

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CHÍNH SÁCH HƯU TRÍ

Nguyễn Huy Ban

Tổng Công ty Bảo hiểm Việt Nam

I. Khái niệm

Chế độ hưu trí được qui định trong luật pháp đầu tiên năm 1886 ở nước Phổ, từ đó đến nay đã có 145 nước có qui định về hưu trí. Tuy chế độ hưu trí ở mỗi nước có một số qui định khác nhau nhưng về mục đích, bản chất và những tiêu chuẩn cơ bản để hưởng trợ cấp thì giống nhau.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) thì chế độ hưu trí là một dạng trợ cấp trong hệ thống trợ cấp bảo hiểm xã hội dành cho những người tuổi cao không thể tiếp tục làm việc bình thường được nữa. Từ khái niệm này, có hai nội dung cơ bản tạo thành khái niệm về hưu trí:

- *Thứ nhất*: Hưu trí cũng là một dạng trợ cấp của xã hội như những trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, thất nghiệp, tàn tật, tử tuất... được thực hiện bởi sự phân phối, phân phối lại thu nhập. Mặc dù có những nước có qui định việc người lao động đóng góp để hưởng hưu trí nhưng không thể ai đóng bao nhiêu hưởng bấy nhiêu. Bởi vì sau khi nghỉ việc tuổi thọ của mỗi người một khác. Vì thế vấn đề chia sẻ rủi ro, bù đắp, tương trợ cộng đồng cũng được thể hiện khá rõ.

- *Thứ hai*: Hưu trí dành cho những người cao tuổi không thể tiếp tục làm việc được nữa. Đây là một nội dung quan trọng nhất của chế độ hưu trí. Nó thể hiện sự rủi ro về tuổi tác cần được trợ cấp, mặt khác nó lại bảo đảm cho quyền về lao động cho những người chưa bị rủi ro, làm việc bình thường.

Như vậy quyền được trợ cấp hưu trí chỉ được xác lập khi con người đạt đến một độ tuổi nhất định mà độ tuổi ấy được xác định là không thể làm việc bình thường được nữa, đồng thời khi ấy quyền về làm việc cũng chấm dứt.

Trong khoa học để xác định tuổi nghỉ hưu, người ta căn cứ vào hai yếu tố chính là sự giảm sút về sinh học của cơ thể con người và tuổi thọ trung bình cả những người trong độ tuổi lao động.

Ví dụ: khi nam giới 60 tuổi thì sự giảm sút của hệ thần kinh trung bình là khoảng 20%, hệ xương cơ giảm 18%, các giác quan giảm 25%. Như vậy những người lao động chân tay (kể cả lao động trí óc) không thể tiếp tục làm việc bình thường được (bình thường ở đây là sự khoẻ mạnh, nhanh nhạy). Mặt khác để thực hiện chế độ trợ cấp hưu trí cũng cần tính đến thời gian mà người lao động được hưởng trợ cấp (tức là kể từ khi nghỉ việc đến lúc chết). Thí dụ tuổi thọ bình quân của những người trong độ tuổi lao động là 60 thì không thể qui định tuổi nghỉ hưu là 60 được, bởi vì qui định như vậy sẽ có rất nhiều người không thể sống đến 60 tuổi để được hưởng hưu trí. Ngược lại nếu tuổi thọ bình quân là 80 thì độ tuổi về hưu cũng không nên qui định là 60, bởi vì qui định như vậy thì thời gian nghỉ việc hưởng hưu trí sẽ rất

là không chỉ ảnh hưởng về tài chính cho hưu trí mà còn lãng phí về sử dụng lao động.

Do đó vấn đề xác định độ tuổi nghỉ hưu cần kết hợp hài hoà giữa hai yếu tố là sự giảm sút của cơ thể về khả năng làm việc và tuổi thọ bình quân của những người trong độ tuổi lao động.

Hiện nay ở trên thế giới, độ tuổi nghỉ hưu của người lao động là từ 60 đến 65 tuổi, nam cũng như nữ, không phân biệt ngành nghề, vùng, miền, dân tộc và xu hướng các nước càng ngày càng tăng độ tuổi nghỉ hưu do tuổi thọ của người lao động càng ngày càng cao (tuổi nghỉ hưu thấp nhất là 55), (xem phụ lục tham khảo kèm theo)

Trong chế độ hưu trí thì vấn đề tài chính đảm bảo cho trợ cấp là vấn đề hết sức quan trọng. Bởi vì nếu không có tài chính thì sẽ không thể có chế độ hưu trí. Vấn đề tài chính cần xem xét ở hai lĩnh vực chính là:

1. Sự bảo đảm về tài chính cho trợ cấp.

Ở hầu hết các nước thì vấn đề này được huy động từ 3 nguồn là sự đóng góp của người lao động, sự đóng góp của chủ sử dụng lao động và sự hỗ trợ của nhà nước (ý là đóng góp hoặc hỗ trợ của nhà nước bao nhiêu là tùy thuộc vào tình hình kinh tế, xã hội chính trị, truyền thống của mỗi nước).

Ngoài ra ở một số nước thì dùng ngân sách của Nhà nước hoặc một số nước thì trợ cấp từ hai nguồn là sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động.

2. Mức độ trợ cấp của người nghỉ hưu.

Thông thường trợ cấp hưu trí phụ thuộc vào hai yếu tố là mức tiền lương làm ở đó đóng bảo hiểm xã hội của người lao động và thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Có nghĩa là mức tiền lương làm cơ sở đóng BHXH của người lao động càng cao và thời gian đóng bảo hiểm xã hội càng dài thì mức trợ cấp càng lớn và ngược lại.

Tuy nhiên, một nguyên tắc để thiết lập mức độ trợ cấp là các mức trợ cấp luôn luôn thấp hơn mức tiền lương khi làm việc. Điều này được lý giải bởi các cơ sở là người không làm việc thì không thể được hưởng trợ cấp bằng thu nhập khi đang làm việc, bởi vì khi làm việc thì người lao động phải tiêu hao công sức và nhiều khoản chi phí đảm bảo cho công việc. Vì vậy, nếu trợ cấp hưu trí bằng thu nhập khi làm việc thì không kích thích được người lao động làm việc. Thông thường mức trợ cấp hưu trí ở các nước là từ 40% đến 60% mức thu nhập khi làm việc.

Ngoài ra để đảm bảo cho cuộc sống của những người hưu trí không quá khó khăn, túng quẫn thì đại đa số các nước đều qui định mức trợ cấp tối thiểu. Mức trợ cấp này có thể đảm bảo những nhu cầu thiết yếu nhất về cuộc sống cho người nghỉ hưu.

II. Thực trạng hưu trí ở Việt Nam

Ở Việt Nam chế độ hưu trí được thực hiện từ cuối năm 1945, sau khi Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa được thành lập. Đánh giá tổng quát thì đó là một chế độ đáng tin cậy cho cán bộ, công chức, quân nhân và người lao động. Tính đến nay đã có hơn hai triệu người đã và đang được hưởng hưu trí. Những qui định về hưu trí đã trở thành một quyền lợi đương nhiên của tất cả những người được Nhà nước tuyển dụng và đặc biệt, nhờ có chế độ trợ cấp mà đời sống vật chất và tinh thần của những người về hưu được bảo đảm ổn định, góp phần tăng cường hạnh phúc gia đình và an toàn xã hội. Tuy nhiên chế độ hưu trí Việt Nam còn nhiều tồn tại cần được nghiên cứu để hoàn thiện như sau:

1. Các quy định về hưu trí luôn thay đổi (chỉ tính từ năm 1995 đến nay đã có 04 lần bổ sung, sửa đổi) điều này ảnh hưởng đến việc sử dụng lao động, việc xây dựng kế hoạch cơ cấu lao động và đặc biệt là kế hoạch sống và làm việc của người lao động.

2. Các tiêu chuẩn về chế độ hưu trí có nhiều khác biệt với mục đích, bản chất của chế độ hưu trí. Bởi vì tiêu chuẩn quan trọng nhất là độ tuổi nghỉ hưu nhưng ở Việt Nam đã hàng chục năm nay vấn đề xác định độ tuổi nghỉ hưu có nhiều luận điểm và có nhiều quy định khác nhau.

Bộ Luật Lao động quy định tuổi nghỉ hưu của nam là 60, của nữ là 55 nhưng các văn bản pháp quy khác có nhiều quy định như giảm 05 tuổi đối với nam và nữ, giảm 10 tuổi cả nam và nữ hoặc không cần độ tuổi vẫn được nghỉ hưu. Đồng thời cũng có những quy định tăng tuổi nghỉ hưu đối với các nhà khoa học. Đặc biệt đối với những cán bộ cao cấp thì chưa có văn bản pháp quy nào quy định. Từ đó dẫn đến tình trạng 15% số người nghỉ hưu dưới 45 tuổi, 60% dưới 55 tuổi và hàng vạn người nghỉ hưu ở tuổi 38, 39 đang độ sung sức về khả năng lao động.

3. Vấn đề trợ cấp hưu trí có sự mâu thuẫn với nhau do phụ thuộc vào cách sách thu nhập của cán bộ, công chức và người lao động. Trong khi tỷ lệ của trợ cấp khá cao (75%) so với mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội khi đang làm việc. Nhưng thực tế thì giá trị trợ cấp hưu trí chỉ bằng 50, 30, 20 thậm chí 10% so với thu nhập khi đang tại chức tùy thuộc vào các loại hình lao động khác nhau. Bởi vì hiện nay tiền lương theo chế độ nhà nước chỉ là một phần (đây là cơ sở để đóng bảo hiểm xã hội) còn thu nhập của người lao động lại có phần thêm ngoài tiền lương, mà phần thêm nhiều khi gấp nhiều lần tiền lương theo chế độ.

III. Phương hướng xây dựng luật pháp về hưu trí

Trên cơ sở lý luận và thực tiễn về chế độ hưu trí ở Việt Nam và các nước trên thế giới, chúng ta thấy rằng chế độ hưu trí ở nước ta cần được hoàn thiện để thể hiện đúng bản chất, mục đích của hưu trí nhằm đáp ứng nhu cầu của các loại hình lao động và yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, chính trị của đất nước theo hướng của Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX.

Những nội dung chính cần được xem xét là:

1) Thống nhất những quan điểm của chế độ hưu trí đối với các loại hình lao động, không phân biệt cán bộ, công chức, quân nhân hay người lao động trong các thành phần kinh tế để đảm bảo sự bình đẳng, công bằng về quyền được hưởng trợ cấp xã hội.

2) Xác định tuổi nghỉ hưu chung của mọi loại hình lao động. Không giảm tuổi nghỉ hưu với bất cứ dạng lao động nào. Đặc biệt không để các chính sách về giảm thuế, sắp xếp lại lao động trong các cơ quan đơn vị lạm dụng chế độ hưu trí. Trường hợp lao động đặc thù có thể tăng tuổi nghỉ hưu như cán bộ cao cấp, những người làm công tác khoa học, nghệ thuật.

3) Mức trợ cấp hưu trí đảm bảo thoả đáng ổn định cuộc sống của người nghỉ hưu. Cần khẩn trương cải cách chính sách tiền lương và thu nhập của người lao động.

4) Xây dựng quỹ hưu trí (trong quỹ bảo hiểm xã hội) đủ khả năng chi trả lâu dài từ thế hệ này sang thế hệ khác. Nhà nước phải bảo đảm cho quỹ tồn tại và phát triển.

5) Xây dựng luật pháp về hưu trí ổn định, lâu dài, không hay bổ sung, sửa đổi nhằm bảo đảm sự bình yên của xã hội và cuộc sống của người lao động.

PHỤ LỤC

BẢNG THỐNG KÊ TUỔI NGHỈ HƯU CỦA MỘT SỐ NƯỚC

Stt	Tên nước	Tuổi nghỉ hưu		Stt	Tên nước	Tuổi nghỉ hưu		Ghi chú
		Nam	Nữ			Nam	Nữ	
1	Anh	65	60	22	Thụy Sĩ	65	64	
2	Nhật	67	67	23	Thổ Nhĩ Kỳ	60	55	
3	Đức	65	60	24	Áchentina	64	59	
4	Ý	65/63	65/63	25	Anbani	60	55	
5	Pháp	60/64	60/64	26	Bungari	60	55	
6	Đan Mạch	65	65	27	Bêlarút	60	55	
7	Đan Mạch	65	65	28	CuBa	60	55	
8	Đan Mạch	65	65	29	Cộng Hoà Szech	62	61	
9	Đan Mạch	65	65	30	Hunggari	60	60	
10	Đan Mạch	67	67	31	Mêhycô	65	65	
11	Đan Mạch	65	65	32	Na Uy	67	67	
12	Đan Mạch	65	65	33	Ba Lan	65	60	
13	Đan Mạch	67	67	34	Thái Lan	55*	55*	Theo tài khoản cá nhân

Một số vấn đề về chính sách hưu trí

14	Airolen	66	66	35	Indônêxia	55*	55*	Theo tài khoản cá nhân
15	Ý	65	60	36	Singapore	55*	55*	Theo tài khoản cá nhân
16	Hà Lan	65	65	37	Malaysia	55*	55*	Theo tài khoản cá nhân
17	Luc Xăm Bua	65	65	38	Philippin	60	60	
18	Tây Ban Nha	65	65	39	Hàn Quốc	60	60	
19	Bồ Đào Nha	65	65	40	Đài Loan	60	55	
20	Tây Ban Nha	65	65	41	Trung Quốc	60/55	60/55	
21	Thụy Điển	67	67	42	Chilê	65	60	

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Luật Lao động
- [2] Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX. NXB Chính trị Quốc gia.
- [3] John Turner (ILO). *Cải cách chế độ BHXH trong các nước khối OECD*. tháng 9-1997
- [4] *BHXH ở Châu Âu*, Sơ lược các trường trình BHXH 1996. Geneva ISSA 1996
- [5] *Cuốn BHXH các nước trên thế giới*, 1999.

VNU. JOURNAL OF SCIENCE, ECONOMICS – LAW, t.XVIII, N^o1, 2002

ON THE RETIREMENT POLICY IN VIET NAM

Nguyen Huy Ban

Vietnam Insurance Corporation

According to the author the present retirement regime is based on the allowance and the age which can only be implemented by finance.

He pointed out the disadvantages of the present policy of retirement in Vietnam as follow:

- The law is unstable;
 - The standard of retirement is not unified; and
 - There are a lot of weaknesses in implementing the retirement policies.
- Finally, he proposed main measures to upgrade the law on retirement