

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
VĂN PHÒNG BỘ

BÁO CÁO TỔNG HỢP

**ĐỀ TÀI: ĐÁNH GIÁ NHỮNG TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH
MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4 ĐẾN CÔNG TÁC
QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Mã số: DT.002/18

Chủ nhiệm đề tài: TS. Bùi Sỹ Tuấn

Hà Nội, năm 2019

1. Tên đề tài: Đánh giá những tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng bảo hiểm xã hội

2. Mã số: DT.002/18

3. Cơ quan quản lý đề tài: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

4. Cơ quan chủ trì đề tài: Văn phòng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

5. Thời gian thực hiện: Năm 2019

6. Ban chủ nhiệm đề tài:

<i>Chủ nhiệm:</i>	TS. Bùi Sỹ Tuấn, Văn phòng Bộ, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội
<i>Thư ký:</i>	ThS. Trần Việt Dũng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội
<i>Thành viên:</i>	TS. Nguyễn Thanh Hương, Trung tâm truyền thông – Bảo hiểm Xã hội Việt Nam Ths. Hoàng Mạnh Cẩm, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội CN. Ngô Văn Chung, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội CN. Lê Văn Hạnh, Vụ Các vấn đề xã hội – Quốc hội Ths. Bùi Huy Nam, Ban thực hiện Chính sách Bảo hiểm xã hội – Bảo hiểm Xã hội Việt Nam Ths. Đinh Mai Hạnh, Ban Sổ Thẻ – Bảo hiểm Xã hội Việt Nam Ths. Nguyễn Hoàng Phương, Trung Tâm Công nghệ Thông tin - Bảo hiểm Xã hội Việt Nam Ths. Bùi Thị Lan Hương, Bảo hiểm xã hội tỉnh Ninh Bình

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ASXH	An sinh xã hội
BHXX	Bảo hiểm xã hội
KT-XH	Kinh tế - xã hội
CMCN 4.0	Cách mạng công nghiệp lần thứ 4
QPPL	Quy phạm pháp luật
CSHT	Cơ sở hạ tầng
UNFPA	Quỹ dân số Liên hợp quốc
TGXH	Trợ giúp xã hội
PTKTXH	Phát triển kinh tế xã hội

MỤC LỤC

CÁC CHỮ VIẾT TẮT	3
MỤC LỤC	4
CÁC HÌNH, BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ	6
MỞ ĐẦU	8
1. Lý do nghiên cứu.....	8
2. Đối tượng và mục tiêu nghiên cứu.....	9
3. Phạm vi nghiên cứu.....	10
4. Cách tiếp cận	10
5. Phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng.....	11
CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4	12
1.1. Tổng quan về cách mạng công nghiệp lần thứ 4.....	12
1.1.1. Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 và những dự báo	12
1.1.2. Các xu thế lớn	16
1.2. Cơ hội và thách thức đặt ra đối với ngành Bảo hiểm xã hội trước làn sóng Cách mạng công nghiệp lần thứ 4.....	28
1.2.1. Bối cảnh chung	28
1.2.2. Cơ hội và rủi ro.....	31
1.2.3. Tác động đối với hệ thống bảo hiểm xã hội.....	37
1.3. Kinh nghiệm ứng phó với tác động của cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 và bài học đối với ngành bảo hiểm xã hội	48
1.3.1. Kinh nghiệm của Ngành Ngân hàng.....	48
1.3.2. Tác động của cách mạng 4.0 với ngành Tài chính.....	55
1.3.3. Bài học kinh nghiệm đối với ngành Bảo hiểm xã hội	60
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG BHXH GIAI ĐOẠN 2015-2017 VÀ DỰ BÁO TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4 ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI	65
2.1. Thực trạng công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2015-2017...65	
2.1.1. Các chính sách quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội	65
2.1.2. Kết quả, hạn chế và nguyên nhân	69
2.2. Dự báo tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4	76
2.2.1. Nguồn nhân lực của ngành	76
2.2.2. Quy trình nghiệp vụ	87
2.2.3. Tác động đến công tác triển khai đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội	93
2.2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin.....	94

2.2.5. Kết quả khảo sát.....	106
CHƯƠNG 3. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP ỨNG PHÓ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG LẦN THỨ 4 ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG BẢO HIỂM XÃ HỘI GIAI ĐOẠN 2018-2025	129
3.1. Quan điểm, định hướng.....	129
3.1.1. Quan điểm, định hướng lớn của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực BHXH, BHTN và BHYT.....	129
3.1.2. Quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước về ứng phó với tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4	133
3.2. Giải pháp về tổ chức thực hiện nhằm ứng phó trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội.....	138
3.2.1. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành BHXH	138
3.2.2 Nhóm giải pháp ứng dụng các thành tựu của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đối với công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội	142
3.2.3. Nhóm giải pháp phát triển đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội	144
3.3. Khuyến nghị về hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp	148
3.3.1. Về chính sách việc làm và Bảo hiểm thất nghiệp cần hoàn thiện theo hướng	148
3.3.2. Về chính sách Bảo hiểm xã hội.....	151
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	157
PHỤ LỤC	160

CÁC HÌNH, BẢNG, BIỂU, SƠ ĐỒ

Bảng 1.1. Các điểm bùng nổ dự đoán sẽ diễn ra vào 2025	22
Bảng 2.1: Số lượng CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam.....	84
Bảng 2.2. Lộ trình thực hiện như ứng dụng công nghệ thông tin	101
Hình 1.1: Các cuộc cách mạng công nghiệp	16
Hình 1.2. Số người cao tuổi so với số người trong tuổi lao động sẽ tăng nhanh	41
Hình 1.3. Khi các nước tiến tới mức thu nhập trung bình cao, độ bao phủ hưu trí thường tăng lên	41
Hình 2.1. Hệ thống cơ cấu tổ chức của ngành BHXH	83
Hình 2.2. Tỷ lệ giới của cán bộ khảo sát.....	107
Hình 2.3. Thâm niên công tác của cán bộ	107
Hình 2.4. Đánh giá các nguồn tìm hiểu các nguồn thông tin để biết về 4.0	108
Hình 2.5. Đánh giá về mục đích tìm hiểu tác động của cách mạng 4.0	108
Biểu 2.1: Số lượng CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam	85
Biểu 2.2: Đánh giá về mức độ phù hợp của nguồn nhân lực	109
Biểu 2.3. Đánh giá phù hợp về số lượng tổ chức bộ máy	110
Biểu 2.4. Về sự phối của ngành với đối tượng quản lý	110
Biểu 2.5: Đánh giá tuyên truyền	161
Biểu 2.6. Hướng dẫn thực hiện	111
Biểu 2.7: Tổ chức thực hiện.....	112
Biểu 2.8. Công tác thanh - kiểm tra	112
Biểu 2.9. Xây dựng cơ sở hạ tầng	112
Biểu 2.10. Duy trì, theo dõi, cập nhật	112
Biểu 2.11. Về đối tượng tham gia	113
Biểu 2.12: Về đối tượng hưởng	113
Biểu 2.13: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH.....	114
Biểu 2.14: Về số lượng nhân lực	114
Biểu 2.15: Về cơ cấu nguồn nhân lực	114
Biểu 2.16: Về tác động đến chất lượng nguồn nhân lực	115
Biểu 2.17: Về số lượng tổ chức	116
Biểu 2.18: Về cơ cấu tổ chức, bộ máy	116
Biểu 2.19: Về số lượng đối tượng.....	116
Biểu 2.20: Về cơ cấu đối tượng	116
Biểu 2.21: Tuyên truyền pháp luật.....	117
Biểu 2.22: Hướng dẫn thực hiện	117
Biểu 2.23: Tổ chức thực hiện.....	117
Biểu 2.24: Thanh - kiểm tra	117
Biểu 2.25: Về tác động đến cách thức, phương thức quản lý đối tượng	118
Biểu 2.26: Xây dựng cơ sở hạ tầng	118
Biểu 2.27: Duy trì, trao đổi thông tin.....	118
Biểu 2.28: Về đối tượng tham gia	119

Biểu 2.29: Về đối tượng hưởng	119
Biểu 2.30: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH.....	120
Biểu 2.31: Về số lượng	170
Biểu 2.32: Về cơ cấu	120
Biểu 2.33: Về tác động đến chất lượng nguồn nhân lực	121
Biểu 2.34: Về số lượng tổ chức bộ máy.....	121
Biểu 2.35: Về cơ cấu tổ chức bộ máy	121
Biểu 2.36: Tuyên truyền pháp luật.....	122
Biểu 2.37: Hướng dẫn thực hiện	122
Biểu 2.38: Tổ chức thực hiện.....	122
Biểu 2.39: Thanh - Kiểm tra	122
Biểu 2.40: Về cách thức, phương thức quản lý đối tượng	123
Biểu 2.41: Xây dựng cơ sở hạ tầng	123
Biểu 2.42: Duy trì, trao đổi thông tin.....	123
Biểu 2.43: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH.....	125

MỞ ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0) đang diễn ra từ những năm 2000 gọi là cuộc cách mạng số, thông qua các công nghệ như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), thực tế ảo (VR), tương tác thực tại ảo (AR), mạng xã hội, điện toán đám mây, di động, phân tích dữ liệu lớn (SMAC)... để chuyển hóa toàn bộ thế giới thực thành thế giới số.

CMCN 4.0 đang diễn ra với tốc độ nhanh và có nhiều diễn biến khó lường, tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội của kinh tế toàn cầu, trong đó có Việt Nam. Nhiều chuyên gia cho rằng, CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đến: (i) Cơ cấu và trình độ phát triển kinh tế; (ii) Tăng trưởng kinh tế; (iii) Mô hình kinh doanh; (iv) Thị trường lao động của nhiều quốc gia.

Thủ tướng Chính phủ đã ký Chỉ thị 16/CT-TTg về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc CMCN 4.0. Chỉ thị nêu rõ, cuộc CMCN 4.0 với xu hướng phát triển dựa trên nền tảng tích hợp cao độ của hệ thống kết nối số hóa - vật lý - sinh học với sự đột phá của Internet vạn vật và Trí tuệ nhân tạo đang làm thay đổi căn bản nền sản xuất của thế giới. CMCN 4.0 với đặc điểm là tận dụng một cách triệt để sức mạnh lan toả của số hoá và công nghệ thông tin. Làn sóng công nghệ mới này đang diễn ra với tốc độ khác nhau tại các quốc gia trên thế giới, nhưng đang tạo ra tác động mạnh mẽ, ngày một gia tăng tới mọi mặt của đời sống kinh tế - xã hội, dẫn đến việc thay đổi phương thức và lực lượng sản xuất của xã hội.

Để chủ động nắm bắt cơ hội, đưa ra các giải pháp thiết thực tận dụng tối đa các lợi thế, đồng thời giảm thiểu những tác động tiêu cực của cuộc CMCN 4.0 đối với Việt Nam, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan

ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, các cơ quan Trung ương, Chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong thời gian từ nay đến năm 2020 tập trung chỉ đạo, tổ chức thực hiện có hiệu quả các giải pháp, nhiệm vụ. Cụ thể, tập trung thúc đẩy phát triển, tạo sự bứt phá thực sự về hạ tầng, ứng dụng và nhân lực công nghệ thông tin - truyền thông. Phát triển hạ tầng kết nối số và bảo đảm an toàn, an ninh mạng tạo điều kiện cho người dân và doanh nghiệp dễ dàng, bình đẳng trong tiếp cận các cơ hội phát triển nội dung số.

Ngành Bảo hiểm xã hội (BHXH) hiện nay đang quản lý số lượng lớn các đối tượng an sinh xã hội (ASXH) với hơn 12 triệu người tham gia BHXH, 80% dân số tham gia Bảo hiểm y tế (BHYT), chi trả tiền lương hưu và trợ cấp BHXH hàng tháng cho hơn 2 triệu người,... CMCN 4.0 nhất định sẽ có những ảnh hưởng lớn đến các vấn đề như: việc ứng dụng công nghệ thông tin trong ngành, phương thức phục vụ đối tượng ASXH của ngành, nguồn nhân lực của ngành, tổ chức bộ máy của ngành...Do vậy, việc nghiên cứu những tác động của CMCN 4.0 đến ngành BHXH có ý nghĩa về lý luận và thực tiễn sâu sắc trong giai đoạn hiện nay nhằm chủ động nắm bắt thời cơ trong hội nhập để đảm bảo chính sách ASXH ngày một tốt hơn.

2. Đối tượng và mục tiêu nghiên cứu

- **Đối tượng nghiên cứu:** Tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội.

- **Mục tiêu nghiên cứu:**

Mục tiêu chung: Đề xuất các giải pháp đối với những tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng BHXH.

Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa lý luận về cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và đánh giá tác động đến công tác quản lý đối tượng BHXH.

- Đánh giá những tác động tích cực và tiêu cực của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến ngành BHXH.

- Đề xuất một số giải pháp và lộ trình thực hiện của ngành BHXH đối với những tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng BHXH.

3. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi về nội dung: Những tác động của CMCN 4.0 đến công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội.

- Phạm vi về không gian: Trong cả nước.

- Phạm vi về thời gian: Khảo cứu số liệu từ năm 2015-2017, đề xuất các giải pháp cho giai đoạn 2018-2025.

4. Cách tiếp cận

- Tiếp cận từ cơ sở lý luận: Từ quan điểm của đảng, nhà nước, các quy định pháp luật, xu thế phát triển của CMCN 4.0 để đánh giá tác động đến ngành BHXH, đến công tác quản lý đối tượng BHXH. Từ đặc điểm của việc quản lý các đối tượng; Từ kinh nghiệm của các nước, các bộ, ngành, địa phương khác trong việc thích ứng với CMCN 4.0.

- Tiếp cận từ cơ sở thực tiễn:

- + Từ kết quả đánh giá tác động của CMCN 4.0 đến ngành BHXH giai đoạn 2015 - 2017

- + Từ kết quả khảo sát về tác động của CMCN 4.0 đến ngành BHXH ở 6 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

5. Phương pháp nghiên cứu, kỹ thuật sử dụng

Đề tài sử dụng phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp chọn mẫu.
- Phương pháp điều tra xã hội học đối với lãnh đạo cơ quan BHXH, các cán bộ quản lý và cán bộ nghiệp vụ (BHXH, BHTN) ở cấp Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện.
- Phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp.
- Phương pháp lấy ý kiến: Tổ chức các cuộc họp, hội thảo xin ý kiến cán bộ quản lý và nghiệp vụ BHXH, BHTN.

Kỹ thuật sử dụng: sử dụng các phần mềm thống kê để phân tích số liệu theo các thuật toán thống kê thông thường.

CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4

1.1. Tổng quan về cách mạng công nghiệp lần thứ 4

1.1.1. Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 và những dự báo

Khái niệm Cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) lần thứ 4 được GS. Klaus Schwab, người Đức, Chủ tịch Diễn đàn Kinh tế Thế giới Davos đưa ra và đó cũng là chủ đề chính của diễn đàn kinh tế lớn nhất thế giới năm 2016.

Khái niệm của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0

Thuật ngữ "Cách mạng công nghiệp lần thứ tư" đã được áp dụng cho sự phát triển công nghệ quan trọng một vài lần trong 75 năm qua, và là đề thảo luận về học thuật. Khái niệm Công nghiệp 4.0 hay nhà máy thông minh lần đầu tiên được đưa ra tại Hội chợ công nghiệp Hannover tại Cộng hòa Liên bang Đức vào năm 2011. Công nghiệp 4.0 nhằm thông minh hóa quá trình sản xuất và quản lý trong ngành công nghiệp chế tạo. Sự ra đời của Công nghiệp 4.0 tại Đức đã thúc đẩy các nước tiên tiến khác như Mỹ, Nhật, Trung Quốc, Ấn Độ thúc đẩy phát triển các chương trình tương tự nhằm duy trì lợi thế cạnh tranh của mình.

Năm 2013, một từ khóa mới là "Công nghiệp 4.0" (Industrie 4.0) bắt đầu nổi lên xuất phát từ một báo cáo của chính phủ Đức đề cập đến cụm từ này nhằm nói tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người.

Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) lần thứ 46 đã chính thức khai mạc tại thành phố Davos-Klosters của Thụy Sĩ, với chủ đề “*Cuộc CMCN lần thứ 4*”, Chủ tịch Diễn đàn Kinh tế Thế giới đã đưa ra một định nghĩa mới, mở rộng hơn

khái niệm Công nghiệp 4.0 của Đức. Nhân loại đang đứng trước một cuộc cách mạng công nghiệp mới, có thể thay đổi hoàn toàn cách chúng ta sống, làm việc và quan hệ với nhau. Quy mô, phạm vi và sự phức tạp của lần chuyển đổi này không giống như bất kỳ điều gì mà loài người đã từng trải qua.

Cụ thể, đây là “*một cụm thuật ngữ cho các công nghệ và khái niệm của tổ chức trong chuỗi giá trị*” đi cùng với các hệ thống vật lý trong không gian ảo, Internet kết nối vạn vật (IoT) và Internet của các dịch vụ (IoS).

Hiện nay, Công nghiệp 4.0 đã vượt ra khỏi khuôn khổ dự án của Đức với sự tham gia của nhiều nước và trở thành một phần quan trọng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Bản chất của CMCN lần thứ 4 là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương thức sản xuất; nhấn mạnh những công nghệ đang và sẽ có tác động lớn nhất là công nghệ in 3D, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ tự động hóa, người máy,...

Cách mạng Công nghiệp 4.0 là xu hướng tự động hóa và trao đổi dữ liệu trong công nghệ sản xuất. Nó bao gồm các Hệ thống Thực- Ảo (Cyber-Physical Systems – CPS), Mạng lưới vạn vật kết nối internet (Internet of Things – IoT) và điện toán đám mây (Cloud Computing)

Cuộc CMCN lần thứ 4 không chỉ là về các máy móc, hệ thống thông minh và được kết nối, mà còn có phạm vi rộng lớn hơn nhiều. Đồng thời là các làn sóng của những đột phá xa hơn trong các lĩnh vực khác nhau từ mã hóa chuỗi gen cho tới công nghệ nano, từ các năng lượng tái tạo tới tính toán lượng tử.

Công nghiệp 4.0 tạo điều kiện thuận lợi cho việc tạo ra các “*nhà máy thông minh*” hay “*nhà máy số*”. Trong các nhà máy thông minh này, các hệ

thống vật lý không gian ảo sẽ giám sát các quá trình vật lý, tạo ra một bản sao ảo của thế giới vật lý. Với IoT, các hệ thống vật lý không gian ảo này tương tác với nhau và với con người theo thời gian thực, và thông qua IoS thì người dùng sẽ được tham gia vào chuỗi giá trị thông qua việc sử dụng các dịch vụ này.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất:

Nổ ra vào khoảng năm 1784. Đặc trưng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất này là việc sử dụng năng lượng nước, hơi nước và cơ giới hóa sản xuất. Cuộc cách mạng công nghiệp đầu tiên đã mở ra một kỷ nguyên mới trong lịch sử nhân loại – kỷ nguyên sản xuất cơ khí, cơ giới hóa. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ nhất đã thay thế hệ thống kỹ thuật cũ có tính truyền thống của thời đại nông nghiệp (kéo dài 17 thế kỷ), chủ yếu dựa vào gỗ, sức mạnh cơ bắp (lao động thủ công), sức nước, sức gió và sức kéo động vật bằng một hệ thống kỹ thuật mới với nguồn động lực là máy hơi nước và nguồn nguyên, nhiên vật liệu và năng lượng mới là sắt và than đá. Nó khiến lực lượng sản xuất được thúc đẩy phát triển mạnh mẽ, tạo nên tình thế phát triển vượt bậc của nền công nghiệp và nền kinh tế. Đây là giai đoạn quá độ từ nền sản xuất nông nghiệp sang nền sản xuất cơ giới trên cơ sở khoa học. Tiền đề kinh tế chính của bước quá độ này là sự chiến thắng của các quan hệ sản xuất tư bản chủ nghĩa, còn tiền đề khoa học là việc tạo ra nền khoa học mới, có tính thực nghiệm nhờ cuộc cách mạng trong khoa học vào thế kỷ XVII.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 2 ra đời từ khoảng năm 1870 đến khi Thế Chiến I nổ ra. Đặc trưng của cuộc cách mạng công nghiệp lần này là việc sử dụng năng lượng điện và sự ra đời của các dây chuyền sản xuất hàng loạt trên quy mô lớn. Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ hai diễn ra khi có sự phát triển của ngành điện, vận tải, hóa học, sản xuất thép, và (đặc biệt) là sản xuất và

tiêu dùng hàng loạt. Cuộc CMCN lần thứ 2 đã tạo nên những tiền đề mới và cơ sở vững chắc để phát triển nền công nghiệp ở mức cao hơn nữa.

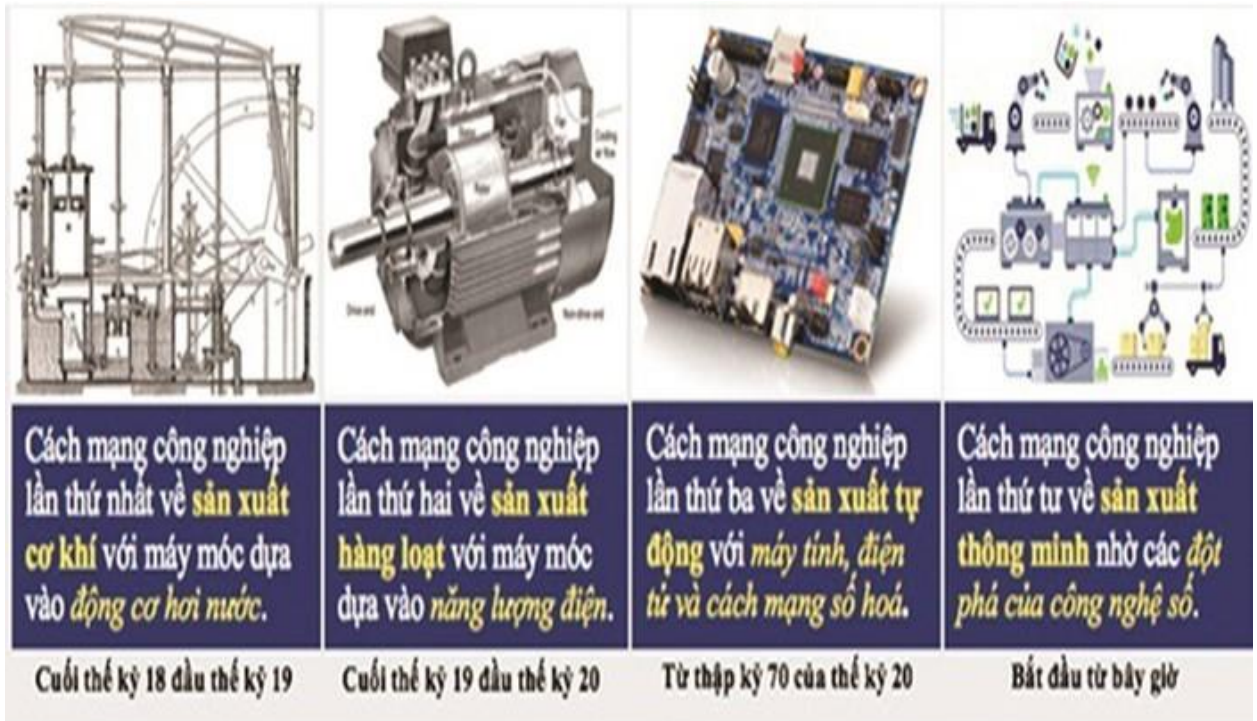
Cuộc cách mạng này được chuẩn bị bằng quá trình phát triển 100 năm của các lực lượng sản xuất trên cơ sở của nền sản xuất đại cơ khí và bằng sự phát triển của khoa học trên cơ sở kỹ thuật. Yếu tố quyết định của cuộc cách mạng này là chuyển sang sản xuất trên cơ sở điện – cơ khí và sang giai đoạn tự động hóa cục bộ trong sản xuất, tạo ra các ngành mới trên cơ sở khoa học thuần túy, biến khoa học thành một ngành lao động đặc biệt. Cuộc cách này đã mở ra kỷ nguyên sản xuất hàng loạt, được thúc đẩy bởi sự ra đời của điện và dây chuyền lắp ráp. Công nghiệp hóa thậm chí còn lan rộng hơn tới Nhật Bản sau thời Minh Trị Duy Tân, và thâm nhập sâu vào nước Nga, nước đã phát triển bùng nổ vào đầu Thế Chiến I. Về tư tưởng kinh tế – xã hội, cuộc cách mạng này tạo ra những tiền đề thắng lợi của chủ nghĩa xã hội ở quy mô thế giới.

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 3 xuất hiện vào khoảng từ 1969, với sự ra đời và lan tỏa của công nghệ thông tin (CNTT), sử dụng điện tử và công nghệ thông tin để tự động hóa sản xuất. Cuộc cách mạng này thường được gọi là cuộc cách mạng máy tính hay cách mạng số bởi vì nó được xúc tác bởi sự phát triển của chất bán dẫn, siêu máy tính, máy tính cá nhân (thập niên 1970 và 1980) và Internet (thập niên 1990).

Cuộc cách mạng này đã tạo điều kiện tiết kiệm các tài nguyên thiên nhiên và các nguồn lực xã hội, cho phép chi phí tương đối ít hơn các phương tiện sản xuất để tạo ra cùng một khối lượng hàng hóa tiêu dùng. Kết quả, đã kéo theo sự thay đổi cơ cấu của nền sản xuất xã hội cũng như những mối tương quan giữa các khu vực I (nông - lâm - thủy sản), II (công nghiệp và xây dựng) và III (dịch vụ) của nền sản xuất xã hội. Làm thay đổi tận gốc các lực lượng sản xuất, cuộc

Cách mạng KH&CN hiện đại đã tác động tới mọi lĩnh vực đời sống xã hội loài người, nhất là ở các nước tư bản chủ nghĩa phát triển vì đây chính là nơi phát sinh của cuộc cách mạng này.

Hình 1.1: Các cuộc cách mạng công nghiệp



Nguồn: Internet

1.1.2. Các xu thế lớn

Tất cả những sự phát triển và công nghệ mới đều có một đặc điểm chung: đó là tận dụng sức mạnh lan tỏa của số hóa và công nghệ thông tin. Tất cả những đổi mới được mô tả trong chương này được kích hoạt và được tăng cường nhờ sức mạnh kỹ thuật số. Ví dụ, việc giải mã trình tự gen không thể được thực hiện nếu thiếu tiến bộ trong sức mạnh tính toán và phân tích dữ liệu. Tương tự vậy, những con rô bốt cao cấp sẽ không tồn tại mà không có trí thông minh nhân tạo,

mà trong đó, bản thân trí thông minh nhân tạo lại phần lớn phụ thuộc vào sức mạnh điện toán.

Để xác định các xu thế lớn và truyền đạt cái nhìn bao quát về các yếu tố thúc đẩy công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, người ta đã chia danh sách các yếu tố thành ba nhóm: vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Cả ba nhóm đều liên quan chặt chẽ với nhau và các công nghệ khác nhau đều hưởng lợi từ mỗi nhóm dựa trên những khám phá và tiến bộ mà các nhóm này tạo ra. Trong khuôn khổ đề tài chỉ đề cập đến xu hướng chủ đạo:

Xe tự lái

Chiếc xe hơi không người lái đang thống trị các bản tin nhưng hiện nay còn có nhiều phương tiện tự lái khác bao gồm xe tải, thiết bị bay không người lái, máy bay và tàu thuyền. Khi các công nghệ chẳng hạn như những cảm biến và trí tuệ nhân tạo phát triển, khả năng của tất cả các phương tiện tự hành này cũng được cải thiện với tốc độ nhanh chóng. Nó chỉ là là một câu hỏi cách đây vài năm, trước khi mà thiết bị bay không người lái bắt đầu được thương mại hoá có sẵn trên thị trường và chi phí thấp, cùng với tàu ngầm, được sử dụng trong nhiều ứng dụng khác nhau.

Khi những thiết bị bay không người lái có khả năng cảm nhận và phản ứng với môi trường (thay đổi định tuyến để tránh va chạm), nó có thể thực hiện những nhiệm vụ như kiểm tra đường dây tải điện hoặc cung cấp vật tư y tế trong vùng chiến tranh. Ví dụ, trong nông nghiệp, việc sử dụng thiết bị bay không người lái – kết hợp với phân tích dữ liệu – sẽ cho phép sử dụng phân bón và nước chính xác và hiệu quả hơn.

Công nghệ in 3D

Còn được gọi là công nghệ sản xuất đắp dần (additive manufacturing), công nghệ in 3D là việc tạo ra một đối tượng vật lý bằng cách in ra từng lớp từ một bản vẽ kỹ thuật số 3D hoặc một mô hình có trước. Công nghệ này khác hoàn toàn so với sản xuất cắt gọt vẫn thường được dùng để chế tạo từ trước tới nay, mà theo đó từng lớp sẽ được loại bỏ khỏi một khối vật liệu ban đầu cho đến khi thu được hình dạng mong muốn. Ngược lại, công nghệ in 3D bắt đầu với vật liệu rời và sau đó tạo nên một vật thể dưới dạng ba chiều từ một mẫu kỹ thuật số.

Công nghệ này đang được sử dụng trong một loạt các ứng dụng, từ những ứng dụng với kích thước lớn (tua-bin gió) đến nhỏ (cấy ghép y học). Hiện nay, nó chủ yếu bị giới hạn trong các ngành công nghiệp chế tạo máy móc tự động, hàng không vũ trụ và y tế. Không giống như các loại hàng hóa được sản xuất hàng loạt, các sản phẩm in 3D có thể được tùy chỉnh dễ dàng. Khi mà những hạn chế hiện tại về kích thước, chi phí và tốc độ đang dần được khắc phục, công nghệ in 3D sẽ trở nên phổ biến hơn, áp dụng đối với cả các thành phần điện tử tích hợp như bảng mạch in và thậm chí cả các tế bào và cơ quan của con người. Các nhà nghiên cứu đã bắt đầu nghiên cứu về công nghệ 4D, một quá trình tạo ra một thể hệ mới các sản phẩm có khả năng tự biến chuyển để đáp ứng với những thay đổi môi trường như nhiệt độ và độ ẩm. Công nghệ này có thể được sử dụng trong sản xuất quần áo và giày dép, cũng như những sản phẩm liên quan đến sức khỏe như các mô cấy được thiết kế để thích ứng với cơ thể con người.

Rô bốt cao cấp

Cho đến gần đây, việc sử dụng rô bốt vẫn bị hạn chế ở những nhiệm vụ được kiểm soát chặt chẽ trong một số ngành công nghiệp cụ thể như tự động hóa. Tuy nhiên, ngày nay rô bốt ngày càng được sử dụng nhiều hơn trên mọi

lĩnh vực và cho một loạt các công việc từ nông nghiệp chính xác đến chăm sóc bệnh nhân. Tiến bộ nhanh chóng trong công nghệ rô bốt sẽ sớm khiến sự hợp tác giữa con người và máy móc trở thành hiện thực. Hơn nữa, nhờ vào những tiến bộ công nghệ khác, rô bốt đang trở nên thích nghi và linh hoạt hơn, với thiết kế cấu trúc và chức năng của nó được lấy cảm hứng từ các cấu trúc sinh học phức tạp (sự mở rộng của quá trình mô phỏng sinh học, trong đó mô hình và các đặc tính của tự nhiên được bắt chước lại).

Vật liệu mới

Với những thuộc tính dường như cách đây vài năm vẫn còn được coi là không thể tưởng tượng được, các vật liệu mới đang được giới thiệu trên thị trường. Về tổng thể, chúng nhẹ hơn, bền hơn, có thể tái chế và dễ thích ứng. Hiện nay có nhiều ứng dụng cho các vật liệu thông minh có khả năng tự phục hồi hoặc tự làm sạch, các kim loại với bộ nhớ có thể khôi phục lại hình dạng ban đầu, gốm sứ và pha lê có khả năng biến áp lực thành năng lượng, và nhiều vật liệu khác nữa.

Cũng như nhiều đổi mới của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, rất khó để biết vật liệu mới sẽ phát triển tới đâu. Lấy ví dụ là những vật liệu nano cao cấp như graphene, bền hơn khoảng 200 lần so với thép, mỏng hơn một triệu lần so với tóc của người, và là một dây dẫn nhiệt và điện hiệu quả. Khi giá của graphene trở nên cạnh tranh hơn (so sánh với những vật liệu khác thì đây là một trong những vật liệu đắt nhất hành tinh, một mẫu với kích thước một micromet có giá hơn 1.000\$), thì nó có thể gây xáo trộn đáng kể các ngành công nghiệp sản xuất và cơ sở hạ tầng. Nó cũng có thể gây ảnh hưởng lớn đến các quốc gia phụ thuộc nhiều vào một mặt hàng cụ thể.

Các vật liệu mới khác có thể đóng một vai trò quan trọng trong việc giảm thiểu các rủi ro toàn cầu mà chúng ta phải đối mặt. Ví dụ, các cải tiến mới trong sản xuất nhựa nhiệt rắn¹ có thể cho phép tái sử dụng những vật liệu tương tự như đã không thể tái chế vào mọi thứ, từ điện thoại di động và các bảng mạch in cho đến các bộ phận trong ngành công nghiệp hàng không vũ trụ. Những khám phá mới đây về các loại polyme nhiệt rắn có thể tái chế được, gọi là *polyhexahydrotriazines* (PHTs), là một bước tiến lớn hướng tới nền kinh tế tuần hoàn (circular economy), nền kinh tế được tái tạo theo ý muốn và hoạt động bằng cách tách tăng trưởng khỏi nhu cầu nguồn lực.

Kỹ thuật số

Một trong những cây cầu chính kết nối các ứng dụng vật lý và kỹ thuật số được tạo ra bởi cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư là mạng lưới vạn vật kết nối Internet (IoT) – đôi khi được gọi là “Internet kết nối vạn vật”. Ở dạng đơn giản nhất, nó có thể được mô tả như một mối quan hệ giữa các sự vật (các sản phẩm, dịch vụ, địa điểm, v.v) và con người, thông qua các công nghệ kết nối và các nền tảng khác nhau.

Cuộc cách mạng kỹ thuật số đã tạo ra cách tiếp cận hoàn toàn mới, làm cách mạng hóa cách thức mà các cá nhân và tổ chức hoạt động và cộng tác. Ví dụ, công nghệ đầu mối phân phối (blockchain), thường được miêu tả như một “sổ cái phân phối”, là một giao thức an toàn mà tại đó, mạng lưới các máy tính cùng kiểm chứng một giao dịch trước khi nó được ghi chép và chấp nhận. Các công nghệ nền tảng của blockchain tạo niềm tin bằng cách cho phép những người không biết nhau (và do đó không có nền tảng cơ bản cho sự tin tưởng)

¹ Loại nhựa khi gia nhiệt đến một nhiệt độ nhất định bị rắn lại và có nâng nhiệt độ lên nữa cũng không nóng chảy

cộng tác với nhau mà không cần phải qua một cơ quan trung ương trung lập nào – tức là người giám hộ hoặc sổ kế toán trung tâm. Về bản chất, blockchain là một sổ cái được chia sẻ, lập trình, mã hóa an toàn và do đó đáng tin cậy mà không bị kiểm soát chỉ bởi một người dùng đơn lẻ nào và có thể được kiểm tra bởi tất cả mọi người.

Bitcoin cho đến nay là ứng dụng công nghệ blockchain được nhiều người biết đến nhất, nhưng công nghệ sẽ sớm làm phát sinh vô số những ứng dụng khác. Nếu tại thời điểm này, công nghệ blockchain ghi lại các giao dịch tài chính được thực hiện với loại tiền tệ ảo như:

Mô hình Uber là biểu tượng cho sức mạnh đột phá của những nền tảng công nghệ này. Các hoạt động kinh doanh nền tảng này đã nhanh chóng được nhân rộng để tạo ra các dịch vụ mới từ giặt là đến mua sắm, từ những việc vặt cho đến đỗ xe, từ dịch vụ lưu trú tại các gia đình bản địa đến chia sẻ phương tiện di chuyển trong những chặng đường dài. Chúng có một điểm chung là: bằng cách kết nối cung và cầu theo một cách rất dễ tiếp cận (chi phí thấp), cung cấp cho người tiêu dùng các hàng hóa đa dạng, và cho phép cả hai bên tương tác và phản hồi, những nền tảng này do đó đã “gieo mầm” niềm tin. Nó cho phép sử dụng hiệu quả các tài sản vẫn chưa được tận dụng hết hiệu suất – tức là những gì thuộc quyền sở hữu của người mà trước đây chưa từng có ý niệm coi mình là bên cung (ví dụ chia sẻ một chỗ ngồi trong xe của họ, một phòng ngủ không dùng đến trong nhà của họ, một liên kết thương mại giữa các nhà bán lẻ và nhà sản xuất, hoặc thời gian và kỹ năng cung cấp một dịch vụ như giao hàng, sửa chữa nhà cửa hoặc các công việc hành chính).

Nền tảng kỹ thuật số đã giảm đáng kể các chi phí giao dịch và vận hành phát sinh khi các cá nhân hoặc tổ chức chia sẻ việc sử dụng một tài sản hoặc

cung cấp một dịch vụ. Mỗi giao dịch giờ đây có thể được chia thành từng phần lợi tức rõ ràng, với lợi ích kinh tế cho mọi bên liên quan. Ngoài ra, khi sử dụng các nền tảng kỹ thuật số, chi phí cận biên của việc sản xuất thêm mỗi sản phẩm, hàng hóa hay dịch vụ có xu hướng về không.

Sinh học

Những sáng kiến trong lĩnh vực sinh học – và đặc biệt trong lĩnh vực di truyền – đều vô cùng ngoạn mục. Trong những năm gần đây, chúng ta đã và đang đạt được những tiến bộ đáng kể trong việc giảm chi phí và ngày càng dễ dàng hơn trong giải mã trình tự gen, và gần đây, là việc kích hoạt hay chỉnh sửa gen. Phải mất hơn 10 năm, với chi phí 2,7 tỷ đô la, để hoàn thành Dự án Bộ Gen người. Ngày nay, một bộ gen có thể được giải mã chỉ trong vài giờ và chi phí không tới một ngàn đô la. Với những tiến bộ trong sức mạnh máy tính, các nhà khoa học không còn phải giải mã bằng các phép thử đúng sai; thay vào đó, giờ đây, họ thử nghiệm cách thức các biến dị gen gây ra các bệnh lý đặc thù.

Những điểm bùng nổ này đưa ra một bối cảnh quan trọng do nó báo hiệu những thay đổi quan trọng phía trước – được khuếch đại bởi tính hệ thống của nó – và làm thế nào để có thể chuẩn bị và ứng phó tốt nhất. Như tôi đề cập trong chương tiếp theo, việc định hướng những chuyển đổi này sẽ bắt đầu cùng với nhận thức về những thay đổi đang diễn ra, cũng như những gì đang tới, và tác động của nó đến tất cả các tầng lớp xã hội toàn cầu.

Bảng 1.1. Các điểm bùng nổ dự đoán sẽ diễn ra vào 2025

Nội dung	%
10% người dân mặc các loại quần áo kết nối với internet	91.2

90% người dân có thể lưu trữ dữ liệu không giới hạn và miễn phí (có kèm quảng cáo)	91.0
1 nghìn tỷ cảm biến kết nối với internet	89.2
Được sử dụng đầu tiên ở Mỹ	86.5
10% kính đọc sách kết nối với internet	85.5
80% người dân hiện diện số trên internet	84.4
Chiến ô tô đầu tiên được sản xuất hoàn toàn bằng công nghệ in 3D	84.1
Chính phủ đầu tiên thay thế điều tra dân số bằng các nguồn dữ liệu lớn	82.9
Chiếc điện thoại di động cấy ghép trên cơ thể người đầu tiên được thương mại hóa	81.7
5% sản phẩm tiêu dùng được in bằng công nghệ in 3D	81.1
90% dân số sử dụng điện thoại thông minh	80.7
90% dân số thường xuyên truy cập internet	78.8
10% tổng lượng xe hơi lưu thông trên đường ở Mỹ là xe không người lái	78.2
Ca cấy ghép lá gan đầu tiên được in bằng công nghệ in 3D	76.4
30% các công ty kiểm toán được thực hiện bởi trí tuệ nhân tạo	75.4
Lần đầu tiên chính phủ thu thuế bằng công nghệ blockchain	73.1
Hơn 50% lưu lượng internet kết nối ở nhà là từ các thiết bị và đồ gia dụng	69.9
Các chuyến đi du lịch/công tác trên toàn cầu thực hiện thông qua việc chia sẻ phương tiện nhiều hơn so với dùng xe riêng	67.2
10% tổng sản phẩm quốc nội toàn cầu được lưu trữ trên blockchain	57.9
Chiếc máy sử dụng trí tuệ nhân tạo đầu tiên giữ vai trò trong hội đồng	45.2

quản trị của một công ty	
--------------------------	--

Nguồn: *Biến đổi sâu sắc – Các Điểm Bùng nổ Công nghệ và Tác động Xã hội*, Hội đồng Nghị sự Toàn cầu về Tương lai của Phần mềm và Xã hội, Diễn đàn Kinh tế Thế giới, tháng 9 năm 2015.

Những Tác động

Quy mô và phạm vi ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghệ đang bùng nổ sẽ báo hiệu cho những thay đổi mang tính hiện tượng về kinh tế, xã hội và văn hóa mà gần như không thể dự đoán. Tuy nhiên, chương này sẽ mô tả và phân tích tác động tiềm năng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với nền kinh tế, các doanh nghiệp, chính phủ và quốc gia, xã hội và các cá nhân.

Kinh tế

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ có một tác động rất lớn và đa diện tới nền kinh tế toàn cầu, đến mức nó khiến cho các nền kinh tế khó có thể thoát khỏi một hiệu ứng riêng lẻ nào. Thật vậy, tất cả các biến số vĩ mô lớn mà người ta có thể nghĩ đến như GDP, đầu tư, tiêu dùng, việc làm, thương mại, lạm phát... đều sẽ bị ảnh hưởng. Tôi quyết định chỉ tập trung vào hai khía cạnh quan trọng nhất: tăng trưởng (phần lớn thông qua khía cạnh những nhân tố quyết định dài hạn, năng suất) và việc làm.

Tăng trưởng

Tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với tăng trưởng kinh tế là một vấn đề tranh cãi giữa những nhà kinh tế học. Một mặt, những người có thái độ bi quan đối với công nghệ cho rằng những đóng góp quan trọng của cuộc cách mạng kỹ thuật số đều đã được tạo ra và rằng tác động của nó đối với năng suất hầu như là đã dừng lại. Phía ngược lại, các nhà kinh tế có thái độ lạc quan đối với công nghệ khẳng định rằng công nghệ và đổi mới đang ở tại

một bước ngoặt và sẽ sớm tạo ra một sự đột biến về năng suất và tăng trưởng kinh tế cao hơn.

Mặc dù phải thừa nhận toàn bộ khía cạnh của cuộc tranh luận, nhưng tôi vẫn là một người lạc quan thực dụng. Tôi nhận thức rõ về các tác động giảm phát tiềm năng của công nghệ (cho dù được miêu tả là “giảm phát có lợi”) và một số hiệu ứng phân phối của nó có thể ảnh hưởng tích cực tới vốn trên lao động và siết chặt tiền lương (và từ đó giảm tiêu thụ) ra sao. Tôi cũng thấy cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư này cho phép nhiều người mua sắm nhiều hơn ở một mức giá thấp hơn và theo một cách thức thường giúp việc tiêu dùng trở nên bền vững hơn, và do đó có trách nhiệm hơn như thế nào.

Sự già hóa

Dân số thế giới được dự báo sẽ tăng từ 7,2 tỉ hiện nay lên 8 tỉ vào năm 2030 và 9 tỉ vào năm 2050. Điều này sẽ dẫn đến sự gia tăng trong tổng cầu. Nhưng còn có một xu hướng nhân khẩu học mạnh mẽ khác: sự già hóa. Quan điểm phổ biến là sự già hóa chủ yếu ảnh hưởng tới các nước giàu ở phương Tây. Tuy nhiên không hoàn toàn như thế. Tỷ lệ sinh đang giảm dưới mức thay thế trong nhiều khu vực trên thế giới – không chỉ ở châu Âu nơi mà sự suy giảm bắt đầu, mà còn ở hầu hết Nam Mỹ và vùng Caribê, nhiều nước châu Á bao gồm Trung Quốc và phía nam Ấn Độ, và thậm chí cả một số quốc gia Trung Đông và Bắc Phi như Libăng, Ma Rốc và Iran.

Năng suất

Trong thập kỷ qua, năng suất trên thế giới (dù được đo như năng suất lao động hay năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP)) vẫn tăng một cách chậm chạp, bất chấp sự tăng trưởng theo cấp số nhân của tiến bộ công nghệ và đầu tư vào đổi mới. Biểu hiện gần đây nhất của nghịch lý năng suất – sự thất bại trong nhận

thức về việc đổi mới công nghệ sẽ dẫn đến năng suất cao hơn – là một trong những bí ẩn lớn về kinh tế hiện nay, đã đẩy lùi thời điểm bắt đầu của cuộc Đại suy thoái về trước, và không có lời giải thích thỏa đáng nào cho điều này.

Việc làm

Mặc dù công nghệ có những tác động tích cực tiềm năng đối với tăng trưởng kinh tế, nhưng vẫn cần phải chỉ ra các tác động tiêu cực có thể có của nó, ít nhất là trong ngắn hạn, đối với thị trường lao động. Những lo ngại về tác động của công nghệ đối với việc làm không phải là mới. Năm 1931, nhà kinh tế John Maynard Keynes đã cảnh báo về tình trạng thất nghiệp công nghệ phổ biến “do những phát minh của chúng ta về các biện pháp tối đa hoá việc sử dụng lao động vượt quá tốc độ mà chúng ta có thể tìm được cách thức mới để sử dụng lao động”. Điều này đã từng được chứng minh là sai nhưng sẽ ra sao nếu nó lại đúng với thời điểm hiện tại? Trong vài năm qua, các cuộc tranh luận đã được khơi lại bởi hiện tượng các máy tính thay thế cho một số công việc, đặc biệt là kế toán, thủ quỹ và tổng đài viên điện thoại.

Sự thay thế lao động

Theo ước tính của Chương trình Công nghệ và Việc làm Oxford Martin, chỉ 0,5% lực lượng lao động Mỹ đang làm việc trong các ngành công nghiệp mà thời điểm chuyển giao thế kỷ vẫn chưa xuất hiện, một tỷ lệ rất thấp so với khoảng 8% việc làm mới được tạo ra trong các ngành công nghiệp mới từ những năm 1980 và 4,5% việc làm mới được tạo ra trong những năm 1990. Điều này được chứng thực gần đây bởi Tổng cục Điều tra Kinh tế Mỹ, trong đó đã làm rõ được mối quan hệ giữa công nghệ và tình trạng thất nghiệp. Nghiên cứu này cho thấy rằng sự đổi mới thông tin và các công nghệ đột phá có xu hướng nâng cao

năng suất bằng cách thay thế người lao động hiện có, hơn là tạo ra các sản phẩm mới cần thêm lao động để sản xuất chúng.

Hai nhà nghiên cứu từ Trường Oxford Martin, kinh tế gia Carl Benedikt Frey và chuyên gia máy học Michael Osborne, đã lượng hóa tác động tiềm năng của đổi mới công nghệ đối với thất nghiệp bằng cách xếp hạng 702 ngành nghề khác nhau theo khả năng bị tự động hóa, từ ít có nguy cơ bị tự động hóa nhất (“0” tương ứng với không có nguy cơ nào) đến nhiều nguy cơ nhất (“1” tương ứng với nguy cơ chắc chắn công việc sẽ bị thay thế bởi một số loại máy tính).

Tác động đối với kỹ năng

Trong tương lai gần, các việc làm có nguy cơ tự động hóa thấp sẽ là những việc làm đòi hỏi kỹ năng xã hội và sáng tạo; đặc biệt, là các việc cần ra quyết định trong tình trạng không chắc chắn và các việc phát triển những ý tưởng mới lạ. Tuy nhiên, điều này có thể không kéo dài. Hãy xem xét một trong những nghề sáng tạo nhất – nghề viết – và sự ra đời của máy viết tự động. Các thuật toán phức tạp có thể sáng tạo nên các bản viết theo bất kỳ phong cách nào phù hợp với những đối tượng cụ thể. Nội dung được máy tạo ra lại giống “con người” đến mức mà trong thử nghiệm gần đây thực hiện bởi The New York Times đã chỉ ra rằng khi đọc hai đoạn văn tương tự, người ta không thể phân biệt được đoạn văn nào là do người viết và đoạn văn nào là sản phẩm của rô bốt. Công nghệ cũng đang phát triển quá nhanh tới mức Kristian Hammond, người đồng sáng lập Narrative Science, một công ty chuyên về máy viết tự động, dự đoán rằng đến giữa những năm 2020, 90% các tin tức có thể sẽ được tạo ra bởi một thuật toán, mà hầu hết là không có bất kỳ sự can thiệp nào của con người (tất nhiên là trừ việc thiết kế các thuật toán).

Tác động đối với các nền kinh tế đang phát triển

Cho đến nay, tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư vẫn cần được làm rõ. Trong những thập kỷ gần đây, mặc dù bất bình đẳng trong các nước có gia tăng, nhưng sự chênh lệch giữa các nước lại giảm đáng kể. Liệu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư có thể gây ra đảo chiều sự thu hẹp khoảng cách giữa các nền kinh tế mà chúng ta đã thấy cho đến nay về thu nhập, kỹ năng, cơ sở hạ tầng, tài chính và các lĩnh vực khác? Hay các công nghệ và những biến đổi mau lẹ sẽ được khai thác như thế nào để phát triển và đẩy nhanh bước tiến vượt?

Những câu hỏi hóc búa này cần phải được quan tâm đúng với yêu cầu của nó, ngay cả tại thời điểm mà các nền kinh tế tiên tiến nhất đang bận tâm với những thách thức riêng của họ. Việc đảm bảo rằng các vùng đất rộng của thế giới không bị bỏ lại phía sau không phải là một yêu cầu về đạo đức; đó là một mục tiêu quan trọng và sẽ giảm thiểu rủi ro cho sự bất ổn toàn cầu gây ra bởi những thách thức địa chính trị và an ninh, chẳng hạn như dòng người di cư.

1.2. Cơ hội và thách thức đặt ra đối với ngành Bảo hiểm xã hội trước làn sóng Cách mạng công nghiệp lần thứ 4

1.2.1. Bối cảnh chung

Sau hơn ba thập kỷ kể từ khi bắt đầu Đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành tựu đầy ấn tượng về tăng trưởng kinh tế, đồng thời đảm bảo được công bằng và ổn định. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân đầu người đạt 5,5%/năm kể từ năm 1990 làm cho thu nhập trung bình tăng 3,5 lần. So sánh trên thế giới, kết quả này chỉ đứng sau Trung Quốc. Tăng trưởng cao cũng nhờ ổn định kinh tế vĩ mô và chính sách mở cửa mạnh mẽ Thương mại quốc tế là một động lực tăng trưởng chính, phần lớn dựa vào đầu tư trực tiếp nước ngoài

với tổng trị giá lên tới 250 tỉ USD đến từ trên 100 quốc gia khác nhau. Thành quả tăng trưởng cũng được chia đều cho mọi người, chỉ số GINI chỉ tăng rất ít và nhóm 40% dân số nghèo nhất có tốc độ tăng thu nhập cao hơn nhóm 60% giàu nhất.

Đến năm 2015, đất nước đã chuyển biến hoàn toàn và trở thành một nền kinh tế năng động, có thu nhập trung bình thấp. Nhờ tăng trưởng cao và thành quả được chia sẻ cho mọi người dân, các lĩnh vực xã hội đã được cải thiện đáng kể. Tỷ lệ nghèo đã giảm nhanh chóng từ khi bắt đầu Đổi mới tính theo nhiều chuẩn nghèo của quốc tế cũng như trong nước. Theo chuẩn 1,90 USD/ngày thì tỷ lệ nghèo giảm từ mức 50% và tuổi thọ bình quân cao hơn so với hầu hết các nước có mức thu nhập bình quân đầu người tương đương. Trong các cuộc thi quốc tế gần đây, học sinh Việt Nam đã đạt được kết quả cao hơn so với mức trung bình của OECD, trong đó sự khác biệt về điểm số giữa các nhóm thu nhập, giữa thành thị và nông thôn không đáng kể. Tỷ lệ tử vong bà mẹ đã giảm xuống dưới mức trung bình của các quốc gia thu nhập trung bình ở ngưỡng cao, còn tỷ lệ tử vong trẻ dưới 5 tuổi đã giảm một nửa, xuống mức chỉ cao hơn một chút so với mức của các quốc gia thu nhập trung bình ở ngưỡng cao. Khả năng tiếp cận hạ tầng thiết yếu cũng đã được cải thiện đáng kể. Đến nay, hầu hết các hộ gia đình đã có điện dùng, so với mức dưới 50% vào năm 1993. Khả năng tiếp cận nước sạch và sử dụng công trình vệ sinh hiện đại đã tăng từ mức dưới 50% lên trên 75% tổng số hộ gia đình.

Tuy nhiên, Việt Nam vẫn thua kém trong một số lĩnh vực. Năng suất lao động (sản lượng trên đầu lao động) đã và đang theo xu hướng giảm kể từ cuối thập kỷ 1990 trong hầu hết các lĩnh vực sản xuất công nghiệp, cũng như lĩnh vực khai khoáng, tài chính và bất động sản. Trong ngành nông nghiệp, năng

suất lao động tăng trưởng vững chắc nhưng vẫn ở mức thấp hơn rõ rệt so với hầu hết các quốc gia thu nhập trung bình trong khu vực. Với một nửa lực lượng lao động vẫn làm nông nghiệp nên có quá nhiều lao động trên cùng một diện tích canh tác. Bên cạnh những biện pháp khác, phương án xử lý là tích tụ và tập trung sở hữu đất nông nghiệp (hiện nhỏ lẻ và phân tán), để chuyển nông dân sang làm việc trong các ngành công nghiệp và dịch vụ có năng suất cao hơn. Tuy nhiên, phương án này cũng không có nhiều tác dụng vì việc làm do ngành sản xuất tạo ra đã ổn định ở mức tương đối thấp còn các ngành dịch vụ hầu như bao gồm các hoạt động đòi hỏi lao động không chính thức. Tuy tránh được tình trạng bất bình đẳng gia tăng mạnh như tại các quốc gia tăng trưởng cao khác nhưng khoảng cách giàu nghèo vẫn còn lớn. Đáng lưu ý là mặc dù người dân tộc thiểu số đã được cải thiện nhiều về phúc lợi từ đầu thập kỷ 1990 nhưng họ đang phải đối mặt với khoảng cách ngày càng xa với nhóm đa số. Chỉ chiếm 15% dân số nhưng nhóm dân tộc thiểu số lại chiếm một nửa số người nghèo. Trong vài năm gần đây, những tiến triển của người dân tộc thiểu số về giảm nghèo, tỉ lệ tử vong và suy dinh dưỡng ở trẻ em đang chững lại. Nhiều người dân tộc thiểu số vẫn chưa được hưởng những thành quả kinh tế chung của đất nước.

Tăng trưởng kinh tế phần lớn đạt được với những phí tổn về môi trường. Khí thải nhà kính tăng với tốc độ cao nhất trong khu vực, còn chất lượng môi trường không khí, đất, và nước suy giảm nghiêm trọng. Ô nhiễm nước và không khí đã lên đến các mức nghiêm trọng, nhất là ở các vùng quanh Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh, và gây ra những rủi ro lớn. Ngoài ra, phần lớn rừng phòng hộ ngập mặn đã bị phá hủy, khai thác thủy hải sản quá mức đã làm cạn kiệt nguồn thủy sản ven bờ, đe dọa sinh kế của những người liên quan. Tình trạng phá rừng tự nhiên ở đầu nguồn góp phần gây ra lũ lụt thường xuyên và có sức tàn phá lớn

hơn đối với đất canh tác và khu dân cư phía hạ nguồn. Cuối cùng, Việt Nam là một trong những quốc gia dễ bị tổn thương nhất bởi biến đổi khí hậu với những khó khăn nghiêm trọng về khả năng thích ứng, nhất là ở khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Do hầu như toàn bộ tiềm năng thủy điện lớn đã được khai thác hết và các nguồn năng lượng tái tạo khác lại chỉ được khai thác hạn chế, sự phụ thuộc ngày càng nhiều vào than là một nguy cơ ngày càng tăng về mặt bền vững môi trường và an ninh năng lượng.

Cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng, những thiết chế công ở Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng tăng của nền kinh tế thị trường và khát vọng của một xã hội trung lưu đang dần lớn mạnh. Đặc biệt điều kiện lịch sử riêng có của Việt Nam làm cho những thiết chế công đã bị thương mại hóa, cát cứ, manh mún và thiếu sự giám sát của người dân. Mặc dù đã tiến hành cải cách song nhà nước vẫn tham gia quá nhiều vào hoạt động kinh tế trực tiếp qua các doanh nghiệp nhà nước và gián tiếp thông qua sự gắn kết chặt chẽ với một nhóm đặc quyền trong khu vực tư nhân trong nước. Tình trạng cấu trúc nhà nước cát cứ, manh mún là hệ quả của sự thiếu rõ ràng trong phân cấp, phân công quyền hạn và trách nhiệm giữa các cơ quan Trung ương với nhau và giữa Trung ương với địa phương. Việc quản lý công chức không dựa trên năng lực làm trầm trọng thêm những lỗ hổng trong các thể chế công. Quy trình bầu cử và cơ chế cho sự tham gia của các tổ chức xã hội chưa thực sự bảo đảm tính đại diện đích thực của người dân. Việt Nam cũng thiếu một hệ thống kiểm soát và cân bằng hữu hiệu giữa ba nhánh của nhà nước pháp quyền.

1.2.2. Cơ hội và rủi ro

a) Các xu thế lớn trên toàn cầu, những rủi ro và cơ hội bên ngoài

Việt Nam nằm tại vị trí cực Đông trên bán đảo Đông Dương, án ngữ tuyến đường sống còn kết nối khu vực Bắc Á, Đông Nam Á và Nam Á với nhau. Kết nối trên đất liền với các nước châu Á và kết nối hàng hải với phần còn lại của thế giới đã định hình nên lịch sử của Việt Nam và sẽ tiếp tục giữ vai trò quan trọng trong tương lai. Nhưng rất có thể, vị trí địa lý sẽ không là một yếu tố quyết định như trước đây. Dù sao, thế giới siêu kết nối ngày nay (mà Việt Nam cũng tham gia) là một nỗ lực để vượt qua khoảng cách địa lý. Hơn nữa, các cơ hội và rủi ro trong tương lai phần lớn vượt ngoài phạm vi khu vực. Điều đó đòi hỏi phải thiết lập các mối quan hệ địa chính trị và kinh tế vượt khỏi phạm vi các nước láng giềng.

Bốn xu thế lớn và quan trọng trên toàn cầu cần cân nhắc trong hai thập kỷ tới bao gồm: Địa chính trị, kinh tế toàn cầu, công nghệ và biến đổi khí hậu.

b) Xu thế địa chính trị

Trục kinh tế và địa chính trị thế giới đang dịch chuyển dần từ Tây sang Đông và từ Bắc xuống Nam, và xu thế đó sẽ định hình thế giới trong hai thập kỷ tới. Sự trỗi dậy của Trung Quốc là yếu tố đặc biệt đáng lưu ý. Tuy nhiên, quá trình dịch chuyển địa chính trị thậm chí còn phức tạp hơn thế. Các cường quốc khu vực khác - kể cả các quốc gia phát triển như Nhật Bản và Hàn Quốc cũng như các quốc gia mới nổi như Bra-xin, Ấn - Độ, Mê-hi-cô, Nga, và Thổ Nhĩ Kỳ - cũng có xu hướng cố gắng mở rộng vùng ảnh hưởng của họ. Sự xuất hiện của thế giới đa cực sẽ dẫn đến nhiều khả năng khác nhau, trong đó có khả năng hợp tác quan trọng mà sự thành lập Ngân hàng phát triển hạ tầng châu Á (AIIB) và Ngân hàng phát triển mới (NDB) của các nước BRICS là một ví dụ. Nhưng cũng có thể có những căng thẳng, thậm chí xung đột giữa các cường quốc đang trỗi dậy hoặc giữa các quốc gia đó với các cường quốc hiện nay.

Mối quan hệ hợp tác với một Trung Quốc đang trỗi dậy sẽ tiếp tục là nhân tố rất quan trọng. Việt Nam là bên tham gia ký kết và là cổ đông thành lập AIIB. Nhu cầu vốn đầu tư cho hạ tầng của quốc gia trong vài thập kỷ tới lên đến hàng chục tỷ đô-la, một phần trong đó có thể nhờ đến nguồn vốn của AIIB trong bối cảnh sự hiện diện của các đối tác song phương giảm sút.

Những rủi ro địa chính trị liên quan trực tiếp đến đất nước là căng thẳng với Trung Quốc trên Biển Đông. Tranh chấp Biển Đông đã vượt khỏi vấn đề lãnh thổ. Khu vực này có giá trị lớn về kinh tế và chiến lược, có nguồn tài nguyên về thủy sản, năng lượng và khoáng sản rất lớn. Đây cũng là tuyến vận tải biển và giao thông quan trọng, không chỉ đối với các quốc gia ven biển mà đối với cả các cường quốc kinh tế và quân sự khác trên thế giới. Trong khi Trung Đông đang rơi vào hỗn loạn thì chúng ta cũng phải chú ý đến các toan tính địa chính trị về năng lượng với tư cách vừa là nhà sản xuất và xuất khẩu dầu thô vừa là nước tiêu thụ xăng dầu ngày càng nhiều.

Trong bối cảnh trật tự thế giới thay đổi nhanh chóng như vậy, Việt Nam cần tiếp tục xây dựng các mối quan hệ đối ngoại một cách khôn ngoan với mục tiêu rõ ràng nhằm bảo vệ quyền lợi kinh tế và chính trị lâu dài của quốc gia.

c) Xu thế kinh tế toàn cầu

Viễn cảnh tăng trưởng tại khu vực Đông Á (cũng như các khu vực khác trên thế giới) sẽ chịu ảnh hưởng bởi xu thế hướng tới các hiệp định tự do thương mại đa phương (thường có tính chất khu vực). Hội nhập ASEAN - khởi đầu bằng Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC) đã trở thành một khối thương mại thực thụ vào năm 2016 - hứa hẹn mang lại nhiều lợi ích kinh tế.

Hội nhập thương mại đa phương theo hướng từ trên xuống sẽ được bổ sung bằng các hình thức hợp tác quan trọng cấp tiểu vùng, trong đó có hợp tác

khu vực Tiểu vùng sông Mê - không mở rộng (GMS). Các nguồn nước đang ngày càng cạn kiệt và khó lường, trong khi đó thì nhu cầu về nước và năng lượng lại tăng, đòi hỏi cần tăng cường hợp tác khu vực để đảm bảo an ninh nước và năng lượng.

d) Xu thế lớn về công nghệ và mô hình kinh doanh mới

Việt Nam, với một nền kinh tế năng động và dễ thích ứng, chắc sẽ phải nhìn nhận về những đổi mới sáng tạo đột phá này theo hướng lạc quan. Nhưng để khai thác tối đa tiềm năng đó, cần phải đầu tư dài hạn nhằm nâng cao tay nghề kỹ thuật cho thế hệ tiếp theo và phải đặt trọng tâm vào phát triển môi trường kinh doanh trong nước. Một số công nghệ đi kèm rủi ro cũng cần được quản lý thận trọng.

Năng lượng mặt trời. Năng lượng mặt trời có sẵn quanh năm trên cả nước, đặc biệt ở miền Trung và miền Nam. Thị trường pin mặt trời và hệ thống đun nước rất lớn nhưng tiến triển trong việc khai thác tiềm năng này còn chậm do đòi hỏi chi phí phát triển cao. Các tấm pin mặt trời đã được lắp đặt tại Nha Trang và các đô thị dọc bờ biển miền Trung và tại các vùng nông thôn, miền núi và các vùng sâu, vùng xa, hải đảo đang gặp khó khăn trong việc tiếp cận điện lưới.

Dịch vụ điện toán đám mây, phân tích và di động xã hội (SMAC). SMAC mang lại cơ hội có thể bắt kịp với các quốc gia phát triển trong kỷ nguyên số, với điều kiện có sự hợp tác chặt chẽ giữa các nhà khoa học, Chính phủ và doanh nghiệp.

Công nghệ gen và khoa học về sự sống. Việt Nam cũng có lợi ích tiềm năng từ thực phẩm biến đổi gen và những tiến bộ khác trong các ngành khoa học về sự sống. Các giống ngô được cải tạo - bằng công nghệ gen và những tiến bộ khác về sinh học cây trồng - có thể sử dụng làm thức ăn vỗ béo lợn, qua đó đem

lại triển vọng thương mại lớn. Theo dự báo đến năm 2020, mức tiêu thụ thịt lợn của Việt Nam là 33 kg/người/năm, vượt cả EU và Trung Quốc. Canh tác sản phẩm biến đổi gen cũng giúp giảm nhập khẩu thức ăn gia súc mà mức tăng lên đến bốn lần trong giai đoạn 2011-2014. Các sản phẩm như vậy phải được làm rõ, minh bạch về những rủi ro đối với sức khỏe, tăng cường quản lý nhà nước theo yêu cầu của các nhóm đại diện người tiêu dùng và môi trường.

Thương mại điện tử. Nhiều cơ hội đang xuất hiện khi các công ty nước ngoài xâm nhập thị trường và các công ty thương mại điện tử trong nước đang củng cố, sát nhập để đứng vững trước sức ép cạnh tranh. Ước tính năm 2015, doanh số thương mại điện tử đạt mức 15 tỉ USD do số người sử dụng internet tăng nhanh và số người sử dụng điện thoại thông minh còn tăng nhanh hơn. Tình trạng thiếu ứng dụng mua bán trực tuyến, chậm tăng trưởng về thanh toán trực tuyến, những quan ngại về an ninh trong các giao dịch mua bán trực tuyến và vấn đề về dịch vụ logistic giao hàng có thể truy dấu và đúng hạn vẫn là những trở ngại đối với thị trường thương mại điện tử và cần được quan tâm giải quyết để tiếp tục phát triển nhanh. Dịch vụ Logistic thương mại điện tử sẽ có nhiều đòi hỏi hơn và phức tạp hơn so với dịch vụ logistic xuất nhập khẩu hiện có ở Việt Nam.

f) Các xu thế, cơ hội và rủi ro trong nước

Từ nay đến năm 2035, Việt Nam sẽ phải đối mặt với cơ cấu dân số biến động rất mạnh. Trong hai thập niên vừa qua, đất nước đã được hưởng “lợi thế từ cơ cấu dân số” - tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động cao đã giúp đẩy mạnh tăng trưởng kinh tế. Lợi thế đó nay đã hết dần: tỷ lệ số dân trong độ tuổi lao động đạt đỉnh năm 2013 và đang trên đà đi xuống. Theo dự báo của Liên hiệp quốc, số người trong độ tuổi lao động bắt đầu giảm tuyệt đối ngay sau năm 2035.

Quan trọng hơn, quy mô dân số đã tiến đến điểm ngoặt về dân số cao tuổi vào năm 2015 và sắp tới sẽ trở thành một trong những quốc gia có dân số bị già hóa nhanh nhất thế giới. Số người trên 65 tuổi sẽ tăng từ 6,3 triệu người hiện nay lên 15,5 triệu. Tỷ trọng dân số trên 65 tuổi sẽ tăng từ 6,7% năm 2015 lên 14,4% năm 2035, biến quốc gia từ một xã hội dân số trẻ thành xã hội dân số già.

Hệ quả của sự biến động dân số này là: Thứ nhất, dân số trong độ tuổi lao động giảm xuống có nghĩa là động lực chính thúc đẩy tăng trưởng thu nhập đầu người sẽ yếu đi, khiến cho tăng cường đầu tư chiều sâu cho vốn con người và các nhân tố đẩy mạnh tăng trưởng năng suất khác càng trở nên thiết yếu hơn nếu muốn duy trì bền vững tăng trưởng cao. Thứ hai, các gánh nặng về chi hưu trí và hệ thống y tế sẽ là những thách thức nghiêm trọng đối với ngân sách nhà nước. Thứ ba, cơ chế thể chế để đảm bảo chăm sóc người cao tuổi sẽ nhanh chóng trở thành một vấn đề lớn cần quan tâm.

g) Tầng lớp trung lưu nổi lên ở Việt Nam

Tầng lớp trung lưu nổi lên nhanh chóng và tốc độ đô thị hóa ngày càng tăng ở Việt Nam cũng mang lại thêm một cơ hội lớn. Việt Nam là quốc gia có 90 triệu dân, đứng thứ 14 trên thế giới về số dân. Sự nổi lên của tầng lớp trung lưu vừa mang lại cơ hội, vừa làm thay đổi về kỳ vọng và tạo ra những thách thức mới. Đa số những người đó có nguyện vọng làm việc trong khu vực kinh tế chính thức, họ muốn có được các kỹ năng chất lượng cao qua giáo dục đại học. Sự tăng trưởng về việc làm hưởng lương nếu không đi kèm với những thể chế vận hành tốt về quan hệ việc làm sẽ khiến cho nền kinh tế dễ phải chịu rủi ro xung đột nghiêm trọng giữa người lao động và chủ sử dụng lao động. Rủi ro này đã thể hiện qua số lượng các cuộc đình công ngày càng tăng kể từ năm 2006 đến nay. Tầng lớp trung lưu thành thị cũng đòi hỏi chính trị phải công khai hơn và

chính phủ có tính giải trình hơn, điều này khiến cho hệ thống hiện tại phải nỗ lực mới có thể đáp ứng được.

1.2.3. Tác động đối với hệ thống bảo hiểm xã hội

a) Việc làm và năng suất lao động

Để hiện thực hóa đầy đủ những lợi ích về năng suất khi người dân ngày càng có trình độ học vấn cao hơn, thị trường lao động Việt Nam cần khuyến khích tăng nhiều loại hình việc làm đồng thời tránh quy định quá cứng nhắc. Điều này phần nào phụ thuộc vào các chính sách về thị trường lao động, cụ thể hơn, là phụ thuộc vào việc quốc gia có tận dụng được cơ hội đang có để giải quyết những yếu kém đã hiện rõ trong quá trình chuyển đổi từ việc làm nông nghiệp sang việc làm tại các nhà máy và doanh nghiệp hay không. Chính sách có thể thúc đẩy tăng trưởng lao động chính thức đồng thời đảm bảo người lao động hưởng một phần lợi ích hợp lý từ tăng trưởng.

b) Hưu trí và mạng lưới an sinh xã hội

Lĩnh vực BHXH và chăm sóc sức khỏe sẽ có những thay đổi sâu sắc do dân số già đi nhanh chóng. Việt Nam đang ở thời điểm bước ngoặt khi tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động chậm lại đáng kể và dân số già sẽ tăng lên nhanh chóng. Chỉ tiêu phổ biến về cơ cấu dân số theo độ tuổi là tỷ số phụ thuộc già (tỷ lệ giữa số người trong nhóm tuổi trên 65 so với 100 người trong nhóm tuổi 15-64). Tỷ số phụ thuộc già cơ bản không đổi trong những thập kỷ qua, nhưng sẽ tăng mạnh từ 9,6 lên 21,8 trong giai đoạn 2015 - 2035 và tiếp tục tăng trong những thập kỷ sau đó. Do đó, việc mở rộng độ bao phủ của BHXH và thúc đẩy hệ thống chăm sóc sức khỏe hiệu quả, chi phí hợp lý thực sự có ý nghĩa sống còn. Hiện nay, độ bao phủ của hưu trí dựa trên đóng góp còn thấp, dù không nằm ngoài xu thế so với các quốc gia có mức thu nhập tương đương trên toàn cầu. Hệ

thống hưu trí phải đối mặt với một vấn đề chung của các quốc gia thu nhập trung bình là độ bao phủ “nhóm giữa bị bỏ quên”: nhóm 20% trên cùng được tham gia các chương trình hưu trí chính thức và nhóm nhỏ ở đáy được trợ cấp xã hội theo mục tiêu, nhưng phần lớn người dân không có lương hưu khi đến tuổi 80. Trong khi xem xét mối quan hệ giữa tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động tham gia chương trình hưu trí dựa trên thu nhập, hiện nay Việt Nam đang phải đối mặt với thách thức lớn là phải mở rộng độ bao phủ và đi theo quỹ đạo của các quốc gia thu nhập trung bình thành công. Chính phủ Việt Nam đã nhận thức được thách thức trên và đặt mục tiêu mở rộng phạm vi bao phủ hưu trí đạt 50% vào năm 2020. Tuy nhiên, hiện chưa có chiến lược khả thi về giải pháp hoàn thành mục tiêu đó và tiếp theo đến năm 2035.

Các mục tiêu về mở rộng độ bao phủ mà Việt Nam đặt ra là tham vọng và có rất ít quốc gia đang phát triển đạt được mục tiêu như mở rộng quy mô mà không cần khoản trợ cấp của chính phủ dành cho khu vực phi chính thức. Gần như chắc chắn rằng các khoản trợ cấp của Nhà nước là cần thiết để khuyến khích người lao động phi chính thức tự nguyện tham gia vào các chương trình đóng góp (như các khoản đóng góp bảo hiểm y tế cho người cận nghèo). Trung Quốc, Hàn Quốc và Thái Lan cho thấy rằng Việt Nam cần phải đổi mới cách tiếp cận hiện tại để thành công trong việc mở rộng đáng kể phạm vi bao phủ. Những cách tiếp cận đã thành công ở các nước khác (thường được áp dụng kết hợp) là có lẽ theo từng giai đoạn, Chính phủ đóng góp phần đối ứng cho người lao động ở khu vực phi chính thức để khuyến khích họ tham gia vào các chương trình dựa trên đóng góp và hạ thấp đáng kể độ tuổi được hưởng hưu trí xã hội. Cách làm này có thể áp dụng chung cho những người không có lương hưu chính thức từ độ tuổi 65.

Tuy nhiên, để mở rộng đáng kể phạm vi bao phủ đòi hỏi phải cải cách hơn nữa hệ thống hưu trí hiện tại. Dù đã cải cách vào năm 2014 nhưng chương trình hưu trí của khu vực chính thức vẫn không bền vững về mặt tài chính. Đến năm 2035, dự báo mức chi cho hưu trí tăng mạnh ở Việt Nam. Các quốc gia có tỷ lệ phụ thuộc già ngang bằng với Việt Nam có mức chi theo dự báo đạt khoảng 8-9% GDP cho khoản hưu trí công, cao hơn mức 2-3% GDP của Việt Nam trong một thập kỷ vừa qua. Mức chi hưu trí trung bình tương ứng với thu nhập quốc gia và đặc điểm nhân khẩu học tại Đông Á có thấp hơn so với tại các khu vực như châu Âu và Trung Á (ECA), khu vực Mỹ La-tinh và Ca-ri-bê (LAC). Dự báo mức chi hưu trí tại các quốc gia APEC cho thấy đến năm 2035 các quốc gia thu nhập trung bình thấp hơn chi khoảng 6% GDP. Dựa trên mức chi hào phóng cho chế độ hưu trí khu vực chính thức hiện tại ở Việt Nam, Quỹ tiền tệ thế giới (IMF) ước tính mức tăng chi cho hưu trí trong giai đoạn 2014-2050 vào khoảng 5% GDP, tức là tổng chi phí chiếm khoảng 7- 8% GDP. Mặc dù các con số ước tính này cần được xem xét cẩn trọng, song dường như dự báo mức chi hưu trí đến năm 2035 vào khoảng 6- 8% GDP là hợp lý, tăng 3-5 điểm phần trăm so với mức hiện tại.

Ngoài việc mở rộng và thay đổi hệ thống hưu trí, mạng lưới ASXH cũng cần thay đổi vào năm 2035 trên bốn khía cạnh sau:

Thứ nhất, cần áp dụng cách tiếp cận đồng bộ hơn về trợ cấp theo hộ gia đình, thay vì có nhiều chương trình manh mún và trùng lặp về mục tiêu và đối tượng. Sự manh mún dẫn đến chi phí cao và yếu kém trong thực hiện chương trình. Một chương trình trợ giúp xã hội có mục tiêu giảm nghèo và hợp nhất hơn có thể tận dụng tốt hơn những kết quả về phát triển con người và có thể được nâng quy mô để giải quyết những vấn đề như khủng hoảng kinh tế hoặc thiên tai.

Thứ hai, cần có các hệ thống sàng lọc và xác định đối tượng thụ hưởng các chương trình trợ giúp xã hội mục tiêu nhằm nâng cao tác động giảm nghèo từ một mức chi nhất định. Giải pháp này dựa trên củng cố tích hợp hệ thống định danh Giải pháp này dựa trên việc củng cố tích hợp hệ thống căn cước quốc gia theo đề xuất, nâng cấp các cuộc điều tra tình trạng nghèo để xác định các hộ nghèo, dễ bị tổn thương và áp dụng các thủ tục đăng ký tham gia các chương trình trợ giúp xã hội có tính hệ thống hơn.

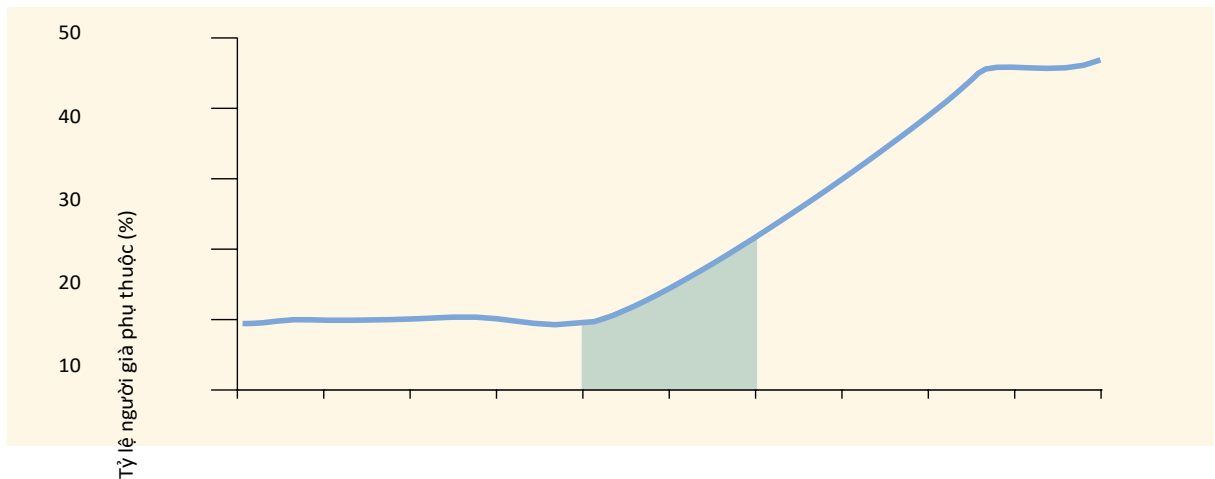
Thứ ba, các hệ thống thực hiện cũng cần được củng cố theo chiều sâu, vì lợi ích nâng cao hiệu suất, minh bạch và thân thiện với khách hàng. Điều này đòi hỏi phải đầu tư lớn cho các hệ thống thanh toán, các hệ thống thông tin quản lý, cải thiện các cơ chế quản lý và tiếp cận đối tượng là các hộ gia đình có nhu cầu phức tạp.

Thứ tư, cần cân nhắc thiết kế các chương trình chống đói nghèo theo địa bàn để tập trung vào phương pháp tiếp cận tạo thu nhập dựa trên cộng đồng mang tính đa dạng hơn. Căn cứ vào tình trạng dân số già hoá ngày càng tăng, có thể mở rộng các chương trình theo khu vực bao gồm các dịch vụ chăm sóc dựa vào cộng đồng cho người cao tuổi, người khuyết tật, dinh dưỡng...

Có hai câu hỏi chính sách lớn nổi lên cho hệ thống y tế của Việt Nam: một là về cung cấp dịch vụ và hai là về tài chính y tế. Về cung cấp dịch vụ, liệu hệ thống y tế có duy trì định hướng như hiện nay khi quá nhiều dịch vụ chăm sóc y tế được thực hiện ở các bệnh viện và quá ít dịch vụ được thực hiện ở các cơ sở chăm sóc ban đầu? Hay hệ thống đó sẽ chuyển đổi thành hệ thống tập trung vào chăm sóc ban đầu, trong đó các đơn vị chăm sóc ban đầu sẽ là trọng tâm của một hệ thống thống nhất? Về tài chính y tế, tổng thể làm thế nào để ổn định lại tổng mức chi cho y tế hiện đang cao, đồng thời giảm phụ thuộc vào chi tiêu từ tiền túi của

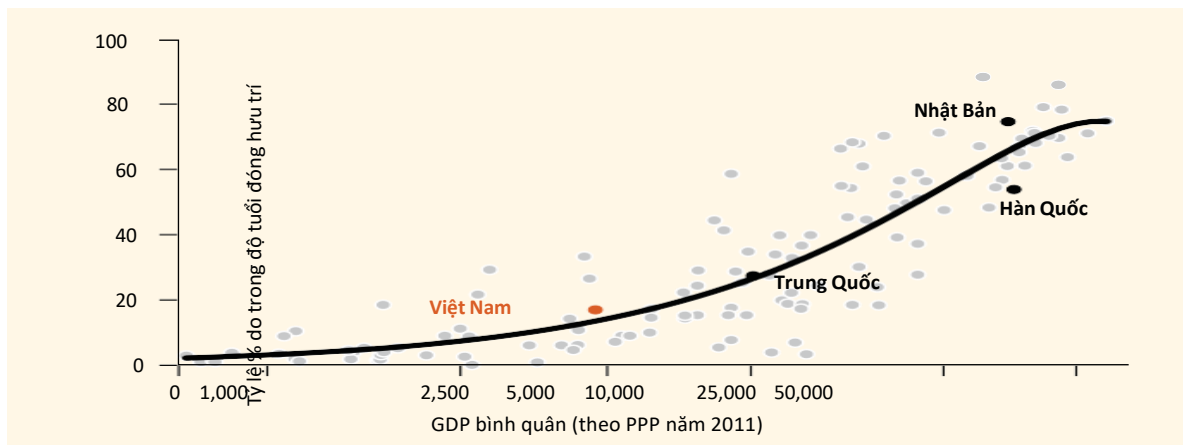
người dân? Câu hỏi quan trọng đặt ra ở đây là làm thế nào để đẩy mạnh tốc độ tham gia bảo hiểm vì hầu hết các ước tính cho thấy khó có thể đạt được phạm vi bao phủ 100% vào năm 2035 (từ mức 70%) với tốc độ như hiện nay.

Hình 1.2. Số người cao tuổi so với số người trong tuổi lao động sẽ tăng nhanh



Nguồn: Viễn cảnh dân số thế giới của Liên hiệp quốc, Sửa đổi năm 2015 (chênh lệch trung bình)

Hình 1.3. Khi các nước tiến tới mức thu nhập trung bình cao, độ bao phủ hưu trí thường tăng lên



c) *Cung cấp dịch vụ*

Thách thức trong cung cấp dịch vụ bắt nguồn từ hai vấn đề liên quan đến nhau: các bệnh viện đang quá tải, trong khi chăm sóc ban đầu lại chưa đáp ứng. Đối với Chính phủ, quan trọng là phải gây ảnh hưởng nhiều hơn đến các bệnh viện thông qua vai trò chủ động hơn của cơ quan mua sắm dịch vụ chiến lược (có thể là BHXH hoặc cơ quan khác) nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả. Mục tiêu này đòi hỏi phải chuyển đổi từ chỗ đơn giản là thanh toán các hóa đơn của cơ sở cung cấp dịch vụ sang chủ động sử dụng thông tin để đảm bảo vấn đề hiệu quả kinh tế và chăm sóc bệnh nhân được chú trọng trong việc tối đa hóa nguồn thu cho bệnh viện. Về phía người dân, bệnh nhân cần có cơ chế giải quyết bất bình trong trường hợp bệnh viện có những vi phạm về tài chính hoặc trong khám chữa bệnh.

d) Tài chính cho y tế

Chương trình về tài chính y tế cho Việt Nam trong hai mươi năm tới là vừa ổn định tỷ lệ chi tiêu cho y tế trên GDP theo mức hiện nay đồng thời phải chuyển dịch cơ cấu chi tiêu để giảm phụ thuộc vào chi tiêu từ tiền túi của người dân. Việt Nam hiện đang chi tiêu cho y tế ở mức lớn so với GDP - khoảng 6% - cao hơn hầu hết các quốc gia đang phát triển khác ở châu Á. Chi tiêu cao cho y tế là gánh nặng đối với cả ngân sách hộ gia đình và ngân sách của khu vực công. Hiện nay, khoảng 50% tổng chi tiêu cho y tế được chi từ tiền túi của người dân. Hầu hết các quốc gia thu nhập cao và trung bình có tỷ lệ chi từ tiền túi của người dân ở mức một phần ba tổng chi. Những tiến triển trong chương trình này đòi hỏi phải giảm chi từ tiền túi người dân qua sử dụng kết hợp giữa nguồn chi tiêu của chính phủ và nguồn đóng góp bảo hiểm.

Một nội dung quan trọng trong chương trình của Việt Nam nhằm giảm mức độ phụ thuộc vào chi tiêu từ tiền túi của người dân là mở rộng phạm vi bảo hiểm

cho khoảng 30% dân số hiện chưa có bảo hiểm. Cách tiếp cận hiện nay nhằm mở rộng phạm vi bảo hiểm có lẽ chưa đủ để đảm bảo bao phủ 100% vào năm 2035. Việt Nam đang phụ thuộc vào đóng góp của cá nhân và hộ gia đình và dần chuyển sang lực lượng lao động chính thức lớn hơn. Quá trình này sẽ diễn ra chậm và không chắc chắn, vì vậy trợ cấp đóng góp bảo hiểm bằng nguồn ngân sách có thể sẽ cần thiết để khuyến khích người lao động không nghèo tại khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm y tế.

Giải pháp về cân đối lại chi phí y tế giữa Nhà nước và người dân sẽ đòi hỏi chi ngân sách công cho y tế cao hơn vào năm 2035. Một thành tích lớn là mức chi phí y tế hiện tại của Việt Nam vào khoảng 6% GDP có thể duy trì ổn định trong vòng hai thập kỷ tới, nhưng tỷ trọng trong chi ngân sách của chính phủ sẽ tăng dần, từ mức 2,5% GDP hiện tại lên gần 3,75% GDP đồng thời mức chi từ tiền túi của người dân giảm xuống còn khoảng 1,75% GDP từ mức 3% GDP hiện tại. Đóng góp của nhà tài trợ và bảo hiểm tư nhân vẫn giữ ở mức khiêm tốn. Mặc dù vậy, để ổn định tổng mức chi cho y tế trong bối cảnh dân số già đi nhanh chóng sẽ cần những cải thiện hiệu quả liên tục nhằm kiểm soát sự gia tăng về chi phí.

Do đó sẽ tạo ra những cơ hội và thách thức đối với ngành BHXH

Cơ hội

- *Thúc đẩy quá trình hiện đại hóa mô hình ASXH và BHXH.* Sự lan tỏa của CMCN 4.0 với những thành tựu mới nhất về công nghệ thông tin và tổ chức xã hội (tích hợp thông tin cá nhân trong xã hội dưới dạng các kho dữ liệu lớn và sự phát triển của Internet vạn vật) cung cấp những tiền đề thuận lợi cho quá trình hiện đại hóa về công tác tổ chức quản lý lĩnh vực đảm bảo ASXH và giảm nghèo. Qua đó, quản lý đối tượng tốt hơn, cũng như góp phần phục vụ tốt hơn

các yêu cầu về thu/quản lý Quỹ và chi trả cho đối tượng. Đặc biệt đối với BHXH, CMCN 4.0 sẽ thúc đẩy quá trình đổi mới mô hình quản lý quỹ sang dạng tài khoản cá nhân; xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu đầy đủ và hoàn thiện, đẩy mạnh giao dịch điện tử, ứng dụng, xử lý thông tin bởi internet đòi hỏi phải công khai, minh bạch, do vậy nhu cầu chuyển đổi mô hình quản lý đối tượng, thu, chi trả chế độ, quản lý và đầu tư quỹ dưới hình thức tài khoản cá nhân là cần thiết và cấp bách. Ngoài ra, tự động hóa thay thế con người, do vậy nhu cầu số lượng cán bộ, nhân viên ngành BHXH sẽ giảm xuống, giúp giảm chi phí quản lý hành chính quỹ, từ đó phát triển đầu tư quỹ sẽ được thực hiện tốt hơn.

- *CMCN 4.0 mang đến cơ hội cho hệ thống ASXH, đặc biệt là bảo hiểm xã hội trong việc hiện đại hóa, cung cấp các dịch vụ trực tuyến cho người dân nói chung và các đối tượng chính sách nói riêng:* việc đổi mới công nghệ giúp hệ thống dễ dàng tiếp cận công nghệ cao với giá rẻ hơn; là bàn đạp để thúc đẩy các dịch vụ cơ bản hướng đến hiện đại và thân thiện hơn với người sử dụng thông qua tiện ích của công nghệ số, mạng online; có cơ hội tiếp cận và ứng dụng với các sản phẩm phục hồi thay thế công nghệ cao với cho nhóm đối tượng đặc thù (dụng cụ phục hồi chức năng, dụng cụ thay thế,...) với giá rẻ hơn; tiết kiệm được các chi phí trung gian trong các dịch vụ truyền thông, dịch vụ chi trả thông qua ứng dụng điện tử; công tác đào tạo cán bộ linh hoạt và tiết kiệm hơn nhờ các hoạt động đào tạo trực tuyến, online,...

Thách thức

- *Đối với hệ thống BHXH hiện nay.* Với CMCN 4.0, nhiều mô hình kinh doanh mới được hình thành và phát triển như “nền kinh tế GIG”, kinh tế chia sẻ, số người có việc làm “phi tuyến thống” tăng lên như lái xe Uber, Grab, lao động linh hoạt, lao động không trọn giờ, lao động cung cấp dịch vụ cho các doanh

ng nghiệp, lao động theo vụ việc, việc làm tạm thời, thỏa thuận việc làm nhiều bên, tự làm phụ thuộc, quan hệ việc làm trá hình, . . . Đa số lao động này là không có HĐLĐ, an ninh việc làm thấp, thu nhập không ổn định. Tuy nhiên, ở hầu hết các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam, hệ thống BHXH được thiết kế cho lao động có HĐLĐ, có thu nhập ổn định. Trong bối cảnh này, hệ thống ASXH cần phải được thiết kế lại.

- *Tăng áp lực chi trả đối với quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).* CMCN 4.0 sẽ làm cho những người lao động giản đơn, đứng máy trong các dây chuyền sản xuất bị mất việc làm hoặc phải nghỉ việc sớm, dẫn đến sự suy giảm về số người tham gia vào hệ thống BHXH. Đồng thời tạo ra áp lực chi trả đối với quỹ BHTN. Khi số người thất nghiệp tăng lên thì hệ thống BHTN sẽ đối mặt với việc gia tăng số người hưởng trợ cấp BHTN hằng tháng và làm tăng chi quỹ BHTN. Số người hưởng các chế độ của BHTN như tư vấn giới thiệu việc làm, hỗ trợ học nghề để nhanh chóng quay lại Thị trường lao động cũng sẽ tăng mạnh.

- *CMCN 4.0 cùng với quá trình già hóa dân số sẽ góp phần làm tăng nguy cơ mất cân đối quỹ BHXH.* Dưới tác động của CMCN 4.0, công nghệ sinh học phát triển, y học phát triển vượt trội, khả năng chữa bệnh cho con người này càng tốt hơn khiến cho tuổi thọ bình quân của dân số tăng lên, điều này khiến cho thời gian hưởng lương hưu ngày càng kéo dài, số người hưởng lương hưu tăng, thời gian chi trả hưu trí tăng, trong khi số người đóng lại giảm đi, như vậy quỹ hưu trí sẽ tiếp tục đứng trước nguy cơ mất cân đối tài chính khi thu giảm, chi tăng. Mặt khác, CMCN 4.0 sẽ có thể làm cho hàng triệu người lao động mất việc trong tương lai. Điều này có nghĩa là số người tham gia vào trong hệ thống bảo hiểm xã hội trong tương lai có thể bị suy giảm, trong khi đó số người thụ hưởng

lại có xu hướng tăng lên do mất việc làm, phải nghỉ hưu trước tuổi. Do vậy việc quỹ BHXH có nguy cơ mất cân đối quỹ ngày một lớn hơn.

- *Gia tăng sức ép về chuyển dịch đối tượng giữa các loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc.* CMCN 4.0 thúc đẩy nền sản xuất nông nghiệp công nghệ cao, quy mô lớn. Trong tương lai, số người làm trong lĩnh vực nông nghiệp truyền thống sẽ giảm dần, chủ yếu là những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động tại các trang trại, nông trường có quy mô lớn. Như vậy, có sự dịch chuyển về số lượng người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện (nông dân) sang thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc (lao động làm việc theo hợp đồng).

- *Chi phí vận chuyển và liên lạc giảm nhờ sự áp dụng triệt để của khoa học công nghệ đòi hỏi hệ thống trợ giúp xã hội phải đổi mới gấp rút một số quy trình của hệ thống hiện tại như:* quản lý đối tượng và công tác chi trả. Hiện tại, công tác quản lý đối tượng của trợ giúp xã hội còn thiếu sự liên thông giữa các cấp theo cả ngành dọc và ngang. Công tác chi trả còn mang tính cơ học, chưa áp dụng công nghệ do đó còn có nhiều rủi ro và tốn kém. Ngoài ra, CMCN 4.0 hứa hẹn sẽ thay đổi phương thức tiêu dùng, thời gian tiếp cận dịch vụ và người tiêu dùng được tiếp cận thông tin sản phẩm minh bạch hơn do áp lực duy trì lợi thế cạnh tranh giữa các nhà sản xuất. Các dịch vụ cơ bản đều có thể thực hiện từ xa cũng sẽ tác động đến cách hoạt động cung cấp dịch vụ còn nặng tính bao cấp, kém linh hoạt hiện nay của hệ thống TGXH đặc biệt là các dịch vụ chăm sóc xã hội. Hầu hết các cơ sở chăm sóc xã hội hiện nay đều trong tình trạng quá tải, dịch vụ đơn điệu và kém tính chuyên nghiệp và hoạt động chủ yếu nhờ ngân sách nhà nước...

Về công tác quản lý đối tượng:

Quản lý, theo nghĩa chung nhất, là sự tác động của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý nhằm đạt được mục tiêu đề ra. Quản lý là một hoạt động có tính chất phổ biến, mọi nơi, mọi lúc, trong mọi lĩnh vực, mọi cấp độ và liên quan đến mọi người. Đó là một hoạt động xã hội bắt nguồn từ tính chất cộng đồng dựa trên sự phân công và hợp tác làm một công việc để đạt được mục tiêu chung.

Theo nghĩa rộng, quản lý là hoạt động có mục đích của con người. Quản lý là hoạt động do một hay nhiều người điều phối hành động của những người khác nhằm đạt được một mục tiêu nào đó một cách có hiệu quả.

Như vậy, công tác quản lý đối tượng bảo hiểm xã hội là các hoạt động của cơ quan BHXH đối với đối tượng tham gia, đối tượng thụ hưởng chính sách BHXH, BH thất nghiệp và BHYT nhằm đảm bảo thực hiện các mục tiêu của chính sách BHXH, BH thất nghiệp và BHYT.

Do đó, để thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, một số nội dung của ngành BHXH cần tính toán, điều chỉnh phù hợp, có thể nói những tác động của cách mạng 4.0 sẽ tác động đến các lĩnh vực của ngành BHXH, cụ thể đó là:

(1) - Nguồn nhân lực của ngành;

Để thích ứng với cuộc công nghiệp 4.0, đội ngũ cán bộ của ngành cần phải được tinh gọn và không ngừng nâng cao chất lượng, tạo động lực lao động, cải thiện môi trường và điều kiện làm việc, góp phần nâng cao năng suất lao động trong Ngành.

(2) - Quy trình nghiệp vụ

Về quy trình nghiệp vụ của ngành để thích ứng với công nghệ 4.0, tăng cường kết nối dữ liệu trong nội bộ và ngoài ngành, đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình nghiệp vụ, hiện đại hóa hành chính, tăng cường dịch vụ công cấp độ 3 và 4.

(3) Phát triển đối tượng

Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến phát triển đối tượng đòi hỏi có những thay đổi trong phương thức phát triển đối tượng, đặc biệt quan tâm đến phát triển khu vực phi chính thức, khu vực phi quan hệ lao động...

(4) Ứng dụng công nghệ thông tin:

Tiếp tục rà soát sửa đổi quy trình nghiệp vụ ứng dụng công nghệ thông tin đảm bảo đồng bộ, hiệu quả, có tính linh hoạt, thích ứng và kết nối cao để phù hợp với cách mạng công nghiệp 4.0.

1.3. Kinh nghiệm ứng phó với tác động của cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 và bài học đối với ngành bảo hiểm xã hội

1.3.1. Kinh nghiệm của Ngành Ngân hàng²

Hiện nay, thế giới đang bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ IV (CMCN 4.0) - cuộc cách mạng mà trong đó các công nghệ như thực tế ảo, Internet của vạn vật (Internet of Things), in 3D, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo được ứng dụng vào mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội. Cuộc cách mạng này là một xu thế lớn, có tác động đến phát triển kinh tế - xã hội mỗi quốc gia, từng khu vực và toàn cầu, trong đó có Việt Nam.

² 1- Viện Chiến lược ngân hàng (2016), Báo cáo đánh giá tác động của cuộc CMCN 4.0 và một số định hướng hoạt động của ngành Ngân hàng Việt Nam.

2- Vụ Thanh toán (2016), Báo cáo kết quả triển khai Quyết định 2453/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Đề án đẩy mạnh thanh toán không dùng tiền mặt tại Việt Nam giai đoạn 2011 - 2015.

3- Thủ tướng Chính phủ (2016), Quyết định số 2545/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển thanh toán không dùng tiền mặt tại Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020.

Việt Nam có những điều kiện thuận lợi trong việc tiếp cận với CMCN 4.0. Với cơ cấu dân số trẻ, đa phần sống ở khu vực nông thôn nhưng trình độ học vấn và khả năng tiếp cận các dịch vụ công nghệ mới của người dân Việt Nam đạt mức khá so với các nước trên thế giới. Tỷ lệ sử dụng điện thoại di động của người dân Việt Nam cũng đạt mức cao, trung bình một người dân sở hữu nhiều hơn 1 thuê bao di động. Trong bối cảnh đó, ngành Ngân hàng nói chung cũng như lĩnh vực thanh toán nói riêng tại Việt Nam đã và đang chứng kiến những tác động mạnh mẽ từ cuộc CMCN 4.0, cùng với đó sự ra đời của hàng loạt công nghệ mới ứng dụng trong lĩnh vực tài chính - ngân hàng (Fintech); đã và đang đem lại nhiều cơ hội cũng như thách thức cho ngành Ngân hàng, trong đó có hoạt động thanh toán tại Việt Nam.

Đối với ngành Ngân hàng Việt Nam, CMCN 4.0 có thể tác động tới mô hình tổ chức, quản trị tại các ngân hàng thông qua sự xuất hiện của trí thông minh nhân tạo (AI - Artificial Intelligence) và tác động kênh phân phối, các sản phẩm dịch vụ ngân hàng truyền thống

Đối với mô hình tổ chức, quản trị tại các ngân hàng:

AI - Trí thông minh nhân tạo đang là trọng tâm phát triển của rất nhiều công ty công nghệ lớn trên thế giới, trong đó có Google. Trong tương lai gần, AI sẽ dần trở nên hoàn thiện; thậm chí về một số mặt nào đó có thể thông minh và chính xác hơn con người. Các ngân hàng có thể ứng dụng AI trong việc quản lý danh mục rủi ro, quản lý khách hàng, quản lý cơ sở dữ liệu. Với khả năng tự học hỏi và thích nghi, tiềm năng của AI là không giới hạn trong các ứng dụng, vì vậy, yêu cầu đặt ra với ngành Ngân hàng trong tương lai là nắm bắt được xu hướng, ứng dụng cách làm việc và kiểm soát AI để đảm bảo hoạt động ngân hàng diễn ra an toàn, hiệu quả.

Mô hình ngân hàng số hoạt động dựa trên nền tảng công nghệ thông qua các thiết bị số kết nối với các phần mềm máy tính qua môi trường mạng Internet trên thực tế đã, đang và sẽ làm thay đổi toàn bộ cấu trúc hệ thống của ngân hàng.

CMCN 4.0 cũng sẽ tạo ra những bước tiến mới trong thay đổi cách giao tiếp và xử lý nghiệp vụ thông qua tương tác và giao tiếp điện tử.

Với hạ tầng viễn thông ngày càng phát triển, các cuộc đàm thoại đang có xu hướng thành các cuộc gọi hình ảnh (video-call) với mức độ ổn định và chất lượng ngày càng tăng. Do đó, công việc chăm sóc khách hàng tại các ngân hàng cũng có thể sẽ đòi hỏi thêm những kỹ năng làm việc từ xa qua video-call. Trong tương lai xa, công nghệ thực tế ảo (virtual-reality) và hình ảnh 3 chiều (holography) sẽ có thể thay thế hoàn toàn cách giao tiếp của con người. Các cuộc gọi 3D như trong các bộ phim viễn tưởng có thể sẽ không còn xa vời nữa.

Đối với kênh phân phối và các sản phẩm dịch vụ ngân hàng truyền thống:

CMCN 4.0 có thể sẽ làm thay đổi hoàn toàn kênh phân phối và các sản phẩm dịch vụ ngân hàng truyền thống. Trong khoảng 10 năm trở lại đây, sự xuất hiện của điện thoại thông minh (smart phone) đã thay đổi cách con người giao tiếp và tương tác, kéo theo sự thay đổi trong kênh phân phối, mạng lưới bán hàng và cách thiết kế sản phẩm dịch vụ của các ngân hàng. Các dịch vụ ngân hàng qua Internet, Mobile, mạng xã hội, phát triển ngân hàng số và giao dịch không giấy tờ sẽ là xu thế phát triển mạnh. Trải nghiệm khách hàng sẽ là xu hướng vượt trội, ở một số nước phát triển, kể cả các nước đang phát triển đã xuất hiện ngày càng nhiều “ngân hàng không giấy”.

Nhờ ứng dụng chuyển đổi kỹ thuật số, các sản phẩm của ngân hàng có thể tích hợp được với nhiều sản phẩm dịch vụ phụ trợ để làm hài lòng khách hàng.

Việc áp dụng các nguyên tắc của CMCN 4.0, các vấn đề như giao diện lập trình ứng dụng (API), phân phối liên mạch hay phân tích thông minh (Intelligence analytics) sẽ là xu hướng ứng dụng phổ biến trong hoạt động phát triển sản phẩm, đặc biệt là sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao của các ngân hàng. Ngoài ra, dữ liệu lớn (Big Data) và phân tích hành vi khách hàng cũng đang trở thành xu hướng tương lai trong thời đại công nghệ số, nhờ vào việc công nghệ hỗ trợ có thể thu thập dữ liệu bên trong và bên ngoài thông qua tổ chức phân tích hành vi khách hàng nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ, mang lại giá trị gia tăng, góp phần tiết giảm chi phí và hỗ trợ cho các quá trình ra quyết định.

Cơ hội và thách thức đối với lĩnh vực thanh toán tại Việt Nam

Trong thời gian qua, lĩnh vực thanh toán, đặc biệt là thanh toán điện tử đã chứng kiến những tác động mạnh mẽ từ cuộc CMCN 4.0. Bên cạnh việc hoàn thiện các dịch vụ thanh toán truyền thống, hầu hết các ngân hàng thương mại (NHTM) Việt Nam đã và đang triển khai các dịch vụ thanh toán mới, hiện đại dựa trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin và viễn thông với nhiều sản phẩm, phương tiện mới, bảo đảm an toàn, tiện lợi, đáp ứng tốt hơn nhu cầu thanh toán của khách hàng, phù hợp với xu thế thanh toán của các nước trong khu vực và trên thế giới.

Đến nay, số lượng tài khoản cá nhân mở tại các NHTM trên cả nước đạt khoảng 68,7 triệu tài khoản, khoảng 70 NHTM đã cung cấp dịch vụ thanh toán qua Internet và khoảng 36 NHTM cung cấp dịch vụ thanh toán qua điện thoại di động. Ngân hàng Nhà nước (NHNN) cũng đã cấp Giấy phép hoạt động cung ứng dịch vụ trung gian thanh toán cho 21 tổ chức không phải là ngân hàng cung ứng dịch vụ trung gian thanh toán (các công ty Fintech trong lĩnh vực thanh toán). Bên cạnh đó, vấn đề an ninh, an toàn bảo mật trong lĩnh vực thanh toán được

ngành Ngân hàng hết sức quan tâm, chú trọng. NHNN đã ban hành Chỉ thị số 03/CT-NHNN ngày 10/01/2017 về việc tăng cường đảm bảo an ninh, an toàn trong thanh toán điện tử và thanh toán thẻ, yêu cầu các đơn vị liên quan triển khai các biện pháp nhằm đảm bảo an ninh, an toàn trong thanh toán thẻ và thanh toán trực tuyến.

NHNN cũng đã thành lập Ban Chỉ đạo về lĩnh vực Fintech, trong đó Vụ Thanh toán NHNN được giao làm Cơ quan thường trực, giúp việc Ban Chỉ đạo. Ban Chỉ đạo có các nhiệm vụ: Trình Thống đốc NHNN phê duyệt chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm; tham mưu đề xuất với Thống đốc các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ sinh thái, kể cả hoàn thiện khuôn khổ pháp lý nhằm tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp Fintech ở Việt Nam phát triển, phù hợp với chủ trương, định hướng của Chính phủ; trình Thống đốc quyết định những nội dung quan trọng liên quan đến Fintech như chiến lược/kế hoạch phát triển lĩnh vực Fintech tại Việt Nam...

Một số cơ hội mà CMCN 4.0 đem lại:

- Đối với hoạt động ngân hàng nói chung và lĩnh vực thanh toán nói riêng, CMCN 4.0 sẽ mang lại cơ hội cho việc ứng dụng công nghệ quản trị thông minh AI và tự động hóa trong quy trình nghiệp vụ, đẩy nhanh tiến trình hướng tới mô hình chuẩn trong tương lai, trong đó có hoạt động thanh toán không dùng tiền mặt (TTKDTM).

- Đồng thời, những tiến bộ từ cuộc CMCN 4.0 là bàn đạp giúp các ngân hàng trong nước phát triển và cạnh tranh với các ngân hàng tiên tiến trong khu vực và trên thế giới trong điều kiện nắm bắt, thích nghi và thay đổi kịp thời đối với xu thế công nghệ mới. Ảnh hưởng của CMCN 4.0 mà cụ thể là Internet, điện toán đám mây, lưu trữ dữ liệu quy mô lớn (Big Data), Internet vạn vật (Internet

of Things) sẽ giúp các ngân hàng thương mại trong nước định hình lại mô hình kinh doanh, quản trị, thanh toán điện tử, hướng tới việc xây dựng các ngân hàng kỹ thuật số thông minh trong tương lai.

CMCN 4.0 cũng tạo ra một số thách thức đối với lĩnh vực thanh toán:

- Thách thức trong việc hoàn thiện hành lang pháp lý phục vụ hoạt động thanh toán điện tử. Trong đó, khuôn khổ pháp lý và cơ chế chính sách liên quan đến các dịch vụ, phương tiện thanh toán trực tuyến, điện tử mới, hiện đại, tiền ảo, thẻ ảo, tiền điện tử... là những vấn đề mới, phức tạp, cần được tiếp tục nghiên cứu, đánh giá, sửa đổi, bổ sung để đáp ứng yêu cầu thực tế và sự phát triển nhanh của công nghệ thông tin và viễn thông.

- Thách thức đối với các tổ chức tín dụng là việc mô hình kinh doanh, mô hình quản trị, thanh toán có thể phải được xem xét lại để phù hợp với xu hướng quản trị thông minh AI, mô hình ngân hàng di động, ngân hàng không giấy, ngân hàng số, thanh toán điện tử; hay thách thức trong việc phải nghiên cứu, tối đa hóa trải nghiệm của khách hàng trong lĩnh vực thanh toán để đáp ứng nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của khách hàng thời đại CMCN 4.0.

- Đặc biệt, với sự phát triển ngày càng tinh vi của công nghệ số kéo theo sự gia tăng của những lỗ hổng bảo mật, tạo điều kiện cho tội phạm công nghệ cao hoạt động ngày càng thường xuyên. Đối với lĩnh vực thanh toán, tội phạm trong lĩnh vực công nghệ cao, thanh toán thẻ qua POS, thanh toán điện tử gần đây có những diễn biến phức tạp với những hành vi, thủ đoạn mới, tinh vi hơn. Do vậy, thách thức chung cho toàn bộ ngành Ngân hàng Việt Nam và nói riêng cho lĩnh vực thanh toán trong bối cảnh CMCN 4.0 chính là vấn đề an toàn cho hệ thống ngân hàng, hệ thống thanh toán và vấn đề bảo mật thông tin, về các loại tội

phạm công nghệ cao, cũng như thách thức về trình độ, năng lực, số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ công nghệ thông tin.

Một số chính sách và luật pháp tại Việt Nam về thanh toán nhằm tiếp cận và đón đầu CMCN 4.0

Trên cơ sở nắm bắt xu thế CMCN 4.0 trong lĩnh vực TTKDTM, năm 2016, NHNN đã tham mưu và được Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định số 2545/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển TTKDTM tại Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020, trong đó Đề án tập trung chú trọng phát triển thanh toán điện tử. Để đảm bảo hoạt động thanh toán tại Việt Nam phát triển ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực, tại Đề án TTKDTM tại Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020, Thủ tướng Chính phủ đã giao NHNN phối hợp với các Bộ, ngành, đơn vị liên quan nghiên cứu, triển khai thực hiện một số giải pháp như:

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định về TTKDTM, trong đó bao gồm các quy định về các phương tiện, dịch vụ TTKDTM mới, dịch vụ trung gian thanh toán, tiền điện tử, hoạt động thương mại điện tử; ban hành các quy định về trách nhiệm của tổ chức cung ứng dịch vụ, người sử dụng dịch vụ và bên thứ ba.

- Nghiên cứu, áp dụng chuẩn tin điện tài chính quốc tế ISO 20022 đối với một số hệ thống thanh toán quan trọng tại Việt Nam ngay từ khi đầu tư, nâng cấp hệ thống mới nhằm tăng cường sự kết nối liên thông giữa các hệ thống thanh toán, trao đổi dữ liệu điện tử giữa các cơ quan, tổ chức liên quan; tạo thuận lợi cho việc kết nối với các hệ thống thanh toán khác trong khu vực và trên thế giới; giảm thiểu chi phí kinh doanh, hạn chế rủi ro tác nghiệp và hoạt động.

- Hoàn thành xây dựng chuẩn thẻ chip nội địa, cập nhật những thành tựu công nghệ thanh toán thẻ mới và thực hiện kế hoạch chuyển đổi từ thẻ từ sang thẻ chip tại Việt Nam, đạt được mục tiêu đề ra nhằm đảm bảo thống nhất việc

quản lý, định hướng kỹ thuật đối với hoạt động thanh toán thẻ; đảm bảo an ninh, an toàn trong thanh toán thẻ; tạo thuận lợi kết nối với các hệ thống thanh toán khác; và phát triển nhiều dịch vụ giá trị gia tăng trên thẻ.

- Thúc đẩy việc kết nối liên thông và tiêu chuẩn hóa trong lĩnh vực thanh toán; áp dụng các thông lệ và tiêu chuẩn quốc tế tốt nhất cho một số phương tiện và hệ thống thanh toán. Nghiên cứu, ứng dụng các giải pháp đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật thanh toán thẻ hệ mới, tiên tiến nhằm tăng tính hiệu quả và tốc độ thanh toán cho các hệ thống thanh toán Việt Nam, tăng cường các biện pháp an ninh, an toàn, bảo mật đối với hệ thống thanh toán bán lẻ tại Việt Nam.

- Đồng thời, trong thời gian tới, NHNN cũng sẽ tăng cường quản lý, giám sát, đảm bảo an ninh, an toàn và sự tin cậy đối với các hệ thống thanh toán; tổ chức triển khai Chiến lược giám sát các hệ thống thanh toán tại Việt Nam đến năm 2020; tăng cường hoạt động giám sát đối với các hệ thống thanh toán theo các nguyên tắc giám sát quốc tế.

1.3.2. Tác động của cách mạng 4.0 với ngành Tài chính

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) không chỉ là số hóa, internet hóa các thiết bị mà còn là sự hội tụ, dung hợp nhiều công nghệ và tương tác của chúng trên nhiều lĩnh vực với quy mô rộng lớn như: Dữ liệu lớn; Trí thông minh nhân tạo; Vạn vật kết nối, tự động hoá, rô bốt hóa, phương tiện không người lái; Công nghệ in 3D, công nghệ thực tế ảo kết hợp với các công nghệ sinh học, công nghệ nano...

Giống như 3 cuộc CMCN trong lịch sử trước đó, những công nghệ mới của CMCN 4.0 chắc chắn sẽ đem lại sự thay đổi lớn trong đời sống kinh tế - xã hội của thế giới. Đối với quốc gia đang phát triển như Việt Nam, CMCN 4.0 sẽ tác

động đến nền kinh tế, trong đó có cả thị trường tài chính mà có thể nhìn thấy trên phương diện cơ hội và thách thức như sau:

Về cơ hội

Một là, CMCN 4.0 có thể tạo ra lợi thế cho những quốc gia có thị trường tài chính phát triển non trẻ như Việt Nam so với các nước khác khi có cơ hội tiếp thu và ứng dụng kết quả công nghệ vào vận hành, quản lý và phát triển thị trường tài chính. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), CMCN 4.0 hiện nay mới chỉ trong giai đoạn sơ khai và nếu biết tận dụng, nắm bắt cơ hội, Việt Nam không "bị hẫng" trong quá trình tiếp cận và nhập cuộc với xu thế mới này.

Hai là, CMCN 4.0 góp phần lành mạnh hóa thị trường tài chính. Theo đó, một khi các nội dung công việc không cần đến sự tham gia của con người mà thay vào đó được thực hiện nhờ trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và các kỹ thuật phân tích mới sẽ giúp nâng cao tính minh bạch, quy chuẩn hóa và tự động hóa việc cung cấp các báo cáo chuyên sâu về tài chính và phi tài chính (EY, 2017).

Về thách thức

Một là, CMCN 4.0 dẫn đến sự cạnh tranh khốc liệt hơn trong lĩnh vực dịch vụ tài chính, ngân hàng, dịch vụ thanh toán khi mà các DN công nghệ tài chính (Fintech) ngày càng mở rộng và phát triển. Theo đó, cùng với sự nổi lên và phát triển mạnh mẽ của các startups công nghệ tài chính, lĩnh vực tài chính sẽ có những biến đổi sâu sắc.

Sự ra đời và phát triển của các công ty Fintech đã làm thay đổi kênh phân phối và các sản phẩm dịch vụ ngân hàng truyền thống qua xu thế phát triển mạnh của các kênh giao dịch trực tuyến như: Internet banking, mobile banking, mạng xã hội, ngân hàng không giấy... Việc cạnh tranh mở rộng các chi nhánh ngân

hàng như hiện nay sẽ không còn, thay vào đó ngân hàng phải phát triển các thiết bị tự phục vụ dựa trên công nghệ tự động hóa, kết nối đa chiều.

Nghiên cứu của PwC (2016) cho thấy, Fintech đang dần định hình lại ngành dịch vụ tài chính, ước tính trong vòng từ 3-5 năm nữa, tổng mức đầu tư vào Fintech trên toàn cầu có thể vượt mức 150 tỷ USD, và các định chế tài chính và công ty công nghệ sẽ giành giật nhau cơ hội tham gia vào cuộc chơi.

Theo báo cáo phân tích của McKinsey, đến năm 2025, Fintech có thể ảnh hưởng đến xu hướng giảm từ 10-40% lợi nhuận của khu vực ngân hàng, từ đó làm giảm bớt thị phần của các ngân hàng.

Bước đầu tiếp cận với giai đoạn phát triển đầu tiên của chính phủ số

Cuộc CMCN 4.0 với xu hướng phát triển dựa trên nền tảng tích hợp của hệ thống kết nối số hóa - vật lý - sinh học và sự đột phá của Internet vạn vật, trí tuệ nhân tạo đang là xu thế tác động mạnh mẽ tới mọi mặt đời sống kinh tế - xã hội của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Ban cán sự Đảng Bộ Tài chính cũng vừa ban hành Nghị quyết 02-NQ/BCSD ngày 9/3/2018, về triển khai ứng dụng công nghệ của CMCN 4.0 trong lĩnh vực Tài chính - Ngân sách.

Được biết, hiện Bộ Tài chính đã áp dụng công nghệ ảo hóa máy chủ nhằm tối ưu hóa hiệu quả đầu tư phần cứng; triển khai công nghệ phân tích dữ liệu lớn; bước đầu ứng dụng công nghệ mạng xã hội, công nghệ di động trong việc cung cấp các dịch vụ công trực tuyến, hệ thống thuế điện tử, hải quan điện tử, hệ thống quản lý hải quan tự động tại cảng biển, hệ thống một cửa quốc gia hải quan ASEAN.

Ngành Tài chính đã bước đầu tiếp cận với giai đoạn phát triển đầu tiên của Chính phủ số, đó là giai đoạn xây dựng Chính phủ điện tử và Tài chính điện tử.

Được đánh giá là đơn vị nhiều năm dẫn đầu về ứng dụng công nghệ thông tin trong khối các cơ quan Chính phủ, Bộ Tài chính chủ động áp dụng các thành quả công nghệ của cuộc CMCN 4.0, xây dựng nền tảng quản trị thông minh, cung cấp các dịch vụ tài chính thông minh, tham gia tích cực vào sự phát triển của nền kinh tế số. Mục tiêu đến năm 2025, hoàn thành xây dựng tài chính điện tử và cơ bản thiết lập nền tảng Tài chính số hiện đại, bền vững, công khai, minh bạch dựa trên dữ liệu lớn, dữ liệu tài chính mở và hệ sinh thái Tài chính số. Ngành Tài chính đóng vai trò kiến tạo, kết nối, chia sẻ dữ liệu và các nền tảng số hóa, đáp ứng toàn diện nhu cầu giao dịch tài chính công, nhu cầu khai thác sử dụng thông tin số của Chính phủ, người dân, doanh nghiệp và các tổ chức.

Tiếp tục đẩy mạnh phát triển tài chính điện tử

Để tiếp tục phát huy các kết quả đã đạt được, nắm bắt cơ hội của cuộc CMCN 4.0 mang lại hiệu quả, hiệu lực cao trong hoạt động quản lý của ngành Tài chính, thời gian tới, Bộ Tài chính đặt ra nhiệm vụ và một số giải pháp trọng tâm.

Thứ nhất, xây dựng chiến lược và hoàn thiện cơ chế, chính sách chuyển đổi số. Trong đó: Xây dựng Chiến lược Tài chính đến năm 2030 và chiến lược của từng lĩnh vực thuế, hải quan, kho bạc, nợ công, tài sản công, chứng khoán, dự trữ quốc gia, giá, bảo hiểm, kế toán – kiểm toán,... phù hợp định hướng phát triển kinh tế số. Trên cơ sở Chiến lược Tài chính đến năm 2030, xây dựng Chiến lược chuyển đổi số ngành Tài chính đến năm 2025, tầm nhìn 2030; Hoàn thiện chính sách tạo hành lang pháp lý triển khai Tài chính số; Xây dựng Kiến trúc Chính phủ điện tử ngành Tài chính, Kiến trúc Cơ sở dữ liệu quốc gia về tài chính hướng tới Kiến trúc Tài chính số; Rà soát kế hoạch 5 năm ứng dụng CNTT giai đoạn 2016-2020 và xây dựng kế hoạch 5 năm ứng dụng công nghệ thông tin giai

đoạn 2021-2025 của ngành Tài chính và các đơn vị trong ngành phù hợp với Chiến lược Tài chính đến năm 2030 và Chiến lược chuyển đổi số ngành Tài chính đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

Thứ hai, tiếp tục xây dựng, phát triển tài chính điện tử, hình thành hệ sinh thái tài chính số. Ứng dụng mạnh mẽ hơn công nghệ mới vào các lĩnh vực hoạt động quản lý, chỉ đạo điều hành của ngành thông qua việc hình thành các hợp tác chiến lược, các đề án, dự án đầu tư; chú trọng đề xuất về dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, chuỗi khối, internet kết nối vạn vật.

Thứ ba, thiết lập môi trường làm việc điện tử và xây dựng Cổng giao tiếp ngành Tài chính tích hợp sâu, rộng và xuyên suốt giữa các Cổng giao tiếp trong ngành, liên thông với Chính phủ và các cơ quan nhà nước theo hướng dữ liệu mở, sử dụng các giải pháp trí tuệ nhân tạo, tương tác và trả lời tự động để phục vụ người dân, doanh nghiệp. Tăng cường xây dựng, cung cấp các dịch vụ công, dịch vụ dữ liệu theo nhu cầu cá nhân hóa qua nhiều phương thức khác nhau, đặc biệt là qua các thiết bị di động, công nghệ đám mây. Xây dựng các văn phòng điện tử, hình thành môi trường làm việc tích hợp, liên thông, cộng tác và chia sẻ thông tin thông minh trong toàn ngành hướng tới văn phòng điện tử không giấy tờ, triển khai công việc mọi lúc, mọi nơi.

Thứ tư, triển khai dịch vụ hạ tầng và an toàn bảo mật thông tin tài chính.

Thứ năm, tuyên truyền nâng cao nhận thức, đào tạo kiến thức về cuộc CMCN 4.0.

Có thể thấy, việc ứng dụng công nghệ thông tin trong Bộ Tài chính thời gian qua đã được đẩy mạnh. Qua đó từng bước hình thành nền tài chính điện tử, góp phần giúp toàn ngành Tài chính thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

Đặc biệt, góp phần đưa chỉ số ứng dụng công nghệ thông tin, chỉ số cải cách thủ tục hành chính của Bộ Tài chính luôn ở top đầu các bộ, ngành.

1.3.3. Bài học kinh nghiệm đối với ngành Bảo hiểm xã hội

- Về chỉ đạo, điều hành:

BHXXH Việt Nam nghiên cứu, xem xét có Nghị quyết riêng về triển khai ứng dụng công nghệ của CMCN 4.0 trong ngành BHXXH để thống nhất chỉ đạo thực hiện trong toàn ngành.

- Về nguồn nhân lực:

Ưu tiên giải pháp khắc phục căn bản thực trạng thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng, bất hợp lý về cơ cấu nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao của Ngành. Cần có một chiến lược tổng thể để xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 xác định rõ lộ trình và trách nhiệm cụ thể cũng như chưa thực sự phát huy được trách nhiệm chung của toàn ngành với vấn đề này.

Xây dựng chiến lược tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một chủ trương lớn, một trong những nhiệm vụ rất quan trọng và phức tạp, đòi hỏi cần phải được nghiên cứu kỹ lưỡng, thận trọng với một tư duy đột phá và tầm nhìn lâu dài, phù hợp với thực tiễn. Chiến lược phải xác định rõ mục tiêu, quy mô, lộ trình và những cơ chế, chính sách tổng thể. Trong đó, mục tiêu chiến lược phải ưu tiên khắc phục mâu thuẫn giữa phát triển về số lượng, chất lượng và cơ cấu; xác định quy mô, số lượng và cơ cấu của từng loại nhân lực cho phù hợp. Chiến lược cũng xây dựng lộ trình thực hiện một cách hợp lý, có tính dự báo cao, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách đặc thù để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách toàn diện và đồng bộ.

Mặt khác, cần làm tốt công tác giáo dục, tuyên truyền, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức của toàn ngành về vị trí, tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung và phương hướng xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước dưới tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Cần xác định rõ đây là nhiệm vụ chính trị trọng tâm của cả hệ thống chính trị, trong đó cần sớm thống nhất nhận thức trong các cơ quan, trước hết là lực lượng nòng cốt, đang trực tiếp hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu và hoạch định chiến lược, chính sách, tác động của thời cơ và thách thức đối với nước ta từ cách mạng công nghiệp 4.0. Toàn xã hội, từng người dân, mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức đều cần có hiểu biết về thời cơ, thách thức của cách mạng công nghiệp 4.0; tránh tình trạng chỗ nào cũng nói cách mạng công nghiệp 4.0 nhưng hỏi làm gì cho bản thân, cho ngành thì không ai biết rõ ràng.

Chỉ có nhận thức đúng đắn thì mới có cách ứng xử, có định hướng, tư duy phát triển phù hợp. Từ đó xác định trách nhiệm chung, trách nhiệm của mỗi người trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Tạo sự chủ động tránh chủ quan, xem nhẹ sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, nhưng cũng không tự ti, mặc cảm về nguồn nhân lực hiện có.

Tích cực đổi mới, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hệ thống cơ chế, chính sách có vai trò rất quan trọng, tác động trực tiếp hoặc gián tiếp, tạo động lực thúc đẩy hoặc lực cản kìm hãm sự phát triển của nền kinh tế - xã hội nói chung và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng. Trên thực tế, những năm qua Đảng, Nhà nước ta đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách mới có tác động tích cực đến việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các chính sách đó đã bộc lộ không ít những hạn chế, bất cập, hiệu quả mang lại chưa tương xứng. Do đó, để tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có hiệu quả đòi hỏi cần phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Việc đổi mới, hoàn thiện cơ chế, chính sách để tạo động lực cho sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện, như giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, ASXH, bảo hiểm, bảo trợ xã hội, chăm sóc sức khỏe, chính sách pháp luật về cán bộ công chức, viên chức, pháp luật lao động, các điều kiện nhà ở, ... Trong đó, trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc đổi mới chính sách tuyển dụng, bố trí sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cần phải được triển khai theo hướng công khai, công tâm, khách quan, chính xác, dựa trên cơ sở phẩm chất và năng lực thực chất. Đặc biệt, các nhà lãnh đạo, quản lý cần mạnh dạn sử dụng nguồn nhân lực trẻ chất lượng cao; lôi cuốn họ nỗ lực thực hiện những kiến thức, chuyên môn đã được tích lũy, được đào tạo thông qua những chính sách sử dụng hợp lý.

Tạo sự đột phá về đãi ngộ, tôn vinh nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt theo tiêu chí tài năng và hiệu quả đóng góp; tạo môi trường làm việc thuận lợi và cơ hội thăng tiến để tạo động lực, kích thích, khuyến khích họ lao động sáng tạo và hiệu quả. Bảo đảm đầy đủ các điều kiện về cơ sở vật chất và phương tiện làm việc, nghiên cứu cho những nhà khoa học, những tài năng trẻ. Thường xuyên tôn vinh nhân tài đi kèm cơ chế khuyến

khích về lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội.

- Về quy trình nghiệp vụ:

Đổi mới quy trình nghiệp vụ chủ động áp dụng các thành quả công nghệ của cuộc CMCN 4.0, xây dựng nền tảng quản trị thông minh, cung cấp các dịch vụ tài chính thông minh, tham gia tích cực vào sự phát triển của nền kinh tế số. Mục tiêu đến năm 2025, hoàn thành xây dựng tài chính điện tử và cơ bản thiết lập nền tảng Tài chính số hiện đại, bền vững, công khai, minh bạch dựa trên dữ liệu lớn, dữ liệu tài chính mở và hệ sinh thái Tài chính số. Ngành BHXH đóng vai trò kiến tạo, kết nối, chia sẻ dữ liệu và các nền tảng số hóa các thông tin về ASXH, đáp ứng toàn diện nhu cầu khai thác sử dụng thông tin số của Chính phủ, người dân, doanh nghiệp và các tổ chức.

- Về ứng dụng công nghệ thông tin:

Một là, xây dựng chiến lược và hoàn thiện cơ chế, chính sách chuyển đổi số. Trong đó: Xây dựng Chiến lược BHXH đến năm 2030 phù hợp định hướng phát triển kinh tế số. Trên cơ sở Chiến lược đến năm 2030, xây dựng Chiến lược chuyển đổi số ngành BHXH đến năm 2025, tầm nhìn 2030; Hoàn thiện chính sách tạo hành lang pháp lý triển khai BHXH số; Xây dựng Kiến trúc Chính phủ điện tử ngành BHXH, Kiến trúc Cơ sở dữ liệu quốc gia về tài chính hướng tới Kiến trúc BHXH số; Rà soát kế hoạch 5 năm ứng dụng CNTT giai đoạn 2016-2020 và xây dựng kế hoạch 5 năm ứng dụng công nghệ thông tin giai đoạn 2021-2025 của ngành Tài chính và các đơn vị trong ngành phù hợp với Chiến lược BHXH đến năm 2030 và Chiến lược chuyển đổi số ngành BHXH đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

Thứ hai, tiếp tục xây dựng, phát triển tài chính điện tử, hình thành hệ sinh thái BHHH số. Ứng dụng mạnh mẽ hơn công nghệ mới vào các lĩnh vực hoạt động quản lý, chỉ đạo điều hành của ngành thông qua việc hình thành các hợp tác chiến lược, các đề án, dự án đầu tư; chú trọng đề xuất về dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, chuỗi khối, internet kết nối vạn vật.

Thứ ba, thiết lập môi trường làm việc điện tử và xây dựng Cổng giao tiếp ngành Tài chính tích hợp sâu, rộng và xuyên suốt giữa các Cổng giao tiếp trong ngành, liên thông với Chính phủ và các cơ quan nhà nước theo hướng dữ liệu mở, sử dụng các giải pháp trí tuệ nhân tạo, tương tác và trả lời tự động để phục vụ người dân, doanh nghiệp. Tăng cường xây dựng, cung cấp các dịch vụ công, dịch vụ dữ liệu theo nhu cầu cá nhân hóa qua nhiều phương thức khác nhau, đặc biệt là qua các thiết bị di động, công nghệ đám mây. Xây dựng các văn phòng điện tử, hình thành môi trường làm việc tích hợp, liên thông, cộng tác và chia sẻ thông tin thông minh trong toàn ngành hướng tới văn phòng điện tử không giấy tờ, triển khai công việc mọi lúc, mọi nơi.

Thứ tư, triển khai dịch vụ hạ tầng và an toàn bảo mật thông tin về BHHH.

Thứ năm, tuyên truyền nâng cao nhận thức, đào tạo kiến thức về cuộc CMCN 4.0 trong toàn Ngành.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG BHXH GIAI ĐOẠN 2015-2017 VÀ DỰ BÁO TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4 ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG CỦA NGÀNH BẢO HIỂM XÃ HỘI

2.1. Thực trạng công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội giai đoạn 2015-2017

2.1.1. Các chính sách quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội

a) Về chính sách bảo hiểm hưu trí

- BHXH bắt buộc: Năm 2007 (là năm đầu thực hiện Luật BHXH), số người tham gia là 6,96 triệu người với số thu trên 20 nghìn tỷ đồng. Đến 31/12/2017, số người tham gia BHXH bắt buộc là 13,59 triệu người (gấp 1,95 lần so 2007) với số thu trên 196 nghìn tỷ đồng (gấp 9,8 lần so 2007).

- BHXH tự nguyện: Số người tham gia BHXH tự nguyện năm 2008 (năm đầu tiên thực hiện chính sách này) là 6.110 người với số thu 10,75 tỷ đồng. Đến 31/12/2017, số người tham gia BHXH tự nguyện là gần 300 nghìn người (gấp 47,6 lần so 2008) với số thu trên 1.207 tỷ đồng (gấp trên 112 lần so 2008).

- Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): Năm 2009 (năm đầu thực hiện BHTN theo Luật BHXH), số người tham gia BHTN mới chỉ có 5,99 triệu người với số thu là 3,5 nghìn tỷ đồng. Đến năm 2015 (năm đầu thực hiện theo Luật Việc làm) số người tham gia đạt 10,31 triệu người (gấp 1,72 lần so 2009) với số thu là 9,7 nghìn tỷ đồng (gấp 2,77 lần so 2009). Đến 31/12/2017, số tham gia bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là 11,72 triệu người (gấp 1,95 lần so 2009) với số thu trên 13,52 nghìn tỷ đồng (gấp 3,86 lần so 2009).

b) Chính sách bảo hiểm thất nghiệp

Theo thông lệ quốc tế, chính sách bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) nhằm mục tiêu cung cấp thu nhập thay thế cho người thất nghiệp khi mất việc làm thông qua chi trả trợ cấp thất nghiệp và triển khai các giải pháp nhằm nhanh chóng đưa người thất nghiệp quay trở lại thị trường lao động thông qua đào tạo chuyển đổi nghề, tư vấn giới thiệu việc làm hoặc hỗ trợ duy trì việc làm, tránh sa thải lao động.

Qua hơn 8 năm triển khai thực hiện, chính sách bảo hiểm thất nghiệp đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ, được người lao động và người sử dụng lao động đón nhận một cách tích cực và được dư luận xã hội đánh giá cao. Năm 2009 khi bắt đầu triển khai chính sách BHTN có khoảng 6 triệu người tham gia với số thu là 3.500 tỷ đồng thì năm 2017 đã có 11,718 triệu người tham gia với số thu là 13.263 tỷ đồng; tăng trên 95% về số đối tượng và 279% về số thu vào Quỹ, kết dư quỹ hiện khoảng trên 60.000 tỷ đồng. Theo Quy định tại Luật Việc làm, ngân sách nhà nước hỗ trợ cho Quỹ BHTN tối đa 1% quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động đang tham gia bảo hiểm thất nghiệp khi kết dư Quỹ BHTN thấp hơn 2 lần tổng chi bảo hiểm thất nghiệp của năm trước liền kề. Hiện nay, do kết dư của Quỹ bảo hiểm thất nghiệp lớn nên từ năm 2015 đến nay và một số năm tiếp theo, Quỹ bảo hiểm thất nghiệp không có sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước. Việc triển khai Quỹ BHTN đã thể hiện đúng tinh thần của Nghị quyết 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về nâng cao khả năng tự đảm bảo an sinh của người dân.

Số người thụ hưởng các chính sách BHTN ngày càng tăng. Số lượng dịch vụ BHTN do các Trung tâm Dịch vụ việc làm cung cấp cho người thất nghiệp ngày càng đa dạng. Nếu như năm 2010 là năm đầu tiên thực hiện các chính sách

hỗ trợ người thất nghiệp có 162.711 người nộp hồ sơ hưởng các chế độ thất nghiệp thì có 156.765 người (96,3%) đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, 125.562 người (77,1%) được tư vấn giới thiệu việc làm và 270 người được hỗ trợ học nghề thì năm 2017 có 660.491 người nộp hồ sơ, 650.410 người (98,5%) đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp, có khoảng 1,1 triệu lượt người được tư vấn giới thiệu việc làm, 33.521 người được hỗ trợ học nghề để có thể chuyển đổi việc làm.

c) Chính sách bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

Chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhằm (1) Hỗ trợ phòng ngừa, chia sẻ rủi ro về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; (2) Chi trả giám định thương tật, bệnh tật và trợ cấp một lần, trợ cấp hằng tháng, trợ cấp phục vụ, dưỡng sức, phục hồi sức khỏe, bảo hiểm y tế cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc; (3) Hỗ trợ phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình; (4) Hỗ trợ chuyển đổi nghề nghiệp cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khi trở lại làm việc.

Tính đến cuối năm 2017, có khoảng hơn 11 nghìn người hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và trợ cấp phục vụ hàng tháng từ ngân sách nhà nước (đối tượng được hưởng chế độ từ trước năm 1995); mức hưởng bình quân khoảng 727 nghìn đồng/người/tháng. Có khoảng 42 nghìn người hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; mức hưởng bình quân khoảng 850 nghìn đồng/người/tháng. Có khoảng trên 1.000 người được hưởng trợ cấp phục vụ hàng tháng, mức hưởng bằng mức lương cơ sở (1,3 triệu đồng/người/tháng).

Trong năm 2017, có khoảng 5.428 người hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp một lần; mức hưởng bình quân khoảng 27 triệu đồng/người.

Quỹ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp hiện đang kết dư. Năm 2017, thu vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được khoảng 5.214 tỷ đồng; chi chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp khoảng 817 tỷ đồng, chiếm 15,67% số thu trong năm. Quỹ kết dư lớn, Chính phủ đã quyết định giảm mức đóng của người sử dụng lao động từ 1% xuống còn 0,5% để giảm chi phí cho doanh nghiệp.

d) Chính sách bảo hiểm ốm đau, thai sản

Chế độ ốm đau và thai sản là hai chế độ chi trả có tính chất bù đắp tiền lương của người lao động bị mất khi nghỉ việc do ốm đau, nghỉ thai sản. Quỹ do người sử dụng lao động đóng với tỷ lệ bằng 3% quỹ lương hàng tháng.

Năm 2007 (là năm đầu tiên thực hiện Luật BHXH), có khoảng 2 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau; 300 nghìn lượt người hưởng chế độ thai sản; 750 lượt người hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản. Cứ 100 người tham gia BHXH thì có 27 lượt người hưởng chế độ ốm đau; 4 lượt người hưởng chế độ thai sản; 11 lượt người hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

Sau 11 năm thực hiện, đến năm 2017, có khoảng 7,5 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau; gần 1,8 triệu lượt người hưởng chế độ thai sản; 320 lượt người hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe. Cứ 100 người tham gia BHXH thì có 50 lượt người hưởng chế độ ốm đau (gấp 2 lần so với năm 2007); 12 lượt người hưởng chế độ thai sản (gấp 3 lần so với năm 2007); 3 lượt người hưởng dưỡng sức, phục hồi sức khỏe.

Tỷ lệ số chi quỹ ốm đau và thai sản trên số thu có xu hướng tăng trong 10 năm qua, cụ thể: Năm 2008, thu quỹ ốm đau và thai sản được gần 4,64 nghìn tỷ; chi quỹ chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản xấp xỉ 3 nghìn tỷ, chiếm 64,2% số thu. Giai đoạn từ năm 2008 đến năm

2011, tỷ lệ số chi quỹ ốm đau và thai sản bình quân khoảng 64% số thu. Năm 2012, tỷ lệ này là 80%; từ năm 2013 đến năm 2016, do điều chỉnh thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con từ 4 tháng lên 6 tháng, số chi xấp xỉ bằng với số thu trong năm. Năm 2017, số thu và chi quỹ ốm đau và thai sản tương đương nhau là khoảng trên 20 nghìn tỷ.

Quỹ ốm đau, thai sản trong thời gian dài có kết dư nhưng từ năm 2015 đã bắt đầu mất cân đối giữa thu và chi trong năm. Nếu như năm 2008, tổng số chi trong năm chỉ chiếm 64,2% tổng số thu trong năm, năm 2015, tổng số chi trong năm chiếm 101,5% tổng số thu trong năm và đang có xu hướng gia tăng mất cân đối trong thời gian tới.

2.1.2. Kết quả, hạn chế và nguyên nhân

a) Kết quả đạt được

Việc tổ chức thực hiện chủ trương đổi mới, nâng cao hiệu quả chính sách BHXH trong các Nghị quyết Đại hội Đảng, Nghị quyết Trung ương và Bộ Chính trị³ đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng:

- Đã hình thành hệ thống chính sách BHXH khá đồng bộ, bao quát hầu hết các chế độ BHXH theo thông lệ quốc tế⁴: Gồm cả loại hình BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện; đối với cả người có quan hệ lao động và người không có quan hệ lao động; cho cả khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức. Chính sách

³ Nghị quyết Đại hội Đảng qua các thời, NQ của TW, các KL, Chỉ thị của TW về BHXH bao gồm Chỉ thị 15- CT/TW ngày 26 tháng 5 năm 1997 của Bộ Chính trị (khóa VIII) về tăng cường lãnh đạo thực hiện các chính sách Bảo hiểm xã hội, Kết luận 23-KL/TW ngày 29 tháng 5 năm 2012 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về một số vấn đề về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020, Nghị quyết 15/NQ-TW ngày 1 tháng 6 năm 2012 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XI) về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020, Nghị quyết 21-NQ/TW ngày 21 tháng 12 năm 2012 của Bộ Chính trị (khóa XI) về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012-2020.

⁴ Bao gồm: ốm đau, thai sản; tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; hưu trí và tử tuất; bảo hiểm thất nghiệp.

BHXXH đã từng bước khẳng định và phát huy vai trò trụ cột chính của hệ thống ASXH, là sự bảo đảm thay thế cho người lao động giải quyết những rủi ro trong cuộc sống khi ốm đau, bệnh tật, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm cũng như khi đến tuổi già không còn khả năng lao động.

- Hệ thống chính sách BHXXH, các quan hệ BHXXH được thiết kế, điều chỉnh và vận hành ngày càng phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, góp phần phát triển thị trường lao động, xây dựng và hoàn thiện quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Với vai trò chủ đạo của Nhà nước, sự tham gia của người lao động và người sử dụng lao động, Quỹ BHXXH đã trở thành quỹ an sinh lớn nhất, hoạt động theo nguyên tắc “đóng - hưởng” và chia sẻ giữa những người và giữa các thế hệ tham gia BHXXH. Số tiền chi và tỷ lệ chi từ nguồn Quỹ BHXXH so với tổng chi BHXXH ngày càng tăng⁵; tỷ lệ chi từ ngân sách nhà nước cho BHXXH ngày càng giảm⁶ đã khẳng định quan điểm đúng đắn của Đảng trong khuyến khích người dân nâng cao năng lực tự bảo đảm an sinh xã hội.

- Diện bao phủ BHXXH theo quy định của pháp luật và quy mô tham gia BHXXH trên thực tế ngày càng được mở rộng. Tính đến hết 31/12/2017, tổng số người tham gia BHXXH là 13,9 triệu người (trong đó: BHXXH bắt buộc là 13,6 triệu người, BHXXH tự nguyện là 0,3 triệu người), tăng hơn 2,3 lần so với thời điểm Luật BHXXH số 71/2006/QH11 có hiệu lực (ngày 01/01/2007); số người tham gia bảo hiểm thất nghiệp là 11,7 triệu người.

⁵ Tổng số tiền chi cho các chế độ hưu trí, tử tuất, mất sức lao động và trợ cấp hàng tháng khác năm 2017 từ Quỹ BHXXH là 132.140 tỷ đồng, tăng hơn 9 lần so với thời điểm 01/01/2007 là năm đầu tiên thực hiện Luật BHXXH.

⁶ Tổng số chi hưu trí, tử tuất năm 2017 từ nguồn ngân sách nhà nước là 44.875 tỷ đồng, chỉ còn 25,35% so với tỷ lệ 56,2% tại thời điểm 01/01/2007.

- Số lượng người được hưởng chế độ BHXH không ngừng tăng lên. Đến nay, đã và đang thực hiện chế độ, chính sách cho trên 3 triệu người hưởng chế độ hưu trí, BHXH hàng tháng. Trong năm 2017, có 9,1 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe; 0,7 triệu lượt người hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp; trên 56 nghìn người hưởng chế độ tai nạn, bệnh nghề nghiệp hàng tháng.

- Tổng số thu - chi BHXH tăng nhanh. Số thu bảo hiểm xã hội năm 2017 là 196.000 tỷ đồng, gấp hơn 12 lần so với thời điểm ngày 01/01/2007. Tổng số chi BHXH, BHTN năm 2017 là 181.736 tỷ đồng, trong đó: chi BHXH từ nguồn ngân sách 44.875 tỷ đồng, chi BHXH từ Quỹ BHXH 132.140 tỷ đồng; chi từ Quỹ BHTN 8.721 tỷ đồng.

- Mô hình tổ chức hệ thống BHXH với việc tách cơ quan quản lý nhà nước với cơ quan tổ chức thực hiện chính sách về cơ bản là phù hợp với thông lệ quốc tế, đã phát huy được vai trò và tính hiệu quả trong từng khâu thiết kế, xây dựng, hoạch định chính sách đến tổ chức triển khai chính sách, thu chi và quản lý quỹ BHXH. Việc sử dụng lãi đầu tư phát triển từ Quỹ BHXH, không dùng ngân sách nhà nước để trang trải cho chi phí quản lý hệ thống BHXH là phù hợp với nguyên lý của bảo hiểm. Phát triển hệ thống cơ quan BHXH, đại lý BHXH và mô hình tổ chức hệ thống BHXH đã từng bước tiếp cận được xu hướng phát triển BHXH trên thế giới; giúp người dân và doanh nghiệp tiếp cận, tham gia và thụ hưởng chính sách BHXH ngày càng dễ dàng và thuận tiện hơn. Việc đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin, công tác giải quyết chế độ, chính sách cho người lao động được cơ quan BHXH thực hiện với nhiều tiến bộ, tạo thuận lợi cho người hưởng, chất lượng dịch vụ ngày càng được nâng cao.

- Năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về BHXH được tăng cường. Hệ thống pháp luật và văn bản quy phạm pháp luật về BHXH thường xuyên được sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật BHXH được chú trọng hơn; công tác đối ngoại và hội nhập quốc tế về BHXH được đẩy mạnh.

b) Hạn chế, tồn tại

- Diện bao phủ BHXH theo quy định của pháp luật cũng như quy mô tham gia BHXH trên thực tế chưa cao, chưa thực sự hết tiềm năng:

Về quy định của pháp luật: Chính sách BHXH cho khu vực phi chính thức mới giới hạn ở hai chế độ hưu trí và tử tuất⁷. BHXH bắt buộc còn bỏ sót một số nhóm đối tượng có nhu cầu và có khả năng nhưng chưa được luật hóa để tham gia như chủ hộ kinh doanh cá thể; 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.

- Các nguyên tắc công bằng, đóng - hưởng, chia sẻ và bảo đảm bền vững tài chính chưa được quán triệt đầy đủ, quỹ hưu trí và tử tuất có nguy cơ mất cân đối trong dài hạn. Thiết kế chính sách BHXH hưu trí nhiều điểm chưa phù hợp: (i) Quy định điều kiện được hưởng lương hưu quá chặt chẽ (cần có tối thiểu 20 năm đóng BHXH) trong khi điều kiện hưởng BHXH một lần khá dễ dàng; (ii) Cách tính lương hưu thiết kế chưa hợp lý, nặng về nguyên tắc đóng hưởng, chưa chú ý thỏa đáng nguyên tắc chia sẻ để thu hẹp khoảng cách về mức sống giữa những người hưởng lương hưu⁸; (iii) Số người hưởng chế độ hưu trí, tử tuất tăng

⁷ Theo Luật BHXH có hiệu lực từ năm 2016, bắt đầu từ ngày 01/01/2018 đã có chính sách hỗ trợ từ NSNN cho đối tượng tham gia BHXH tự nguyện nhưng còn ở mức thấp, chưa đủ sức hấp dẫn.

⁸ Cách tính lương hưu ở Việt Nam phụ thuộc hoàn toàn vào tiền lương trong quá khứ của cá nhân người lao động dẫn đến người đi làm có lương cao thì khi nghỉ hưu nhận được lương hưu cao và ngược

nhanh, số người mới tham gia tăng chậm⁹, mức hưởng lương hưu cao và thời gian hưởng quá dài trong mối tương quan với thời gian đóng. Tuổi thọ bình quân tăng nhanh nhưng tuổi nghỉ hưu được quy định từ năm 1960, đến nay đã gần 60 năm vẫn không thay đổi tạo áp lực cho khả năng cân đối của Quỹ.

- Chính sách BHXH, nhất là chính sách tiền lương hưu, còn chưa tách bạch với việc thiết kế và thực thi chính sách tiền lương của người đương chức trong khu vực hành chính nhà nước. Việc điều chỉnh tiền lương tháng đã đóng BHXH khi tính lương hưu thực hiện khác nhau giữa người lao động trong khu vực Nhà nước (theo mức tăng lương của khu vực hành chính nhà nước) và người lao động trong khu vực tư nhân (theo chỉ số giá tiêu dùng, thường thấp hơn mức tăng tiền lương của khu vực hành chính nhà nước) là thiếu hợp lý, không công bằng, chưa phù hợp với thông lệ quốc tế. Việc điều chỉnh tiền lương hưu thời gian qua thường được tiến hành đồng thời khi điều chỉnh tiền lương khu vực hành chính nhà nước, mức tăng thường bằng mức tăng của tiền lương khu vực hành chính nhà nước tạo áp lực không chỉ cho ngân sách nhà nước¹⁰ mà cho cả cân đối Quỹ và tạo ra những bất hợp lý mới như: Mức lương hưu đang có sự

lại. Tính đến cuối năm 2017, người có lương hưu cao nhất ở nước ta là hơn 100 triệu đồng/tháng; người có lương hưu thấp nhất là 1,3 triệu đồng/tháng. Lương hưu tại một số nước như Hàn Quốc và Trung Quốc được tính dựa trên hai yếu tố là lương của bản thân người lao động và lương của những người cùng thế hệ. Điều này dẫn đến người có tiền lương khi đi làm thấp thì vẫn có lương hưu khá hơn; người có tiền lương khi đi làm cao thì lương hưu không cao quá.

⁹ Năm 1996, có 217 người đang đóng BHXH thì chỉ có 1 người đang hưởng chế độ hưu trí; năm 2006 tỷ lệ này là 12,6/1 và năm 2016 là 8,5/1. Số thu Quỹ hưu trí và tử tuất năm 2017 là 147.802 tỷ đồng trong khi số chi là 96.736 tỷ đồng; bằng 65,4% số thu và tỷ lệ này có xu hướng gia tăng.

¹⁰ Bên cạnh việc phải chi trả lương hưu cho số người nghỉ hưu trước năm 1995, NSNN còn có trách nhiệm đóng vào Quỹ BHXH và quỹ BHYT cho khoảng 3,7 triệu người thuộc khối hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, lực lượng vũ trang, với số tiền lên đến 60.000 tỷ đồng/năm.

phân hóa khá mạnh¹¹, khoảng cách giàu - nghèo giữa những người nghỉ hưu gia tăng.

- Hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước còn hạn chế. Tình trạng vi phạm pháp luật, trốn đóng, nợ đóng BHXH, nhất là khu vực doanh nghiệp có xu hướng tăng. Doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận không đóng hoặc giảm mức đóng vào Quỹ BHXH. Các chế tài xử lý vi phạm pháp luật BHXH còn chậm được ban hành và thực thi chưa nghiêm.

- Cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và nhân sự của bộ máy thực hiện BHTN còn bất hợp lý, chưa phát huy được các chức năng tích cực của chính sách. BHTN chưa thực sự hỗ trợ được người lao động và doanh nghiệp rút ngắn thời gian tìm việc, chưa hỗ trợ được mục tiêu duy trì và mở rộng diện bao phủ BHXH, chưa bảo vệ hiệu quả việc làm cho lao động trong nước.

- Nhận thức của một bộ phận người lao động và người sử dụng lao động về vai trò, tác dụng của BHXH chưa đầy đủ và toàn diện; một bộ phận người dân, doanh nghiệp, tổ chức chưa chủ động, tích cực tiếp cận thông tin về chính sách BHXH. Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật chưa có những đổi mới mạnh mẽ để mang lại hiệu quả tốt hơn về phát triển đối tượng, tạo niềm tin vững chắc để thu hút người lao động tham gia hệ thống BHXH.

c) Một số nguyên nhân chủ yếu

¹¹ Theo số liệu tổng hợp tính đến hết năm 2017, có khoảng 2,38 triệu người đang hưởng lương hưu, trong đó mức lương hưu bình quân khoảng 4,27 triệu đồng/người/tháng; 64% trong số này (1,52 triệu người) hưởng mức lương hưu dưới mức lương hưu bình quân. Bên cạnh đó, với cách điều chỉnh lương hưu đồng loạt theo một tỷ lệ nhất định đã làm gia tăng khoảng cách tuyệt đối trong thụ hưởng lương hưu giữa các nhóm đối tượng. Cùng được điều chỉnh mức 7%, người có lương hưu 1,3 triệu đồng sẽ được tăng thêm 91.000 đồng, lương hưu 100 triệu đồng/tháng sẽ tăng thêm 7 triệu đồng, gấp gần 77 lần người hưởng lương hưu 1,3 triệu đồng/tháng (theo kinh nghiệm quốc tế là không quá 10 lần).

Những hạn chế yếu kém có nguyên nhân khách quan như nền kinh tế nước ta chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường, Nhà nước phải kế thừa trách nhiệm đối với lao động đã làm việc cho khu vực nhà nước trước đây nay chuyển sang cơ chế “đóng - hưởng”; một tỷ lệ lớn lao động làm việc trong khu vực phi chính thức, các doanh nghiệp phần lớn là nhỏ và siêu nhỏ dẫn đến khả năng đóng góp vào quỹ BHXH còn thấp; tâm lý chủ động đóng góp, tích lũy cho những rủi ro trong cơ chế thị trường và đời sống khi về già của người dân chưa thành phổ biến... Tuy vậy, nguyên nhân chủ quan là chủ yếu, trong đó có nguyên nhân về thiết kế chính sách, có nguyên nhân về tổ chức thực hiện. Cụ thể:

- Chính sách BHXH của nước ta 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 định hướng xã hội chủ nghĩa dẫn đến tư duy, lý luận, nhận thức về bảo hiểm xã hội cần quá trình từng bước hoàn chỉnh; năng lực thiết kế hệ thống còn hạn chế. Việc hình thành, hoàn thiện chính sách BHXH đòi hỏi thời gian dài trong khi chúng ta mới thực hiện được hơn 20 năm. Vì vậy, 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.

- 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 còn những hạn chế nhất định. Nhận thức về BHXH trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của các

chủ thể tham gia BHXH còn nhiều hạn chế, nhất là ý thức về quyền lợi, trách nhiệm đóng góp quỹ của chủ sử dụng lao động và người lao động.

2.2. Dự báo tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4

2.2.1. Nguồn nhân lực của ngành

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang ở giai đoạn đầu, giai đoạn bản lề cho các nước đang phát triển tiến đến theo kịp với xu hướng thế giới. Tuy nhiên, những yếu tố được coi là ưu thế của các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam như lực lượng lao động thủ công trẻ, chi phí thấp sẽ không còn.

Để tận dụng tốt thời cơ và vượt qua những nguy cơ, thách thức từ cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, vấn đề khai thác nguồn lực con người, nhất là xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là vấn đề đang đã được đặt ra đối với Việt Nam.

Cuộc CMCN 4.0 (CMCN 4.0) là nền tảng để nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức; làm thay đổi cơ bản khái niệm đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất. Đồng thời nền công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động. Các nhà kinh tế và khoa học cảnh báo, trong cuộc cách mạng này, thị trường lao động sẽ bị ảnh hưởng nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động cũng như cơ cấu lao động.

Đối với Việt Nam, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên, trình độ của người lao động còn lạc hậu. Đây là một trong những thách thức lớn nhất khi đối diện với cuộc CMCN 4.0.

Thực tế đã chỉ ra, tuy Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, thời kỳ mà dân số trong độ tuổi lao động cao nhất (năm 2016, lực lượng lao động của cả nước đạt khoảng 54,4 triệu người, chiếm khoảng 58,9% tổng dân số) nhưng nguồn nhân lực (NNL) của nước ta, nhất là NNL chất lượng cao lại thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

Cần thẳng thắn nhìn nhận, công tác đào tạo nhân lực nói chung, đào tạo nghề nói riêng những năm qua đã có những chuyển biến rõ nét nhưng vẫn chưa được như kỳ vọng, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế. Đối với các nước có trình độ sản xuất phát triển, đang trong guồng quay của CMCN 4.0 thì chất lượng lao động không còn là vấn đề lớn nhưng với nước ta hiện nay, muốn ứng dụng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải nâng cao chất lượng NNL bắt đầu ngay từ khâu đào tạo nghề.

Các nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những cơ hội, Việt Nam cũng phải đối diện với nhiều thách thức mới trong vấn đề đào tạo, phát triển chất lượng NNL. Những vấn đề cần quan tâm trong việc phát triển NNL Việt Nam đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0 cụ thể là:

Thứ nhất, CMCN 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Với CMCN 4.0, những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động sẽ dần mất đi, đồng thời xuất hiện những ngành nghề mới. CMCN 4.0 đã cho ra đời các hệ thống tự động hóa và robot thông minh. Các hệ thống này sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế gây áp lực lớn đối với thị trường lao động. Các quốc gia đang phát triển sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp.

Hiện nay, nguồn lao động của Việt Nam tương đối dồi dào nhưng chủ yếu là lao động tay nghề thấp, vì vậy dễ dàng bị thay thế bởi máy móc. Những công

việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang đảm nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai.

Theo ước tính của Tổ chức Lao động quốc tế, có đến 86% số lao động trong các ngành dệt may và giày dép của Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm trong vòng 15 năm tới. Bên cạnh việc mất dần những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động, cuộc CMCN 4.0 cũng xuất hiện nhiều ngành nghề mới, gắn với đặc trưng của cuộc cách mạng này như: ngành điện tử, viễn thông, số hóa, kỹ thuật viên máy tính, an ninh mạng, in 3D... Trong tương lai, những lao động bị mất việc làm do sự phát triển của robot và công nghệ tự động hóa sẽ dịch chuyển sang những ngành mới này. Tuy nhiên, không phải dễ dàng khi chuyển đổi ngành nghề, nhất là những ngành mới đòi hỏi nhiều tri thức.

Thứ hai, thị trường lao động phân hóa mạnh mẽ: Trong cuộc CMCN 4.0, lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia trên thế giới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ mất đi, thị trường lao động quốc tế sẽ phân hóa mạnh giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Cùng với đó, sự ra đời của trí tuệ nhân tạo (robot thông minh) cũng làm giảm nhu cầu sử dụng lao động kỹ năng thấp. Đặc biệt, cuộc CMCN 4.0 không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới – kỹ năng sáng tạo. Với sự phát triển công nghệ nhanh chóng trong tương lai, nhu cầu về lao động có trình độ và kỹ năng cao là một yêu cầu tất yếu. Từ việc nâng cao yêu cầu về chất lượng NNL, cuộc CMCN 4.0 còn làm thay đổi yêu cầu và phương pháp đào tạo NNL. Đào tạo NNL chất lượng cao chuẩn bị cho CMCN 4.0 đã trở thành vấn đề cấp bách mà nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm.

Thứ ba, yêu cầu về NNL chất lượng cao ngày càng cấp thiết: CMCN 4.0 yêu cầu NNL có chất lượng ngày càng cao, trong khi đó, NNL chất lượng cao của Việt Nam hiện nay lại thiếu hụt cả về số lượng và kỹ năng tay nghề. CMCN 4.0 là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật máy tính, tự động hóa... của Việt Nam đang quá ít. Theo tính toán của các chuyên gia, nhu cầu nhân lực công nghệ thông tin tăng thêm 47% mỗi năm, trong khi đó số sinh viên ngành công nghệ thông tin ra trường lại chỉ tăng 8%/năm. Trong số nhân lực ấy, không phải tất cả đều có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Một nghiên cứu mới đây cho thấy, có tới 72% số sinh viên ngành công nghệ thông tin không có kinh nghiệm thực hành, 42% số sinh viên thiếu kỹ năng làm việc nhóm.

Tại một số diễn đàn, hội thảo về CMCN 4.0 và NNL mới nhất, không ít DN phàn nàn đang gặp khó khăn trong khâu tuyển dụng hoặc lao động được tuyển vào không đáp ứng được yêu cầu công việc mà phải qua đào tạo, tập huấn tại DN. Thống kê mới nhất cho thấy, trong 350 trường đại học ở Việt Nam, chỉ có 12 trường có nhóm giảng viên được trang bị kiến thức giảng dạy bằng phương pháp STEM (tức là trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng cần thiết liên quan đến các lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học). Điều đáng nói, trong số 12 trường đại học có nhóm giảng viên được trang bị kiến thức giảng dạy bằng phương pháp STEM không phải trường nào cũng đào tạo được đầy đủ và đúng quy trình để có được NNL đã được chuẩn hóa.

Thứ tư, cạnh tranh gay gắt về NNL: Trước hết, cạnh tranh sẽ xảy ra trong một số lĩnh vực công nghệ đang bắt đầu được ứng dụng rộng rãi vào thực tiễn, tạo áp lực tuyển dụng, phát triển NNL liên quan. Ngay tại nước ta, nhân lực trong các ngành về trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, xe ô tô tự lái, Robotic...

đang được "săn lùng" ráo riết và trả mức lương “khủng”. Chi phí tiền lương cho nhóm lao động này có thể tăng 50 - 100%/năm trong một vài năm. Số lượng nhân sự đông hiện không còn là một lợi thế cạnh tranh nữa. Với công nghệ, các công ty có thể phối hợp và triển khai những công việc mà trước đây chỉ các công ty lớn mới có thể làm được, chủ yếu tập trung vào ứng dụng công nghệ theo các mô hình kinh doanh mới để tạo năng lực cạnh tranh khác biệt.

Các chuyên gia cho rằng, kỷ nguyên số sẽ thay đổi hoàn toàn cách chúng ta sống, làm việc và sản xuất, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, khi máy móc dần thay thế con người. Nước ta cũng không nằm ngoài xu thế đó, nhất là khi lực lượng lao động rất dồi dào nhưng lại thiếu năng lực và kỹ năng. Thực tế hiện nay, tỷ lệ lao động phổ thông không có chuyên môn kỹ thuật chiếm số lượng lớn. Chưa kể lực lượng lao động thiếu các kỹ năng cần thiết như làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, kỹ năng tin học, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp chưa cao, thiếu ý thức trách nhiệm và chậm thích nghi với môi trường mới, năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học và công nghệ của lao động có trình độ cao còn nhiều yếu kém.

Để biến những thách thức thành cơ hội, người lao động sẽ cần những kỹ năng mới để có thể tìm được cơ hội việc làm. Những kỹ năng cần thiết cho NNL để sẵn sàng tham gia cuộc CMCN 4.0 sẽ là kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phản biện, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức. Trong kỷ nguyên kỹ thuật số, các nhóm lao động đều bị tác động, đặc biệt là các nhóm lao động yếu thế như tuổi cao, trình độ kỹ năng thấp... Điều này dẫn tới việc làm có thể mất đi nhưng cũng có thể mở ra cơ hội khi nhiều lĩnh vực mới được mở ra. Vì vậy, ngay từ bây giờ, lực lượng trẻ chuẩn bị tham gia thị trường lao động, ngoài kiến thức trên nhà trường,

cần trang bị những kỹ năng cần thiết để đón đầu xu thế và cơ hội việc làm tốt nhất trong tương lai.

Từ thực trạng NNL của Việt Nam, trên cơ sở những vấn đề mới nảy sinh từ cuộc CMCN 4.0, Việt Nam cần có những thay đổi để thích ứng và phù hợp xu thế của thời đại. Sự thành công hay thất bại, Việt Nam có tận dụng tốt thời cơ, hay vượt qua được những nguy cơ, thách thức từ cuộc CMCN 4.0 hiện nay hay không không phụ thuộc vào phương thức khai thác nguồn lực con người, nhất là việc xây dựng, phát triển NNL.

Từ thực tế trên nguồn nhân lực của ngành BHXH cũng cần phải có những thay đổi mạnh mẽ.

Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam

BHXH Việt Nam là cơ quan nhà nước thuộc Chính phủ, có chức năng tổ chức thực hiện các chế độ, chính sách BHXH, BHYT; tổ chức thu, chi chế độ BHTN; quản lý và sử dụng các quỹ: BHXH, BHTN, BHYT; thanh tra chuyên ngành việc đóng BHXH, BHTN, BHYT theo quy định của pháp luật.

BHXH Việt Nam có những nhiệm vụ sau:

- Tổ chức thu các khoản đóng BHXH, BHYT của các cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng lao động và cá nhân theo quy định của pháp luật. Tiếp nhận các khoản kinh phí từ ngân sách Nhà nước chuyển sang để chi các chế độ BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật; tiếp nhận hồ sơ, giải quyết các chế độ ốm đau, thai sản; tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; hưu trí; tử tuất; dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản và sau khi điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; khám, chữa bệnh theo quy định của pháp luật.

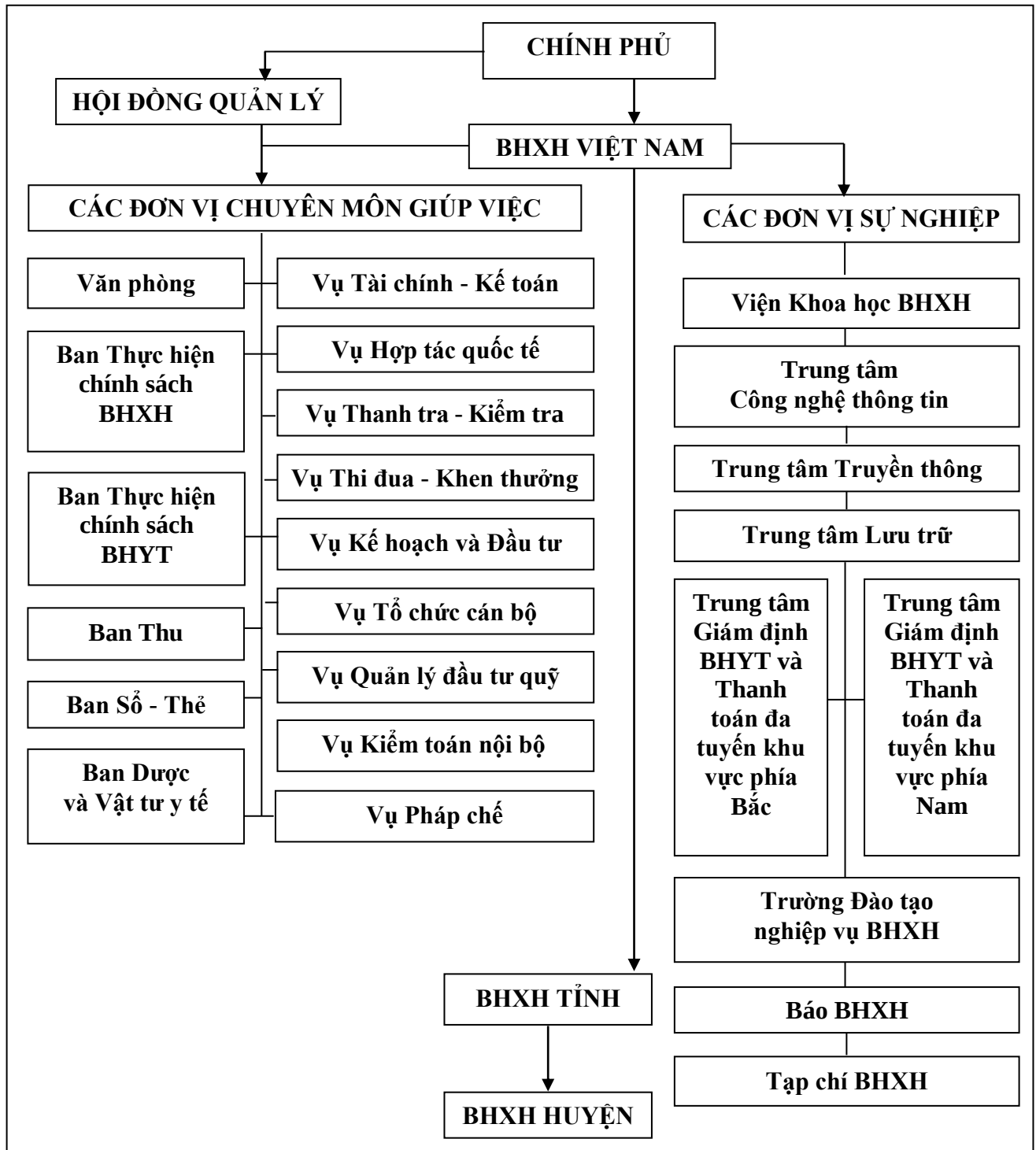
- Tổ chức chi trả lương hưu; trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trợ cấp ốm đau; thai sản; mất sức lao động; dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm

đau, thai sản và sau khi điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trợ cấp tử tuất; chi phí khám, chữa bệnh đầy đủ, thuận tiện, đúng thời hạn; tổ chức thu BHTN của các cơ quan, đơn vị, tổ chức, người sử dụng lao động và người lao động; tổ chức chi trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, hỗ trợ tìm việc làm, đóng BHYT cho người được hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định của pháp luật.

- Quản lý và sử dụng các quỹ: Quỹ hưu trí và tử tuất; quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; quỹ ốm đau, thai sản; quỹ BHTN; quỹ BHYT; tổ chức hạch toán các quỹ BHXH, BHTN, BHYT theo quy định của pháp luật.

BHXH Việt Nam chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về BHXH, BHTN; của Bộ Y tế về BHYT; của Bộ Tài chính về chế độ tài chính đối với các quỹ BHXH, BHTN, BHYT. BHXH Việt Nam được tổ chức và quản lý theo hệ thống dọc từ Trung ương đến địa phương: ở cấp Trung ương là cơ quan BHXH Việt Nam; cấp địa phương là BHXH tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và BHXH quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Hình 2.1. Hệ thống cơ cấu tổ chức của ngành BHXH



Nguồn: Tác giả tổng hợp từ BHXH Việt Nam

Theo số liệu của cơ quan BHXH Việt Nam, thì đến hết năm 2017, cơ quan BHXH Việt Nam có 703 người, trong đó có: 88 công chức và 615 viên chức. Một số đơn vị có số lượng cán bộ CCVC lớn như: Văn phòng BHXH Việt Nam 62 người, Vụ Thanh tra - Kiểm tra 40 người, Vụ Tài chính - Kế toán 35 người; những đơn vị có số lượng cán bộ CCVC ít nhất như: Vụ Quản lý đầu tư quỹ 11 người. Sở dĩ có sự chênh lệch này là do chức năng, nhiệm vụ cụ thể của từng đơn vị là khác nhau. Vì vậy, đơn vị có khối lượng nhiệm vụ lớn và đặc thù riêng sẽ có số lượng cán bộ CCVC đông hơn và ngược lại.

Qua nghiên cứu, phân tích số liệu nguồn nhân lực và nhiệm vụ của BHXH Việt Nam từ năm 1995 đến nay, có những đặc điểm sau:

- *Thứ nhất*, số lượng cán bộ CCVC tại cơ quan BHXH Việt Nam tăng nhanh so với khi mới thành lập nhưng vẫn chưa tương xứng với tăng khối lượng công việc được giao.

Qua số liệu tổng hợp từ các nguồn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và BHXH Việt Nam, thấy rằng: Nguồn nhân lực của BHXH Việt Nam tăng qua các năm.

Bảng 2.1: Số lượng CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam

Đơn vị tính: người

Số lượng cán bộ CCVC BHXH Việt Nam	Các năm					
	1995	2000	2005	2010	2015	2017
	196	243	270	415	666	703

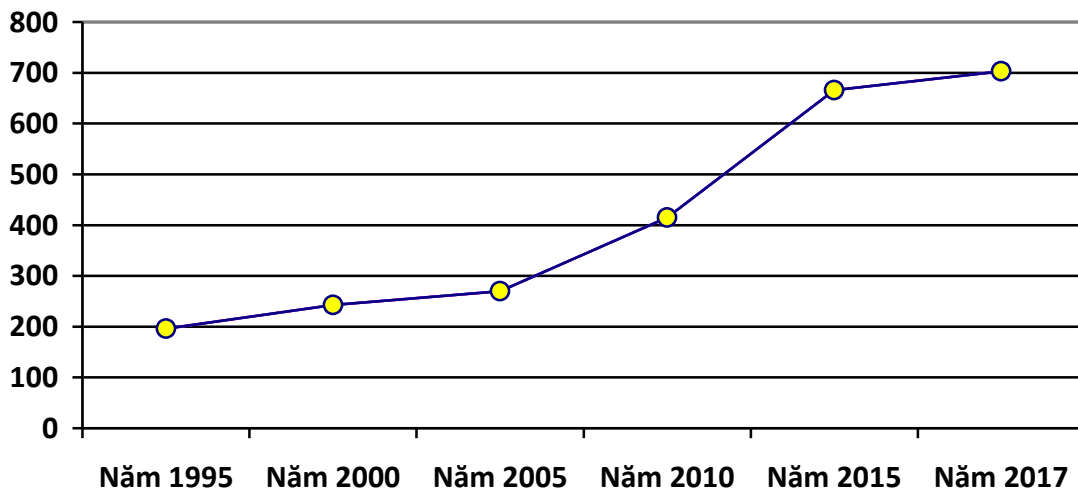
Nguồn: Tổng hợp từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và BHXH Việt Nam

Nếu như khi mới thành lập (1995), số lượng cán bộ làm việc trong các đơn vị của BHXH Việt Nam mới chỉ có 196 người thì sau 5 năm (năm 2000) đã tăng lên 1,23 lần; sau 10 năm tăng lên 1,37 lần; sau 15 năm (năm 2010) đã tăng 2,12

lần; sau 20 năm (năm 2015), tăng 3,4 lần và sau 22 năm (2017) đã tăng lên 3,59 lần. Trong đó, số lượng cán bộ, viên chức BHXH Việt Nam tăng nhanh nhất từ khoảng năm 2007 đến nay. Nguyên nhân của tình hình này là do thực hiện Luật BHXH năm 2006 và chương trình sắp xếp lại tổ chức, Chính phủ đã quyết định chuyển nhiệm vụ và nhân sự làm BHYT từ Bộ Y tế sang BHXH Việt Nam. Đồng thời, từ năm 2007 trở lại đây, số lượng nguồn nhân lực BHXH Việt Nam tăng nhanh là do thi hành Luật BHXH, Chính phủ đã ban hành các Nghị định số 94/2008/NĐ-CP; Nghị định số 05/2014/NĐ-CP và Nghị định 01/2016/NĐ-CP quy định thêm một số nhiệm vụ cho BHXH Việt Nam; theo đó, BHXH Việt Nam đã tổ chức thêm các đơn vị: Pháp chế, Đầu tư quỹ, Dược và Vật tư y tế, Trung tâm Giám định BHYT và Thanh toán đa tuyến; đồng thời mở rộng đối tượng tham gia BHYT tự nguyện, BHXH tự nguyện, BHTN... cũng là những nguyên nhân làm cho số lượng nhân lực BHXH tăng nhanh.

Biểu 2.1: Số lượng CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam

Đơn vị: người



Nguồn: Tổng hợp từ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và BHXH Việt Nam

Với khối lượng công việc tăng lên so với mức tăng của số lượng cán bộ CCVC đã mang lại áp lực lớn đối với nhân lực cho cơ quan BHXH Việt Nam hiện nay.

- *Thứ hai*, một số đơn vị trực thuộc còn thiếu cán bộ CCVC và một số lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ ảnh hưởng đến công việc chung.

Như đã phân tích ở trên, tuy số lượng cán bộ CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam có tăng trong những năm gần đây, nhưng vẫn chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ của BHXH Việt Nam nói chung và một số đơn vị nói riêng. Điều này đã gây áp lực với công việc do thiếu nhiều cán bộ CCVC ở những đơn vị này.

Trước hết, đó là ứng dụng CNTT trong việc thực hiện nhiệm vụ. Do đặc thù công tác quản lý đối tượng và thực hiện quyền lợi cho người tham gia BHXH, BHYT nên việc ứng dụng CNTT trong quản lý BHXH, BHYT trở thành nhu cầu thiết thực và cấp bách. Hệ thống thông tin quản lý BHXH sẽ mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội cao, có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả quản lý của ngành BHXH. Hiện nay, nhiệm vụ của cán bộ CCVC của các đơn vị thuộc BHXH Việt Nam luôn phải thực hiện ứng dụng CNTT để phục vụ quản lý, rà soát công tác thu, chi, cấp sổ BHXH, BHYT và các công tác khác, theo đó cán bộ CCVC cần sử dụng các phần mềm nghiệp vụ của ngành BHXH để giảm thiểu thời gian thao tác thủ công; tuy nhiên không phải cán bộ CCVC nào cũng có thể ứng dụng CNTT thành thạo.

Từ khi BHXH Việt Nam được giao nhiệm vụ tổ chức thu, quản lý và sử dụng quỹ BHYT, cán bộ CCVC làm công tác giám định BHYT thuộc các đơn vị như: Ban Thực hiện chính sách BHYT; Ban Dược và Vật tư y tế; Trung tâm Giám định BHYT và Thanh toán đa tuyến khu vực phía Bắc, phía Nam; Vụ

Thanh tra - Kiểm tra đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn về y dược để có thể kiểm tra, thẩm định, quyết toán chi phí khám chữa bệnh BHYT đúng quy định. Tuy nhiên hiện nay, số lượng CCVC có chuyên môn về lĩnh vực y, dược của cơ quan BHXH Việt Nam còn rất hạn chế.

Ngoài ra, số lượng khung biên chế của ngành BHXH trong những năm gần đây không có nhiều biến động, số lượng định biên được giao đã phân bổ bổ sung cho BHXH các tỉnh, thành phố nên một số đơn vị thuộc cơ quan BHXH Việt Nam còn thiếu biên chế.

- *Thứ ba*, thiếu hụt cán bộ CCVC có kinh nghiệm về chuyên môn

BHXH Việt Nam từ khi được thành lập đã hơn được 20 năm, số lượng cán bộ CCVC từ thời điểm này đến nay cơ bản đã nghỉ hưu, trong đó chủ yếu là những cán bộ CCVC cốt cán, có nhiều kinh nghiệm về chuyên môn nghiệp vụ của Ngành. Trong khi đó, đội ngũ cán bộ CCVC tại BHXH Việt Nam hiện nay đang dần được trẻ hóa, tuổi đời và tuổi nghề còn ít. Đây cũng là một đặc điểm có ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực của cơ quan BHXH Việt Nam.

2.2.2. Quy trình nghiệp vụ

Theo Quyết định số 838/QĐ-BHXH ngày 29/5/2017 thì quy trình nghiệp vụ trong giao dịch điện tử của ngành BHXH được thực hiện như sau:

Tham gia BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT

Thủ tục, thời hạn giải quyết được hướng dẫn tại Quyết định số 595/QĐ-BHXH, hướng dẫn tại Quyết định này và các quy định sửa đổi, bổ sung của BHXH Việt Nam; bao gồm:

1. Đăng ký, điều chỉnh đóng BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT.

2. Đăng ký đóng, cấp thẻ BHYT đối với người chỉ tham gia BHYT.

3. Cấp lại, đổi, điều chỉnh nội dung trên sổ BHXH, thẻ BHYT.

Nhiệm vụ của đơn vị sử dụng lao động

1. Lập và gửi hồ sơ điện tử:

a) Kê khai thông tin của đơn vị; nhập thông tin của người lao động từ các Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK1-TS) đối với người chưa cung cấp được mã số BHXH hoặc thay đổi thông tin, các giấy tờ chứng minh của người lao động; lập Danh sách người tham gia BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN (mẫu số D02-TS), Bảng kê thông tin (mẫu số D01-TS) vào phần mềm kê khai của BHXH Việt Nam hoặc của Tổ chức I-VAN;

b) Ký điện tử trên hồ sơ và gửi đến Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua Tổ chức I-VAN.

2. Nhận Thông báo xác nhận nộp hồ sơ điện tử (mẫu số 02/TB-GDDT); Thông báo giải quyết hồ sơ giao dịch điện tử và trả kết quả (mẫu số 03/TB-GDDT) tại địa chỉ thư điện tử đã đăng ký của đơn vị.

3. Nhận kết quả giải quyết

a) Nhận Thông báo điện tử kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN; Bảo hiểm TNLĐ, BNN tháng trước (mẫu số C12-TS); Thông báo điện tử kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN năm trước (mẫu số C13-TS) do cơ quan BHXH chuyển đến tài khoản giao dịch của đơn vị.

b) Nhận kết quả giải quyết: sổ BHXH, thẻ BHYT do cơ quan BHXH chuyển đến và trả kịp thời cho người lao động.

Nhiệm vụ của Ủy ban nhân dân cấp xã

1. Lập và gửi hồ sơ điện tử

a) Kê khai thông tin của đơn vị; nhập thông tin của người tham gia từ Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK1-TS) đối với người chưa cung cấp được mã số BHXH hoặc điều chỉnh thông tin; lập Danh sách người chỉ tham gia BHYT (mẫu số D03-TS), Bảng kê thông tin (mẫu số D01-TS) vào phần mềm kê khai hoặc kê khai trực tuyến tại Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua Tổ chức I-VAN;

b) Ký điện tử trên hồ sơ và gửi đến Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua Tổ chức I-VAN.

2. Nhận Thông báo xác nhận nộp hồ sơ điện tử (mẫu số 02/TB-GDĐT); Thông báo giải quyết hồ sơ giao dịch điện tử và trả kết quả (mẫu số 03/TB-GDĐT) tại địa chỉ thư điện tử đã đăng ký của Ủy ban nhân dân cấp xã.

3. Nhận kết quả giải quyết: thẻ BHYT do cơ quan BHXH chuyển đến và trả kịp thời cho người tham gia.

Nhiệm vụ của đại lý thu

1. Lập và gửi hồ sơ điện tử

a) Kê khai thông tin của đại lý; nhập thông tin của người tham gia từ Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK1-TS) đối với người chưa cung cấp được mã số BHXH hoặc điều chỉnh thông tin; lập Danh sách người tham gia BHXH tự nguyện (mẫu số D05-TS), Danh sách người chỉ tham gia BHYT (mẫu số D03-TS), Bảng kê thông tin vào phần mềm kê khai hoặc kê khai trực tuyến tại Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua Tổ chức I-VAN;

b) Ký điện tử trên hồ sơ và gửi đến Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam hoặc qua Tổ chức I-VAN.

2. Nhận Thông báo xác nhận nộp hồ sơ điện tử (mẫu số 02/TB-GDĐT); Thông báo giải quyết hồ sơ giao dịch điện tử và trả kết quả (mẫu số 03/TB-GDĐT) tại địa chỉ thư điện tử đã đăng ký của đại lý thu.

3. Nhận kết quả giải quyết

a) Nhận kết quả giải quyết: sổ BHXH, thẻ BHYT do cơ quan BHXH chuyển đến và trả kịp thời cho người tham gia.

b) Nhận Danh sách người tham gia BHXH tự nguyện và danh sách người tham gia BHYT đến hạn phải đóng theo mẫu số D08a-TS do cơ quan BHXH gửi đến tài khoản giao dịch.

Nhiệm vụ của Cơ quan BHXH

1. Phòng/Tổ Quản lý thu

a) Truy cập Hệ thống quản lý thông tin để tiếp nhận hồ sơ điện tử của đơn vị, Ủy ban nhân dân cấp xã, đại lý thu gửi đến, kết xuất Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK1-TS); Tờ khai đơn vị tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK3-TS); Danh sách lao động tham gia BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN (mẫu số D02-TS); Danh sách người tham gia BHXH tự nguyện (mẫu số D05-TS); Danh sách người chỉ tham gia BHYT (mẫu số D03-TS) chuyển sang phần mềm nghiệp vụ để kiểm tra, đối chiếu thông tin, đối chiếu với cơ sở dữ liệu trong Hệ thống quản lý thông tin. Trường hợp hồ sơ không đúng, không đủ điều kiện thì thông báo cho đơn vị, Ủy ban nhân dân cấp xã, đại lý thu hoàn chỉnh hồ sơ theo quy định.

Kiểm tra mã số BHXH của người tham gia, cập nhật vào phần mềm quản lý thu theo quy định. Trường hợp người tham gia chưa có mã số BHXH, nhập

đầy đủ, chính xác thông tin trên Tờ khai tham gia, điều chỉnh thông tin BHXH, BHYT (mẫu số TK1-TS); Danh sách người chỉ tham gia BHYT (mẫu số D03-TS) vào phần mềm quản lý để cấp và ghi đầy đủ mã số BHXH vào Danh sách tham gia BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN (mẫu số D02-TS), Danh sách người chỉ tham gia BHYT (mẫu số D03-TS), Danh sách người tham gia BHXH tự nguyện (mẫu số D05-TS) trước khi cập nhật vào phần mềm quản lý thu.

b) Gửi Thông báo giải quyết hồ sơ giao dịch điện tử và trả kết quả (mẫu số 03/TB-GDĐT) đến địa chỉ thư điện tử đã đăng ký của đơn vị, Ủy ban nhân dân cấp xã, đại lý thu.

c) Cập nhật dữ liệu vào Hệ thống quản lý thông tin, ký điện tử vào các bản tổng hợp danh sách mẫu số D02a-TS, mẫu số D03a-TS, mẫu số D05a-TS và chuyển hồ sơ kèm theo đến Phòng/Tổ cấp sổ, thẻ.

d) Hằng tháng: gửi Thông báo điện tử kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN tháng trước theo mẫu số C12-TS đến tài khoản giao dịch của đơn vị; Danh sách đối tượng tham gia BHXH tự nguyện, BHYT trước 30 ngày đến hạn phải đóng theo mẫu số D08a-TS đến tài khoản giao dịch của đại lý thu.

2. Phòng/Tổ Cấp sổ, thẻ

a) Truy cập hồ sơ BHXH điện tử trong Hệ thống quản lý thông tin, kết xuất hồ sơ điều chỉnh thông tin trên sổ BHXH, thẻ BHYT theo quy định do Phòng/Tổ Quản lý thu chuyển đến; kết xuất hồ sơ cấp lại, đổi sổ BHXH, thẻ BHYT của các trường hợp mất, rách, hỏng sổ BHXH, thẻ BHYT do đơn vị chuyển đến.

b) Kiểm tra, đối chiếu hồ sơ với dữ liệu của đơn vị, người tham gia BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN trong Hệ thống quản lý thông tin:

- Trường hợp hồ sơ đúng, đủ thì gửi hồ sơ và Danh sách cấp sổ BHXH (mẫu số D09a-TS); Danh sách cấp thẻ BHYT (mẫu số D10a-TS) đến Lãnh đạo BHXH tỉnh/huyện phê duyệt.

- Các trường hợp hồ sơ chưa đúng, chưa đủ thì ghi rõ lý do và chuyển lại Phòng/Tổ Quản lý thu.

c) Gửi Thông báo giải quyết hồ sơ giao dịch điện tử và trả kết quả (mẫu số 03/TB-GDĐT) đến địa chỉ thư điện tử đã đăng ký. Trường hợp cấp lại, đổi thẻ BHYT, kiểm tra, đối chiếu hồ sơ đề nghị với cơ sở dữ liệu hiện đang quản lý và cơ sở dữ liệu của BHXH Việt Nam; Trường hợp người tham gia đang điều trị tại các Cơ sở KCB, thực hiện giải quyết trong ngày khi nhận đủ hồ sơ theo quy định.

d) Thực hiện in sổ BHXH, thẻ BHYT đối những trường hợp đúng, đủ đã được Lãnh đạo BHXH tỉnh/ huyện phê duyệt.

đ) Chuyển sổ BHXH đến Trưởng Phòng cấp sổ, thẻ hoặc Lãnh đạo BHXH tỉnh/huyện ký sổ BHXH theo phân cấp; trường hợp chưa đúng, chưa đủ điều kiện thì yêu cầu bổ sung, hoàn chỉnh hồ sơ theo quy định.

e) Chuyển sổ BHXH, thẻ BHYT đến Bộ phận một cửa để trả đơn vị, người lao động hoặc chuyển sổ BHXH đến Phòng Chế độ BHXH/Tổ thực hiện chính sách BHXH để giải quyết hưởng chế độ BHXH cho người lao động.

g) Tháng 01 hằng năm, gửi Thông báo kết quả đóng BHXH, BHYT, BHTN, Bảo hiểm TNLĐ, BNN (mẫu số C13-TS) năm trước của người lao động đến tài khoản giao dịch của đơn vị.

2.2.3. Tác động đến công tác triển khai đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội

Nhằm thực hiện Nghị quyết số 28/NQ-TW ngày 23/5/2018 về cải cách chính sách BHXH của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ bảy khóa XII, cụ thể cần đảm bảo các mục tiêu sau:

a) Giai đoạn đến năm 2021:

Phần đầu đạt khoảng 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 1% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 28% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; có khoảng 45% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hàng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; tỷ lệ giao dịch điện tử đạt 100%; thực hiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 4; giảm số giờ giao dịch giữa cơ quan bảo hiểm xã hội với doanh nghiệp đạt mức ASEAN 4; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 80%.

b) Giai đoạn đến năm 2025:

Phần đầu đạt khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 2,5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; có khoảng 55% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hàng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 85%.

c) Giai đoạn đến năm 2030:

Phần đầu đạt khoảng 60% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo

hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; 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; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 90%.

2.2.4. Ứng dụng công nghệ thông tin

Đẩy mạnh phát triển mô hình Chính phủ điện tử theo Nghị quyết 36a/NQ-CP của Chính phủ nhằm phục vụ người dân và doanh nghiệp ngày càng tốt hơn. Xây dựng hệ thống CNTT của ngành BHXH là hệ thống tích hợp, tập trung cấp quốc gia, hiện đại đạt tiêu chuẩn quốc tế, hướng khách hàng, dịch vụ với quy trình nghiệp vụ tự động hóa mức độ cao được vận hành bởi nguồn nhân lực CNTT chuyên nghiệp, chất lượng cao đáp ứng yêu cầu đảm bảo ASXH quốc gia, phục vụ khách hàng toàn diện trong các lĩnh vực BHXH và Bảo hiểm y tế (BHYT). Ngành BHXH đã xây dựng kế hoạch nằm trong tổng thể Chiến lược hiện đại hóa của ngành BHXH tuân thủ theo khung Chính phủ điện tử. Ứng dụng CNTT để xây dựng một Hệ thống công nghệ thông tin của ngành BHXH tích hợp, liên thông và lấy khách hàng làm trung tâm. Cụ thể:

Về hạ tầng CNTT

- Đảm bảo 100% cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) của ngành BHXH có máy tính cấu hình cao được kết nối vào mạng LAN để sử dụng trong công việc, có kết nối mạng Internet để xử lý công việc và khai thác tài liệu;
- Triển khai, duy trì, nâng cấp mạng WAN đến 100% đơn vị cơ quan BHXH cấp huyện nhằm đảm bảo sẵn sàng cho việc kết nối liên thông các hệ thống ứng dụng Điều hành, tác nghiệp và hoạt động giao dịch trực tuyến;

- Xây dựng, hoàn thiện các Trung tâm Dữ liệu (TTDL): TTDL Ngành, TTDL vùng tại Đà Nẵng, TTDL vùng tại TP. Hồ Chí Minh và TTDL dự phòng; đưa các hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu (CSDL), phần mềm ứng dụng của ngành đặt tập trung tại các TTDL này thay vì phân tán tại 63 phòng máy chủ các tỉnh, thành phố như trước đây;

- Cung cấp chứng thư số cho 100% cơ quan BHXH các cấp và 100% chứng thư số cho 100% cán bộ trực tiếp làm nghiệp vụ của Ngành;

- Nâng cấp và phát triển mở rộng hạ tầng CNTT đảm bảo 100% kết nối thông suốt giữa các TTDL và giữa các cơ quan BHXH cấp huyện, tỉnh với cấp để cung cấp môi trường vận hành cho Phần mềm nghiệp vụ lõi BHXH, hệ thống dịch vụ công trực tuyến BHXH và các CSDL, dịch vụ CNTT dùng chung khác của ngành; Hạ tầng mạng được triển khai, nâng cấp đồng bộ đáp ứng 100% yêu cầu cho công tác tập trung hóa dữ liệu, nghiệp vụ tập trung liên thông và giao dịch điện tử toàn diện.

Về ứng dụng CNTT trong nội bộ ngành BHXH

- Các quy trình nghiệp vụ được hiệu chỉnh, hoàn thiện, tối ưu hóa và 100% được quản lý bằng phần mềm;

- Dữ liệu ngành được đảm bảo tính chính xác, tính toàn vẹn; được lưu trữ tập trung và được áp dụng mức độ đảm bảo an ninh thông tin cấp quốc gia;

- Xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về Bảo hiểm với dữ liệu đầy đủ, được làm sạch và cập nhật của tất cả các đối tượng, đơn vị tham gia BHXH, BHYT theo yêu cầu của Quyết định số 714/QĐ-TTg ngày 22/5/2015 của Thủ tướng Chính phủ ban hành danh Mục Cơ sở dữ liệu quốc gia cần được ưu tiên triển khai tạo nền tảng phát triển Chính phủ điện tử, trong đó có Cơ sở dữ liệu quốc gia về Bảo hiểm do BHXH Việt Nam làm cơ quan chủ quản. Dữ liệu được tổng

hợp từ hệ thống CSDL và phần mềm ứng dụng đảm bảo đáp ứng tối thiểu 95% để xây dựng báo cáo phục vụ công tác theo dõi, tổng kết, đánh giá, dự báo và hoạch định trong phạm vi toàn Ngành;

- Thực hiện từng bước trích xuất, chia sẻ thông tin, dữ liệu ngành với các đơn vị có liên quan theo lộ trình 2016-2020 và tới 2020 hệ thống CSDL ngành BHXH đảm bảo 100% sẵn sàng thực hiện công tác liên thông cơ sở dữ liệu giữa cơ quan BHXH và các Bộ, Ngành, đơn vị có liên quan (Thuế, Hải quan, Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính, Lao động - Thương binh và Xã hội, Y tế, Ngân hàng, Cơ sở khám chữa bệnh...) nhằm trao đổi thông tin về đơn vị sử dụng lao động và người tham gia BHXH, BHYT, Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) trong việc thực hiện các thủ tục kê khai, thu nộp và giải quyết chính sách, chi trả các chế độ BHXH, BHYT, BHTN.

- Xây dựng, phát triển và đưa vào vận hành toàn bộ hệ thống phần mềm ứng dụng nghiệp vụ. Hoàn thành việc triển khai Phần mềm nghiệp vụ lõi BHXH tại tất cả các cơ quan BHXH cấp tỉnh; tiếp tục duy trì và nâng cấp các phần mềm nghiệp vụ sử dụng cho thời gian trước mắt (2-3 năm);

- Xây dựng hoàn chỉnh hệ thống thông tin quản lý, hỗ trợ ra quyết định phục vụ đắc lực cho công tác dự báo, ra quyết định, hoạch định chính sách một cách kịp thời và xuyên suốt;

- Đẩy mạnh ứng dụng CNTT trong việc xây dựng hệ thống Quản lý văn bản và Điều hành theo chỉ đạo của Chính phủ. 100% các công văn, văn bản Điều hành tác nghiệp trong toàn ngành được quản lý bằng phần mềm và luân chuyển dưới dạng điện tử và được thực hiện tích hợp hệ thống ISO điện tử. Thực hiện kết nối liên thông các phần mềm quản lý văn bản với Văn phòng Chính phủ;

- 100% CBCCVC sử dụng hộp thư điện tử công vụ trong trao đổi văn bản.

- Tối thiểu 90% các văn bản, tài liệu (trừ văn bản loại mật, hồ sơ) của BHXH các cấp được trao đổi trên môi trường mạng và có ứng dụng chữ ký số, đáp ứng yêu cầu của Công văn số 1950/TTg-KGVX ngày 15 tháng 11 năm 2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc đôn đốc thực hiện Chỉ thị số 15/CT-TTg về việc tăng cường sử dụng văn bản điện tử trong hoạt động của cơ quan nhà nước.

Đảm bảo an toàn thông tin

- Áp dụng chữ ký số trong trao đổi văn bản điện tử tại 100% cơ quan BHXH các cấp.

- Xây dựng hệ thống giám sát, quản lý định danh truy cập tập trung và hệ thống danh Mục dùng chung thống nhất cho tối thiểu: 20.000 cán bộ của ngành BHXH; Khoảng 24 triệu hộ gia đình và 92 triệu người dân; toàn bộ các đơn vị tham gia BHXH, BHYT.

- Trang bị thiết bị an toàn thông tin cho tất cả cơ quan BHXH các cấp; các hệ thống thông tin và CSDL của Ngành.

- Đảm bảo hệ thống thông tin ngành được vận hành theo chính sách bảo mật đa lớp: lớp CSDL, lớp ứng dụng, lớp truyền thông mạng.

- Xây dựng và phát triển hạ tầng, ứng dụng, đội ngũ cán bộ chuyên trách về an toàn thông tin. Từ đó tạo dựng một mạng lưới Điều phối ứng cứu sự cố về an toàn mạng và hạ tầng thông tin với sự tham gia của các phòng ban chuyên trách và đơn vị hỗ trợ;

- 100% cán bộ quản trị chuyên trách trong hệ thống thông tin trọng yếu của cơ quan BHXH cấp tỉnh được đào tạo và cấp chứng chỉ, chứng nhận về an toàn thông tin.

Cung cấp dịch vụ công cho người dân và doanh nghiệp

- Cổng thông tin chính thức của BHXH Việt Nam trở thành cổng giao tiếp thống nhất, giao dịch điện tử duy nhất hướng khách hàng; Triển khai trên diện rộng các dịch vụ công trực tuyến cấp độ 3, 4 về BHXH, BHYT, BHTN trên mạng Internet (gọi tắt là dịch vụ công trực tuyến BHXH trên mạng Internet) để đáp ứng các yêu cầu về cải cách thủ tục hành chính của Chính phủ.

Phấn đấu cung cấp:

+ Tối thiểu 90% dịch vụ công có liên quan tới trao đổi thông tin, văn bản hai chiều giữa đối tượng tham gia và cơ quan BHXH dưới hình thức dịch vụ công trực tuyến cấp độ 3;

+ Tối thiểu 60% dịch vụ công có liên quan tới trao đổi thông tin, văn bản hai chiều và thanh toán lệ phí (nếu có) giữa đối tượng tham gia và cơ quan BHXH dưới hình thức dịch vụ công trực tuyến cấp độ 4 phục vụ người dân và doanh nghiệp.

- Thực hiện liên thông dữ liệu trong quản lý, chỉ đạo công tác tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) theo cơ chế “một cửa” nhằm theo dõi, kiểm tra, xử lý, đôn đốc tiến độ tiếp nhận hồ sơ, giải quyết và trả kết quả TTHC của BHXH các cấp qua mạng trực tuyến.

- Triển khai ứng dụng chữ ký số trong thực hiện giao dịch điện tử trong tất cả các lĩnh vực: kê khai, thu nộp và giải quyết chính sách BHXH, BHYT, BHTN.

Nguồn nhân lực CNTT

- Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực CNTT đảm bảo đáp ứng 100% về số lượng và chất lượng phục vụ công tác ứng dụng CNTT, khai thác, vận hành và quản trị hệ thống CNTT của ngành.

- Đào tạo nâng cao trình độ tin học cho CBCCVC; tập huấn và chuyển giao công nghệ để cán bộ cơ quan BHXH các cấp có đủ năng lực sử dụng, khai thác các ứng dụng CNTT trong các hoạt động nghiệp vụ.

- 100% các cơ quan BHXH cấp huyện, tỉnh có cán bộ chuyên trách CNTT.

Kế hoạch bảo đảm khai thác triệt để hạ tầng kỹ thuật, các hệ thống thông tin và CSDL lớn quy mô quốc gia, đồng thời bảo đảm sự kết nối liên thông với các hệ thống thông tin của các Bộ, Ngành liên quan, bảo đảm sự tuân thủ Khung Kiến trúc Chính phủ điện tử Việt Nam.

Hạ tầng CNTT

- Xây dựng Bộ tiêu chuẩn kỹ thuật CNTT BHXH Việt Nam: Trên nền tảng mô hình kiến trúc tổng thể hệ thống, phần mềm và CSDL nghiệp vụ mô hình kiến trúc hệ thống mạng WAN/LAN ngành và các cấp, tiến tới kiện toàn và chính thức ban hành Kiến trúc tổng thể Hệ thống CNTT BHXH Việt Nam tới 2020 có tính đến các bước phát triển tiếp theo. Xây dựng các bộ tiêu chuẩn kỹ thuật CNTT BHXH Việt Nam:

- + Tiêu chuẩn về hạ tầng phần cứng, phần mềm;
- + Tiêu chuẩn an ninh, bảo mật;
- + Tiêu chuẩn về an ninh, toàn vẹn dữ liệu BHXH.

- Xây dựng Trung tâm dữ liệu ngành BHXH nhằm cung cấp hạ tầng kỹ thuật CNTT để triển khai các phần mềm nghiệp vụ: xây dựng, nâng cấp và mở rộng TTDL Ngành tại Hà Nội, TTDL vùng Đà Nẵng và TP Hồ Chí Minh, Trung tâm dự phòng phục hồi thảm họa;

- Trang bị hệ thống thiết bị CNTT cho các phần mềm ứng dụng nghiệp vụ: bổ sung, thay thế trang bị cho các phần mềm hiện có theo nhu cầu trong thời gian tới (đi cùng với các dự án/ kế hoạch nâng cấp, mở rộng hệ thống phần mềm

ứng dụng tương ứng) và trang bị hạ tầng kỹ thuật cho các phần mềm phát triển mới (đi cùng với các dự án/ kế hoạch xây dựng hệ thống phần mềm ứng dụng tương ứng). Đầu tư mua sắm máy chủ và thiết bị lưu trữ, các thiết bị mạng, bảo mật, thiết bị phụ trợ khác theo tiến độ triển khai dự án phần mềm và các ứng dụng dịch vụ hạ tầng khác trên cơ sở tận dụng tối đa các tài nguyên hiện có, đảm bảo các yếu tố Tiết kiệm, hiệu quả và bảo vệ đầu tư;

- Nâng cấp, hiện đại hóa trang thiết bị CNTT các cấp thường xuyên:

- + Xây dựng kế hoạch định kỳ nâng cấp, đổi mới trang thiết bị CNTT;

- + Nâng cấp, thay mới trang thiết bị CNTT cho cơ quan BHXH các cấp;

- + Trang bị bổ sung bản quyền phần mềm hệ thống đáp ứng yêu cầu Luật sở hữu trí tuệ;

- + Dịch vụ hỗ trợ kỹ thuật, cập nhật bản vá, bảo mật cho các thiết bị, ứng dụng CNTT;

- Xây dựng, nâng cấp, mở rộng mạng WAN kết nối 3 cấp theo tiêu chuẩn của BHXH Việt Nam;

- Xây dựng, nâng cấp, bảo trì, chuẩn hóa mạng LAN của cơ quan BHXH các cấp;

- Xây dựng hệ thống điện toán đám mây hỗ trợ cung cấp các dịch vụ công trên nền tảng di động cho các đối tượng tham gia BHXH, BHYT;

- Xây dựng hệ thống chăm sóc khách hàng của BHXH Việt Nam;

- Xây dựng hệ thống quản trị tập trung gồm quản trị mạng lưới (NOC) và quản lý thông tin an ninh bảo mật (SOC) cho toàn ngành BHXH.

- Định kỳ đánh giá mức độ sẵn sàng của hạ tầng CNTT của ngành BHXH để phục vụ yêu cầu giao dịch của doanh nghiệp và người dân.

Bảng 2.2. Lộ trình thực hiện như ứng dụng công nghệ thông tin

STT	Tên dự án, nhiệm vụ	Lộ trình thực hiện				
		2016	2017	2018	2019	2020
I	Nhóm dự án hạ tầng kỹ thuật CNTT và phần mềm, CSDL chuyên ngành					
1	Thay thế, trang bị và hiện đại hóa thiết bị CNTT					
2	Hệ thống chăm sóc khách hàng (Call Center)					
3	Hệ thống thông tin Giám định BHYT					
4	Triển khai phần mềm nghiệp vụ lõi					
5	Nâng cấp các phần mềm nghiệp vụ và trang bị công cụ quản lý phần mềm, mã nguồn					
6	Hệ thống đào tạo nghiệp vụ ngành BHXH					
7	Hệ thống tổng hợp và phân tích dữ liệu tập trung Ngành BHXH					
8	Hoàn thiện Hệ thống thông tin quản lý BHXH Việt Nam					
9	Hệ thống lưu trữ hồ sơ điện tử Ngành BHXH					
10	Nâng cấp, mở rộng Cổng thông tin điện tử BHXH Việt Nam					
11	Các hệ thống thu nộp, chi trả BHXH điện tử					
12	Nâng cấp, mở rộng Trung tâm dữ liệu ngành tại Hà Nội, Trung tâm dữ liệu vùng tại TP.Hồ Chí Minh. Xây dựng Trung tâm dữ liệu dự phòng và Trung					

	tâm dữ liệu vùng tại Đà Nẵng					
13	Hệ thống an ninh bảo mật đa lớp cho toàn Ngành					
14	Xây dựng, nâng cấp, mở rộng mạng LAN các cấp					
15	Hệ thống quản trị Điều hành mạng, an ninh bảo mật, quản lý định danh và chia sẻ dữ liệu toàn Ngành BHXH					
16	Hệ thống điện toán đám mây cung cấp các dịch vụ công trên nền tảng Internet					
17	Hệ thống quản lý tài sản và vòng đời trang thiết bị CNTT BHXH Việt Nam					
18	CSDL quốc gia về bảo hiểm					
19	Hệ thống Sổ BHXH điện tử, thẻ BHYT điện tử					
20	Hệ thống chữ ký số ngành BHXH					
II	Hoạt động vận hành và phát triển hệ thống CNTT					
1	Tái cấu trúc quy trình nghiệp vụ					
2	Xây dựng Bộ tiêu chuẩn kỹ thuật CNTT BHXH Việt Nam					
3	Định kỳ đánh giá mức độ tự động hóa quy trình nghiệp vụ BHXH					
4	Đánh giá độc lập về mức độ tự động hóa quy trình nghiệp vụ BHXH					
5	Đào tạo, Nâng cao năng lực, chuẩn hóa cán bộ CNTT BHXH Việt Nam					
6	Thuê dịch vụ hỗ trợ các hệ thống CNTT					

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Kết quả, BHXH Việt Nam đã tập trung tối đa nguồn lực, quyết liệt triển khai cải cách thủ tục hành chính trong lĩnh vực BHXH, BHYT một cách đồng bộ, từ việc xây dựng, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, cho đến việc tổ chức thực hiện, đặc biệt trong lĩnh vực kê khai, thu, nộp BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tự nguyện.

Tính đến hết năm 2018, BHXH Việt Nam đã triển khai chính thức và vận hành thông suốt toàn bộ hệ thống nghiệp vụ từ Trung ương đến địa phương, bao gồm 63 tỉnh, thành phố, 709 huyện và tất cả các cơ sở y tế; triển khai thực hiện giao dịch điện tử trên tất cả các lĩnh vực.

Về cơ sở dữ liệu, BHXH tiếp tục hoàn thiện, bổ sung, chỉnh sửa dữ liệu để đảm bảo cơ sở dữ liệu không chỉ phục vụ cho ngành BHXH, mà còn phục vụ cho cơ sở dữ liệu quốc gia. Trong năm qua, BHXH đã đưa vào sử dụng mạng WAN (Wide Area Network - mạng diện rộng) từ cấp huyện, tỉnh đến Trung ương để kết nối liên thông.

“Việc kết nối liên thông với các bộ ngành đã ghi nhận một số thành công nhất định. Chúng tôi thực hiện kết nối và chia sẻ dữ liệu với Tổng cục Thuế và đang thực hiện kết nối với Bộ Tư pháp để chia sẻ dữ liệu khai sinh, khai tử, cấp thẻ cho trẻ em dưới 6 tuổi”.

Đối với hoạt động công nghệ thông tin phục vụ cho người dân và doanh nghiệp, năm 2018, BHXH Việt Nam đã triển khai giao dịch điện tử. Số lượng dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 hiện có 19 dịch vụ, với tổng số hồ sơ điện tử đạt kỷ lục 47,72 triệu lượt của đơn vị sử dụng lao động. Các dịch vụ công được triển khai trên hệ thống giao dịch điện tử, cung cấp nhiều tiện ích cho người dân và doanh nghiệp, giảm bớt thời gian, giấy tờ trong quá trình thực hiện.

Ngoài ra, cơ quan BHXH đã đưa vào sử dụng hệ thống phần mềm nghiệp vụ nhằm công khai, minh bạch hoạt động trên môi trường mạng, nâng cao năng lực hiệu quả phục vụ người dân và đơn vị sử dụng lao động.

Đặc biệt, hệ thống thông tin giám định BHYT của ngành đã kết nối tới hơn 12.000 cơ sở khám chữa bệnh BHYT từ tuyến xã đến trung ương trên phạm vi toàn quốc (gần 100%), tiếp nhận hồ sơ khám chữa bệnh điện tử đề nghị thanh toán của hàng triệu lượt người khám chữa bệnh BHYT với tỷ lệ liên thông dữ liệu hàng tháng đạt trên 95%.

BHXH đặt ra 3 trọng tâm đối với hoạt động ứng dụng công nghệ thông tin: Thứ nhất, tiếp tục cải cách thủ tục hành chính, triển khai sâu rộng hơn ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động nghiệp vụ; thứ hai, cung cấp tốt hơn các giải pháp liên quan đến hoạt động phục vụ người dân và doanh nghiệp; thứ ba, nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin của cán bộ, trong đó tập trung vào công tác đào tạo.

Đáng chú ý, đối với ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động nghiệp vụ, BHXH ưu tiên kết nối thông suốt với một số cơ quan. Chẳng hạn, kết nối liên thông dữ liệu với Bộ Tư pháp để chia sẻ thông tin liên quan đến khai sinh, khai tử, cấp thẻ trẻ em dưới 6 tuổi..., kết nối với Bộ Kế hoạch và Đầu tư để chia sẻ dữ liệu liên quan quản lý đăng ký kinh doanh của doanh nghiệp...

Đối với hoạt động công nghệ thông tin liên quan đến người dân và doanh nghiệp, BHXH tiếp tục nâng cấp tất cả các dịch vụ hiện đang thực hiện ở mức 2, 3 lên mức 4. BHXH triển khai hệ thống thu nộp và chi trả điện tử để người dân và doanh nghiệp có thể thực hiện hoàn toàn trực tuyến đối với việc thu nộp và chi trả các chế độ BHXH, hạch toán, thanh toán tự động.

Một công tác quan trọng khác là triển khai sâu rộng hơn việc ứng dụng công nghệ thông tin BHXH trong doanh nghiệp. Hiện BHXH đã có giao dịch điện tử, đã thực hiện cải cách trong nội bộ BHXH. Thời gian tới, cơ quan này hướng tới cung cấp nhiều tiện ích hơn nữa cho quá trình kê khai của doanh nghiệp, cũng như cá nhân người lao động tham gia BHXH. Ngoài ra, trên nền tảng đã xây dựng trong thời gian qua, BHXH sẽ triển khai ứng dụng nhiều công nghệ mới hơn như chatbot, big data, ứng dụng một số giải pháp thông minh cho người dân và doanh nghiệp...

Những nỗ lực triển khai ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động BHXH đã nhận được đánh giá cao từ các bên liên quan. Trong đó, điểm nhấn rõ nét nhất thể hiện ở báo cáo Xếp hạng môi trường kinh doanh (Doing Business 2018) của Ngân hàng Thế giới (WB). Trong số các chỉ số tăng hạng của Việt Nam, chỉ số Nộp thuế và BHXH tăng hạng nhiều nhất, 81 bậc, đạt vị trí 86/190 nền kinh tế được đánh giá.

Trong thời gian tới để tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình quản lý đối tượng và giải quyết chính sách, BHXH Việt Nam tiếp tục hoàn thiện, nâng cấp cổng thông tin điện tử Ngành BHXH để thực hiện giao dịch điện tử và cung cấp các dịch vụ công cấp độ 3, 4 trên một cổng thông tin thống nhất và duy nhất của Ngành, góp phần xây dựng và quảng bá hình ảnh của Ngành tới toàn dân, tạo tiền đề cho việc hợp nhất kênh thông tin điện tử của BHXH Việt Nam với các kênh thông tin của BHXH các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tiến tới cung cấp toàn bộ thông tin của Ngành thông qua một cổng thông tin duy nhất cho toàn bộ các đối tượng tham gia BHXH; Tích hợp dịch vụ công trên cổng thông tin điện tử (Phát triển cổng điện tử tích hợp với giao dịch điện tử, cho phép các đơn vị sử dụng lao động thực hiện giao dịch trực tuyến với các

cơ quan quản lý BHXH; Tích hợp với hệ thống cấp Sổ định danh và quản lý BHYT hộ gia đình, cung cấp kênh giao diện cho các đơn vị lập danh sách, các cơ quan BHXH các cấp, phục vụ các nhiệm vụ cấp bách được đặt ra về mục tiêu quản lý đối tượng tham gia BHXH theo sổ định danh duy nhất và thực thi đầy đủ Luật BHYT sửa đổi và bổ sung; Tích hợp đầy đủ các dịch vụ công cũng như cơ chế một cửa của BHXH Việt Nam trên cổng thông tin điện tử nhằm đáp ứng nhu cầu giao dịch của người dân và doanh nghiệp phục vụ phát triển.

2.2.5. Kết quả khảo sát

Để có thêm các bằng chứng góp phần đưa ra các kiến nghị sát với thực tế, đề tài đã tiến hành khảo sát đối với 350 cán bộ của ngành BHXH ở cấp Trung ương và địa phương, với phương pháp như sau:

- Nội dung điều tra, khảo sát: Đánh giá tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng tham gia BHXH.
- Đối tượng điều tra: Lãnh đạo cơ quan bảo hiểm xã hội, cán bộ nghiệp vụ (BHXH, BHTN, BHYT).
- Phương pháp điều tra: chọn mẫu theo cụm, theo vùng miền, mỗi vùng miền chọn 01 tỉnh đại diện. Đại diện của 7 vùng kinh tế trọng điểm, gồm: Trung du miền núi phía Bắc, ĐB sông Hồng và Bắc Trung Bộ, ven biển Trung Bộ, Tây Nguyên, Đông Nam Bộ, ĐBSCL.

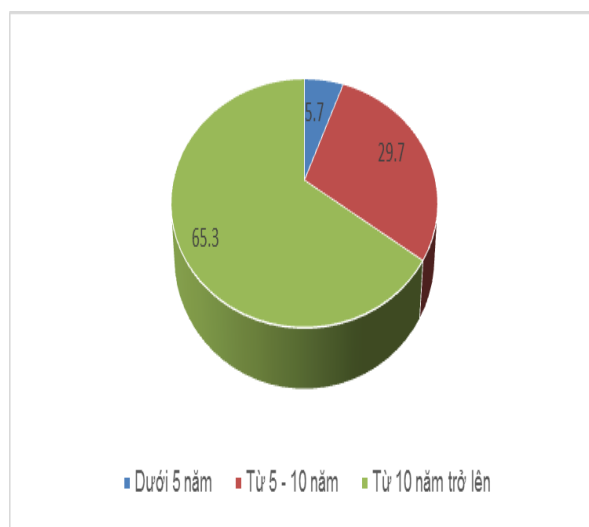
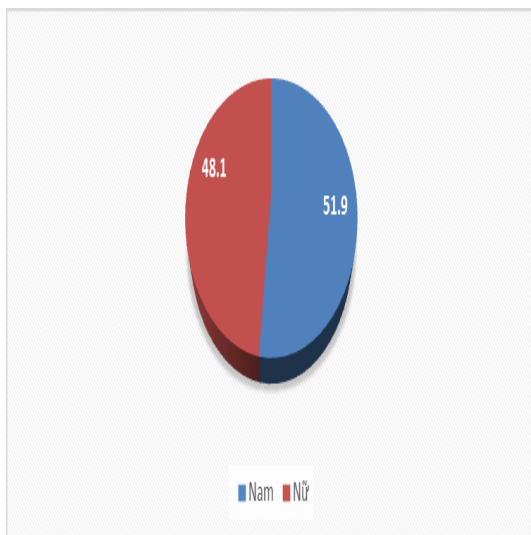
Địa điểm điều tra: chọn 07 địa phương có tính đại diện: Hà Nội, Điện Biên, Quảng Bình, Phú Yên, Đắk Nông, Bà Rịa – Vũng Tàu, Cần Thơ. Tại mỗi tỉnh điều tra toàn bộ các huyện và BHXH tỉnh Tổng số phiếu điều tra cho các đối tượng trên là 350 phiếu. Mỗi tỉnh 50 phiếu, lựa chọn ngẫu nhiên, đảm bảo theo tỷ lệ 20% cán bộ quản lý và 80% cán bộ nghiệp vụ.

Kết quả khảo sát cụ thể như sau:

1. Tìm hiểu cách mạng I 4.0 như thế nào?

- Về tỷ lệ giới tính và thâm niên công tác của cán bộ tham gia khảo sát

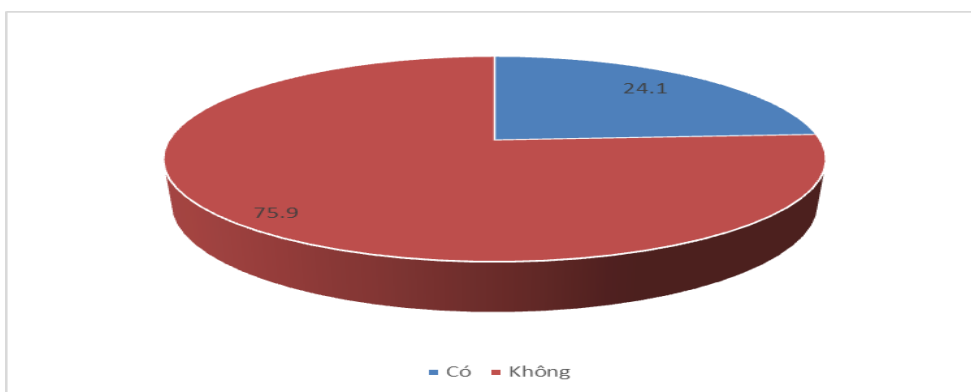
Hình 2.2. Tỷ lệ giới tính của cán bộ khảo sát **Hình 2.3. Thâm niên công tác của cán bộ**



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính: %

Nhìn chung, tỷ lệ cán bộ nam/nữ tham gia khảo sát cơ bản đảm bảo về cơ cấu giới tính với 48,1% cán bộ nữ và 51,9% cán bộ tham gia khảo sát là nam, điều đó chứng tỏ mẫu khảo sát mang tính đại diện lớn về giới. Về thâm niên công tác, mẫu khảo sát chủ yếu là cán bộ trẻ trong ngành có thâm niên công tác dưới 5 năm, chiếm khoảng 65,3%, đây là nhóm cán bộ khá quan tâm đến tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đối với ngành BHXH.

- Về tìm hiểu đến cuộc cách mạng 4.0 của cán bộ

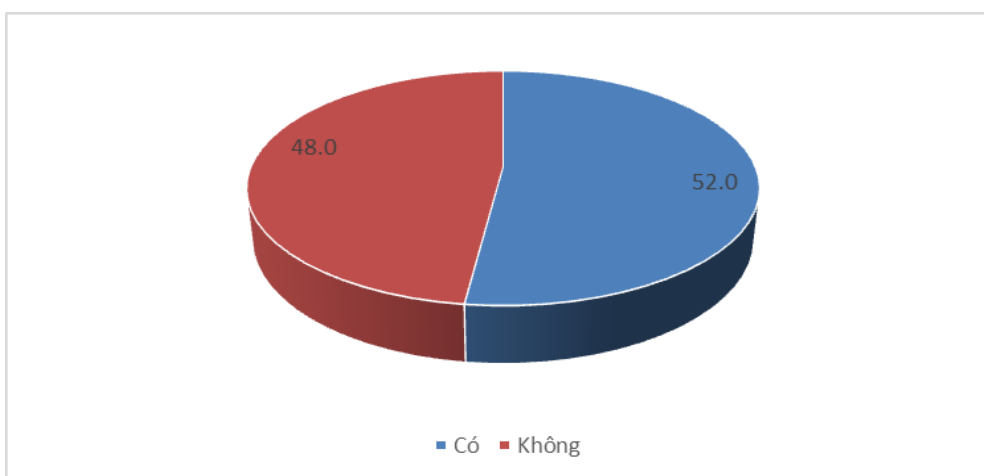
Hình 2.4. Đánh giá các nguồn tìm hiểu các nguồn thông tin để biết về 4.0

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính %

Công tác tập huấn, tuyên truyền của cơ quan còn hạn chế do mới có khoảng 24,1% trong số 700 cán bộ được khảo sát cho biết tìm hiểu tập huấn từ cơ quan. Chỉ có 13,% số cán bộ tìm hiểu, học hỏi qua đồng nghiệp; chủ yếu vẫn tìm hiểu thông qua phương tiện truyền thông với 66,7% và 70% tìm hiểu qua internet.

2. Về mục đích tìm hiểu về cách mạng I 4.0?

- Về mục đích tìm hiểu các tác động của cách mạng công nghiệp 4.0

Hình 2.5. Đánh giá về mục đích tìm hiểu tác động của cách mạng 4.0

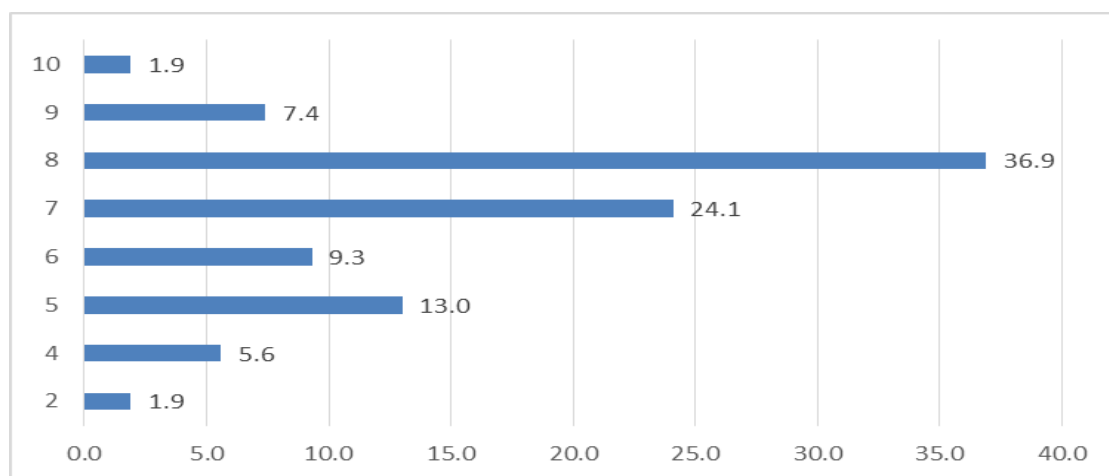
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính %

Có hơn 52% số cán bộ cho rằng tìm hiểu với mục đích phục vụ công việc, có 96,2% cho rằng tìm hiểu để nâng cao hiểu biết của bản thân, có 9,6% cho rằng tìm hiểu chỉ vì tò mò, điều đó cho thấy cán bộ đã có những chủ động nhất định trong việc tìm hiểu, nâng cao hiểu biết về cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 để đáp ứng nhu cầu công việc chuyên môn của bản thân.

3. Đánh giá công tác quản lý đối tượng BHXH của cơ quan đã đáp ứng được mức độ bao nhiêu so với nhu cầu/năng lực hiện nay của cơ quan?

- *Đánh giá về mức độ phù hợp về số lượng, cơ cấu và chất lượng của nguồn nhân lực, nhìn chung đều đạt mức khá phù hợp về số lượng.*

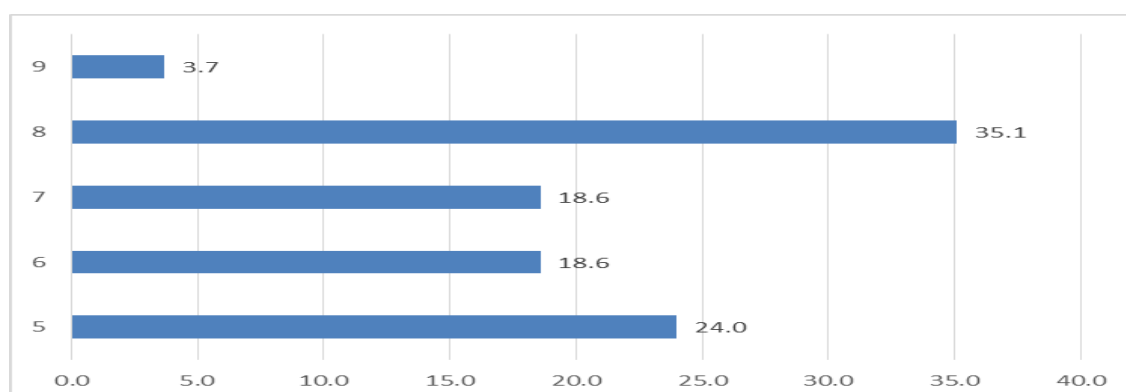
Biểu 2.2: Đánh giá về mức độ phù hợp của nguồn nhân lực



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Nhìn chung, các cán bộ đa phần đánh giá mức độ phù hợp về số lượng cán bộ của ngành BHXH với mức phù hợp cao nhất là 8 điểm với gần 37% số cán bộ lựa chọn mức điểm này, có đến 35% số cán bộ đánh giá là cơ cấu rất phù hợp và đặc biệt là khoảng 43% cán bộ cho rằng về chất lượng nguồn nhân lực của ngành BHXH là rất phù hợp.

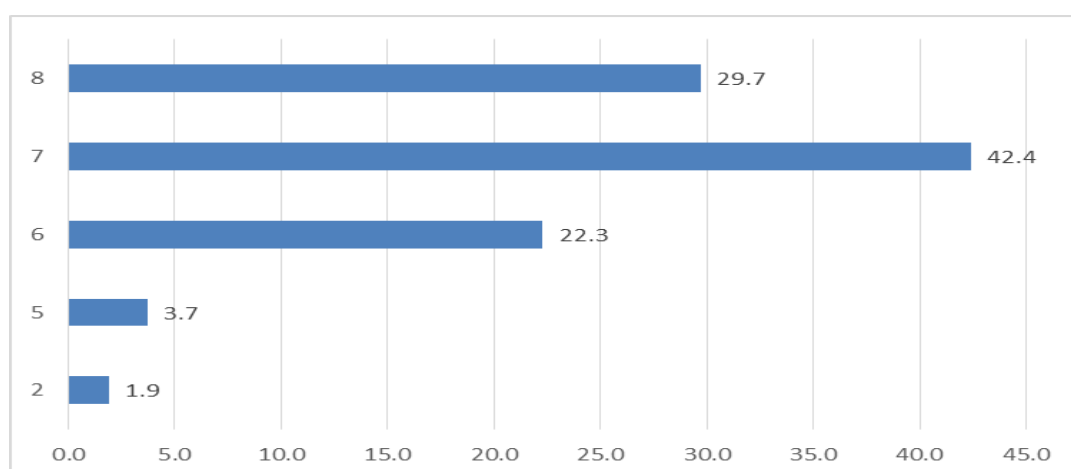
- *Đánh giá về tổ chức bộ máy của ngành BHXH (về số lượng, về cơ cấu và chất lượng hoạt động) so với nhu cầu về quản lý đối tượng của ngành*

Biểu 2.3. Đánh giá phù hợp về số lượng tổ chức bộ máy

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung cán bộ đánh giá khá cao về mức độ phù hợp của tổ chức bộ máy hiện nay, đặc biệt có đến 35,1% lựa chọn mức điểm 8 là rất phù hợp đáp ứng được nhu cầu quản lý đối tượng hiện nay của ngành, về sự phù hợp của cơ cấu tổ chức bộ máy của ngành, có đến 44,4% cán bộ được khảo sát cho rằng là rất phù hợp, và 57% cho rằng chất lượng là rất phù hợp với mức 8 điểm.

- Về đối tượng quản lý của ngành

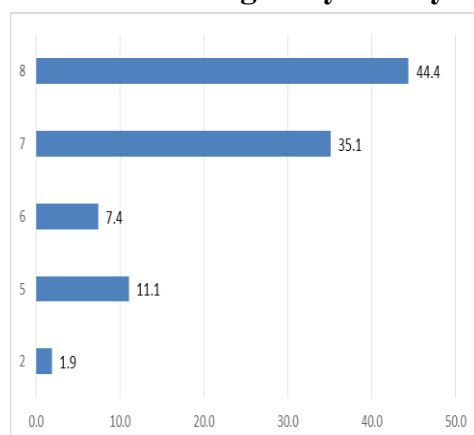
Biểu 2.4. Về sự phối của ngành với đối tượng quản lý

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

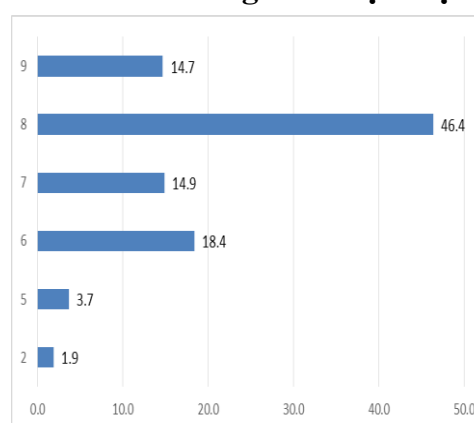
Nhiều cán bộ đã đánh giá khá tốt về sự phù hợp đối tượng quản lý của ngành hiện nay, có đến hơn 70% cán bộ đánh giá về khá phù hợp trong đối tượng quản lý của ngành và năng lực hiện nay. Kể cả về cơ cấu đối tượng cũng như sự phát triển đối tượng mới. Tuy nhiên, đứng trước cuộc cách mạng 4.0 nếu không sớm nhìn nhận ra sự thay đổi về đối tượng, cơ cấu về phát triển đối tượng sẽ dễ bị động trong quản lý đối tượng tham gia BHXH.

- Về quy trình nghiệp vụ

Biểu 2.5: Đánh giá tuyên truyền

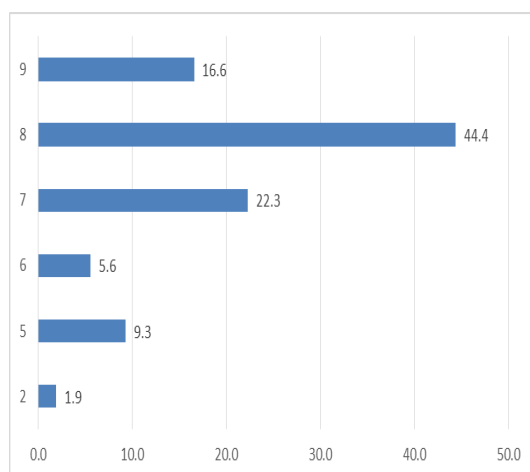
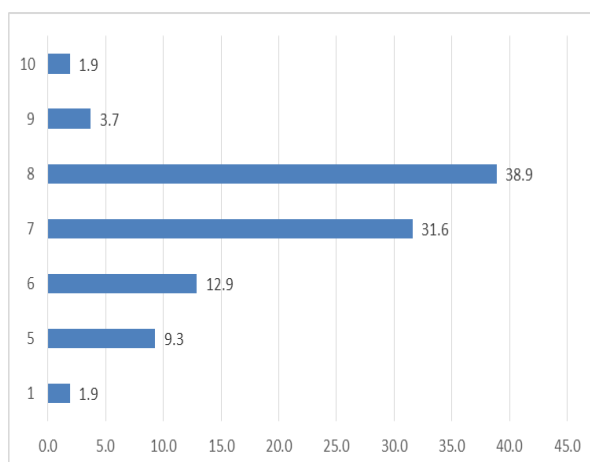


Biểu 2.6. Hướng dẫn thực hiện



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

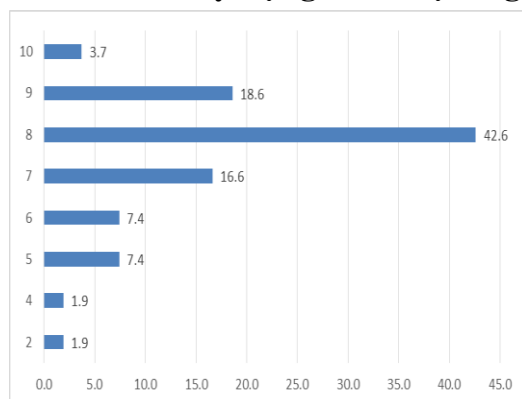
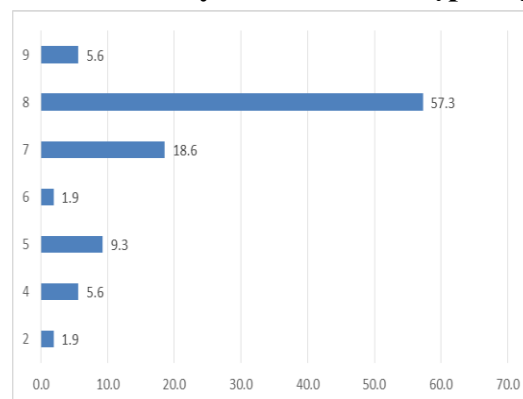
Đánh giá về công tác tuyên truyền phổ biến chính sách, pháp luật và tổ chức thực hiện trong công tác quản lý đối tượng của Ngành là khá khả quan, đã kịp thời tuyên truyền với mức đánh giá đều đạt từ 70-80%.

Biểu 2.6: Tổ chức thực hiện**Biểu 2.7. Công tác thanh - kiểm tra**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Ngay trong khâu tổ chức thực hiện cũng như thanh tra, kiểm tra cũng được đánh giá cao, đều đạt từ 75-85% số người đánh giá từ mức độ phù hợp từ 6 điểm trở lên. Cho thấy công tác triển khai hoạt động của Ngành hiện nay là khá tốt với cách thức triển khai khá phù hợp với mức đánh giá của hơn 93% số cán bộ được phỏng vấn.

- Về ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý đối tượng của ngành

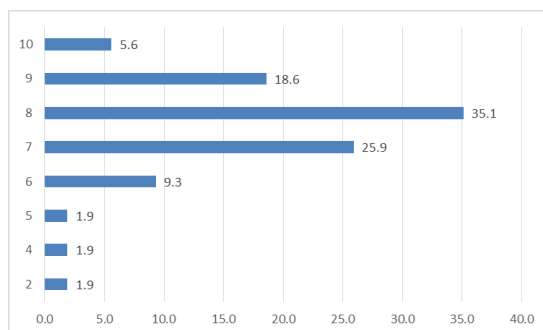
Biểu 2.8. Xây dựng cơ sở hạ tầng**Biểu 2.9. Duy trì, theo dõi, cập nhật**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

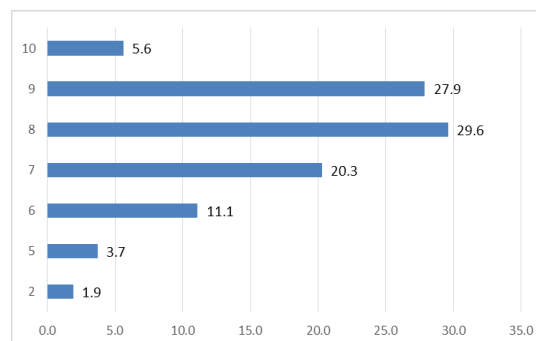
Để đánh giá công tác ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành BHXH, nhóm nghiên cứu đã khảo sát 700 cán bộ của ngành trên các khía cạnh như: (1) Xây dựng và sử dụng cơ sở hạ tầng thông tin phục vụ cho hoạt động của cơ quan nhà nước và hoạt động trao đổi, cung cấp thông tin giữa cơ quan nhà nước với tổ chức, cá nhân; (2) Xây dựng, thu thập và duy trì cơ sở dữ liệu phục vụ cho hoạt động của cơ quan và phục vụ lợi ích công cộng; (3) Xây dựng các biểu mẫu phục vụ cho việc trao đổi, cung cấp thông tin và lấy ý kiến góp ý của tổ chức, cá nhân trên môi trường mạng; (4) Thiết lập trang thông tin điện tử phù hợp với quy định; (5) Cung cấp, chia sẻ thông tin với cơ quan khác của Nhà nước; (6) Thực hiện việc cung cấp dịch vụ công trên môi trường mạng; (7) Xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, nâng cao nhận thức và trình độ ứng dụng công nghệ thông tin của cán bộ, công chức; (8) Thực hiện hoạt động trên môi trường mạng theo quy định. Kết quả cho thấy, có từ 75-95% cán bộ được khảo sát cho rằng việc ứng dụng công nghệ thông tin hiện nay của Ngành là rất tốt, đảm bảo đáp ứng nhu cầu phục vụ cho công tác chuyên môn, quản lý đối tượng, hiện đại hóa hành chính của Ngành.

- Về hiệu quả trong hoạt động của Ngành

Biểu 2.10. Về đối tượng tham gia



Biểu 2.11: Về đối tượng hưởng

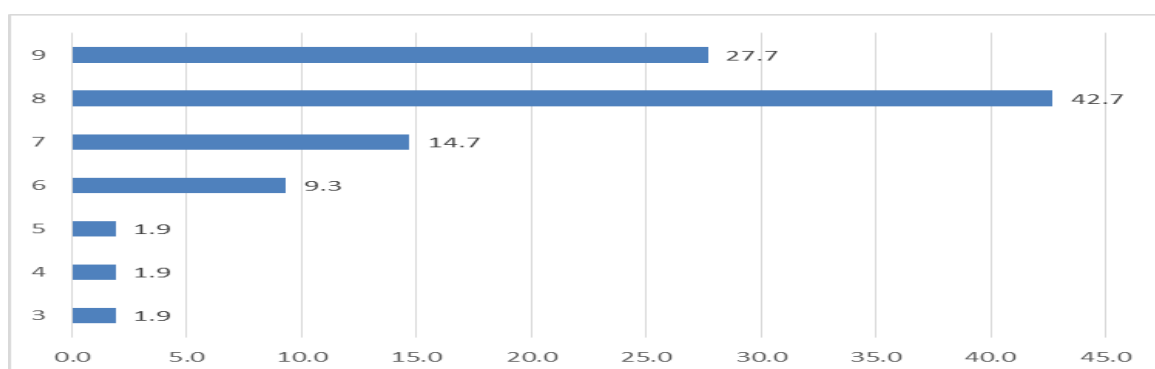


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Kết quả khảo sát cho thấy đánh giá về hiệu quả hoạt động khá tập trung và tích cực hơn 90% cán bộ cho thấy số lượng đối tượng tham gia BHXH mà ngành quản lý là phù hợp với năng lực của ngành cũng như đánh giá về đối tượng hưởng.

Đặc biệt, là tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH, có hơn 95% số cán bộ cho rằng quy trình và thời gian giải quyết hồ sơ BHXH hiện nay là kịp thời và phù hợp với nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Biểu 2.12: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH

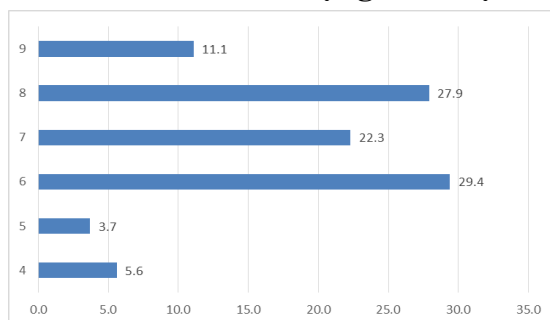


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

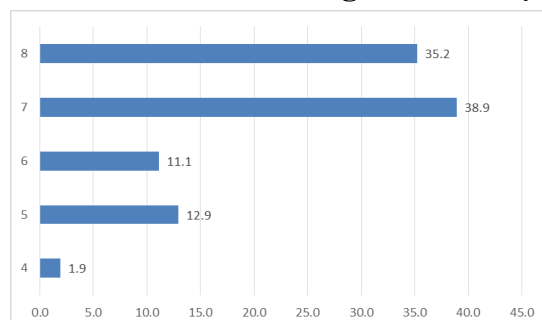
4. Đánh giá công tác quản lý đối tượng BHXH của cơ quan BHXH bị ảnh hưởng như thế nào của cách mạng I4.0?

- *Nguồn nhân lực (về số lượng, cơ cấu và chất lượng)*

Biểu 2.13: Về số lượng nhân lực



Biểu 2.14: Về cơ cấu nguồn nhân lực

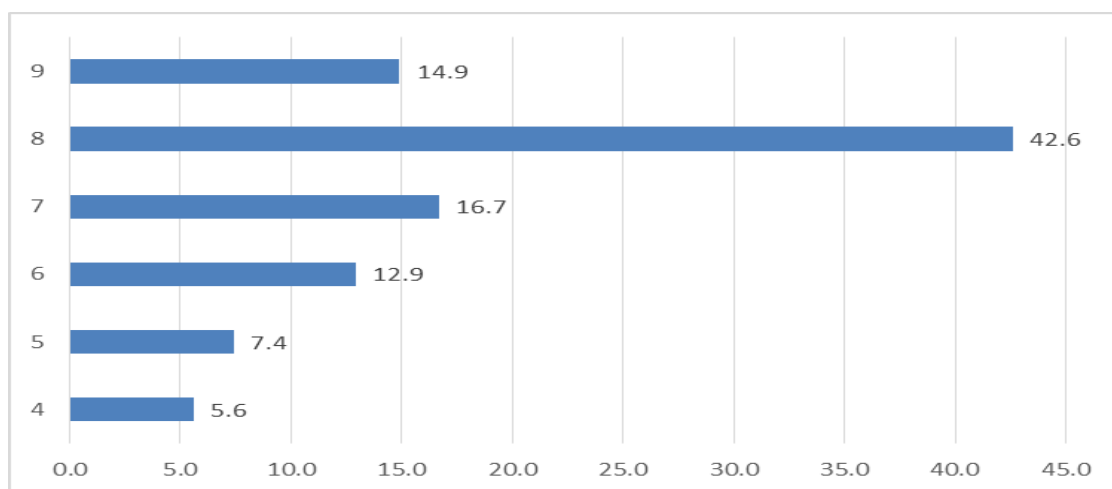


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Nhóm cán bộ khảo sát cho thấy mặc dù đánh giá khá cao về số lượng, cơ cấu và chất lượng của cán bộ trong ngành BHXH, tuy nhiên họ cũng đã nhận thức được rằng tác động của CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đến nguồn nhân lực của ngành với mức đánh giá tác động từ 6 điểm trở lên có khoảng 85-91% cán bộ đánh giá sẽ có tác động mạnh đến nhân lực của ngành.

Đặc biệt là tác động đến số lượng là khoảng 91% cán bộ cho rằng có tác động mạnh và chất lượng nguồn nhân lực, có đến gần 88% cán bộ cho rằng có tác động mạnh mẽ, điều này cho thấy ngành cần có những biện pháp nhằm cải thiện cả về số lượng tinh gọn, cơ cấu hợp lý với những chuyên môn thích ứng với CMCN 4.0.

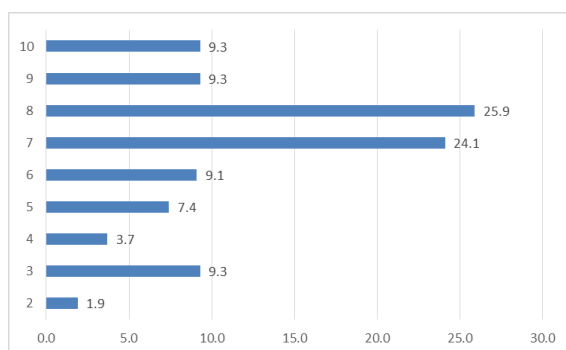
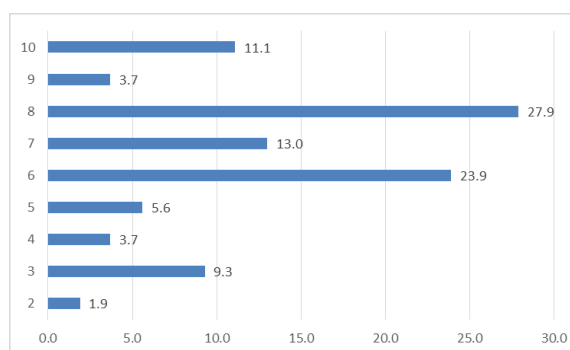
Biểu 2.15: Về tác động đến chất lượng nguồn nhân lực



Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

- Về tác động đến bộ máy tổ chức của ngành

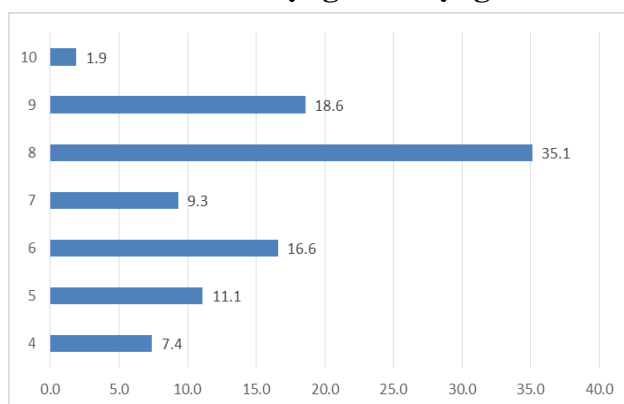
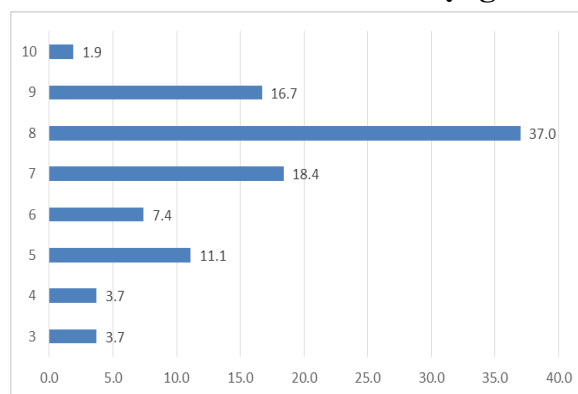
Nhìn chung, cán bộ của ngành đều nhìn nhận CMCN 4.0 sẽ có tác động khá mạnh đến bộ máy tổ chức đều đánh giá từ 70-78% số cán bộ đánh giá mức độ tác động mạnh đến cả số lượng đơn vị, cơ cấu đơn vị và hiệu quả hoạt động của các đơn vị của ngành BHXH.

Biểu 2.16: Về số lượng tổ chức**Biểu 2.17: Về cơ cấu tổ chức, bộ máy**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

- Về tác động đến đối tượng quản lý của ngành

Cán bộ được khảo sát đều ghi nhận CMCN 4.0 sẽ có những tác động mạnh lên cả số lượng, cơ cấu đối tượng và phát triển đối tượng của ngành. Với hơn 80% số cán bộ được hỏi cho rằng sẽ có tác động mạnh mẽ của cách mạng lần thứ 4 đến đối tượng quản lý của ngành.

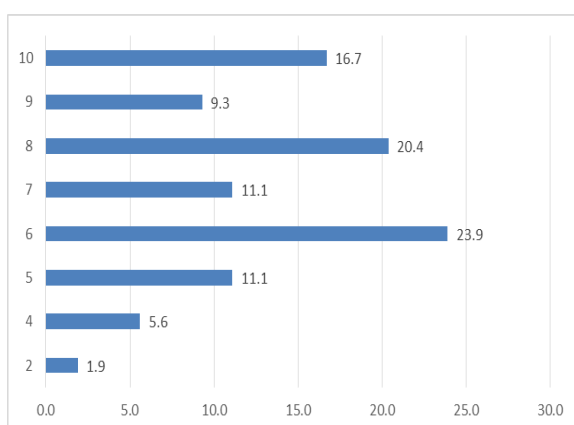
Biểu 2.18: Về số lượng đối tượng**Biểu 2.19: Về cơ cấu đối tượng**

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

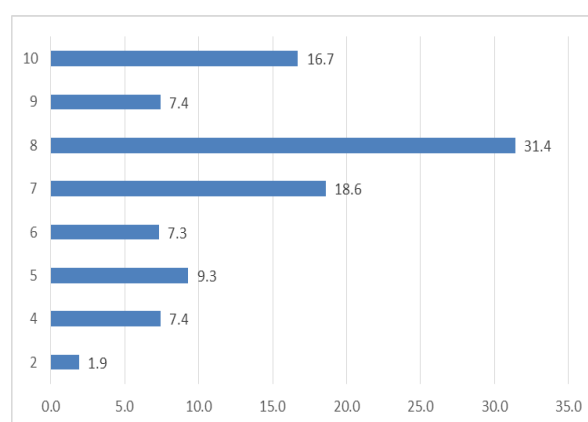
- Về tác động đến quy trình nghiệp vụ

Các ý kiến khảo sát, điều tập trung về nhận định cách mạng 4.0 sẽ có tác động lớn đến quy trình nghiệp vụ từ khâu Tuyên truyền chính sách, PL; Hướng dẫn thực hiện (Văn bản kịp thời, tổ chức hướng dẫn, chỉ đạo..); Tổ chức thực hiện (con người, cơ sở vật chất, phương tiện...); Công tác thanh tra, kiểm tra; Cách thức, phương thức phù hợp. Với khoảng 80-87% cán bộ khảo sát cho rằng là có tác động mạnh mẽ từ mức điểm 6 đến 10 về quy trình nghiệp vụ của ngành.

Biểu 2.20: Tuyên truyền pháp luật

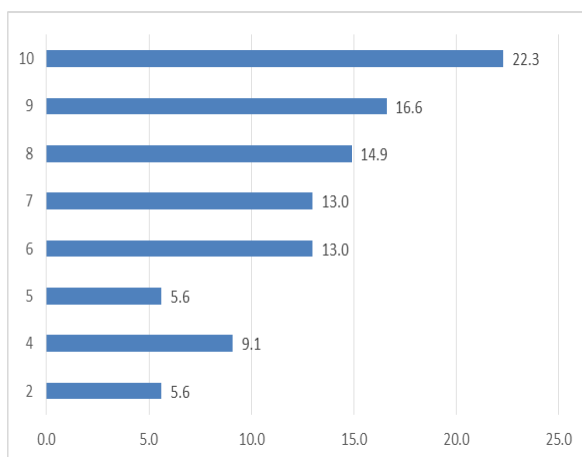


Biểu 2.21: Hướng dẫn thực hiện

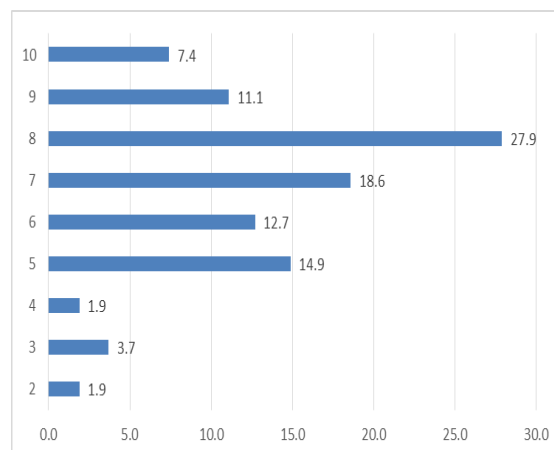


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

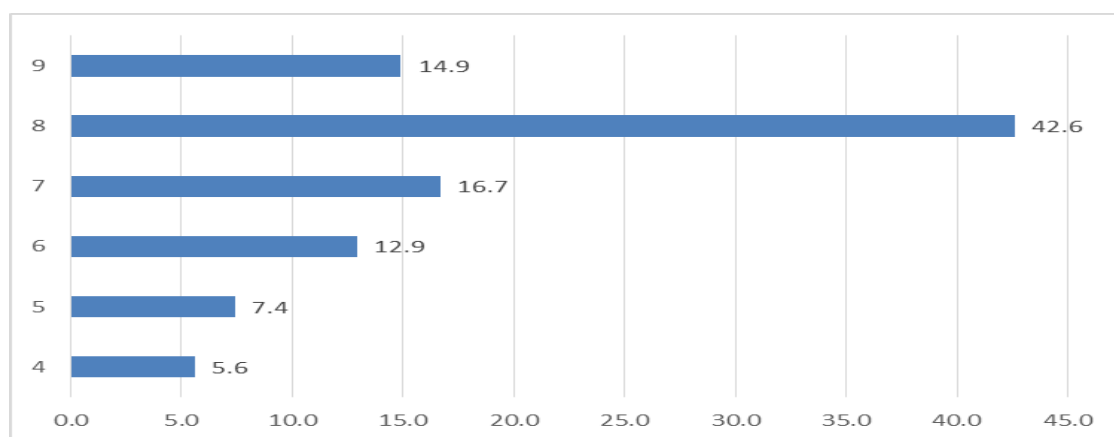
Biểu 2.22: Tổ chức thực hiện



Biểu 2.23: Thanh - kiểm tra

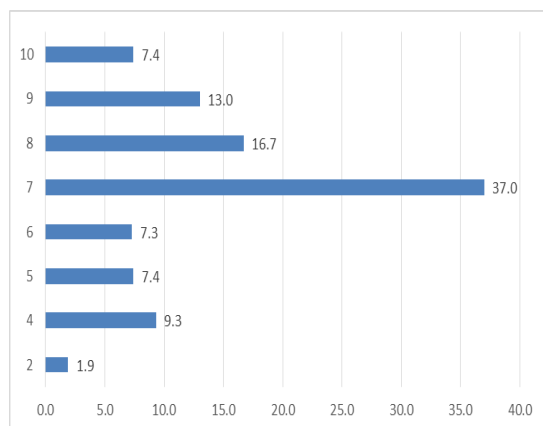
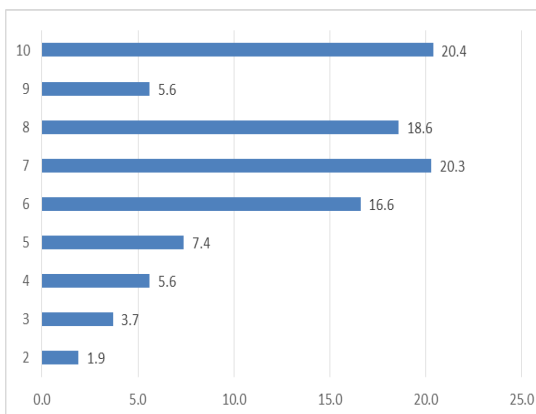


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Biểu 2.24: Về tác động đến cách thức, phương thức quản lý đối tượng

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

- Về ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý đối tượng của ngành

Biểu 2.25: Xây dựng cơ sở hạ tầng**Biểu 2.26: Duy trì, trao đổi thông tin**

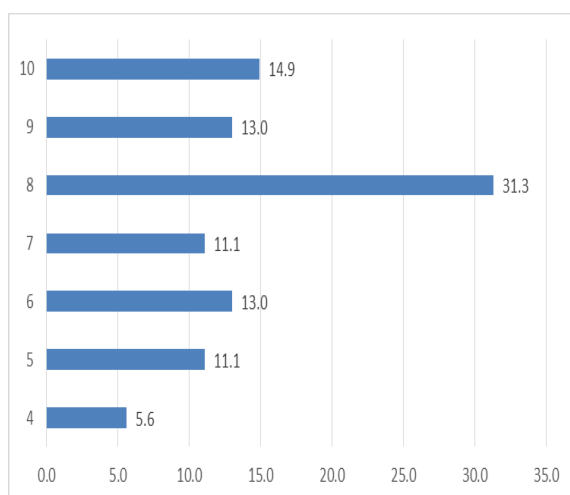
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Đánh giá mức độ tác động của cách mạng lần thứ 4 đến công tác ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành BHXH, thông qua: (1) Xây dựng và sử dụng cơ sở hạ tầng thông tin phục vụ cho hoạt động của cơ quan nhà nước và hoạt động trao đổi, cung cấp thông tin giữa cơ quan nhà nước với tổ chức, cá nhân; (2) Xây dựng, thu thập và duy trì cơ sở dữ liệu phục vụ cho hoạt động của cơ quan và phục vụ lợi ích công cộng; (3) Xây dựng các biểu mẫu phục

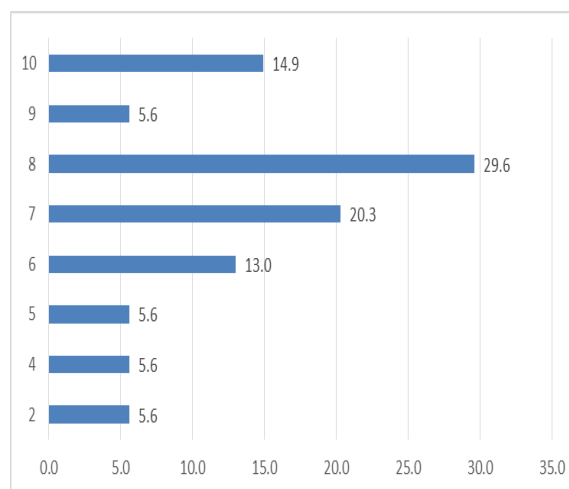
vụ cho việc trao đổi, cung cấp thông tin và lấy ý kiến góp ý của tổ chức, cá nhân trên môi trường mạng; (4) Thiết lập trang thông tin điện tử phù hợp với quy định; (5) Cung cấp, chia sẻ thông tin với cơ quan khác của Nhà nước; (6) Thực hiện việc cung cấp dịch vụ công trên môi trường mạng; (7) Xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, nâng cao nhận thức và trình độ ứng dụng công nghệ thông tin của cán bộ, công chức; (8) Thực hiện hoạt động trên môi trường mạng theo quy định. Kết quả cho thấy, sẽ có những tác động lớn để công tác ứng dụng công nghệ thông tin hiện nay của Ngành đáp ứng nhu cầu phục vụ cho công tác chuyên môn, quản lý đối tượng, hiện đại hóa hành chính của Ngành ngày một tốt hơn và thính ứng với cuộc cách mạng lần thứ 4.

- Về hiệu quả trong hoạt động của Ngành

Biểu 2.27: Về đối tượng tham gia



Biểu 2.28: Về đối tượng hưởng

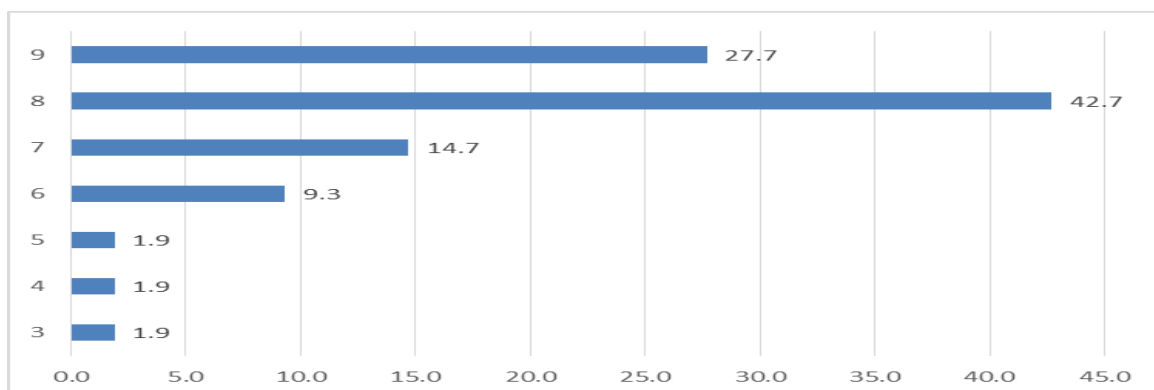


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Kết quả khảo sát cho thấy tác động của cách mạng 4.0 sẽ tác động lớn đến hiệu quả hoạt động của ngành với kết quả khá tập trung có hơn 80% cán bộ cho thấy số lượng đối tượng tham gia BHXH mà ngành quản lý là phù hợp với năng lực của ngành cũng như đánh giá về đối tượng hưởng.

Đặc biệt, là tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH, có gần 95% số cán bộ cho rằng quy trình và thời gian giải quyết hồ sơ BHXH sẽ có những thay đổi đáng kể và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Biểu 2.29: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH

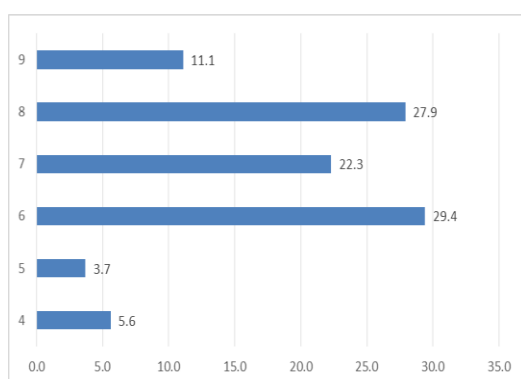


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

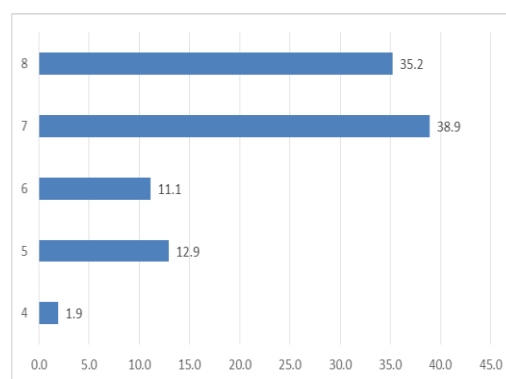
5. Trước những tác động của cách mạng I4.0 thì công tác quản lý đối tượng của ngành BHXH phải có những thay đổi như thế nào?

- *Nguồn nhân lực (về số lượng, cơ cấu và chất lượng)*

Biểu 2.30: Về số lượng



Biểu 2.31: Về cơ cấu



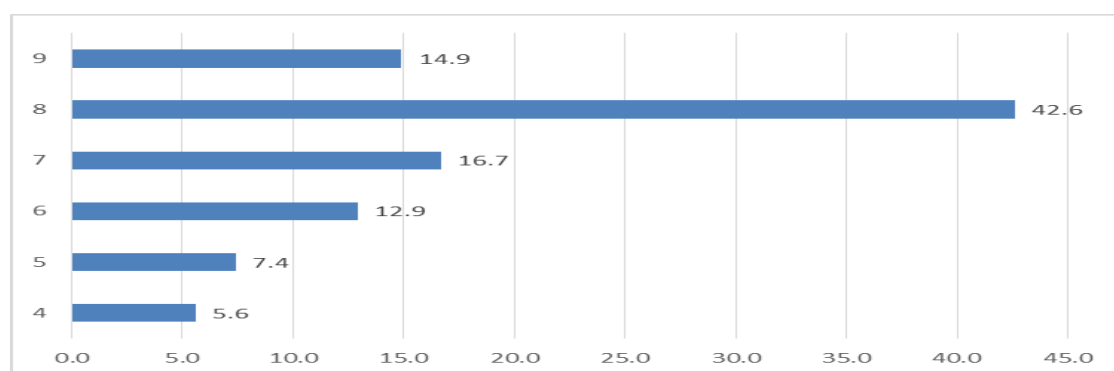
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Kết quả khảo sát cho thấy mặc dù đánh giá khá cao về số lượng, cơ cấu và chất lượng của cán bộ trong ngành BHXH, tuy nhiên họ cũng đã nhận thức được

rằng tác động của CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đòi hỏi nguồn nhân lực của ngành phải thay đổi mạnh với mức đánh giá tác động cần thay đổi lớn với 80-90% cán bộ khảo sát đều nhận xét như vậy.

Đặc biệt là cần có những biện pháp nhằm cải thiện cả về số lượng tinh gọn, cơ cấu hợp lý với những chuyên môn thích ứng với CMCN 4.0.

Biểu 2.32: Về tác động đến chất lượng nguồn nhân lực

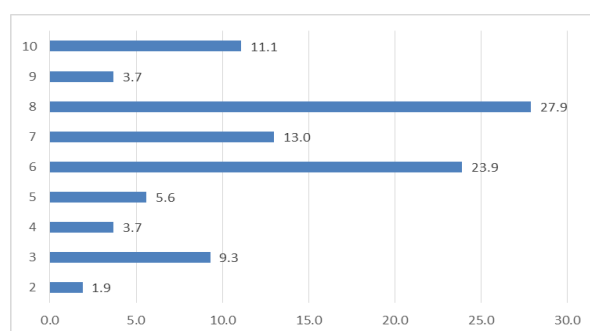


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

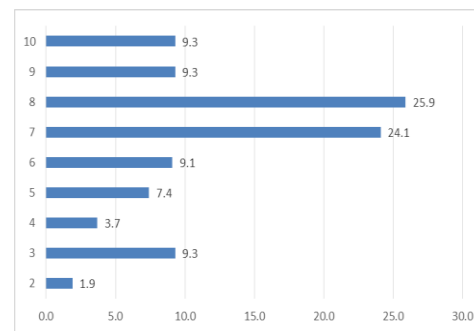
- Về tác động đến bộ máy tổ chức của ngành

Nhìn chung, cán bộ của ngành đều nhìn nhận CMCN 4.0 sẽ có tác động khá mạnh đến bộ máy tổ chức đều đánh giá từ 70-75% và cho rằng cần có sự thay đổi trong tổ chức bộ máy của ngành kể cả số lượng đơn vị, cơ cấu đơn vị và hiệu quả hoạt động của các đơn vị của ngành BHXH.

Biểu 2.33: Về số lượng tổ chức bộ máy



Biểu 2.34: Về cơ cấu tổ chức bộ máy

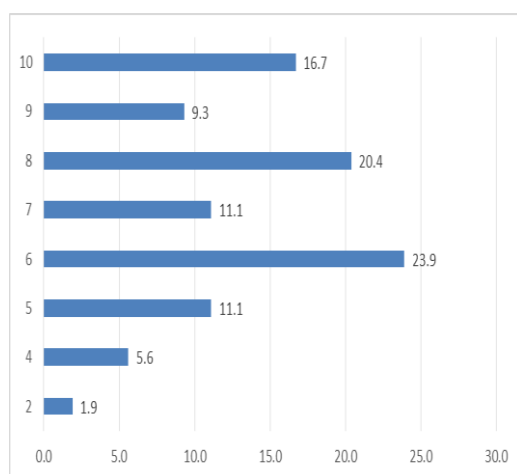


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

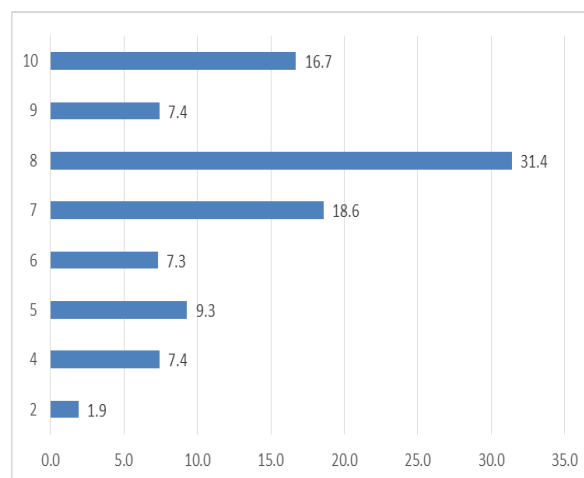
- Về tác động đến quy trình nghiệp vụ

Kết quả khảo sát, điều tập trung về nhận định cách mạng 4.0 sẽ có tác động lớn đến quy trình nghiệp vụ từ khâu Tuyên truyền chính sách, PL; Hướng dẫn thực hiện (Văn bản kịp thời, tổ chức hướng dẫn, chỉ đạo..); Tổ chức thực hiện (con người, cơ sở vật chất, phương tiện...); Công tác thanh tra, kiểm tra; Cách thức, phương thức phù hợp. Với khoảng 80-87% cán bộ khảo sát cho rằng cần có sự đổi mới, thay đổi về quy trình nghiệp vụ của ngành để thích ứng tốt hơn.

Biểu 2.35: Tuyên truyền pháp luật

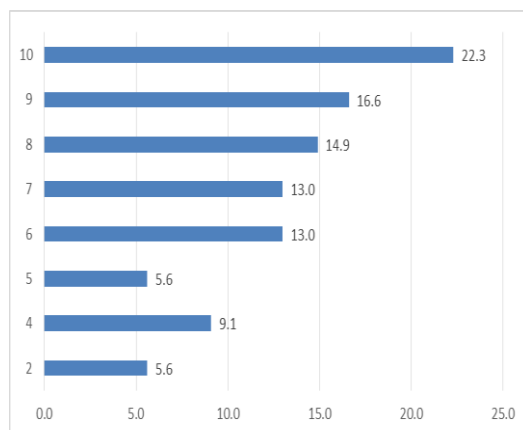


Biểu 2.36: Hướng dẫn thực hiện

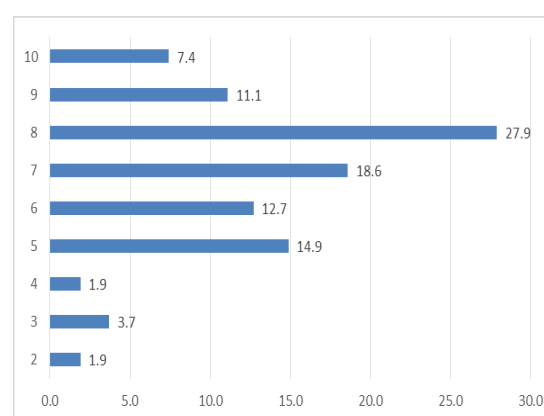


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

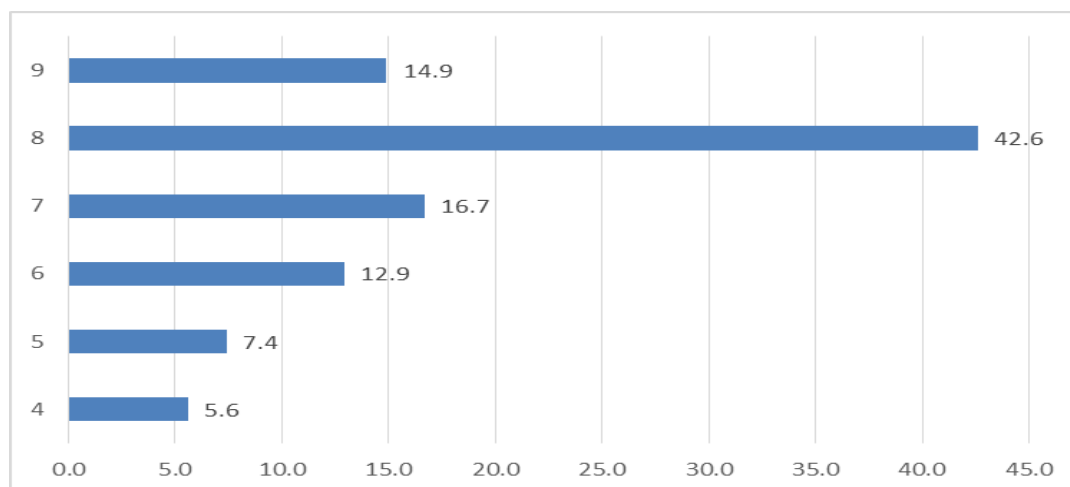
Biểu 2.37: Tổ chức thực hiện



Biểu 2.38: Thanh - Kiểm tra

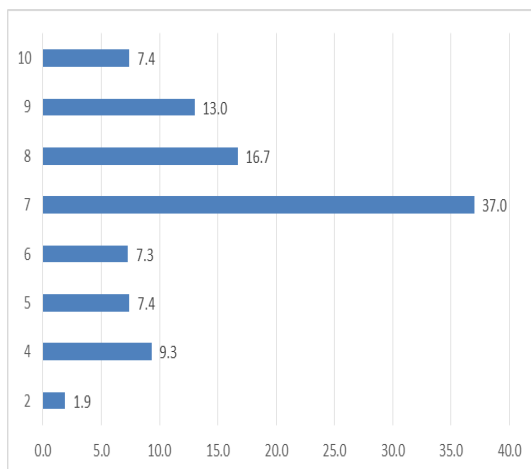
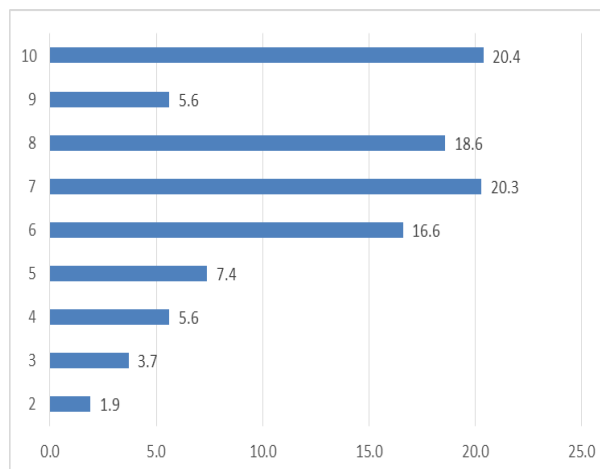


Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Biểu 2.39: Về cách thức, phương thức quản lý đối tượng

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

- Về ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý đối tượng của ngành

Biểu 2.40: Xây dựng cơ sở hạ tầng**Biểu 2.41: Duy trì, trao đổi thông tin**

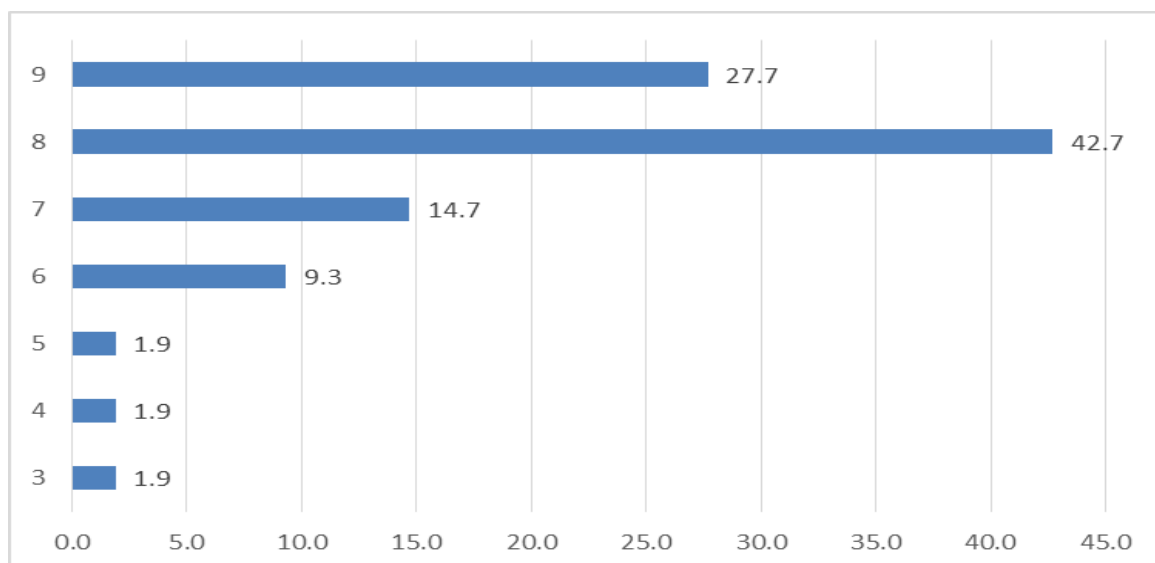
Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Kết quả khảo sát đã chỉ ra những tác động của cách mạng lần thứ 4 đến công tác ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành BHXH, thông qua: (1) Xây dựng và sử dụng cơ sở hạ tầng thông tin phục vụ cho hoạt động của cơ quan nhà nước và hoạt động trao đổi, cung cấp thông tin giữa

cơ quan nhà nước với tổ chức, cá nhân; (2) Xây dựng, thu thập và duy trì cơ sở dữ liệu phục vụ cho hoạt động của cơ quan và phục vụ lợi ích công cộng; (3) Xây dựng các biểu mẫu phục vụ cho việc trao đổi, cung cấp thông tin và lấy ý kiến góp ý của tổ chức, cá nhân trên môi trường mạng; (4) Thiết lập trang thông tin điện tử phù hợp với quy định; (5) Cung cấp, chia sẻ thông tin với cơ quan khác của Nhà nước; (6) Thực hiện việc cung cấp dịch vụ công trên môi trường mạng; (7) Xây dựng, thực hiện kế hoạch đào tạo, nâng cao nhận thức và trình độ ứng dụng công nghệ thông tin của cán bộ, công chức; (8) Thực hiện hoạt động trên môi trường mạng theo quy định. Do vậy, cần có những thay đổi, điều chỉnh phù hợp trong ứng dụng công nghệ thông tin hiện nay của Ngành nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu phục vụ cho công tác chuyên môn, quản lý đối tượng, hiện đại hóa hành chính của Ngành ngày một tốt hơn và thích ứng với cuộc cách mạng lần thứ 4.

- Về hiệu quả trong hoạt động của Ngành

Kết quả khảo sát cho thấy tác động của cách mạng 4.0 sẽ tác động lớn đến hiệu quả hoạt động của ngành với kết quả khá tập trung có hơn 80% cán bộ cho thấy số lượng đối tượng tham gia BHXH mà ngành quản lý là phù hợp với năng lực của ngành cũng như đánh giá về đối tượng hưởng. Đặc biệt, là tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH, có gần 95% số cán bộ cho rằng quy trình và thời gian giải quyết hồ sơ BHXH cần có những thay đổi đáng kể để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của người dân và doanh nghiệp.

Biểu 2.42: Tính kịp thời trong giải quyết hồ sơ quản lý đối tượng BHXH

Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài, đơn vị tính%

Đánh giá chung về những tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng BHXH

Nội dung chịu tác động	Những tác động
1. Nguồn nhân lực của ngành	Đòi hỏi đội ngũ cán bộ của ngành cần phải được tinh gọn và không ngừng nâng cao chất lượng, tạo động lực lao động, cải thiện môi trường và điều kiện làm việc, góp phần nâng cao năng suất lao động trong Ngành. cán bộ của ngành đều nhìn nhận CMCN 4.0 sẽ có tác động khá mạnh đến bộ máy tổ chức, số lượng tổ chức, số lượng cán bộ của ngành BHXH. Kết quả khảo sát cho thấy từ 70-78% số cán bộ đánh giá

	mức độ tác động mạnh đến cả số lượng đơn vị, cơ cấu đơn vị và hiệu quả hoạt động của các đơn vị của ngành BHXH
2. Quy trình nghiệp vụ	Tăng cường kết nối dữ liệu trong nội bộ và ngoài ngành, đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình nghiệp vụ, hiện đại hóa hành chính, tăng cường dịch vụ công cấp độ 3 và 4. Các ý kiến khảo sát, điều tập trung về nhận định cách mạng 4.0 sẽ có tác động lớn đến quy trình nghiệp vụ từ khâu Tuyên truyền chính sách, PL; Hướng dẫn thực hiện (Văn bản kịp thời, tổ chức hướng dẫn, chỉ đạo..); Tổ chức thực hiện (con người, cơ sở vật chất, phương tiện...); Công tác thanh tra, kiểm tra; Cách thức, phương thức phù hợp. Với khoảng 80-87% cán bộ khảo sát cho rằng là có tác động mạnh mẽ từ mức điểm 6 đến 10 về quy trình nghiệp vụ của ngành.
3. Phát triển đối tượng	Đòi hỏi có những thay đổi trong phương thức phát triển đối tượng, đặc biệt quan tâm đến phát triển khu vực phi chính thức, khu vực phi quan hệ lao động... Cán bộ được khảo sát đều ghi nhận CMCN 4.0 sẽ có những tác động mạnh lên cả số lượng, cơ cấu

	đối tượng và phát triển đối tượng của ngành. Với hơn 80% số cán bộ được hỏi cho rằng sẽ có tác động mạnh mẽ của cách mạng lần thứ 4 đến đối tượng quản lý của ngành
4. Ứng dụng công nghệ thông tin	Tiếp tục rà soát sửa đổi quy trình nghiệp vụ ứng dụng công nghệ thông tin đảm bảo đồng bộ, hiệu quả, có tính linh hoạt, thích ứng và kết nối cao để phù hợp với cách mạng công nghiệp 4.0 Đánh giá mức độ tác động của cách mạng lần thứ 4 đến công tác ứng dụng công nghệ thông tin đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành BHXH, thông qua: (1) Xây dựng và sử dụng cơ sở hạ tầng thông tin phục vụ cho hoạt động của cơ quan nhà nước và hoạt động trao đổi, cung cấp thông tin giữa cơ quan nhà nước với tổ chức, cá nhân; (2) Xây dựng, thu thập và duy trì cơ sở dữ liệu phục vụ cho hoạt động của cơ quan và phục vụ lợi ích công cộng; (3) Xây dựng các biểu mẫu phục vụ cho việc trao đổi, cung cấp thông tin và lấy ý kiến góp ý của tổ chức, cá nhân trên môi trường mạng; (4) Thiết lập trang thông tin điện tử phù hợp với quy định; (5) Cung cấp, chia sẻ thông tin với cơ quan khác của Nhà nước; (6) Thực hiện việc cung cấp dịch vụ công trên môi trường mạng; (7) Xây dựng, thực hiện kế

	hoạch đào tạo, nâng cao nhận thức và trình độ ứng dụng công nghệ thông tin của cán bộ, công chức; (8) Thực hiện hoạt động trên môi trường mạng.
--	--

Nguồn: Kết quả tổng hợp của đề tài

CHƯƠNG 3. ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP ỨNG PHÓ TRƯỚC TÁC ĐỘNG CỦA CÁCH MẠNG LẦN THỨ 4 ĐẾN CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỐI TƯỢNG BẢO HIỂM XÃ HỘI GIAI ĐOẠN 2018-2025

3.1. Quan điểm, định hướng

3.1.1. Quan điểm, định hướng lớn của Đảng và Nhà nước về lĩnh vực BHXH, BHTN và BHYT.

1 - Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế là hai chính sách xã hội quan trọng, là trụ cột chính của hệ thống ASXH, góp phần thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội và phát triển kinh tế - xã hội.

2 - Mở rộng và hoàn thiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế có bước đi, lộ trình phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đồng bộ với phát triển các dịch vụ xã hội, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của nhân dân; tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

3 - Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế phải theo nguyên tắc có đóng, có hưởng, quyền lợi tương ứng với nghĩa vụ, có sự chia sẻ giữa các thành viên, bảo đảm công bằng và bền vững của hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

4 - Thực hiện tốt các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể, tổ chức xã hội, doanh nghiệp và của mỗi người dân.

Thực hiện có hiệu quả các chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; tăng nhanh diện bao phủ đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, nhất là bảo hiểm xã hội tự nguyện; thực hiện mục tiêu bảo hiểm y tế toàn dân. Phấn đấu đến

năm 2020, có khoảng 50% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội, 35% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp; trên 80% dân số tham gia bảo hiểm y tế. Sử dụng an toàn và bảo đảm cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn; quản lý, sử dụng có hiệu quả và bảo đảm cân đối Quỹ bảo hiểm y tế. Xây dựng hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu quả cao, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Cụ thể cần tập trung các giải pháp sau:

1. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chính sách, chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Cấp ủy đảng, chính quyền các cấp cần xác định rõ trách nhiệm trong việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Tăng cường lãnh đạo công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật, chính sách, chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, để cán bộ, đảng viên và nhân dân thấy rõ vai trò, ý nghĩa của bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong hệ thống ASXH; quyền lợi và nghĩa vụ của người dân khi tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Phát hiện và biểu dương kịp thời các địa phương, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp thực hiện tốt, đồng thời phê phán, xử lý nghiêm vi phạm. Chính quyền, cơ quan bảo hiểm xã hội và các tổ chức đoàn thể cần chú ý làm tốt công tác vận động nhân dân tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

2 - Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội. Hoàn thiện chính sách, pháp luật, cơ chế quản lý và sử dụng Quỹ bảo hiểm xã hội, bảo đảm yêu cầu cân đối và tăng trưởng Quỹ. Rà soát, bổ sung quy định buộc người sử dụng lao động phải thực hiện

đúng, đầy đủ nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Sửa đổi chính sách bảo hiểm thất nghiệp để bảo đảm quyền lợi chính đáng của người lao động bị thất nghiệp và tránh trục lợi bảo hiểm.

Sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm y tế; nghiên cứu sửa đổi chính sách điều tiết nguồn thu bảo hiểm y tế kết dư từ địa phương về Trung ương, trích lại tỉ lệ thích hợp cho địa phương để nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về bảo hiểm y tế. Có chính sách khuyến khích người dân, nhất là người có thu nhập dưới mức trung bình tham gia bảo hiểm y tế. Nâng cao hiệu quả sử dụng bảo hiểm y tế đối với đồng bào dân tộc thiểu số, vùng miền núi, các hộ nghèo.

Mở rộng chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với người tham gia các loại hình bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nhất là bảo hiểm xã hội tự nguyện cho nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức; bảo hiểm y tế cho các đối tượng chính sách, người thuộc hộ gia đình cận nghèo, nông dân, học sinh, sinh viên, đồng bào ở các vùng đặc biệt khó khăn, vùng núi. Áp dụng thêm các loại bảo hiểm xã hội mới phù hợp với nhu cầu nhân dân. Thí điểm chính sách bảo hiểm hưu trí bổ sung.

Đa dạng sản phẩm dịch vụ bảo hiểm y tế phù hợp với các tầng lớp trong xã hội, điều chỉnh các mức phí, mức hưởng đi đôi với phát triển các dịch vụ y tế chất lượng cao. Có chính sách khuyến khích người tham gia bảo hiểm y tế tự nguyện thường xuyên dài hạn, hạn chế tình trạng người bị ốm đau mới mua bảo hiểm y tế. Quy định mức thanh toán bảo hiểm y tế theo hướng vừa bảo đảm quyền lợi của người tham gia bảo hiểm, vừa bảo đảm cân đối quỹ theo nguyên tắc “đóng – hưởng”.

3 - Nâng cao chất lượng dịch vụ và công tác thực hiện các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Đổi mới phương thức hoạt động của hệ thống bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo hướng phục vụ chi trả nhanh chóng, kịp thời, bảo đảm quyền lợi người tham gia bảo hiểm.

Thực hiện minh bạch, công khai và tăng cường quản lý các hoạt động khám, chữa bệnh để hạn chế, ngăn chặn tình trạng trục lợi bảo hiểm y tế, lạm dụng kỹ thuật cao, thuốc bệnh đắt tiền.

Kiện toàn tổ chức bộ máy bảo hiểm xã hội các cấp để thực hiện các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ngày càng tăng. Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng phục vụ, giảm phiền hà cho người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; mở rộng hợp tác quốc tế, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, từng bước hiện đại hóa hệ thống quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

4 - Tăng cường quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

Tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước và bảo hiểm xã hội ở các cấp trong việc thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Quản lý tốt đối tượng đóng và tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ cơ sở. củng cố và tăng cường quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội, Quỹ bảo hiểm y tế bảo đảm thu chi, đầu tư tăng trưởng Quỹ hiệu quả và an toàn theo quy định của pháp luật.

Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; kịp thời phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm, nhất

là các hành vi trốn đóng, nợ tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các hành vi tiêu cực, gian lận để hưởng chế độ, trục lợi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

3.1.2. Quan điểm, định hướng của Đảng và Nhà nước về ứng phó với tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4

Về nhận thức, quan điểm

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ diễn ra với tốc độ rất nhanh, quy mô rất lớn, tạo ra những thay đổi sâu rộng trong mọi lĩnh vực, vì vậy, nếu bỏ lỡ, không tận dụng được thời cơ này thì đất nước sẽ tụt hậu xa hơn so với các nước, những hậu quả do nó gây ra sẽ rất to lớn. Đây là vấn đề mà toàn Đảng, toàn dân cần phải nhận thức sâu sắc, quyết tâm nắm bắt thời cơ, phải xem đây là vấn đề hàng đầu, sống còn đối với đất nước hiện nay.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động tới tất cả các đối tượng, các lĩnh vực của xã hội, đồng thời có sự tham gia của tất cả các đối tượng, các lĩnh vực xã hội. Trong đó, có thể tổng hợp lại, khái quát thành 3 lĩnh vực (3 khối) lớn: *Lĩnh vực sản xuất, lĩnh vực khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và lĩnh vực quản lý nhà nước*. Ba lĩnh vực này có quan hệ gắn bó, ảnh hưởng và tác động lẫn nhau. Sản xuất là lĩnh vực trung tâm, là nơi trực tiếp diễn ra, thể hiện những diễn biến, quá trình vận động, phát triển, những kết quả, thành tựu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo giữ vị trí then chốt, là khâu đột phá để sản xuất phát triển. Quản lý nhà nước có vai trò quyết định, tạo ra môi trường, động lực thúc đẩy phát triển sản xuất, phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo. Cả lĩnh vực quản lý nhà nước và khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo đều phải hướng vào yêu cầu đáp ứng phục vụ tốt nhất mục tiêu phát triển sản xuất. Sản xuất trong cách mạng công

ng nghiệp lần thứ tư chỉ phát triển được trên cơ sở các thành tựu khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và quản lý nhà nước phù hợp.

Về phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, nâng cao năng lực sáng tạo, chất lượng nguồn nhân lực

Đây là những yếu tố then chốt, tạo ra sự phát triển đột phá, là đặc trưng của phương thức phát triển mới trong nền kinh tế tri thức - thông minh. Tăng cường đầu tư của toàn xã hội, của Nhà nước, của các doanh nghiệp, các tổ chức trong và ngoài nước cho phát triển khoa học - công nghệ; đổi mới phương thức quản lý hoạt động khoa học - công nghệ; thực hiện quyền tự chủ đầy đủ cho các tổ chức nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao tiến bộ khoa học - công nghệ; gắn kết chặt chẽ hoạt động khoa học - công nghệ với thực tiễn cuộc sống, với nhu cầu phát triển, đổi mới của các ngành, lĩnh vực. Phát triển thị trường khoa học - công nghệ để trao đổi, mua bán, đưa các thành tựu nghiên cứu khoa học - công nghệ vào sản xuất. Định hướng nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ vào những lĩnh vực trung tâm, mũi nhọn của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, như trí tuệ nhân tạo, điện tử, tin học, công nghệ thông tin, truyền thông, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, công nghệ năng lượng tái tạo... Xây dựng những viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm hiện đại cho các lĩnh vực quan trọng này. Khuyến khích, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhất là các tập đoàn kinh tế, các tổng công ty, các doanh nghiệp lớn nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ; khuyến khích mọi ý tưởng đổi mới, sáng tạo trong doanh nghiệp, trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức, kinh tế, xã hội...

Đổi mới mô hình tổ chức, quản lý, chương trình, phương pháp giáo dục - đào tạo ở tất cả các cấp học, ngành học theo chuẩn quốc tế, cung cấp nguồn lao động chất lượng cao, có kỹ năng và năng lực sáng tạo, đáp ứng yêu cầu công

nghiệp hóa đất nước trong cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Định hướng phát triển giáo dục - đào tạo gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đất nước, với định hướng phát triển các ngành, lĩnh vực công nghệ cao, sản xuất thông minh của nền kinh tế tri thức. Quy hoạch lại hệ thống cơ sở giáo dục đại học, đào tạo nghề ở các ngành, lĩnh vực công nghệ, xây dựng một số cơ sở đạt trình độ quốc tế. Khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo lực lượng, lao động có tay nghề cao. Chú trọng đào tạo đội ngũ doanh nhân có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng quản lý, quản trị hiện đại, ngang tầm với doanh nhân ở các nước, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và cuộc cách mạng công nghiệp hiện nay. Thu hút được các chuyên gia, cán bộ khoa học - công nghệ có trình độ cao của nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

Về đổi mới, hoàn thiện thể chế

Việc đổi mới, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong những năm tới đòi hỏi tập trung vào tạo khung pháp luật đầy đủ, đồng bộ cho những ngành, lĩnh vực mới, những tổ chức, phương thức sản xuất, kinh doanh mới, những thị trường sản phẩm mới; đưa vào sử dụng những loại vật liệu mới, những sản phẩm mới.

Cần phải có những cơ chế, chính sách ưu tiên, hỗ trợ, khuyến khích các nhà đầu tư, các doanh nghiệp đầu tư vào các ngành, lĩnh vực, các sản phẩm công nghệ cao, đặc trưng của cách mạng công nghiệp lần thứ tư; phát triển nền công nghiệp thông minh, nông nghiệp thông minh, dịch vụ thông minh; thúc đẩy việc đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế. Việc đổi mới, hoàn thiện thể chế phải thúc đẩy hình thành, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới, sáng tạo, để tạo môi trường, điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp khởi nghiệp, chuyển những ý tưởng sáng tạo mới thành sản phẩm cung cấp cho thị trường;

thúc đẩy, hỗ trợ đổi mới doanh nghiệp nhà nước, phát triển kinh tế tư nhân, hình thành những tập đoàn kinh tế lớn tham gia, có vị trí vững chắc trong chuỗi giá trị toàn cầu; thu hút có chọn lọc FDI, ưu tiên thu hút những dự án đầu tư có công nghệ cao ở những lĩnh vực mũi nhọn của cách mạng công nghiệp lần thứ tư, liên kết, chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp trong nước, tạo cơ hội cho doanh nghiệp trong nước tiếp cận, tiếp thu những thành tựu mới của khoa học - công nghệ, tham gia các chuỗi giá trị toàn cầu.

Việc đổi mới, hoàn thiện thể chế phải tạo ra và hoàn thiện khuôn khổ pháp luật cho việc đổi mới cơ chế quản lý phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa, thu hút các nguồn lực xã hội vào phát triển khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo; thực hiện cơ chế tự chủ của các tổ chức khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo; hoạt động của thị trường sản phẩm khoa học - công nghệ, nhất là đối với những sản phẩm mới do cách mạng công nghiệp lần thứ tư tạo ra; bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ với các sản phẩm nghiên cứu, sáng tạo. Việc đổi mới, hoàn thiện thể chế cần phải có những cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích, định hướng nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ vào những lĩnh vực khoa học, những công nghệ mũi nhọn, đặc trưng của cách mạng công nghiệp lần thứ tư; định hướng đào tạo vào đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao cho những ngành, lĩnh vực này; cần phải có cơ chế khuyến khích, đãi ngộ thỏa đáng đối với các chuyên gia, cán bộ khoa học - công nghệ có trình độ cao, những người có kết quả nghiên cứu, sáng tạo có giá trị cao; có cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ khoa học - công nghệ trẻ, có tiềm năng ở trong và ngoài nước, thu hút chuyên gia khoa học - công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài về cống hiến cho đất nước...

Về đổi mới quản trị nhà nước, xây dựng chính phủ điện tử, quản trị thông minh

Trong đổi mới quản trị nhà nước thì vấn đề trực tiếp nhất, quan trọng nhất là đổi mới quản trị của chính phủ, xây dựng chính phủ điện tử, chính phủ quản trị thông minh. Để làm được điều này, có rất nhiều công việc phải thực hiện, nhưng có thể tổng hợp lại là: *Thứ nhất*, xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng công nghệ thông tin, hệ thống mạng kết nối chính phủ tới tất cả các ngành, các địa phương, các doanh nghiệp, các cơ quan, đơn vị, thậm chí tới từng hộ gia đình, từng người dân; xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về từng người dân, từng hộ gia đình, từng cơ quan, đơn vị, tới tất cả các ngành, các địa phương; tất cả các văn bản chỉ đạo, các báo cáo, số liệu về tình hình của các cấp, các ngành, các địa phương... *Thứ hai*, cần đổi mới tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý nhà nước theo hướng tinh gọn, hợp lý, phù hợp với yêu cầu, chức năng, quản lý nhà nước nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và với điều kiện hệ thống quản lý đã được tin học hóa, được trang bị những thiết bị thông tin, hệ thống mạng hoàn chỉnh, hiện đại cho phép mở rộng khả năng theo dõi, nắm bắt tình hình, phân tích, đánh giá thông tin. *Thứ ba*, xây dựng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức các cơ quan quản lý nhà nước có phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý cao. Đặc biệt, trong bối cảnh mới, công chức, viên chức phải làm chủ được các công cụ, phương tiện hiện đại trong hoạt động quản lý; nhạy bén với cái mới, ủng hộ cái mới và có ý tưởng đổi mới, sáng tạo để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác của mình¹².

¹² <http://www.tapchicongsan.org.vn/Home/Binh-luan/2019/53777/Cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-tu-va-nhung-van-de-dat.aspx>

3.2. Giải pháp về tổ chức thực hiện nhằm ứng phó trước tác động của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội

3.2.1. Nhóm giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành BHXH

Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng và bố trí, sử dụng công chức, viên chức theo hướng tăng cường sự công khai, minh bạch

Đây là giải pháp rất quan trọng, vì công tác này là khâu đầu tiên, quyết định đến chất lượng CCVC của cơ quan nên công tác tuyển dụng phải luôn được hoàn thiện và đổi mới cho phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ CCVC. Để tiếp tục nâng cao chất lượng CCVC cơ quan BHXH Việt Nam, thời gian tới cần tiếp tục hoàn thiện, đổi mới công tác tuyển dụng và bố trí, sử dụng cán bộ CCVC theo hướng:

- *Thứ nhất*, đảm bảo công tác tuyển dụng theo đúng điều kiện, thẩm quyền tuyển dụng tại các văn bản quy phạm pháp luật, đẩy mạnh việc phân cấp, giao quyền cho các đơn vị trực thuộc trong công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ đảm bảo hiệu quả theo đúng quy định.

- *Thứ hai*, công tác tuyển dụng cán bộ, viên chức phải thực sự xuất phát từ yêu cầu công việc, đúng ngành nghề, đúng trình độ về mọi mặt theo yêu cầu và đảm bảo chất lượng.

- *Thứ ba*, ứng dụng CNTT vào thi tuyển cán bộ, viên chức cũng là một hướng đổi mới công tác tuyển dụng có tác dụng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức.

- *Thứ tư*, công tác tuyển dụng cần đổi mới theo hướng linh hoạt, mang tính “động” đối với một số vị trí việc làm. Theo đó, thực hiện ký hợp đồng làm việc tại các vị trí việc làm đó. Có như vậy mới xây dựng được bộ máy linh hoạt, nghĩa là nguyên tắc “có tuyển dụng vào” cán bộ, viên chức đáp ứng yêu cầu

công việc, thì có “cơ chế chuyển ra” nếu cán bộ, viên chức không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- *Thứ năm*, Cần xây dựng cơ chế, chế độ riêng để phát hiện, tuyển chọn trọng dụng cán bộ, viên chức có trình độ cao, có tài năng trong công việc. Nghiên cứu xây dựng tiêu chí để xác định nhân tài, tránh hình thức, đánh đồng nhân tài với cán bộ, viên chức tuy có bằng cấp cao, nhưng thiếu kiến thức, kỹ năng ứng xử, kỹ năng mềm để đáp ứng khi làm việc.

- *Thứ sáu*, đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, tăng cường tuyển dụng cán bộ, viên chức có chất lượng, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ giỏi, thiết tha với cơ quan. Một số nguồn cần quan tâm để tuyển dụng như: ở các viện nghiên cứu khoa học, các trường, cơ quan, tổ chức có hoạt động về lĩnh vực BHXH, BHYT, tin học...

- *Thứ bảy*, tiếp tục đổi mới việc bố trí, sử dụng cán bộ CCVC để đảm bảo sử dụng cán bộ, công chức, viên chức một cách hiệu quả nhất.

Hoàn thiện công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng công chức, viên chức

Theo giải pháp này, công tác đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan BHXH Việt Nam trong thời gian tới phải tiếp tục hoàn thiện, đổi mới theo hướng sau đây:

- *Thứ nhất*, đào tạo, bồi dưỡng bám sát cơ sở thực tế; theo đó, cần thường xuyên rà soát, đánh giá lại trình độ thực tế, xác định nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho từng năm về nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chính trị, quản lý Nhà nước, tin học, ngoại ngữ,... cho cán bộ CCVC.

- *Thứ hai*, đảm bảo tốt hơn công tác đào tạo được thực hiện trên cơ sở phân loại cán bộ, viên chức mới được tuyển dụng và đã được tuyển dụng, đương

nhiệm trong cơ quan.

- *Thứ ba*, chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu từng loại cán bộ CCVC, theo đó: Đối với cán bộ lãnh đạo và quy hoạch cán bộ lãnh đạo phải được đào tạo, bổ sung, bồi dưỡng thêm về chính trị, quản lý Nhà nước, kỹ năng quản lý cơ quan đơn vị, cán bộ; Đối với cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, phải được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật trước thay đổi khoa học, công nghệ và chuyên môn kinh tế - xã hội trước thay đổi của cơ chế thị trường.

- *Thứ tư*, đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức. Theo đó, việc đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, viên chức cũ và mới trong ngành cần thực hiện với nhiều hình thức khác nhau như: vừa đào tạo tập trung vừa đào tạo tại chức, gửi cán bộ, viên chức đi học các lớp dài hạn tại chức hoặc tham gia các lớp ngắn hạn, các lớp tập huấn, đào tạo thông qua các hội nghị, hội thảo khoa học hoặc thông qua hướng dẫn của lãnh đạo và cán bộ, viên chức cấp cao trong cơ quan về từng lĩnh vực cụ thể.

- *Thứ năm*, đổi mới chương trình và nội dung đào tạo cho phù hợp với thực tế. Để tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng không đúng chuyên ngành hoặc lạc hậu với thực tế, cần xây dựng chương trình, kế hoạch và đổi mới nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ công tác của cơ quan cả trong hiện tại và tương lai.

- *Thứ sáu*, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên của Ngành. Đây là nhân tố quan trọng, quyết định đến kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Để có đội ngũ giảng viên có chất lượng cao, cần tiếp tục đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng khách quan, công bằng và có yếu tố cạnh tranh, ưu tiên những cán bộ, giảng viên đã đạt chuẩn trình độ đào tạo ở những trường đại học và những cán bộ, giảng viên đã có nhiều kinh nghiệm lâu năm làm công tác giảng dạy tại các

trường.

Hoàn thiện chế độ tiền lương, thưởng, phụ cấp và đãi ngộ nhằm thu hút công chức, viên chức có chất lượng cao

Ngoài các giải pháp về đổi mới công tác tuyển dụng, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thì hoàn thiện chế độ tiền lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ khác cho cán bộ CCVC cũng là một giải pháp quan trọng, tạo động lực khuyến khích cho họ nâng cao trình độ về mọi mặt để làm việc có chất lượng, hiệu quả cao hơn.

Trong thời gian tới, cơ quan BHXH Việt Nam cần tham mưu Lãnh đạo tiếp tục phối hợp với các cơ quan quản lý Nhà nước, các ngành hữu quan nghiên cứu, hoàn thiện và thực hiện tốt các chế độ tiền lương, phụ cấp và đãi ngộ cho cán bộ CCVC theo hướng:

Mở rộng hợp tác quốc tế để nâng cao chất lượng công chức, viên chức

Trong những năm qua, BHXH Việt Nam đã coi trọng các hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển, nâng cao trình độ CCVC; nhất là đào tạo, bồi dưỡng cán bộ CCVC các kiến thức về xây dựng cơ chế, chính sách BHXH, BHYT, BHTN; quản lý và đầu tư tăng trưởng quỹ BHXH, BHYT, tin học... Nhờ đó, trình độ một bộ phận không nhỏ cán bộ CCVC của cơ quan BHXH Việt Nam được nâng lên không những chỉ nghiệp vụ chuyên môn mà cả trình độ ngoại ngữ. Để tiếp tục nâng cao chất lượng CCVC, đáp ứng yêu cầu ngày càng phát triển, thời gian tới cơ quan BHXH Việt Nam cần tiếp tục và mở rộng hợp tác quốc tế, đặc biệt là về đào tạo sau đại học (trình độ thạc sỹ và tiến sỹ); đào tạo cán bộ CCVC về trình độ ngoại ngữ - nhất là anh văn để đáp ứng yêu cầu hợp tác quốc tế của BHXH Việt Nam. Tăng cường trao đổi các đoàn đi học tập, thực tập để trao đổi kinh nghiệm với các nước về chuyên môn nghiệp vụ về các lĩnh

vực do Ngành quản lý và nhờ thực hiện phương pháp này đã đưa lại kết quả rất tốt, góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ cho cán bộ CCVC về lý luận và kinh nghiệm thực tế.

Cải thiện điều kiện làm việc và nâng cao chất lượng môi trường làm việc cho công chức, viên chức

Chất lượng môi trường làm việc cho cán bộ CCVC cần được cải thiện bằng các biện pháp như:

- *Thứ nhất*, trang bị đầy đủ máy móc, thiết bị cơ sở vật chất cho cán bộ CCVC làm việc, trong đó đảm bảo cung cấp đầy đủ các thiết bị văn phòng cần thiết như: máy vi tính, máy in, máy photo, bàn làm việc, ghế, giấy, bút...

- *Thứ hai*, tạo không gian trong lành tại trụ sở làm việc bằng cách tăng cường trồng cây xanh, mở cửa sổ phù hợp trong phòng làm việc để cán bộ CCVC có đủ không khí, đảm bảo sức khỏe làm việc.

- *Thứ ba*, nghiên cứu quy hoạch các trụ sở làm việc tập trung để cán bộ CCVC thuận tiện trong giao dịch và tiết kiệm chi phí, thời gian.

3.2.2 Nhóm giải pháp ứng dụng các thành tựu của Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đối với công tác quản lý đối tượng Bảo hiểm xã hội

- Nghiên cứu, áp dụng chuẩn tin điện BHXH quốc tế ISO 20022 đối với một số hệ thống thanh toán quan trọng tại Việt Nam ngay từ khi đầu tư, nâng cấp hệ thống mới nhằm tăng cường sự kết nối liên thông giữa các hệ thống thanh toán, trao đổi dữ liệu điện tử giữa các cơ quan, tổ chức liên quan; tạo thuận lợi cho việc kết nối với các hệ thống thanh toán khác trong khu vực và trên thế giới; giảm thiểu chi phí kinh doanh, hạn chế rủi ro tác nghiệp và hoạt động.

- Hoàn thành xây dựng chuẩn thẻ chip nội địa, cập nhật những thành tựu công nghệ thanh toán thẻ mới và thực hiện kế hoạch chuyển đổi từ thẻ từ sang thẻ chip tại Việt Nam, đạt được mục tiêu đề ra nhằm đảm bảo thống nhất việc quản lý, định hướng kỹ thuật đối với hoạt động thanh toán thẻ; đảm bảo an ninh, an toàn trong thanh toán thẻ; tạo thuận lợi kết nối với các hệ thống thanh toán khác; và phát triển nhiều dịch vụ giá trị gia tăng trên thẻ.

- Thúc đẩy việc kết nối liên thông và tiêu chuẩn hóa trong lĩnh vực thanh toán; áp dụng các thông lệ và tiêu chuẩn quốc tế tốt nhất cho một số phương tiện và hệ thống thanh toán. Nghiên cứu, ứng dụng các giải pháp đảm bảo an ninh, an toàn, bảo mật thanh toán thẻ hệ mới, tiên tiến nhằm tăng tính hiệu quả và tốc độ giao dịch cho ngành BHXH, tăng cường các biện pháp an ninh, an toàn, bảo mật đối với hệ thống thanh toán bán lẻ tại Việt Nam.

- Đồng thời, trong thời gian tới, BHXH Việt Nam cần tăng cường quản lý, giám sát, đảm bảo an ninh, an toàn và sự tin cậy đối với các hệ thống giao dịch điện tử; tổ chức triển khai Chiến lược giám sát các hệ thống giao dịch của ngành đến năm 2020; tăng cường hoạt động giám sát đối với các hệ thống thanh toán theo các nguyên tắc giám sát quốc tế.

Trước mắt cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, xây dựng chiến lược và hoàn thiện cơ chế, chính sách chuyển đổi số. Trong đó: Xây dựng Chiến lược BHXH đến năm 2030 phù hợp định hướng phát triển kinh tế số. Trên cơ sở Chiến lược đến năm 2030, xây dựng Chiến lược chuyển đổi số ngành BHXH đến năm 2025, tầm nhìn 2030; Hoàn thiện chính sách tạo hành lang pháp lý triển khai BHXH số; Xây dựng Kiến trúc Chính phủ điện tử ngành BHXH, Kiến trúc Cơ sở dữ liệu quốc gia về tài chính hướng tới Kiến trúc BHXH số; Rà soát kế hoạch 5 năm ứng dụng CNTT giai đoạn 2016-

2020 và xây dựng kế hoạch 5 năm ứng dụng công nghệ thông tin giai đoạn 2021-2025 của ngành Tài chính và các đơn vị trong ngành phù hợp với Chiến lược BHXH đến năm 2030 và Chiến lược chuyển đổi số ngành BHXH đến năm 2025, tầm nhìn 2030.

Thứ hai, tiếp tục xây dựng, phát triển tài chính điện tử, hình thành hệ sinh thái BHXH số. Ứng dụng mạnh mẽ hơn công nghệ mới vào các lĩnh vực hoạt động quản lý, chỉ đạo điều hành của ngành thông qua việc hình thành các hợp tác chiến lược, các đề án, dự án đầu tư; chú trọng đề xuất về dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, chuỗi khối, internet kết nối vạn vật.

Thứ ba, thiết lập môi trường làm việc điện tử và xây dựng Cổng giao tiếp ngành Tài chính tích hợp sâu, rộng và xuyên suốt giữa các Cổng giao tiếp trong ngành, liên thông với Chính phủ và các cơ quan nhà nước theo hướng dữ liệu mở, sử dụng các giải pháp trí tuệ nhân tạo, tương tác và trả lời tự động để phục vụ người dân, doanh nghiệp. Tăng cường xây dựng, cung cấp các dịch vụ công, dịch vụ dữ liệu theo nhu cầu cá nhân hóa qua nhiều phương thức khác nhau, đặc biệt là qua các thiết bị di động, công nghệ đám mây. Xây dựng các văn phòng điện tử, hình thành môi trường làm việc tích hợp, liên thông, cộng tác và chia sẻ thông tin thông minh trong toàn ngành hướng tới văn phòng điện tử không giấy tờ, triển khai công việc mọi lúc, mọi nơi.

Thứ tư, triển khai dịch vụ hạ tầng và an toàn bảo mật thông tin về BHXH.

Thứ năm, tuyên truyền nâng cao nhận thức, đào tạo kiến thức về cuộc CMCN 4.0 trong toàn Ngành.

3.2.3. Nhóm giải pháp phát triển đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội

Xây dựng hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng

- *Trợ cấp hưu trí xã hội*: Ngân sách nhà nước cung cấp một khoản trợ cấp cho người cao tuổi không có lương hưu, hoặc bảo hiểm xã hội hằng tháng. Có chính sách huy động các nguồn lực xã hội đóng thêm để các đối tượng này có mức hưởng cao hơn; điều chỉnh giảm dần độ tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội phù hợp với khả năng của ngân sách.

- *Bảo hiểm xã hội cơ bản, bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện*: Bảo hiểm xã hội bắt buộc (với các chế độ hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ốm đau, thai sản, thất nghiệp) dựa trên đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động. Bảo hiểm xã hội tự nguyện (với các chế độ hưu trí, tử tuất hiện nay, từng bước mở rộng sang các chế độ khác) dựa trên đóng góp của người lao động không có quan hệ lao động; có sự hỗ trợ phù hợp từ ngân sách nhà nước cho nông dân, người nghèo, người có thu nhập thấp, lao động khu vực phi chính thức để mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội; nâng cao ý thức, trách nhiệm của người lao động đối với việc tự bảo đảm an sinh cho bản thân. Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội theo lộ trình điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu phù hợp từng thời kỳ.

- *Bảo hiểm hưu trí bổ sung* là chế độ hưu trí tự nguyện theo nguyên tắc thị trường, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động và người lao động có thêm sự lựa chọn tham gia đóng góp để được hưởng mức lương hưu cao hơn.

Sửa đổi quy định về điều kiện thời gian tham gia bảo hiểm xã hội tối thiểu để hưởng chế độ hưu trí theo hướng linh hoạt đồng thời với việc điều chỉnh cách tính lương hưu theo nguyên tắc đóng - hưởng, công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững. Mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sang các nhóm đối tượng khác

Sửa đổi điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo hướng giảm dần số năm đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu để được hưởng chế độ hưu trí từ 20 năm xuống 15 năm, hướng tới còn 10 năm với mức hưởng được tính toán phù hợp nhằm tạo điều kiện cho người lao động cao tuổi, có số năm tham gia bảo hiểm xã hội thấp được tiếp cận và thụ hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội. Tiếp tục rà soát, sửa đổi, hoàn thiện cách tính lương hưu, bảo đảm công bằng giữa nam và nữ, giữa khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước, kết hợp hài hoà các nguyên tắc đóng - hưởng và chia sẻ giữa người có mức lương cao với người có mức lương thấp để thu hẹp khoảng cách về thu nhập trong các đối tượng hưởng chế độ hưu trí. 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.

Tăng cường sự liên kết, hỗ trợ giữa các chính sách bảo hiểm xã hội cũng như tính linh hoạt của các chính sách nhằm đạt được mục tiêu mở rộng diện bao phủ

Nghiên cứu sửa đổi, hoàn thiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, chú trọng không chỉ các giải pháp xử lý hậu quả thông qua việc chi trả trợ cấp thất nghiệp, đào tạo đáp ứng yêu cầu của công việc mới, giới thiệu việc làm mà cần chú ý thoả đáng đến các giải pháp phòng ngừa, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp thông qua việc hỗ trợ doanh nghiệp duy trì sản xuất kinh doanh, bảo đảm việc làm cho người lao động. Nghiên cứu thiết kế các gói bảo hiểm xã hội tự nguyện ngắn hạn linh hoạt để người lao động có nhiều sự lựa chọn tham gia và thụ hưởng. Mở rộng các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện, tạo điều kiện chuyển đổi thuận lợi giữa bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc, hướng tới chính

sách bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với toàn bộ người lao động có việc làm, có thu nhập và tiền lương khi có đủ điều kiện cần thiết.

Cải cách trong xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách nhằm củng cố niềm tin, tăng mức độ hài lòng của người tham gia vào hệ thống bảo hiểm xã hội

Xây dựng chính sách bảo hiểm xã hội bảo đảm sự công bằng, không phân biệt đối xử giữa các nhóm đối tượng tham gia; tăng cường sự chia sẻ giữa các nhóm đối tượng thụ hưởng nhằm khắc phục bất hợp lý, chênh lệch quá lớn về mức hưởng. Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, đơn giản hoá các quy trình, thủ tục đăng ký, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ bảo hiểm xã hội theo hướng thân thiện, công khai, minh bạch, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Đẩy nhanh quá trình gia tăng số lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong khu vực phi chính thức

Đẩy mạnh phát triển doanh nghiệp theo tinh thần Nghị quyết số 10-NQ/TW, ngày 03/6/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Nghiên cứu thiết kế các gói bảo hiểm xã hội ngắn hạn với mức đóng, mức hưởng, phương thức giao dịch phù hợp với người lao động trong khu vực phi chính thức.

3.3. Khuyến nghị về hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

3.3.1. Về chính sách việc làm và Bảo hiểm thất nghiệp cần hoàn thiện theo hướng

Trong những năm qua, Việt Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng trong quá trình cải cách và phát triển kinh tế khi nền kinh tế luôn duy trì ở mức tăng trưởng cao; cơ cấu kinh tế chuyển dịch tích cực, tăng tỷ trọng trong GDP các ngành công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp,... góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho người lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Tuy nhiên, tăng trưởng chủ yếu theo chiều rộng, dựa vào lợi thế sẵn có về tài nguyên thiên nhiên, dựa vào vốn đầu tư để phát triển kinh tế, gia tăng lao động chủ yếu dựa vào cơ cấu dân số vàng.

Hiện nay chúng ta đang trong thời đại toàn cầu hóa - tự do hóa, liên kết, hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới với những hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã và đang diễn ra mạnh mẽ với công nghệ và trí tuệ quyết định sự thành công của mỗi quốc gia, doanh nghiệp; xu thế mở rộng và phát triển các ngành sử dụng công nghệ cao, có giá trị gia tăng cao từng bước thay thế các ngành công nghệ thấp, giá trị gia tăng thấp và thâm dụng lao động để trở thành những ngành kinh tế chủ lực của nền kinh tế, các doanh nghiệp ngày càng đẩy mạnh việc tái cơ cấu nhân sự theo hướng gia tăng ứng dụng khoa học công nghệ gắn với sử dụng lao động có trình độ, kỹ năng cao, do đó lao động phổ thông trong các ngành thâm dụng lao động (sản xuất nông nghiệp, gia công, lắp ráp, chế biến, may mặc, giày da...) sẽ đối mặt với nguy cơ

mất việc làm cao¹³ cùng với đó là những thách thức trong việc tạo cơ hội việc làm có năng suất cao hơn ở khu vực nông thôn; nâng cao chất lượng nguồn lao động hướng tới việc làm năng suất, việc làm bền vững ... Vì vậy, để đảm bảo phát triển hài hoà giữa tăng trưởng kinh tế và giải quyết việc làm, ổn định và nâng cao mức sống của người dân, cần tập trung thực hiện đồng bộ một số giải pháp chính sau.

1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách về việc làm, thị trường lao động phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong bối cảnh hội nhập: nghiên cứu sửa đổi Bộ luật lao động theo hướng đảm bảo khả thi, phù hợp với thực tiễn và các tiêu chuẩn quốc tế; tăng cường đối thoại xã hội trong xây dựng và thực hiện chính sách thị trường lao động; hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động; phê chuẩn các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế liên quan đến lao động, việc làm; nghiên cứu, xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách nhằm hỗ trợ, khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động lớn tuổi, nhất là trong bối cảnh tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, việc giảm nhu cầu lao động là không thể tránh khỏi; các chính sách hỗ trợ tạo việc làm cho các đối tượng yếu thế, các nhóm đối tượng dễ bị tổn thương trong xã hội, lao động di cư.

2. Phát triển kinh tế để đẩy mạnh giải quyết việc làm. Một nền kinh tế phát triển ổn định và tăng trưởng với tốc độ cao, cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực sẽ là nền tảng vững chắc cho việc giải quyết các vấn đề xã hội, đặc biệt là việc làm cho người lao động. Do đó, trong giai đoạn tới, cần tiếp tục thực hiện các chính sách ổn định kinh tế vĩ mô, đẩy mạnh cải cách kinh tế, tái cơ cấu nền kinh tế; phát triển hài hoà, bền vững các vùng, thúc đẩy phát triển các

¹³ Theo nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế ILO, các quốc gia thuộc ASEAN là các quốc gia có tới 56% lao động, tương đương với 137 triệu người sẽ có nguy cơ chịu ảnh hưởng cao bởi lực lượng lao động là robot; dệt may, da giày hiện đang là các ngành thâm dụng lao động nhiều nhất, tại Việt Nam, 86% công nhân ngành dệt may sẽ phải đối mặt với nguy cơ mất việc làm của xu hướng tự động hóa).

vùng kinh tế trọng điểm để tận dụng lợi thế cạnh tranh của đất nước, thu hút và giải quyết việc làm cho lao động; khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi hỗ trợ các tổ chức, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế, nhất là kinh tế tư nhân phát triển trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN là kim chỉ nam, định hướng cho kinh tế Việt Nam chủ động, tích cực tham gia vào sân chơi chung của thế giới, từ đó, đưa kinh tế phát triển, giải quyết việc làm cho người lao động¹⁴.

3. Tăng cường giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cả về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng, tác phong lao động công nghiệp; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và người sử dụng lao động; thiết kế, xây dựng chương trình dạy nghề xuất phát từ thực tiễn sản xuất, dựa trên cơ sở các tiêu chuẩn kỹ năng nghề hoặc chuẩn năng lực thực hiện theo phương pháp phát triển chương trình tiên tiến của thế giới, gắn với vị trí việc làm của người lao động hoặc dựa vào tiêu chuẩn kỹ năng nghề với sự tham gia của doanh nghiệp, tăng thời lượng thực hành (chiếm khoảng 70% tổng thời gian đào tạo), tăng thời gian thực tập tại doanh nghiệp; tập trung đào tạo chuyển đổi nghề cho lao động nông thôn, đặc biệt là thanh niên nông thôn; xã hội hóa công tác dạy nghề, khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào các khâu của quá trình đào tạo.

4. Thực hiện có hiệu quả chính sách bảo hiểm thất nghiệp theo hướng cải cách thủ tục hành chính, tăng cường tư vấn, giới thiệu việc làm và đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động khi thất nghiệp để sớm quay trở lại thị trường lao động; tổ chức thực hiện hỗ trợ doanh nghiệp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao

¹⁴ Nghị quyết số 10/NQ-TW ngày 03/6/2017 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động; mở rộng và phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm thất nghiệp.

5. Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, nâng cấp cổng thông tin điện tử việc làm, thu thập, cập nhật thông tin thị trường lao động và thông tin về tình hình biến động việc làm tại các doanh nghiệp; nâng cao chất lượng dự báo thị trường lao động trong ngắn hạn và dài hạn nhằm cung cấp các thông tin về cơ hội việc làm, chỗ việc làm trống, các khoá đào tạo... giúp người lao động, nhất là thanh niên, sinh viên lựa chọn và quyết định học nghề, tiếp cận việc làm phù hợp.

6. Nâng cao năng lực hệ thống Trung tâm dịch vụ việc làm trong tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động và định hướng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên; phối hợp hoạt động của Trung tâm với các cơ sở đào tạo, các doanh nghiệp; nâng tần suất phiên giao dịch việc làm, đa dạng hóa các hoạt động giao dịch việc làm, hướng tới tổ chức các hoạt động giao dịch việc làm phù hợp tại cơ sở; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động dịch vụ việc làm.

7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và tuyên truyền, phổ biến việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước về việc làm nhằm nâng cao nhận thức về quyền và trách nhiệm. Cải cách hành chính, tăng cường phân cấp, nâng cao trách nhiệm của chính quyền địa phương trong quản lý Nhà nước về việc làm; thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch về chính sách, chế độ đối với người dân.

3.3.2. Về chính sách Bảo hiểm xã hội

a) Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chính sách BHXH

Tăng cường vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền trong công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về BHXH để cán bộ, đảng

viên, nhân dân thấy rõ vai trò, ý nghĩa của chính sách BHXH đối với việc ổn định đời sống nhân dân, ổn định kinh tế - xã hội và bảo đảm ASXH; sự cần thiết và những nội dung cơ bản của cải cách chính sách BHXH, tạo sự đồng thuận xã hội.

b) Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, việc làm, BHXH

Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, việc làm, BHXH và pháp luật có liên quan để thể chế hóa các chủ trương cải cách chính sách BHXH.

Sửa đổi Luật BHXH theo hướng mở rộng đối tượng tham gia tiến tới thực hiện BHXH cho toàn dân; thiết kế hệ thống BHXH đa tầng, hoàn thiện các quy định về đóng - hưởng BHXH. Rà soát, sửa đổi các quy định tạo điều kiện để người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài tham gia BHXH dễ dàng, thuận tiện. Quy định người nước ngoài vào Việt Nam làm việc tham gia BHXH bắt buộc để một mặt tạo cơ hội cho họ tham gia chính sách ASXH, mặt khác bảo vệ việc làm cho lao động trong nước, không tạo lợi thế cho lao động nước ngoài so với lao động Việt Nam tiếp cận các cơ hội việc làm vì chi phí sử dụng thấp hơn ở cùng vị trí việc làm do không phải đóng BHXH. Đàm phán, ký kết hiệp định BHXH song phương với các nước để hợp tác, ghi nhận và giải quyết quyền lợi BHXH cho lao động Việt Nam và lao động của nước ký kết hiệp định.

Rà soát, sửa đổi chính sách BHTN, chính sách việc làm để bảo đảm quyền lợi chính đáng cho người lao động, khắc phục tình trạng trục lợi BHTN.

c) Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về BHXH

Thống nhất đầu mối quản lý nhà nước về BHXH, xác định rõ trách nhiệm của cơ quan chủ trì, tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước trong chỉ đạo thực hiện BHXH, kịp thời xử lý những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi chính sách, pháp luật. Nâng cao năng lực của cơ quan nhà nước trong

việc hoạch định chiến lược phát triển BHXH, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật.

Tăng cường sự tuân thủ pháp luật thông qua thực hiện đồng bộ các biện pháp hành chính, kinh tế, tư pháp. Thực hiện đồng bộ, quyết liệt các biện pháp hành chính, kinh tế, tư pháp để tăng số người tham gia BHXH đi đôi với chú trọng tăng số người thụ hưởng quyền lợi BHXH, đặc biệt là chế độ hưu trí. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về BHXH kịp thời phát hiện và xử lý các vi phạm, nhất là các hành vi trốn đóng, nợ tiền BHXH, gian lận, trục lợi BHXH.

Sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật để đẩy mạnh việc phân cấp cho các cơ quan BHXH; giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia BHXH cho các địa phương; phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị bộ máy tổ chức thực hiện chính sách BHXH.

Tổ chức tốt cơ sở dữ liệu về BHXH, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng cung ứng dịch vụ của cơ quan BHXH. Tăng cường công tác phối hợp và tích hợp thông tin dữ liệu giữa cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính, thuế, lao động để nâng cao hiệu quả quản lý đối tượng tham gia BHXH và thực thi chính sách BHXH.

d) Nâng cao năng lực và hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHTN

Kiên toàn và nâng cao năng lực hoạt động của Hội đồng quản lý BHXH. Thực hiện chế độ tài chính, kế toán, kiểm toán và thông tin báo cáo về BHXH theo quy định của pháp luật.

Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, thực hiện dịch vụ công trực tuyến cấp độ 4 trên tất cả các lĩnh vực BHXH, BHTN; hoàn thiện, đẩy mạnh kết nối cơ

sở dữ liệu quốc gia về BHXH với các hệ thống cơ sở dữ liệu có liên quan nhằm phục vụ tốt công tác thực hiện chính sách và công tác nghiên cứu, hoạch định chính sách. Tiếp tục hiện đại hóa quản lý BHXH, đầu tư phát triển công nghệ và phương pháp quản lý tiên tiến trong tổ chức thực hiện BHXH, BHTN.

Tăng cường, đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền phù hợp từng nhóm đối tượng tham gia BHXH, BHTN đi đôi với tăng cường công tác thanh tra chuyên ngành về BHXH.

Hoàn thiện bộ máy tổ chức, nhân sự và cơ chế tài chính của các Trung tâm dịch vụ việc làm phù hợp với chức năng của BHTN thực sự là công cụ quản lý thị trường lao động. Chi phí vận hành của các Trung tâm sử dụng từ nguồn quỹ BHTN, không lấy từ ngân sách nhà nước. Có cơ chế tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhân lực dựa trên năng lực và kỹ năng để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là trong bối cảnh thị trường lao động biến động nhanh chóng và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ làm biến đổi cấu trúc của thị trường lao động.

Tăng cường công tác đánh giá và dự báo tài chính các quỹ BHXH. Nâng cao hiệu quả đầu tư quỹ BHXH bảo đảm an toàn và hiệu quả. Sửa đổi, bổ sung Luật BHXH theo hướng đa dạng hóa danh mục, cơ cấu đầu tư quỹ vào các lĩnh vực có khả năng sinh lời cao như cổ phần và trái phiếu doanh nghiệp hoạt động tốt trong lĩnh vực và ngành kinh tế mũi nhọn của quốc gia, doanh nghiệp có xếp hạng tín nhiệm cao; đầu tư vào các dự án kinh tế trọng điểm có nhu cầu vốn lớn và có khả năng thu hồi vốn; từng bước và có lộ trình đầu tư một phần tiền nhàn rỗi của quỹ thông qua ủy thác đầu tư tại thị trường trong nước và quốc tế.

Kết luận

Qua kết quả phân tích ở trên cho thấy mục tiêu và nhiệm vụ đặt ra của đề tài đã được giải quyết, cụ thể đó là:

Chương 1 đề tài đã hệ thống hóa các vấn đề lý luận chung về cách mạng công nghiệp lần thứ 4, thể hiện rõ ở việc xác định nội hàm, vị trí, vai trò, nội dung và vai trò của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 và những tác động của nó, công tác quản lý đối tượng bảo hiểm xã hội và xác định những nội dung cần xem xét trong việc đánh giá tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng BHXH; đề tài cũng đã tổng hợp, nghiên cứu bài học kinh nghiệm của ngành Ngân hàng và ngành Tài chính là những ngành có nhiều đặc điểm tương đồng với ngành BHXH.

Chương 2 đề tài đã đưa được bức tranh chung về công tác quản lý đối tượng của BHXH Việt Nam; đánh giá cụ thể về tác động của cách mạng lần thứ 4 đến công tác quản lý đối tượng BHXH, cụ thể tác động đến: nguồn nhân lực của ngành, tác động đến quy trình nghiệp vụ, xu hướng phát triển đối tượng tham gia và ứng dụng công nghệ thông tin của ngành thông qua các nguồn số liệu thứ cấp của BHXH Việt Nam và kết quả khảo sát của đề tài từ đó đưa ra những kết quả đã được trong công tác quản lý đối tượng trong thời gian vừa qua, nhìn nhận rõ những hạn chế, tồn tại và những nguyên nhân của những tồn tại đó để có cơ sở đưa ra những giải pháp phù hợp.

Từ những đánh giá cơ sở lý luận và đánh giá thực tiễn và những kết quả khảo sát về những tác động của cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đề, nội dung Chương 3 của đề tài đã đưa ra các đề xuất định hướng và đưa ra 3 nhóm giải pháp cơ bản về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; ứng dụng thành tựu của cách mạng lần thứ 4 và nhóm phát triển đối tượng tham gia.

Tuy nhiên, đề tài cũng có một số hạn chế như: do nguồn lực và thời gian giới hạn, cách tiếp cận với cách mạng lần thứ 4 còn mới mẻ ở nước ta, nghiên cứu chủ yếu mang tính định tính do vậy để đánh giá tác động được sâu hơn nữa

cần có nghiên cứu chuyên sâu hơn về tác động đến nguồn nhân lực tác dụng đến phát triển đối tượng tham gia BHXH và ứng dụng công nghệ thông tin./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu tiếng Việt

1. *ASEAN trong quá trình chuyển đổi - Tương lai của các công việc có nguy cơ bị tự động hóa*. ILO. Bangkok, 2016.
2. *Báo cáo Phát triển Việt Nam*. World Bank. 2014.
3. *Báo cáo Năng suất lao động Việt Nam năm 2015*. Viện Năng suất Việt Nam. 2016.
4. *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư bối cảnh, các xu hướng lớn và những sản phẩm điển hình*. Tạp chí Tự động hóa ngày nay. 5/2016.
5. *Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư: một số đặc trưng, tác động và hàm ý chính sách đối với Việt Nam*. Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội. 2016.
6. “*Cách mạng công nghiệp 4.0: Cơ hội và thách thức*”, (2017), <https://www.baomoi.com/cach-mang-cong-nghiep-4-0-co-hoi-va-thach-thuc/c/23508186.epi>
7. “*Tác động của CMCN 4.0 tới lĩnh vực tài chính - ngân hàng*” (2017), <https://www.baomoi.com/tac-dong-cua-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-toi-linh-vuc-tai-chinh-ngan-hang/c/22606107.epi>
8. “*Báo cáo tác động của CMCN 4.0 đến các lĩnh vực lao động, việc làm, thị trường lao động, giáo dục nghề nghiệp và an sinh xã hội*”, Viện Khoa học Lao động và Xã hội – Bộ LĐTBXH (2017);
9. Luật Bảo hiểm xã hội 2014
10. Luật Bảo hiểm y tế năm 2014
11. Luật Việc làm 2013

12. Nghị quyết số 15/NQ-TW ngày 01/6/2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020.

13. Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012 – 2020

2. Tài liệu tiếng Anh

14. ASEAN in transformation: How Technology is Changing Jobs and Enterprises. ILO. 2016.

15. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios. Hermann. Pentek. Otto. 2015.

16. Doing Business Report. World Bank. 2016.

17. Global Competitiveness Report 2017-2018. Klaus Schwab - World Economic Forum. 2017. <https://www.weforum.org>. 12/2015.

18. Only One-Tenth of Germany's High-Tech Strategy. Bill Lydon. Industry 4.0. 2014-205

19. Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0. 4/2013.

20. Science, Technology and Industry Outlook 2014. OECD. 2014.

21. The future of employment. World Economic Forum. 2016.

22. The Fourth Industrial Revolution Things to Tighten the Link Between IT and OT. VINT (Vision-Inspiration-Navigation-Trends).

23. The Future of Jobs: Employment, Skills, and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum. 2016.

24. The dark side of the Fourth Industrial Revolution and how to avoid it.
<https://www.weforum.org>, 12/2015.
25. The Fourth Industrial Revolution. Klaus Schwab. 2016.
26. Think Act Industry 4.0. Roland Berger. 2014.
27. What Is the Blockchain and Why Should You Care? Mike Gault. Forget Bitcoin. 2015.
28. What does the Fourth Industrial Revolution mean for our jobs?

PHỤ LỤC

Phiếu khảo sát

(Dành cho cán bộ ngành BHXH)

Để góp phần hoàn thành đề tài nghiên cứu khoa học về “Đánh giá những tác động của CMCN 4.0 đến công tác quản lý đối tượng BHXH”, xin ông/bà vui lòng cho biết một số thông tin trong phiếu khảo sát này. Mọi thông tin chúng tôi nhận được sẽ chỉ nhằm mục đích tham khảo, hoàn thiện đề tài nghiên cứu. Do vậy, chúng tôi rất mong nhận được sự cộng tác giúp đỡ của ông/bà. Phiếu khảo sát này xin được gửi về theo địa chỉ sau:

- Người nhận: *Bùi Sỹ Tuấn*

- Địa chỉ: *Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Số 12 Ngô Quyền, Hoàn Kiếm, Hà Nội;*

- Email: *buisyuan@yahoo.com*

A. Thông tin cá nhân:

Xin ông/bà cho biết một số thông tin cá nhân:

1. Họ và tên....., giới
tính.....

Chức

vụ.....

2. Thâm niên công tác trong ngành BHXH (ghi cụ thể số năm):

3. Tên (cơ quan BHXH đang làm việc).....

B. Nội dung:

1. Xin ông/bà cho biết đã tìm hiểu cách mạng I 4.0 như thế nào? (Có thể chọn nhiều phương án)	Lựa chọn
Qua tập huấn của cơ quan	
Qua đồng nghiệp giới thiệu	
Qua các phương tiện truyền thông	
Tự tìm hiểu trên Internet	
Khác (ghi rõ)	

2. Xin ông/bà cho biết mục đích tìm hiểu về cách mạng I 4.0? (Có thể chọn nhiều phương án)	Lựa chọn
Phục vụ công việc chuyên môn	
Nâng cao hiểu biết bản thân	
Chỉ vì tò mò	
Khác (ghi rõ)	

3. Theo ông/bà những yếu tố sau đây trong công tác quản lý đối tượng BHHX của cơ quan ông/bà đáp ứng được mức độ bao nhiêu so với nhu cầu/năng lực hiện nay của cơ quan ông bà? (điểm càng cao mức độ đáp ứng càng cao)

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Xin liệt kê những nhân tố khác (nếu có) và cho điểm:

.....

.....

.....

.....

6. Theo ông/bà về chính sách, pháp luật cần có những thay đổi gì?

.....

.....

.....

.....

7. Công tác tổ chức thực hiện cần có những thay đổi gì?

.....

.....

.....

.....

8. Ông/bà có đề xuất gì thêm để ngành BHXH thích ứng với cách mạng I 4.0?

.....

.....

.....

.....

Trân trọng cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!