

ĐẢM BẢO QUYỀN THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG DOANH NGHIỆP CÓ VỐN ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI TẠI VIỆT NAM

TS. Mai Thị Dung

Trường Đại học Lao động - Xã hội

maidungins@gmail.com

TS. Trịnh Khánh Chi

Trường Đại học Lao động - Xã hội

chikhanhtrinh_atys@yahoo.com.vn

Tóm tắt: Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) là loại hình doanh nghiệp thu hút và sử dụng khối lượng lao động lớn, đầu tư vào lĩnh vực thâm dụng lao động, tiên phong trong việc đào tạo tại chỗ và đào tạo bên ngoài, góp phần tích cực trong năng suất lao động (NSLĐ). Trong bài viết này, nhóm tác giả tập trung phân tích việc bảo đảm quyền tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH) của người lao động (NLĐ) khối doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (doanh nghiệp FDI) bao gồm: (i) Quyền tham gia BHXH của NLĐ, (ii) Thực trạng tham gia BHXH của doanh nghiệp và NLĐ trong doanh nghiệp FDI, (iii) Đề xuất một số giải pháp nhằm bảo đảm quyền tham gia BHXH cho NLĐ.

Từ khóa: lao động, FDI, BHXH, quyền tham gia

Abstract: FDI is a type of enterprise that attracts and employs a large amount of labor, invests in labor-intensive fields, pioneers in on-the-job training and outside training, actively contributes to labor. The article focuses on ensuring the right to participate in social insurance of employees in FDI enterprises, including: (i) the right to participate in social insurance of employees, (ii) Implementation of participation status social insurance of enterprises and employees in FDI enterprises, (iii) Proposing some solutions to ensure the right to participate in social insurance for employees.

Keywords: labor, FDI, social insurance, right to participate

Mã bài báo: JHS-19

Ngày nhận sửa bài: 20/01/2022

Ngày nhận bài: 27/01/2022

Ngày duyệt đăng: 26/01/2022

Ngày nhận phản biện: 12/01/2022

1. Đặt vấn đề

Tại Việt Nam, thu hút vốn FDI là kênh huy động vốn bổ sung cho nguồn vốn trong nước, bù đắp sự thiếu hụt vốn đầu tư cho phát triển kinh tế, vừa trực tiếp làm tăng nguồn thu thuế cho Nhà nước, vừa góp phần tăng tỷ trọng xuất khẩu, hạn chế nhập khẩu, thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Sau hơn 30 năm thực hiện thu hút vốn FDI, doanh nghiệp FDI ngày càng khẳng định vai trò quan trọng trong nền kinh tế nhờ công nghệ, kỹ năng quản lý, thiết kế sản phẩm, năng lực tiếp thị, phân phối sản phẩm và những nguồn lực khác để tạo ra giá trị sáng tạo trong nền kinh tế hiện đại (Vahter, 2004). Đồng thời, sự hiện diện của khu

vực FDI tạo ra hiệu ứng lan tỏa tới các doanh nghiệp trong nước thông qua hoạt động cung ứng nguyên liệu đầu vào và phân phối sản phẩm. Vốn FDI giúp khu vực nội địa tham gia vào mạng sản xuất toàn cầu, đặc biệt ở những công đoạn có giá trị gia tăng cao (Raluca & G. Popescu, 2010).

Đối với thị trường lao động, FDI mở rộng cơ hội nghề nghiệp, tăng thu nhập cho NLĐ. Thông qua đầu tư vốn ra nước ngoài, nhà đầu tư nước ngoài giảm chi phí sản xuất và chi phí vận chuyển trên cơ sở xây dựng nhà máy sản xuất, dịch vụ ở nước sở tại; tránh chi phí thương mại tăng cao do rào cản thương mại (Robertson, 2009). Do đó, doanh nghiệp FDI thường là loại hình doanh nghiệp có tác động

đáng kể trong việc tạo việc làm và tăng thu nhập cho NLĐ trong nước. Đồng thời, sự dịch chuyển của dòng vốn FDI là yếu tố quan trọng tác động làm dịch chuyển lao động từ nhóm lao động nông nghiệp, lao động phi chính thức với NSLĐ thấp sang lao động làm việc trong lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ có NSLĐ cao hơn thông qua quá trình NLĐ được đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp bài bản, được tiếp cận với công nghệ tiên tiến, phương pháp làm việc khoa học.

Trong việc bảo đảm quyền tham gia BHXH cho NLĐ, trách nhiệm tham gia BHXH (BHXH) để bảo vệ cho NLĐ trước những rủi ro xảy ra trong quá trình lao động thường được doanh nghiệp FDI nhận thức và tuân thủ. Điều này xuất phát từ trình độ quản trị của doanh nghiệp FDI thường rất tốt, công tác phòng ngừa rủi ro, quản lý sự thay đổi, quản lý dòng tiền thường được doanh nghiệp tính toán thấu đáo; trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được coi trọng. Tuy nhiên, nguồn vốn FDI đến từ các quốc gia khác nhau, chủ đầu tư là người nước ngoài trực tiếp tham gia quản lý doanh nghiệp, do đó sự tuân thủ pháp luật của các doanh nghiệp FDI chịu ảnh hưởng bởi yếu tố văn hóa của chủ thể đầu tư. Mặt khác, việc phân bổ nguồn vốn đầu tư tới các địa phương không đều dẫn đến đặc điểm về quy mô doanh nghiệp, về việc làm, tiền lương và các vấn đề về thu BHXH của doanh nghiệp FDI khác nhau ở các địa phương. Đây là điều khó khăn dẫn tới về mặt chính sách khó có thể định hướng và mục tiêu cụ thể đối với NLĐ làm việc trong doanh nghiệp FDI; về mặt thực tế, quyền lợi BHXH của NLĐ trong doanh nghiệp FDI tại Việt Nam thời gian qua chưa được đảm bảo.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thu thập dữ liệu: Bài viết tổng quan các lý thuyết về quyền tham gia BHXH của NLĐ, về doanh nghiệp FDI. Để đánh giá thực trạng, bài viết thu thập dữ liệu về số lượng NLĐ, số lượng đơn vị sử dụng lao động của khối doanh nghiệp FDI nói riêng và cả nước nói chung tham gia, đóng BHXH. Dữ liệu trong bài viết được thu thập từ sách, báo trong nước và nước ngoài, từ dữ liệu tổng hợp của BHXH Việt Nam, từ đó tổng hợp, chọn lọc những thông tin phù hợp.

Phương pháp xử lý dữ liệu: Số liệu thu thập được tổng hợp, tính toán, phản ánh bằng biểu đồ, bảng, bài viết cũng sử dụng phương pháp so sánh, phân tích, đánh giá thực trạng bảo đảm quyền tham gia BHXH của NLĐ làm việc tại doanh nghiệp FDI ở Việt Nam.

3. Quyền tham gia BHXH của NLĐ làm việc tại doanh nghiệp FDI theo quy định của pháp luật Việt Nam

Theo quy định hiện hành, đối tượng tham gia

BHXH bắt buộc bao gồm cả NLĐ và người sử dụng lao động không phân biệt loại hình doanh nghiệp và ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh. Bảo đảm quyền tham gia BHXH của NLĐ làm việc trong doanh nghiệp FDI thể hiện thông qua nội dung chính sách và tổ chức thực hiện BHXH áp dụng cho mọi trường hợp, không có bất kỳ một sự phân biệt nào. Cụ thể:

(i) *Đối tượng tham gia BHXH là doanh nghiệp FDI.*

Luật Đầu tư 2014 (hiệu lực từ 1/7/2015) không đề cập trực tiếp loại hình doanh nghiệp này mà chỉ định nghĩa một cách khái quát tại khoản 17 Điều 3 Luật Đầu tư 2014 như sau:

“Tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài là tổ chức kinh tế có nhà đầu tư nước ngoài là thành viên hoặc cổ đông. Nhà đầu tư nước ngoài là cá nhân có quốc tịch nước ngoài, tổ chức thành lập theo pháp luật nước ngoài thực hiện hoạt động đầu tư kinh doanh tại Việt Nam”.

Đây là cách tiếp cận mở, thiếu tính định lượng không chỉ gây khó khăn trong thực thi của doanh nghiệp, mà còn khiến cơ quan BHXH gặp khó khăn trong phân loại các nhóm doanh nghiệp. Việt Nam sử dụng khái niệm doanh nghiệp có vốn nước ngoài chiếm đa số (doanh nghiệp có đầu tư nước ngoài nắm giữ 51% cổ phần) để làm cơ sở phân biệt các điều kiện đầu tư thay vì xác định dựa trên tỷ lệ cổ phần nắm giữ của nhà đầu tư nước ngoài (như cách tiếp cận của IMF (1993), và OECD (1996)) hoặc xác định dựa trên khía cạnh định tính và mục tiêu của khoản đầu tư (như cách tiếp cận của UNCTAD (2012)).

Xét về hình thức sở hữu, doanh nghiệp FDI bao gồm:

- *Doanh nghiệp 100% vốn của nhà đầu tư nước ngoài:* doanh nghiệp thuộc sở hữu của nhà đầu tư nước ngoài, do nhà đầu tư nước ngoài thành lập tại Việt Nam, tự quản lý và tự chịu trách nhiệm về kết quả kinh doanh.

- *Doanh nghiệp liên doanh:* là doanh nghiệp được thành lập trên cơ sở hợp đồng liên doanh ký giữa hai bên hoặc nhiều bên để tiến hành đầu tư, kinh doanh tại Việt Nam. Doanh nghiệp liên doanh được thành lập dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn. Do đó, các bên tham gia liên doanh chỉ chịu trách nhiệm trong phạm vi phần vốn cam kết góp vào doanh nghiệp.”

(ii) *Đối tượng tham gia BHXH là NLĐ làm việc trong doanh nghiệp FDI.*

Theo Luật BHXH 2014, NLĐ làm việc trong doanh nghiệp FDI bao gồm:

- NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên).

- Người quản lý doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có hưởng lương.

4. Thực trạng tham gia BHXH của NLĐ làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Cuối năm 1987, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được Quốc hội thông qua. Trong 30 năm qua, nguồn vốn FDI đã có những đóng góp quan trọng vào công cuộc phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, trở thành bộ phận của nền kinh tế, là khu vực phát triển năng động nhất trên tất cả các khía cạnh: vốn đăng ký, vốn thực hiện, số lượng doanh nghiệp, số lao động tham gia BHXH và ngày càng có nhiều đóng góp quan trọng cho sự phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam (Dung, 2019). Tính chung năm 2020, so với năm 2019, tổng vốn đầu tư nước ngoài đăng ký mới và bổ sung đạt 21 tỷ USD, giảm 6,87%, vốn thực hiện đạt 20 tỷ USD, giảm 2%. Vốn đầu tư nước ngoài đăng ký mới và bổ sung năm 2020 giảm ở mức 6,87% cho thấy trong bối cảnh dịch bệnh đầy khó khăn cùng tranh chấp thương mại Mỹ - Trung, Việt Nam là một điểm đến đáng tin cậy trong mắt các nhà đầu tư FDI (Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 2021).

Sự phát triển về số lượng doanh nghiệp FDI đã tạo ra nhiều việc làm cho NLĐ. Số lượng lao động làm việc trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã tăng từ 330.000 năm 1995 lên khoảng 6,1 triệu lao động vào năm 2019. Tốc độ tăng lao động của khu vực FDI bình quân 7,72%/năm, cao hơn nhiều tăng trưởng lao động

toàn nền kinh tế và các thành phần kinh tế khác (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH), 2021). Tính đến năm 2019, khu vực FDI tạo ra trên 6,1 triệu việc làm cho NLĐ. Đây là khối doanh nghiệp tiên phong trong việc đào tạo tại chỗ và đào tạo bên ngoài, nâng cao trình độ của công nhân, kỹ thuật viên, cán bộ quản lý.

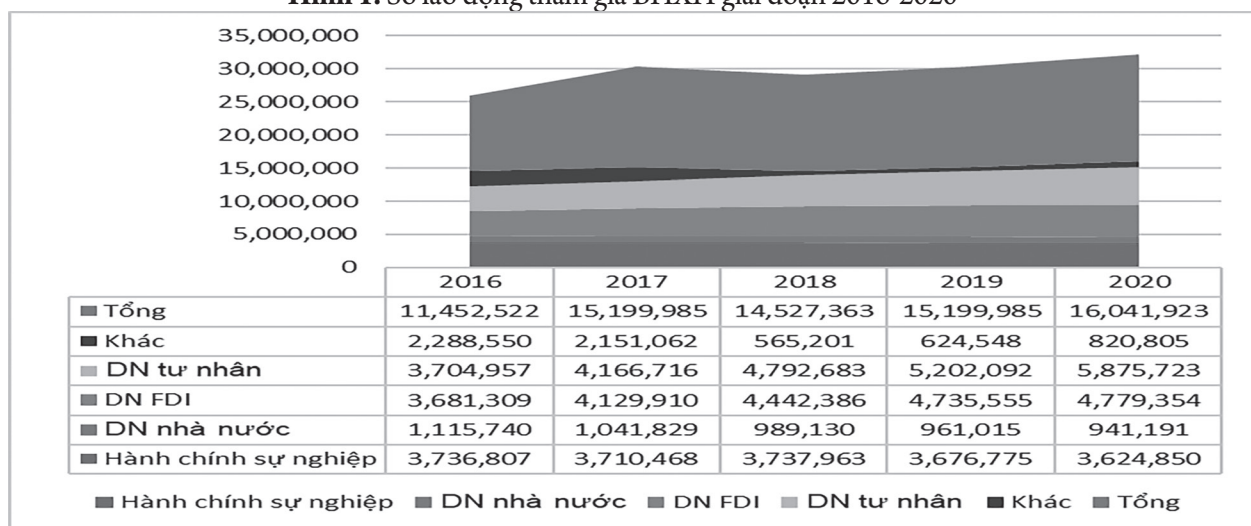
Song song với sự phát triển của doanh nghiệp FDI là số lượng lao động làm việc và số lao động tham gia BHXH tại các đơn vị này tăng lên và chiếm tỷ trọng đáng kể trong tổng số lao động tham gia BHXH. Cụ thể thực trạng tham gia BHXH của NLĐ làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam thời gian qua như sau:

Kết quả đạt được

Về cơ bản, doanh nghiệp FDI có mức độ tuân thủ quy định của pháp luật đảm bảo. Trước hết, các doanh nghiệp FDI phần lớn phát triển theo hướng đa quốc gia, thường có kinh nghiệm trong mở rộng hoạt động đầu tư kinh doanh ra nước ngoài, họ nghiên cứu kỹ và nắm chắc các quy định pháp luật về BHXH của Việt Nam, từ đó tổ chức thực hiện các quy định tương đối chủ động và bài bản. Nhà đầu tư nước ngoài đa phần hiểu về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, trong đó có trách nhiệm đối với NLĐ. Kết quả thực hiện quyền tham gia BHXH của NLĐ và doanh nghiệp FDI giai đoạn 2016-2020 như sau:

- Số lao động làm việc tham gia bảo hiểm xã hội giai đoạn 2016-2020

Hình 1. Số lao động tham gia BHXH giai đoạn 2016-2020



Nguồn: BHXH Việt Nam

Năm 2017 do một số doanh nghiệp lớn mở rộng quy mô sản xuất, nguồn nhân lực sử dụng tăng cao nên là năm đánh dấu số lao động làm việc trong doanh

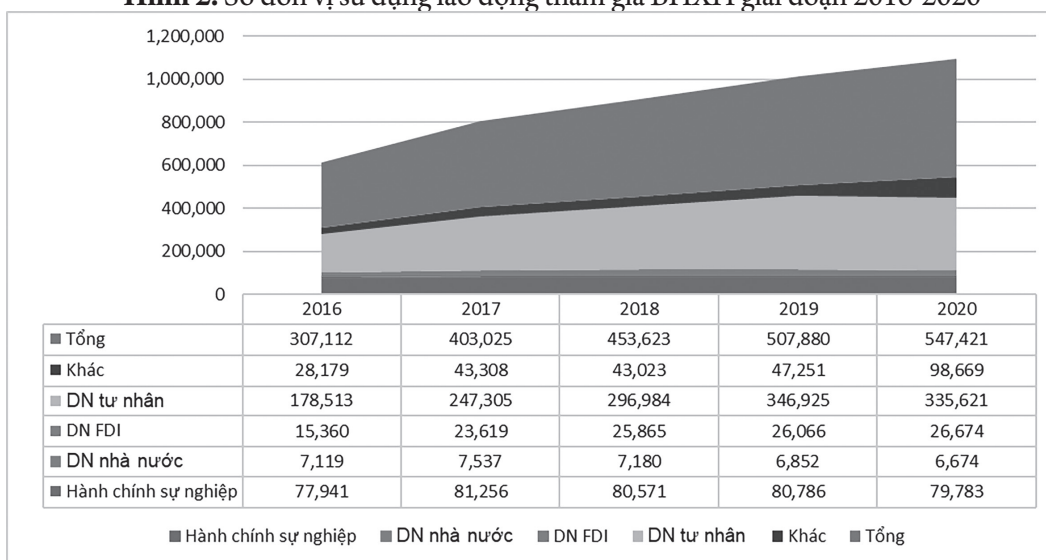
nh nghiệp FDI tham gia BHXH tăng trưởng mạnh. Năm 2020, với số lao động trong doanh nghiệp FDI tham gia BHXH là hơn 4,7 triệu người, bằng 43,1% so với tổng

số người tham gia BHXH thuộc khối doanh nghiệp; tổng số tiền thu BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) từ khu vực này bằng 46,5% so với tổng số thu của khối doanh nghiệp (BHXH Việt Nam, 2020). Mặt khác, theo Bộ LĐ-TB&XH (2020), NSLĐ của doanh nghiệp FDI cao gấp trung bình 3,5 lần NSLĐ chung của cả nước, cao hơn của toàn bộ

khu vực doanh nghiệp nói chung và của doanh nghiệp ngoài Nhà nước nói riêng làm tăng nên tiền lương đóng BHXH, là cơ sở để bảo đảm quyền lợi BHXH ở mức cao.

- Số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH giai đoạn 2016-2020

Hình 2. Số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH giai đoạn 2016-2020



Nguồn: BHXH Việt Nam

Trong giai đoạn 2016-2020, số doanh nghiệp FDI tham gia BHXH tại Việt Nam có xu hướng tăng. Năm 2016, tổng số doanh nghiệp FDI tham gia BHXH là 15.360 đơn vị, tăng lên là 26.066 đơn vị, chiếm 6,8% so với tổng số doanh nghiệp tham gia BHXH năm 2019. Tính đến tháng 3 năm 2021, tổng số doanh nghiệp FDI tham gia BHXH là 26.987 đơn vị, với tổng số người tham gia là 4.979.354 người, tăng 5,9% so với năm 2019. Theo báo cáo của BHXH Việt Nam, đến tháng 3/2021 có gần 30.000 doanh nghiệp FDI tham gia BHXH với gần 5 triệu người tham gia. Tổng số tiền thu được lĩnh vực này đối với các doanh nghiệp FDI bằng 46,5% khối doanh nghiệp nói chung.

- Tiền lương đóng BHXH

Ngoài vai trò tạo việc làm cho NLĐ như các loại hình doanh nghiệp khác, doanh nghiệp FDI chú trọng đào tạo tại chỗ và đào tạo bên ngoài, nâng cao trình độ của NLĐ (VCCI, 2016). Đây là yếu tố tăng NSLĐ và tiền lương bền vững, tạo cơ sở tăng mức đóng BHXH và bảo đảm quyền tham gia BHXH một cách bền vững cho NLĐ. Năm 2019 mức lương bình quân tham gia BHXH là hơn 5,7 triệu đồng/người/tháng, cao hơn 6,9% so với mức bình quân chung của khối doanh nghiệp. Đến tháng 3 năm 2021, mức lương bình quân tham gia BHXH là hơn

6 triệu đồng/người/tháng, tăng 5% so với năm 2019 (BHXH Việt Nam, 2021).

- Về tổ chức thực hiện

Tùy số lượng, quy mô doanh nghiệp FDI ở từng địa phương và sự linh hoạt của từng cơ quan BHXH địa phương mà việc phân cấp tổ chức thực hiện theo dõi, bảo đảm quyền tham gia BHXH của NLĐ trong doanh nghiệp FDI được phân công cho cơ quan BHXH cấp huyện hoặc cấp tỉnh. Xuất phát từ quy định của Luật Đầu tư 2014 không phân chia doanh nghiệp FDI theo tỷ lệ vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài, việc phân cấp của cơ quan BHXH và phân công cán bộ chuyên quản phụ trách khối doanh nghiệp này cũng được thực hiện linh hoạt, phù hợp với đặc thù từng địa phương. Số liệu thống kê của BHXH Việt Nam cho thấy, năm 2020, có 26.674 doanh nghiệp FDI tham gia BHXH cho 4.779.354 lao động, nghĩa là bình quân một doanh nghiệp FDI có 179 lao động tham gia BHXH. Trong khi đó, doanh nghiệp tư nhân bình quân chỉ có 16 lao động tham gia/đơn vị. Quy mô của doanh nghiệp FDI lớn, có doanh nghiệp sử dụng trên 21.000 lao động như công ty Sam Sung tại Bắc Ninh gây ra những khó khăn nhất định trong quá trình tổ chức thực hiện của cơ quan BHXH (Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, 2017).

Hạn chế và nguyên nhân

Do ảnh hưởng bởi dịch COVID-19, năm 2020 và năm 2021, số lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI tham gia BHXH bắt buộc sụt giảm do các doanh nghiệp FDI thu hẹp quy mô sản xuất, giảm số lao động. Bên cạnh đó, hoạt động của hệ thống thanh tra lao động chưa bao phủ hết được các doanh nghiệp FDI dẫn đến hiện tượng không hiểu luật, vi phạm pháp luật lao động ở các doanh nghiệp này khá phổ biến. Mối quan hệ lao động không bền vững khiến NLĐ thường xuyên di chuyển chỗ làm, làm ảnh hưởng đến quá trình tham gia và tích lũy tiền đóng BHXH cho quyền lợi hưu trí và tử tuất. Báo cáo thường niên của BHXH Việt Nam cho thấy, những vi phạm còn tồn tại ảnh hưởng đến quyền tham gia BHXH của NLĐ trong doanh nghiệp FDI bao gồm:

(i) Doanh nghiệp FDI

- Không đóng BHXH cho NLĐ đủ điều kiện tham gia BHXH. Hình thức vi phạm này thực hiện chủ yếu bằng cách doanh nghiệp không ký, hoặc ký hợp đồng lao động ngắn hạn trong khi NLĐ làm công việc có tính chất ổn định thường xuyên, lâu dài.

- Đóng BHXH cho NLĐ với mức lương thấp hơn mức lương thực trả cho NLĐ. Doanh nghiệp FDI xây dựng thang lương, bảng lương thành nhiều bậc, bóc tách tiền lương thành nhiều khoản ngoài lương lương như: tiền hỗ trợ nhà ở, tiền ăn, tiền đi lại, tiền điện thoại, tiền thưởng tháng... để trốn đóng BHXH (Mutrap, ILSSA, 2015).

- Không trả sổ BHXH cho NLĐ khi họ không còn làm việc tại doanh nghiệp

- Không cung cấp thông tin đóng BHXH cho NLĐ của mình định kỳ 6 tháng/lần hoặc bất kỳ khi nào NLĐ hoặc đại diện công đoàn yêu cầu.

Tình trạng trên khiến số nợ đọng BHXH của tất cả các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2016-2020 có xu hướng tăng, tổng số tiền nợ BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế năm 2020 khoảng 26.592 tỷ đồng (BHXH Việt Nam, 2021). Riêng khối doanh nghiệp FDI, năm 2016, số nợ là 844,28 tỷ đồng, năm 2020 là hơn 700 tỷ đồng. Số nợ chưa được thu hồi, phần lớn nguyên nhân do doanh nghiệp gặp khó khăn trong sản xuất kinh doanh, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch COVID-19 diễn biến phức tạp. Bên cạnh đó, cơ quan BHXH chưa kiểm soát được chặt chẽ tình trạng doanh nghiệp trốn đóng BHXH bằng cách sử dụng hợp đồng lao động ngắn hạn và giảm mức tiền lương đóng BHXH. Đặc biệt, quyền lợi của NLĐ trong các doanh nghiệp FDI mà chủ sử dụng lao động là người nước ngoài bỏ trốn chưa được giải quyết.

Nhà đầu tư nước ngoài di chuyển vốn quốc tế dưới

hình thức vốn sản xuất, trực tiếp tham gia quản lý vốn, công nghệ tại nước nhận đầu tư. Do đó, việc tuân thủ pháp luật về bảo đảm quyền tham gia BHXH cho NLĐ của các doanh nghiệp FDI chịu ảnh hưởng bởi yếu tố văn hóa của chủ thể đầu tư. Tình trạng mất cân đối về thu hút vốn FDI giữa các ngành kinh tế, các địa phương dẫn đến đặc điểm khác nhau về quy mô doanh nghiệp, về việc làm, tiền lương của NLĐ. Thêm vào đó, chính sách thu hút vốn đầu tư cởi mở của một số địa phương dẫn đến trường hợp quyền tham gia BHXH của NLĐ bị ảnh hưởng trực tiếp do doanh nghiệp FDI bị phá sản, giải thể hoặc chủ doanh nghiệp FDI là người nước ngoài bỏ trốn.

(ii) NLĐ trong doanh nghiệp FDI

- Không đóng BHXH mặc dù đủ điều kiện tham gia BHXH.

- Đóng BHXH với mức lương thấp hơn mức lương thực nhận.

- Thỏa thuận với người sử dụng lao động không đóng, giảm mức đóng; đóng BHXH ở mức bằng mức lương tối thiểu vùng.

- Việc tham gia BHXH không được thực hiện trong thời gian dài, ảnh hưởng đến các chế độ BHXH dài hạn. Việc NLĐ di chuyển công việc giữa các doanh nghiệp diễn ra phổ biến, công việc không có tính ổn định lâu dài, số lao động tham gia BHXH thuộc khối FDI có thể tăng nhanh và giảm mạnh chỉ sau thời gian ngắn. Thêm vào đó, do cung lao động lớn, doanh nghiệp FDI có xu hướng sử dụng lao động trẻ thay vì lao động có kinh nghiệm, tuổi đời trên 35 tuổi để tiết kiệm chi phí (Bộ LĐ-TB&XH, 2018).

- Chủ sử dụng lao động là người nước ngoài dẫn đến sự khác biệt về văn hóa, tác phong làm việc; hành vi ứng xử; quan điểm, thói quen, lại thiếu cơ hội giải toả mâu thuẫn thông qua đối thoại và thương lượng có thể dẫn đến mối quan hệ lao động không bền vững. Đây là nguyên nhân chủ yếu khiến NLĐ thường xuyên di chuyển chỗ làm, làm ảnh hưởng đến việc tham gia và hưởng BHXH.

5. Một số giải pháp bảo vệ quyền tham gia BHXH của NLĐ làm việc tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam

Một là, thay đổi cách thức tổ chức thực hiện BHXH theo hướng linh hoạt và phù hợp

Cơ quan BHXH thiết lập các kênh thông tin đa chiều để tiếp nhận, phản hồi ý kiến của NLĐ và doanh nghiệp FDI trong việc thực hiện chính sách BHXH bao gồm kênh thông tin trực tiếp, chẳng hạn như thiết lập đường dây nóng của BHXH Việt Nam, qua đại diện của NLĐ là Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, qua đại diện của người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công

ng nghiệp Việt Nam... Đặc biệt, nhờ triển khai app VSSID để NLĐ đã có công cụ hữu hiệu trong việc chủ động nắm bắt thông tin về quá trình tham gia BHXH của mình và việc thực hiện trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động. Đây là bước tiến trong việc ứng dụng công nghệ trong việc thực hiện BHXH. Thời gian tới, BHXH Việt Nam tiếp tục triển khai ứng dụng trí tuệ nhân tạo như chatbot tích hợp vào app và website để tự động giải đáp thắc mắc và tư vấn cho NLĐ theo hướng cá nhân hóa dịch vụ. Ứng dụng trí tuệ nhân tạo cho phép cơ quan BHXH tiến tới cá nhân hóa sản phẩm bảo hiểm theo hướng sát hơn với mức độ rủi ro của NLĐ và đặc thù của từng doanh nghiệp. Chẳng hạn, NLĐ làm trong doanh nghiệp FDI có nguy cơ bị tai nạn lao động thấp hơn có thể được giảm tỷ lệ đóng cho chế độ tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp.

Hai là, đối với hoạt động tuyên truyền, nâng cao nhận thức của NLĐ và doanh nghiệp FDI

Nhà đầu tư nước ngoài trong doanh nghiệp FDI đến từ nhiều quốc gia nên có nhận thức về pháp luật Việt Nam khác nhau, điều kiện, mục tiêu kinh doanh khác nhau, do đó cơ quan BHXH thực hiện cách thức tuyên truyền phù hợp và linh hoạt đối với việc tham gia BHXH của doanh nghiệp FDI.

Đối với đối tượng tuyên truyền khác nhau như: chủ doanh nghiệp là người nước ngoài, nhà quản lý, NLĐ, chủ thể tuyên truyền bao gồm Bộ LĐ-TB&XH (cơ quan quản lý Nhà nước về BHXH), BHXH Việt Nam (cơ quan tổ chức thực hiện BHXH), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (đại diện cho quyền lợi của NLĐ) cần xác định cách thức tiếp xúc và tuyên truyền phù hợp. Đặc biệt, đối với doanh nghiệp FDI, tuyên truyền cần chú trọng thông qua Ban quản lý các khu công nghiệp, thông qua hội nghị đối thoại do các UBND tổ chức, trong các buổi giao lưu với hiệp hội của doanh nhân từng nước. Mặc dù chủ sử dụng lao động trong doanh nghiệp FDI là người nước ngoài, song có thể tuyên truyền thông qua đội ngũ nhân viên quản lý, nhân viên thừa hành của doanh nghiệp. Đây là lực lượng giữ vai trò tác động chủ yếu đối với các chủ doanh nghiệp và kết quả thực thi pháp luật về BHXH, là cầu nối giữa cơ quan BHXH, doanh nghiệp và NLĐ.

Là những người trực tiếp làm việc với các doanh nghiệp, cán bộ thu của cơ quan BHXH chính là những tuyên truyền viên tích cực nhất. Thông qua quá trình giao tiếp, làm việc trực tiếp, thông qua hoạt động chi trả các chế độ BHXH ngắn hạn như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp để tuyên truyền quyền lợi, trách nhiệm đóng góp, giải đáp các vướng mắc, nâng cao niềm tin cho NLĐ.

Hội nghị đối thoại chính sách giữa BHXH và các doanh nghiệp FDI được năm 2016, 2017 và gần đây nhất là tháng 3 năm 2021 đã tập trung vào những nội dung đặc thù của doanh nghiệp FDI. Thời gian tới, Bộ LĐ-TB&XH cần tiếp tục triển khai hội nghị đối thoại chính sách tại các tỉnh hoặc các khu công nghiệp, trước hết là những tỉnh có số lượng doanh nghiệp FDI cao như Bình Dương, Bắc Ninh, Đồng Nai, Bắc Giang. Qua đó, các doanh nghiệp nắm bắt được đầy đủ những nội dung mới của pháp luật, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện chính sách BHXH, đồng thời cơ quan quản lý và thực hiện BHXH nắm bắt được kịp thời tâm tư, nguyện vọng và giải đáp thắc mắc cho doanh nghiệp và NLĐ.

Ba là, kiểm soát tình trạng nợ đóng BHXH của doanh nghiệp FDI

Phân tích thực trạng cho thấy, mặc dù đối tượng là doanh nghiệp FDI nhìn bề ngoài có tỷ lệ tuân thủ cao, song hiện đang tồn tại hai cách lách luật phổ biến của nhóm doanh nghiệp này là: (i) ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng (trước năm 2018), hợp đồng lao động 1 tháng, hợp đồng thử việc (từ năm 2018) để NLĐ không đủ điều kiện tham gia BHXH (ii) đóng BHXH với mức lương thấp hơn mức lương thực trả cho NLĐ. Về quy trình thu nợ, cơ quan BHXH có thể thực hiện theo các bước:

Bước 1: Xác định, phân loại và ưu tiên các khoản nợ

Cơ quan BHXH cần ưu tiên thu nợ theo nguyên lý “quả thấp hái trước”, tức là hướng tới các khoản nợ mới, nợ ngắn hạn trước bằng các phương pháp thực thi liên quan đến tài sản của doanh nghiệp, thủ tục pháp lý thu hồi nợ. Cơ quan BHXH có thể thúc đẩy việc phối hợp với ngân hàng đã ký thỏa thuận với BHXH Việt Nam về việc hợp tác thu, thu nợ BHXH cho đơn vị vay để trả lương cho NLĐ hoặc cho vay theo gói thầu mà có trả lương cho NLĐ thì bắt buộc kèm theo phần tiền BHXH phải đóng của đơn vị; trích tiền đóng các loại hình bảo hiểm này của NLĐ chuyển vào quỹ BHXH.

Bước 2: Quản lý và cảnh báo nợ

Cơ quan BHXH thực hiện quản lý và cảnh báo nợ dựa trên dữ liệu thu nộp BHXH, dữ liệu lưu trữ về tình trạng nợ BHXH của NLĐ và doanh nghiệp. Thời gian qua app VSSID là bước công khai, minh bạch hóa về việc thực hiện BHXH. Qua thông tin trong tài khoản của từng cá nhân NLĐ, cơ quan BHXH dễ dàng nắm bắt thông tin về tình trạng trốn đóng, chậm đóng BHXH của doanh nghiệp. Tuy nhiên, cơ quan BHXH ngoài việc tập trung vào các giải pháp thu nợ, cần có cơ chế dự báo sớm và kiểm soát quá trình đóng góp của doanh nghiệp.

Bốn là, tăng cường hiệu quả phối hợp các cơ quan, tổ chức liên quan trong việc bảo đảm quyền tham gia BHXH của NLĐ

- Đối với Bộ, Sở Kế hoạch và Đầu tư: Hiện nay doanh nghiệp FDI khi thành lập không phải cung cấp thông tin về lao động đăng ký. Thậm chí, còn tồn tại tình trạng doanh nghiệp “ma” chỉ đăng ký song không hoạt động. Điều này dẫn đến cơ quan BHXH gặp khó khăn trong tiếp cận yêu cầu doanh nghiệp đăng ký tham gia BHXH. Do vậy, giải pháp là Sở Kế hoạch và Đầu tư, Ban quản lý các khu công nghiệp bổ sung quy định yêu cầu doanh nghiệp FDI xác định phương án sử dụng lao động, xây dựng quy chế trả lương. Đồng thời, Sở Kế hoạch và Đầu tư kịp thời cung cấp thông tin về tình hình hoạt động của các doanh nghiệp bao gồm doanh nghiệp mới được cấp phép, doanh nghiệp đã được cấp phép còn hoạt động, doanh nghiệp tạm dừng hoạt động, doanh nghiệp có chủ sử dụng lao động là người nước ngoài bỏ trốn... Dựa trên những thông tin đó, cơ quan BHXH nắm bắt đối tượng thuộc diện tham gia BHXH, biến động đối tượng tham gia BHXH, nắm bắt mức lương đóng BHXH... để bảo đảm quyền tham gia BHXH cho NLĐ, giảm thiểu tình trạng trốn đóng BHXH.

- Đối với cơ quan thuế: Cơ quan BHXH và cơ quan thuế cùng phối hợp để dữ liệu được đồng bộ và giúp khai thác triệt để thông tin cần thiết. Hiện nay, cơ quan thuế đang quản lý chi tiết đến từng chi nhánh doanh nghiệp, văn phòng đại diện (nhiều đầu mối). Trong khi đó, đa số NLĐ tại các chi nhánh doanh nghiệp FDI tham gia BHXH cùng với NLĐ của doanh nghiệp (mẹ) tại trụ sở chính (một đầu mối). Ngoài ra, cơ quan BHXH nếu có thể được cấp quyền truy cập trường thông tin về lao động

và quỹ lương của doanh nghiệp trong hệ thống cơ sở dữ liệu của cơ quan thuế thì sẽ kịp thời áp dụng những giải pháp thu nợ và kiểm soát tốt hơn yêu cầu đóng BHXH cho NLĐ của doanh nghiệp.

- Đối với cơ quan Thanh tra về BHXH: Cơ quan chịu trách nhiệm thanh tra gồm Bộ LĐ-TB&XH, Thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH của BHXH Việt Nam nếu thực hiện hoạt động thanh tra chủ động, thường xuyên, không phải xảy ra tình trạng trốn đóng, kéo dài, số nợ lớn gây bức xúc trong dư luận mới tổ chức thanh tra kiểm tra. Sự phối hợp giữa cơ quan Thanh tra Lao động, Thanh tra Nhà nước và các cơ quan LĐ-TB&XH, Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính, BHXH, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố và ban quản lý các khu công nghiệp là cần thiết trong kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc bảo đảm quyền lợi của NLĐ trong doanh nghiệp FDI.

6. Kết luận

BHXH với vai trò là trụ cột của hệ thống an sinh xã hội và là một trong những chính sách góp phần quan trọng trong thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội. Là loại hình doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động với những đặc thù về quan hệ lao động, tiền lương cũng như những khó khăn trong quản lý, giám sát, việc bảo đảm quyền tham gia BHXH cho NLĐ trong doanh nghiệp FDI là cơ sở để tích lũy và duy trì quá trình đóng góp, từ đó bảo đảm quyền lợi hưởng chế độ BHXH khi NLĐ gặp rủi ro. Bài viết đã hệ thống hóa những vấn đề lý luận cơ bản về quyền tham gia BHXH của NLĐ; phân tích, đánh giá thực trạng; chỉ ra những kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân. Đó là cơ sở để tác giả đưa ra một số nhóm giải pháp chủ yếu nhằm đảm bảo tốt hơn quyền tham gia BHXH của NLĐ trong doanh nghiệp FDI thời gian tới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bảo hiểm Xã hội Việt Nam. Báo cáo Quốc hội và dự toán các năm 2016-2020.
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2021). Báo cáo tình hình thu hút đầu tư nước ngoài năm 2020.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2014). Báo cáo đánh giá tác động dự án luật Bảo hiểm Xã hội (sửa đổi).
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2016). Báo cáo tổng kết việc thi hành pháp luật và các văn bản liên quan đến tổ chức và hoạt động của Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.
- Dung, M.T. (2019). Quản lý thu bảo hiểm xã hội đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Luận án tiến sĩ. Trường Đại học Thương mại.
- IMF. (1993). Annual report.
- Mutrap. ILSSA (2015). Báo cáo kết quả khảo sát về thu nhập và điều kiện sống của lao động nữ di cư trong doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài.
- OECD. (1996). Definition of foreign direct investment.
- Raluca, G. Popescu. (2010). The Impact of Foreign Direct Investments on Labour Productivity: A review of the Evidence and Implications.
- Robertson, G.P. (2009). Foreign Direct Investments, Gegime Tye, and Labor protest in developing countries.
- Vahter, P. (2004). The Effect of Foreign Direct Investment on Labour Productivity.
- VCCI. (2016). Báo cáo thường niên Doanh nghiệp Việt Nam 2015.
- UNDP. (2015). Tăng trưởng vì mọi người, báo cáo phát triển con người 2015 về tăng trưởng bao trùm. NXB Khoa học xã hội.
- UNCTAD. (2012). World investment report-methodological note.