiều về vấn đề này. Cũng từ nguyên nhân đó các DN càng cố tình dùng các chiêu trò để tránh thực hiện các nghĩa vụ này với NLĐ. Kết quả cụ thể như sau:

Kết quả khảo sát cho thấy mức bình quân hiểu biết của NLĐ đối với chính sách BHXH chỉ đạt mức 2,3 (dưới mức trung bình), mức bình quân hiểu biết của NLĐ đối với chính sách BHYT chỉ đạt mức 2,3 (dưới mức trung bình), mức bình quân hiểu biết của NLĐ đối với chính sách BHYT chỉ đạt mức 2,2 (dưới mức trung bình) và mức bình quân hiểu biết của NLĐ đối với chính sách KPCĐ chỉ đạt mức 2,3 (dưới mức trung bình). Như vậy các hành vi trốn tránh của chủ DN là hoàn toàn có căn cứ, vì họ biết chắc NLĐ của họ không biết rõ về các chính sách này nên họ cố tình lờ đi hoặc sử dụng các thuật ngữ để che đậy hành vi này của họ trong các Hợp đồng lao động.

Một cách thức khá điển hình cho việc lách, tránh nộp các khoản theo lương là sử dụng hệ thống KPI. Hiện nay tại các doanh nghiệp quy mô lớn đã ứng dụng, xây dựng hệ thống đánh giá chất lượng công việc và trả thu nhập cho người lao động dựa trên hệ thống đó. Họ sẽ có một hợp đồng lao động, trong đó ghi rõ mức lương cơ bản - chính là mức dùng làm căn cứ trích nộp và đóng BHXH, BHYT, BHTN của họ.

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 Bảo hiểm xã hội											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 người lao động (phạt đến 07 năm tù với người có nghĩa vụ nhưng không đóng BHXH cho người lao động)	55	18%	101	33%	88	29%	38	12%	23	8%	2.2
(4) Các chế độ của bảo hiểm xã hội	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 Bảo hiểm thất nghiệp											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 người lao động 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 hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp 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 người lao động về BHYT	36	12%	115	38%	92	30%	37	12%	25	8%	2.3
(9) Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động về BHYT	45	15%	109	36%	77	25%	52	17%	22	7%	2.3
(10) Những vấn đề người lao động 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 Bảo hiểm y tế											2.2
(1) Đối tượng bắt buộc tham gia Bảo hiểm y tế	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) Người lao động trong thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì không phải đóng bảo hiểm y tế nhưng vẫn được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế	53	17%	111	36%	85	28%	32	10%	24	8%	2.2
(6) Trong thời gian người lao động 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 bảo hiểm xã hội thì người lao động và người sử dụng lao động không phải đóng bảo hiểm y tế nhưng vẫn được tính vào thời gian tham gia bảo hiểm y tế liên tục để hưởng chế độ bảo hiểm y tế	50	16%	125	41%	82	27%	30	10%	18	6%	2.2
(7) Điều kiện để được hưởng bảo hiểm y tế 5 năm liên tục	51	17%	113	37%	99	32%	24	8%	18	6%	2.2
Chính sách liên quan đến Kinh phí công đoàn											2.3
(1) Đối tượng phải đóng Kinh phí công đoàn	31	10%	80	26%	122	40%	57	19%	15	5%	2.6
(2) Mức đóng Kinh phí công đoàn	49	16%	112	37%	83	27%	44	14%	17	6%	2.3
(3) Người lao động 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 người lao động không phải đóng đoàn phí công đoàn.	51	17%	107	35%	88	29%	37	12%	22	7%	2.2

(5) Mức phạt DN 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) DN được sử dụng 68% tổng số thu KPCĐ	62	20%	114	37%	75	25%	43	14%	11	4%	2.3
(7) Những lợi ích người lao động được hưởng từ KPCĐ	45	15%	106	35%	98	32%	35	11%	21	7%	2.3

Nguồn: tổng hợp của nhóm nghiên cứu

Tuy nhiên mức thu nhập trên thực tế của họ 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 DN 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

Thu nhập cá nhân ở mức không quá cao, đảm bảo cả NLĐ và NSDLĐ đều có lợi. Hiện tại KPI có đặc điểm nổi trội bởi tính ưu việt của nó nhưng DN 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.

Mức chênh lệch việc tránh nộp BH tại DN

TT	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 Tiến	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 Diễm	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	NVVP	4.260.000	915.900	4.000.000	860.000
6	Trình Hữu Mạnh	NVVP	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 DN có quy mô nhỏ gồm 6 lao động, nhưng 6 NLĐ đó sẽ được DN đăng ký nộp bảo hiểm theo mức lương tối thiểu nhưng mức lương thực tế NLĐ nhận được bao gồm lương nộp BH và lương tính theo KPI lại là con số khác. Phân trích vào chi phí doanh nghiệp: 21.5% tiền lương tháng của NLĐ, trong đó trích đóng 17.5% BHXH, 3% BHYT và 1% BHTN

và không trích nộp KPCĐ. Như vậy hàng tháng DN 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 DN đang hoạt động - khoảng 700.647 DN (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 được

từng DN thì 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 1 tháng quỹ bảo hiểm sẽ bị thất thu một khoản tiền lớn hơn 4.500.000.000 đồng. Từ đó sẽ dẫn tới tác động ảnh hưởng trực tiếp đến nhà nước bị ảnh hưởng nghiêm trọng nguồn tiền để chi trả cho các quỹ và đây cũng là một trong các nguyên nhân lý giải nguy cơ vỡ quỹ BHXH có thể xảy ra. Mặt khác khi NLĐ xảy ra những khó khăn thì NLĐ lại làm đơn hoặc tổ chức một số cuộc vận động từ thiện, ủng hộ vì họ không có đủ tiền chi trả mà họ không hề biết rằng thực sự lẽ ra họ thực hiện đúng quy định thì họ có thể hưởng những 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 người lao động về các vấn đề liên quan đến BHXH, BHTN còn thấp nên các doanh nghiệp tận dụng tình hình đó để thao túng việc không chấp hành các quy định về trích nộp các khoản cho người lao động.

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

Các công ty hiện nay vẫn còn chủ quan cho rằng các thông tin của Công ty 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 khiến các doanh nghiệp cần tuân thủ nghiêm chỉnh các quy định.

Từ phía người lao động

Số lượng các phiếu điều tra phần 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 của nhà nước. Nhiều người lao động 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 lao động 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 lao động trên 60 tuổi đã hoàn thành nghĩa vụ lao động và đã 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 họ cũng thấy “vui vẻ” vì điều này có lợi cho họ.

5.2. Kiến nghị

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

Ngày 20/6/2017, Quốc hội 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 những 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 người lao động (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 DN. Các mức xử phạt cần gia tăng hơn để có tính răn đe đối với các chủ DN có ý định trốn tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Nhà nước cần mạnh tay bổ sung các điều kiện pháp lý trong việc xử phạt đối với các DN vi phạm. Nếu DN nào có hành vi trốn tránh nghĩa vụ nộp BH 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 DN có cơ hội làm đại diện pháp lý cho một DN 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.
- [2] National Assembly, Social insurance Law No. 58/2014 / QH13, November 20th, 2014.
- [3] General Director of Viet Nam Social Security, Decision No. 595/QĐ-BHXH, April 14th, 2017.
- [4] National Assembly, Law amendments to the law on health insurance No. 46/2014/QH13 , June 13th, 2014.
- [5] National Assembly, Employment Law No. 38/2013 / QH13, November 16th, 2013.
- [6] National Assembly, Trade Union Law No. 12/2012/QH13, June 20th, 2012.
- [7] National Assembly, National Assembly on Criminal Law No.100/2015 / QH13, November 27th, 2015.