

MỘT SỐ ĐIỂM NỔI BẬT CỦA DỰ THẢO LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI

QUỲNH NHUNG

Sau 10 năm thi hành trên thực tế, bên cạnh những lợi ích mang lại, Luật Bảo hiểm xã hội 2014 dần bộc lộ nhiều thiếu sót, hạn chế, không còn phù hợp với sự phát triển kinh tế, xã hội ngày nay. Do đó, Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội (**Dự thảo Luật**) hiện đang được soạn thảo, đưa ra thảo luận, với mục đích chính nhằm khắc phục các bất cập còn tồn tại trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Trong Bản tin pháp luật số này, Văn phòng luật sư NHQuang&Công sự sẽ phân tích một số quy định mới của Dự thảo Luật có khả năng ảnh hưởng đến hoạt động nội bộ của các doanh nghiệp.

Mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc

Dự thảo Luật bổ sung 05 đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, cụ thể như sau:

- i. Người lao động không giao kết hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên (trừ hợp đồng thử việc theo quy định của pháp luật lao động);
- ii. Người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố;
- iii. Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên (bao gồm cả trường hợp (i)) làm việc không trọn thời gian, có mức tiền lương tháng bằng hoặc cao hơn tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp nhất theo quy định;
- iv. Chủ hộ kinh doanh của hộ kinh doanh thuộc diện phải đăng ký kinh doanh;
- v. Người quản lý doanh nghiệp, kiểm soát viên, người đại diện phần vốn nhà nước, người đại diện phần vốn của doanh nghiệp tại công ty và công ty mẹ, người quản lý điều hành hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã không hưởng tiền lương.

Quy định này tiếp thu theo yêu cầu của Nghị quyết 28-NQ/TW về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội (**Nghị quyết 28**), thực hiện “rà soát, mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các nhóm chủ hộ kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương, người lao động làm việc theo chế độ linh hoạt”, góp phần đảm bảo quyền tham gia, thụ hưởng



bảo hiểm xã hội bắt buộc cho các nhóm đối tượng khác chưa tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014 hiện hành.

Bổ sung trợ cấp hưu trí xã hội vào các chế độ bảo hiểm xã hội

Luật Bảo hiểm xã hội 2014 hiện nay đang quy định 03 chế độ hưu trí thuộc bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm hưu trí bổ sung. Dự thảo Luật đã bổ sung khái niệm về “trợ cấp hưu trí”, được áp dụng đối với các công dân Việt Nam đủ 75 tuổi trở lên và không có lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng và trợ cấp xã hội hàng tháng khác theo quy định của Chính phủ. Những chủ thể nêu trên sẽ được hưởng mức trợ cấp hưu trí xã hội hàng tháng do Chính phủ quy định và bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế. Trong trường hợp người hưởng trợ cấp hưu trí không còn, người lo mai táng được nhận một lần trợ cấp mai táng theo quy định của pháp luật về người cao tuổi. Trình tự, thủ tục thực hiện trợ cấp hưu trí xã hội sẽ được Chính phủ quy định chi tiết.

Bên cạnh những đối tượng được hưởng nêu trên, Dự thảo Luật cũng quy định chế độ đối với người lao động đến tuổi nghỉ hưu nhưng không đủ điều kiện hưởng lương hưu và chưa đủ tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội. Cụ thể, nếu những chủ thể này đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội và có nguyện vọng thì vẫn sẽ được hưởng trợ cấp hàng tháng và bảo hiểm y tế trong khoảng thời gian trước khi đủ tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội. Thời gian hưởng, mức trợ cấp hàng tháng sẽ phụ thuộc vào tổng thời gian đóng và số tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động đó. Trường hợp người lao động đang hưởng trợ cấp hàng tháng không còn, thân nhân của những người này sẽ được hưởng trợ cấp một lần cho những tháng chưa được nhận và được hưởng trợ cấp mai táng nếu đủ điều kiện theo quy định. Để đáp ứng điều kiện hưởng chế độ, người lao động cần gửi hồ sơ đến Cơ quan bảo hiểm xã hội theo quy định của Dự thảo Luật.

Có thể thấy, mục đích của việc bổ sung trợ cấp hưu trí xã hội là nhằm thực hiện hoá mục tiêu của Nghị quyết 28, phấn đấu đến năm 2030 có khoảng 60%

số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hàng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội, nâng cao chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của các chủ thể tham gia bảo hiểm xã hội. Theo số liệu thống kê, đến cuối năm 2022, tỷ lệ này đang ở mức khoảng 35%.

Bổ sung chế độ thai sản vào chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện

Theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội 2014 hiện hành, bảo hiểm xã hội tự nguyện bao gồm 02 chế độ: hưu trí và tử tuất. Dự thảo Luật đã bổ sung thêm chế độ thai sản vào chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện. Theo đó, người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng chế độ thai sản khi (i) thuộc trường hợp lao động nữ sinh con hoặc lao động nam đang tham gia bảo hiểm xã hội có vợ sinh con và (ii) phải đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 06 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con. Theo đó, lao động nữ khi sinh con, lao động nam có vợ sinh con được hưởng 2.000.000 đồng cho một con mới sinh. Mức trợ cấp này sẽ được điều chỉnh phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khả năng của ngân sách nhà nước từng thời kỳ.

Để được hưởng trợ cấp thai sản, trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày sinh con, người lao động có trách nhiệm nộp hồ sơ theo quy định của pháp luật. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định, Cơ quan bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giải quyết và tổ chức chi trả cho người lao động. Trong trường hợp không giải quyết, Cơ quan bảo hiểm xã hội phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do từ chối. Việc thiết kế bổ sung chế độ này được thực hiện theo đúng chủ trương tại Nghị quyết 28 và nhằm tăng quyền lợi và khuyến khích người dân tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Bổ sung quy định quản lý thu, đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện

Nhằm đảm bảo tính công khai, minh bạch trong quá trình quản lý, cũng như để đảm bảo nghĩa vụ bảo hiểm xã hội của các chủ thể, Dự thảo Luật đã bổ sung một số quy định về quản lý thu, đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Thứ nhất, xác định căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện

Dự thảo Luật có quy định về căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện. Đơn cử, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng sẽ căn cứ vào tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của họ trước khi đi làm việc

ở nước ngoài. Đối với căn cứ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện, người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện được lựa chọn mức thu nhập làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện, thấp nhất bằng một nửa mức lương tối thiểu tháng vùng thấp nhất do Chính phủ công bố và cao nhất bằng 08 lần mức lương tối thiểu tháng vùng cao nhất do Chính phủ công bố. Có thể thấy, các quy định nêu trên sẽ giúp những người tham gia bảo hiểm có một căn cứ pháp lý nhất định để xác định được mức bảo hiểm xã hội phải đóng, khắc phục tình trạng đóng không đủ bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể.

Thứ hai, quy định về hành vi chậm đóng, trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và chế tài xử lý vi phạm

Chậm đóng và trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc là một trong các hành vi bị nghiêm cấm trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014. Dự thảo Luật đã kế thừa quy định này và cụ thể hoá các hành vi nêu trên qua các trường hợp nhất định. Các hành vi chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được quy định như sau:

- Người sử dụng lao động đã đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động nhưng quá thời hạn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm nhất mà chưa đóng hoặc đóng chưa đủ số tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc đã đăng ký.
- Người sử dụng lao động nộp hồ sơ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc của người lao động trong vòng 90 ngày kể từ ngày hết thời hạn nộp hồ sơ.

Dự thảo Luật cũng quy định về các trường hợp trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, cụ thể như sau:

- Người sử dụng lao động chưa nộp hoặc nộp hồ sơ đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động sau thời hạn 90 ngày kể từ ngày hết thời hạn nộp hồ sơ.
- Người sử dụng lao động đăng ký và đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thấp hơn tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định.
- Các trường hợp người sử dụng lao động đã đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc cho người lao động nhưng không đóng hoặc đóng không đủ dù đã quá thời hạn, trong khi người sử dụng lao động đó có khả năng đóng.

Trong trường hợp hết thời hạn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động không đóng bảo hiểm thì ngoài việc phải đóng đủ số tiền chậm đóng, trốn đóng và bị xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật, còn phải nộp số tiền bằng 0,03%/ngày tính trên số tiền chậm đóng, trốn đóng vào Quỹ bảo hiểm xã hội. Cơ quan có thẩm quyền có

thể áp dụng một số biện pháp với người sử dụng lao động chậm đóng hoặc trốn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc như quyết định ngừng sử dụng hóa đơn, quyết định hoãn xuất cảnh đối với người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động, khởi kiện người sử dụng lao động (tùy mức độ vi phạm). Cần lưu ý rằng, nếu có dấu hiệu phạm tội trốn đóng bảo hiểm xã hội theo Bộ luật Hình sự, người sử dụng lao động có thể bị khởi tố theo quy định của pháp luật.

Ngoài ra, để bảo đảm quyền lợi của người lao động, Dự thảo Luật đã bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động nếu không tham gia hoặc tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc không đầy đủ, kịp thời mà gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Bên cạnh các nội dung được phân tích bên trên, Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội còn có những điểm thay đổi nhằm hướng tới mục đích đơn giản hóa thủ tục hành chính, đảm bảo thuận tiện cho người tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội, đơn cử như việc sử dụng các ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về Bảo hiểm. Nhìn chung, Dự thảo Luật đã kế thừa, phát triển những quy định hiện hành phù hợp trong thực tiễn và sửa đổi các quy định còn hạn chế, bảo đảm tính khả thi, dài hạn, cũng như tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật. Theo đó, Dự thảo Luật đã mở rộng, tạo điều kiện thuận lợi để mọi người lao động được tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội. Trong tương lai, Luật Bảo hiểm xã hội sẽ sớm được ban hành. Do đó, các doanh nghiệp cần nghiên cứu và cập nhật các quy định của Dự thảo Luật để sớm tiếp cận được với các thay đổi của quy định pháp luật.