

**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐÁNH GIÁ THI HÀNH LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Căn cứ Nghị quyết số 20/2011/QH13 ngày 26 tháng 11 năm 2011 về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh của Quốc hội nhiệm kỳ khoá XIII; Nghị quyết số 23/2012/QH13 ngày 12 tháng 6 năm 2012 của Quốc hội về chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2013, điều chỉnh chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2012 và nhiệm kỳ Quốc hội khoá XIII; Theo Quyết định số 207/QĐ-TTg ngày 17 tháng 02 năm 2012, Quyết định số 1229/QĐ-TTg ngày 07 tháng 9 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về phân công cơ quan chủ trì soạn thảo các dự án luật, pháp lệnh đã được Quốc hội giao Chính phủ tại Nghị quyết số 23/2012/QH13, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội được giao nhiệm vụ chủ trì xây dựng dự án Luật Bảo hiểm xã hội (sửa đổi);

Thực hiện quy trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2008, để phục vụ cho việc đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Bảo hiểm xã hội nhằm giải quyết những hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội, đồng thời thể chế hóa các quan điểm của Đảng về bảo hiểm xã hội tại các văn kiện, nghị quyết thì cần tiến hành đánh giá tổng kết tình hình thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội.

Báo cáo tổng kết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội được tiến hành trên cơ sở kết quả Hội nghị đánh giá tổng kết 5 năm thực hiện Luật BHXH, Báo cáo tổng kết của các Bộ, ngành, địa phương. Các số liệu phân tích trong báo cáo được thu thập từ số liệu thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện trong giai đoạn 2007-2012. Báo cáo tổng kết thi hành Luật Bảo hiểm xã hội được thực hiện trên 2 góc độ sau đây:

- Công tác quản lý nhà nước về BHXH.
- Việc thi hành Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn.

I- CÔNG TÁC QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ BHXH

1. Xây dựng văn bản QPPL về BHXH

Luật Bảo hiểm xã hội được Quốc hội khoá XI, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 29/6/2006 đánh dấu một bước quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, pháp điển hóa các quy định hiện hành và bổ sung các chính sách BHXH phù hợp với quá trình chuyển đổi của nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng nguyện vọng đông đảo người lao động, bảo đảm an sinh xã hội và hội nhập quốc tế.

Thực hiện chương trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành Luật BHXH, tính đến ngày 31/12/2012, tổng số văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thực hiện Luật BHXH đã ban hành gồm: 18 Nghị định của Chính phủ, 04 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và 31 Thông tư của các Bộ, ngành.

Trên cơ sở các Nghị định, Quyết định và các Thông tư của các Bộ, Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành một hệ thống các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ để tổ chức, triển khai thực hiện chính sách BHXH trong toàn ngành (16 Quyết định và 83 Công văn).

1.1. Kết quả đạt được

Luật Bảo hiểm xã hội ra đời đã đánh dấu một bước tiến quan trọng trong việc tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, pháp điển hóa các quy định hiện hành và bổ sung các chính sách BHXH phù hợp với quá trình chuyển đổi của nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đáp ứng nguyện vọng đông đảo người lao động, bảo đảm an sinh xã hội và hội nhập quốc tế.

Hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật triển khai Luật BHXH được xây dựng, ban hành tương đối đầy đủ, kịp thời, đảm bảo chất lượng, tạo cơ sở pháp lý cho việc triển khai thực hiện pháp luật về BHXH và đáp ứng các yêu cầu đặt ra. Hệ thống các văn bản hướng dẫn nghiệp vụ của ngành BHXH được ban hành đầy đủ và thường xuyên được sửa đổi, hoàn thiện đáp ứng được yêu cầu thực tế.

Sau hơn 6 năm thực hiện, Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn thi hành đã góp phần làm cho chính sách BHXH đi vào cuộc sống, phát huy tích cực trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động góp phần thực hiện mục tiêu an sinh xã hội của nhà nước.

1.2. Một số tồn tại, hạn chế

- Bên cạnh những kết quả đã đạt được, qua quá trình tổ chức thực hiện chính sách BHXH cho thấy, một số nội dung quy định trong chính sách, chế độ BHXH đã bộc lộ một số điểm bất hợp lý dẫn tới những khó khăn trong công tác tổ chức thực hiện chính sách.

- Cho đến nay, vẫn còn một số nội dung quy định trong Luật BHXH chưa được Chính phủ và các Bộ, ngành hướng dẫn thi hành, cụ thể:

+ Nội dung quy định về ứng dụng công nghệ thông tin, hiện đại hóa quản lý và tổ chức thực hiện chính sách BHXH (Khoản 2 Điều 9 Luật BHXH).

+ Nội dung quy định về khen thưởng đối với người sử dụng lao động thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được chi từ quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (Khoản 2 Điều 133 Luật BHXH).

2. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH

2.1. Kết quả đạt được

Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đã chủ động phối hợp với các Bộ, ngành từ trung ương đến địa phương thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến ngay từ khi Luật BHXH được ban hành dưới nhiều hình thức như mở lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, tổ chức phổ biến, giới thiệu Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ký kết chương trình phối hợp công tác năm với một số Bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội như Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch,... nhằm cụ thể hoá các hoạt động phối hợp trong công tác xây dựng văn bản cũng như công tác phổ biến, tuyên truyền pháp luật về BHXH.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các Bộ, ngành, cơ quan Trung ương như Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Nội vụ,... đều chủ động triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH trong toàn bộ hệ thống ngành.

Hệ thống BHXH từ Trung ương tới địa phương đã chủ động phối hợp với các Bộ, Sở, ban ngành trung ương và địa phương triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH tới người lao động và người sử dụng lao động với nhiều hình thức như: truyền tải thông tin qua các phương tiện thông tin đại chúng Báo, Đài phát thanh, truyền hình phát sóng thông qua các chuyên mục “pháp luật và cuộc sống” thực hiện phóng sự, trả lời phỏng vấn; xuất bản các ấn phẩm, panô, phát tờ rơi, tổ chức tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ doanh nghiệp làm bảo hiểm xã hội, hoặc tổ chức các hội nghị đối thoại trực tiếp với người lao động, cơ quan, tổ chức trên địa bàn.

Tóm lại, sau gần 6 năm triển khai thực hiện Luật BHXH, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH được triển khai đồng bộ và rộng khắp đã tạo sự đổi mới cơ bản về nhận thức của các doanh nghiệp, người lao động và toàn xã hội trong việc thực hiện chính sách BHXH.

2.2. Một số tồn tại, hạn chế:

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH còn chưa được sự quan tâm đúng mức của chính quyền tại một số địa phương; chính vì vậy công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa được đầu tư thích đáng, kinh phí còn hạn hẹp.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật còn bộc lộ những hạn chế như hình thức chưa đa dạng, nội dung chưa thật sự phù hợp với từng nhóm đối tượng tham gia, đặc biệt là với đối tượng của BHXH tự nguyện.

- Nhận thức của một bộ phận người sử dụng lao động và người lao động về chính sách BHXH còn hạn chế, đặc biệt còn nhiều bộ phận trong nhân dân chưa có thông tin về chính sách BHXH tự nguyện.

3. Công tác thanh tra, kiểm tra

3.1. Kết quả đạt được:

Hàng năm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các Bộ, ngành liên quan tổ chức thanh tra, kiểm tra thực hiện chính sách BHXH tại các địa phương; tiến hành thanh tra việc thực hiện Luật BHXH tại cơ quan Bảo hiểm xã hội; đồng thời chỉ đạo các Sở Lao động - Thương binh và Xã hội địa phương phối hợp thường xuyên với các ban, ngành liên quan thực hiện việc thanh tra, kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật lao động và chính sách BHXH của các doanh nghiệp trên địa bàn.

BHXH các tỉnh, thành phố đã phối hợp chặt chẽ với các sở, ban, ngành chức năng tiến hành kiểm tra tình hình thực hiện pháp luật BHXH tại các đơn vị sử dụng lao động, cử cán bộ trực tiếp xuống từng đơn vị sử dụng lao động được phân công phụ trách để kiểm tra, đôn đốc việc thu nộp BHXH, kiến nghị với cơ quan quản lý Nhà nước về tình hình kiểm tra đối với các đơn vị chậm đóng, nợ đọng BHXH kéo dài; thực hiện khởi kiện các doanh nghiệp vi phạm pháp luật BHXH có hệ thống.

Nhìn chung, từ khi Luật BHXH được ban hành, công tác thanh tra, kiểm tra pháp luật về BHXH đã được các địa phương quan tâm, chỉ đạo thường xuyên, đặc biệt là ở các tỉnh, thành phố lớn, nơi có nhiều khu công nghiệp.

3.2. Một số tồn tại, hạn chế:

- Số cuộc thanh tra, kiểm tra về lĩnh vực BHXH đối với đơn vị sử dụng lao động còn ít, chưa thường xuyên dẫn đến tình trạng nhiều đơn vị vi phạm nhưng chậm được phát hiện để xử lý.

- Sự phối hợp giữa các ngành chức năng trong tổ chức thực hiện Luật BHXH còn hạn chế, chưa chặt chẽ. Đặc biệt, giữa Sở LĐTBXH và cơ quan BHXH ở nhiều địa phương còn chưa có sự phối hợp trong công tác thanh tra, kiểm tra.

- Chất lượng và hiệu quả từ các cuộc thanh tra, kiểm tra chưa cao; việc xử lý sau thanh tra, kiểm tra ở một số địa phương chưa được quan tâm đúng mức; chưa thực hiện việc tổng hợp, theo dõi kết quả xử lý sau thanh tra.

II- ĐÁNH GIÁ VIỆC THI HÀNH LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ CÁC VĂN BẢN HƯỚNG DẪN

1. Về những quy định chung của Luật BHXH (Chương 1)

Các quy định chung của Luật BHXH được thể hiện ở Chương 1, gồm 14 Điều (từ Điều 1 đến Điều 14) quy định về phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; các chế độ BHXH; nguyên tắc BHXH; chính sách của Nhà nước đối với BHXH; nội dung quản lý nhà nước về BHXH; cơ quan quản lý nhà nước về BHXH; hiện đại hoá quản lý BHXH; thanh tra BHXH; quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn, của đại diện người sử dụng lao động; chế độ báo cáo, kiểm toán và các hành vi bị nghiêm cấm.

1.1. Mặt được

- Các quy định chung trong Luật BHXH đã phân định rõ về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Luật BHXH; trong đó quy định cụ thể đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện tạo thuận lợi cho việc tổ chức thực hiện Luật BHXH. Kết quả sau 6 năm thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội cho thấy đối tượng tham gia BHXH ở các loại hình đều tăng hàng năm. Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc tăng từ 8,173 triệu người năm 2007 lên 10,4 triệu người vào năm 2012 (tăng 27,2% so với năm 2007), tốc độ tăng bình quân 5,4%/năm. Năm 2008 (năm đầu tiên triển khai thực hiện chính sách BHXH tự nguyện), số người tham gia là 6.110 người; đến năm 2012 ước thực hiện là 139.643 người (tăng gấp 22,9 lần so với năm 2008).

Bảng 1: Số người tham gia BHXH giai đoạn 2007- 2012

Đơn vị tính: Người

Stt	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	BHXH bắt buộc	8.172.502	8.539.467	8.901.170	9.441.246	10.104.497	10.436.868
2	BHXH tự nguyện		6.110	41.193	81.319	96.400	139.643

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

- Luật BHXH đã quy định rõ về các chế độ BHXH, quyền, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước về BHXH, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và các nguyên tắc BHXH chi phối toàn bộ các nội dung quy định trong Luật BHXH. Các quy định này khá toàn diện và khẳng định vai trò quan trọng của nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách và tổ chức thực hiện BHXH cho người lao động, đảm bảo quyền tham gia và thụ hưởng BHXH.

1.2. Mặt hạn chế

a) Về phạm vi áp dụng

Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành được Quốc hội thông qua ngày 29 tháng 6 năm 2006, khi đó chưa có Luật Việc làm. Chính vì vậy, bảo hiểm thất nghiệp được quy định thành một chương trong Luật Bảo hiểm xã hội là phù hợp. Tuy nhiên, hiện nay trong bối cảnh xây dựng Luật Việc làm với quan điểm bảo hiểm thất nghiệp là một trong các chính sách của thị trường lao động và gắn với quan hệ lao động thì việc phát triển và hoàn thiện nội dung bảo hiểm thất nghiệp và chuyển sang Luật Việc làm là phù hợp hơn.

b) Về đối tượng áp dụng

** Đối với đối tượng tham gia BHXH bắt buộc:*

- Thực tiễn thực hiện cho thấy số người tham gia BHXH bắt buộc còn thấp, mới chiếm khoảng 80% số người thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc trên cả nước (chiếm khoảng 20% lực lượng lao động). Tốc độ phát triển đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khá chậm chỉ đạt bình quân tăng khoảng trên 5%/năm.

- Theo quy định của Luật BHXH vẫn còn một bộ phận lớn người lao động là những người ký kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng chưa được tham gia BHXH bắt buộc, việc không quy định áp dụng BHXH bắt buộc đối với những lao động có hợp đồng lao động dưới 3 tháng vừa ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, vừa tạo cơ hội cho các doanh nghiệp trốn tránh việc tham gia BHXH cho người lao động bằng cách ký hợp đồng lao động dưới 3 tháng theo chuôi. Ngoài ra, nhóm đối tượng là người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương, tiền công mặc dù đang được áp dụng các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng cũng chưa được quy định trong Luật BHXH.

- Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành mới chỉ quy định áp dụng đối với công dân Việt Nam mà chưa có quy định áp dụng đối với công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Theo khuyến nghị của Tổ chức Lao động quốc tế và thực tiễn các nước trong khu vực như: Thái Lan, Malaysia... đều có quy định cho phép người nước ngoài được tham gia BHXH tại nước họ. Trong xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế thì việc quy định áp dụng chính sách bảo hiểm xã hội đối với công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam là cần thiết nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài mà nước đó có ký Hiệp định song phương với Việt Nam về lĩnh vực bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, một số nội dung mới quy định trong Bộ luật Lao động 2012 cũng đòi hỏi Luật BHXH cần phải được sửa đổi để phù hợp. Cụ thể đối với trường hợp lao động giúp việc gia đình làm việc theo hợp đồng được quy định tại Khoản 2 Điều 181 Bộ luật Lao động 2012, với đối tượng này thì Bộ luật Lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động tự lo bảo hiểm. Như vậy, khi triển khai thực hiện thì Luật BHXH cũng cần quy định đối tượng áp dụng BHXH bắt buộc loại trừ đối tượng người lao động giúp việc gia đình.

** Đối với đối tượng tham gia BHXH tự nguyện*

- Mặc dù đối tượng tham gia BHXH tự nguyện tăng hàng năm, tuy nhiên đối tượng tham gia còn rất thấp so với số người thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện (mới chỉ chiếm khoảng 0,22% số đối tượng thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện). Trong số các đối tượng tham gia BHXH tự nguyện thì chủ yếu là người trước đó đã có thời gian tham gia BHXH bắt buộc, sau khi nghỉ việc đóng tiếp BHXH tự nguyện để đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng chế độ hưu trí (chiếm trên 70% tổng số đối tượng tham gia).

- Luật BHXH quy định đối tượng tham gia BHXH tự nguyện là công dân Việt Nam trong tuổi lao động, không thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc. Như vậy, chỉ có những người trong tuổi lao động nữ từ đủ 15 tuổi đến 55 và nam từ đủ 15 tuổi đến 60 tuổi mới thuộc đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Quy định này đã giới

hạn đối tượng tham gia BHXH tự nguyện và làm hạn chế quyền tham gia và thụ hưởng của một bộ phận đông đảo người dân trong khu vực không có quan hệ lao động ở ngoài độ tuổi này.

c) Về giải thích từ ngữ tại Điều 3

- Trong Luật BHXH hiện hành có 12 nội dung có liên quan đến mức lương tối thiểu chung. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì từ ngày 01/5/2013 không còn quy định mức lương tối thiểu chung.

- Hiện nay, hệ thống lương hưu của Việt Nam là hệ thống đơn lẻ, lương hưu là khoản thu thập duy nhất của người nghỉ hưu, tuy nhiên với mức lương hưu hiện nay mới chỉ đáp ứng được những nhu cầu tối thiểu của người nghỉ hưu; với hệ thống hưu trí đơn lẻ như hiện nay người nghỉ hưu không có điều kiện để cải thiện cuộc sống khi nghỉ hưu. Mặt khác, hệ thống lương hưu đơn lẻ kém linh hoạt và không phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế.

d) Về nguyên tắc bảo hiểm xã hội tại Điều 5:

- Khoản 2 Điều 5 quy định mức đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc được tính trên cơ sở tiền lương, tiền công của người lao động. Theo Bộ luật Lao động năm 2012, tiền lương của người lao động có thể được xác định theo tháng, tuần, ngày, giờ nhưng việc đóng bảo hiểm xã hội chỉ được căn cứ trên tiền lương tháng. Vì vậy, tại khoản 2 Điều 5 về căn cứ tiền lương đóng bảo hiểm xã hội cũng cần được sửa đổi lại cho phù hợp.

- Theo khoản 2 Điều 5 quy định mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập do người lao động lựa chọn nhưng mức thu nhập này không thấp hơn mức lương tối thiểu chung. Với quy định này, mức đóng BHXH tự nguyện là khá cao so với khả năng tài chính của phần đông số người lao động thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện, điều này gây khó khăn và hạn chế khả năng tham gia của người lao động.

đ) Về cơ quan quản lý nhà nước về BHXH quy định tại Điều 8.

Quản lý nhà nước về BHXH đã được quy định trong Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện cho thấy còn một số hạn chế, cụ thể:

- Về quản lý nhà nước tại Trung ương: trong phân công tổ chức thực hiện còn có sự chồng chéo và chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các Bộ, ngành trong thực hiện chức năng quản lý nhà nước về BHXH. Do vậy, cần nghiên cứu quy định cụ thể trách nhiệm của các Bộ, ngành trong việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước về BHXH để tránh sự chồng chéo và tổ chức thực hiện được đảm bảo thống nhất.

- Về quản lý nhà nước tại địa phương còn hạn chế: theo quy định tại khoản 4 Điều này có quy định Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về BHXH trong phạm vi địa phương theo phân cấp của chính phủ. Tuy nhiên, do đặc thù của hoạt động BHXH, nên mỗi địa phương đều có 2 đơn vị có chức năng riêng về BHXH, đó là Sở LĐTBXH và BHXH tỉnh/thành phố. Chức năng quản lý nhà nước về BHXH thuộc Sở LĐTBXH và tổ chức thực hiện như một đơn vị sự nghiệp là BHXH tỉnh/thành phố. Tùy từng địa phương mà sự phối hợp giữa hai đơn vị trong hoạt động BHXH là hiệu quả hay không hiệu quả. Thực trạng này phụ thuộc chủ yếu vào sự chỉ đạo sát sao của Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố khi làm rõ vai trò của Sở LĐTBXH trong việc chịu trách nhiệm trước Ủy ban thực hiện quản lý nhà nước về BHXH. Để làm tốt chức năng này, cần thiết quy định trong khoản này một nội dung đề cập tới chức năng quản lý nhà nước về BHXH đối với Sở LĐTBXH như có nêu trong khoản 4 Điều 5 của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP: “*Ủy ban nhân dân tỉnh thành phố trực thuộc trung ương thực hiện quản lý nhà nước về BHXH trong phạm vi địa phương. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội có trách nhiệm giúp Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố thực hiện chức năng quản lý nhà nước về BHXH...*”. Quy định như trên sẽ tạo điều kiện tốt hơn vai trò của Sở LĐTBXH thực hiện chức năng quản lý nhà nước về BHXH trên phạm vi của địa phương mình.

e) Về hiện đại hóa quản lý BHXH

Nội dung quy định “*Chính phủ quy định cụ thể việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý bảo hiểm xã hội*” qua hơn 6 năm triển khai thực hiện Luật BHXH thì nội dung này vẫn chưa được triển khai hướng dẫn và tổ chức thực hiện. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, thống kê, điều hành, giám sát chưa có sự liên thông trong hệ thống từ đó dẫn tới những khó khăn trong giảm thiểu thủ tục hành chính đối với người tham gia và thụ hưởng BHXH.

f) Về thanh tra bảo hiểm xã hội.

Công tác thanh tra, kiểm tra chưa đáp ứng được yêu cầu do số lượng thanh tra viên mỏng; chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành trong thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra thực hiện chính sách BHXH; tình trạng trốn đóng, nợ đóng BHXH chưa kiểm soát được triệt để, ở một số doanh nghiệp quyền lợi của người lao động bị xâm phạm nhưng chậm được phát hiện và xử lý. Mặt khác, hiện nay Luật BHXH mới chỉ quy định Thanh tra lao động - thương binh và xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về bảo hiểm xã hội, còn đối với việc thanh tra về cơ chế quản lý tài chính thì trong luật chưa quy định thuộc chức năng của thanh tra tài chính hay thanh tra lao động.

g) Về chế độ báo cáo, kiểm toán

Theo quy định hiện hành, hàng năm Chính phủ báo cáo Quốc hội về quản lý và sử dụng các quỹ bảo hiểm xã hội. Thực tiễn thực hiện hoạt động trong những năm qua cho thấy do báo cáo Quốc hội hàng năm nên việc phân tích, đánh giá không thật kỹ lưỡng, chưa phản ánh được những thay đổi lớn trong thực hiện. Ngoài ra, định kỳ hàng năm cơ quan BHXH cũng đã báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội. Như vậy,

để có phân tích, đánh giá kỹ lưỡng và đưa ra các dự báo về khả năng cân đối quỹ BHXH thì định kỳ báo cáo Quốc hội về tình hình quản lý và sử dụng quỹ BHXH nên quy định 3 năm hoặc 5 năm là phù hợp.

1.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung

- Về đối tượng tham gia BHXH:

- + Bổ sung đối tượng tham gia BHXH bắt buộc là lao động ký kết hợp đồng lao động dưới 3 tháng;
- + Quy định cụ thể hóa trong Luật đối tượng là người quản lý doanh nghiệp và người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương (đã và đang áp dụng nhưng được quy định ở Nghị định 152/2006/NĐ-CP);
- + Bổ sung quy định loại trừ đối tượng tham gia BHXH bắt buộc đối với trường hợp lao động giúp việc gia đình làm việc theo hợp đồng đã được quy định tại Khoản 2 Điều 181 Bộ luật Lao động 2012, đối tượng đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động hàng tháng;

+ Sửa đổi theo hướng không quy định giới hạn trần tuổi tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

- Về giải thích từ ngữ:

- + Bổ khái niệm “mức lương tối thiểu chung” để phù hợp với quy định mới của Bộ luật Lao động 2012;
- + Bổ sung khái niệm “bảo hiểm hưu trí bổ sung”.
- Về nguyên tắc bảo hiểm xã hội: sửa đổi quy định tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội là tiền lương tháng cho phù hợp với quy định mới của Bộ luật Lao động về tiền lương; sửa đổi theo hướng không quy định cụ thể mức đóng BHXH tự nguyện tối thiểu trong Luật mà giao Chính phủ quy định cho phù hợp với từng thời kỳ (thực hiện hạ mức đóng tối thiểu để khuyến khích người lao động tham gia BHXH tự nguyện).

- Về chính sách của Nhà nước đối với bảo hiểm xã hội: Bổ sung thêm nội dung nhằm khuyến khích thực hiện bảo hiểm hưu trí bổ sung; bổ sung quy định Nhà nước có chính sách hỗ trợ đối với một số đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để thể chế hóa quan điểm của Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01/06/2012, Hội nghị lần thứ V Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020; Bổ sung quy định về chính sách của nhà nước đối với hiện đại hóa quản lý BHXH.

- Về cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội: quy định cụ thể trách nhiệm của từng cơ quan trong quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội gắn với nội dung quản lý của cơ quan.

- Về thanh tra bảo hiểm xã hội: bổ sung quy định Thanh tra tài chính thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về cơ chế quản lý tài chính.

- Về quyền của tổ chức công đoàn: bổ sung quyền khởi kiện ra tòa đối với các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

- Về chế độ báo cáo, kiểm toán: sửa đổi quy định thời gian định kỳ thực hiện báo cáo Quốc hội về quản lý và sử dụng quỹ bảo hiểm xã hội từ hàng năm thành định kỳ 3 năm một lần hoặc 5 năm một lần.

- Về các hành vi bị nghiêm cấm: cụ thể hóa các hành vi đã được quy định tại Nghị định 152/2006/NĐ-CP và các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội đã được quy định tại chương xử lý vi phạm.

2. Về quyền, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức BHXH (Chương 2)

2.1. Mặt được

Luật BHXH dành một Chương riêng quy định về quyền và trách nhiệm của các bên tham gia BHXH, bao gồm: người lao động, người sử dụng lao động và tổ chức BHXH. Nội dung của Chương này được thể hiện cụ thể tại 6 điều từ Điều 15 đến Điều 20 Luật BHXH.

Về cơ bản những quyền và trách nhiệm của các bên được quy định là phù hợp, đảm bảo được tương quan về vị trí, chức năng, nhiệm vụ của các bên trong quan hệ BHXH. Thực tiễn trong quá trình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, không phát sinh những nội dung hạn chế, vướng mắc gây xung đột giữa quyền lợi và trách nhiệm của các bên trong tổ chức thực hiện.

2.2. Mặt hạn chế

- Việc quy định người lao động được nhận sổ BHXH khi không còn làm việc chỉ phù hợp trong trường hợp người lao động nghỉ việc và bảo lưu thời gian đóng BHXH. Trường hợp người lao động nghỉ việc đủ điều kiện được giải quyết chế độ hưu trí, trợ cấp BHXH 1 lần và chế độ tử tuất, thì sổ BHXH cần được lưu tại cơ quan BHXH. Sổ BHXH là một thành phần hồ sơ đề nghị giải quyết chế độ cho người lao động, do đó sau khi giải quyết chế độ cho người lao động thì cơ quan BHXH cần lưu trữ để làm căn cứ khi có thắc mắc, khiếu kiện.

- Đối với quy định người lao động được nhận lương hưu và trợ cấp BHXH đầy đủ kịp thời. Quy định này về cơ bản là phù hợp nhằm đảm bảo quyền thụ hưởng chính sách của người lao động. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện quy định này trong một số trường hợp quy định này còn hạn chế như: một số trường hợp người lao động đã đóng BHXH đầy đủ cho chủ sử dụng lao động, song người sử dụng lao động chiếm dụng tiền đóng, không đóng cho cơ quan BHXH, dẫn tới người lao động tại cơ sở này không được giải quyết các chế độ BHXH kịp thời với lý do là họ chưa đóng. Ngoài ra, Luật Thi hành án dân sự có quy định trừ vào tiền lương hưu của người phải thi hành án. Do vậy, quy định “người lao động được nhận lương hưu và trợ cấp BHXH đầy đủ kịp thời” cũng cần phải sửa đổi cho phù hợp và đảm bảo tính thống nhất giữa các luật.

- Luật BHXH hiện hành quy định người lao động được hưởng bảo hiểm y tế trong các trường hợp người lao động đang hưởng lương hưu, người nghỉ việc hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng. Riêng người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con hoặc nuôi con nuôi và người lao động nghỉ việc

hưởng trợ cấp ốm đau do mắc bệnh thuộc danh mục cần chữa trị dài ngày mặc dù đã được quy định trong Luật Bảo hiểm y tế nhưng cũng chưa quy định nguồn đóng đối với trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản khi sinh con hoặc nuôi con nuôi.

- Tình trạng nợ đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội còn xảy ra khá phổ biến, đặc biệt kể cả trường hợp người sử dụng lao động đã trích tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động nhưng không nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là việc người lao động không được cung cấp thông tin đầy đủ, kịp thời về quá trình đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp và người lao động; ngoài ra do tổ chức bảo hiểm xã hội không có chức năng thanh tra, xử phạt vi phạm nên khi phát hiện các vi phạm không kịp thời xử lý, trong khi đó lực lượng thanh tra của ngành Lao động-Thương binh và Xã hội rất mỏng dẫn đến tình trạng nợ đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội còn diễn ra khá phổ biến.

- Việc quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động là *‘trả số bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người đó không còn làm việc’*. Tuy nhiên, do không quy định trong thời hạn bao lâu người sử dụng lao động phải trả số bảo hiểm xã hội cho người lao động khi chấm dứt quan hệ lao động nên trong thực tế việc thực hiện này còn tùy tiện và thiếu trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động.

- Quá trình thực hiện Luật BHXH cho thấy, tình trạng nợ đóng, chậm đóng BHXH còn diễn ra khá phổ biến tại nhiều doanh nghiệp, đặc biệt nhiều doanh nghiệp nhiều cổ tình nợ đóng, chậm đóng bảo hiểm xã hội và chiếm dụng tiền đóng bảo hiểm xã hội của người lao động gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động và gây ảnh hưởng đến nguồn thu quỹ bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, do Luật BHXH không quy định tổ chức bảo hiểm xã hội có quyền khởi kiện đối với các doanh nghiệp cổ tình nợ đóng, chậm đóng BHXH nên thiếu cơ sở pháp lý, gây khó khăn cho Bảo hiểm xã hội các địa phương trong việc khởi kiện đối với các doanh nghiệp cổ tình vi phạm pháp luật về BHXH.

- Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành quy định trách nhiệm của tổ chức bảo hiểm xã hội trong việc giới thiệu người lao động đi giám định mức suy giảm khả năng lao động trong trường hợp giám định lại hoặc giám định tổng hợp. Tuy nhiên, đối với trường hợp người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH muốn giám định mức suy giảm khả năng lao động để hưởng chế độ hưu trí và trường hợp thân nhân người lao động muốn giám định mức suy giảm khả năng lao động để hưởng trợ cấp tuất hàng tháng thì Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành không quy định cơ quan nào giới thiệu đi giám định.

2.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung

- *Về quyền của người lao động*: điều chỉnh lại một số nội dung về quyền của người lao động cho phù hợp với đề xuất điều chỉnh chính sách và công tác quản lý, tổ chức thực hiện như việc việc nhận số bảo hiểm xã hội khi không còn làm việc trừ trường hợp đã được giải quyết chế độ hưu trí hoặc tử tuất; nhận lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội đầy đủ, kịp thời, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác; bổ sung thêm đối tượng hưởng BHYT là người lao động hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi, người đang hưởng trợ cấp ốm đau do mắc bệnh thuộc danh mục cần chữa trị dài ngày; định kỳ được cung cấp thông tin về quá trình đóng bảo hiểm xã hội.

- *Về trách nhiệm của người sử dụng lao động*: điều chỉnh một số nội dung quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động như trách nhiệm trả số bảo hiểm xã hội cho người lao động khi người đó không còn làm việc trừ trường hợp đã được giải quyết chế độ hưu trí hoặc tử tuất; trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động khi nhận được tiền trợ cấp từ tổ chức bảo hiểm xã hội; định kỳ thông báo thông tin về quá trình đóng bảo hiểm xã hội.

- *Về quyền của tổ chức bảo hiểm xã hội*: Bổ sung quyền của tổ chức bảo hiểm xã hội trong việc thanh tra chuyên ngành về chính sách bảo hiểm xã hội khi Thanh tra lao động - thương binh và xã hội ủy quyền; khởi kiện ra tòa đối với các hành vi vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- *Về trách nhiệm của tổ chức bảo hiểm xã hội*: sửa đổi một số quy định để phù hợp với các đề xuất sửa đổi ở phần chính sách và tổ chức thực hiện, như cấp số bảo hiểm xã hội đến từng người lao động; quản lý số bảo hiểm xã hội khi người lao động đã được giải quyết chế độ hưu trí hoặc tử tuất; giới thiệu người lao động đang bảo lưu thời gian đóng BHXH, thân nhân người lao động đi giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa; thông báo thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động.

3. Về bảo hiểm xã hội bắt buộc (Chương 3)

3.1. Chế độ ốm đau:

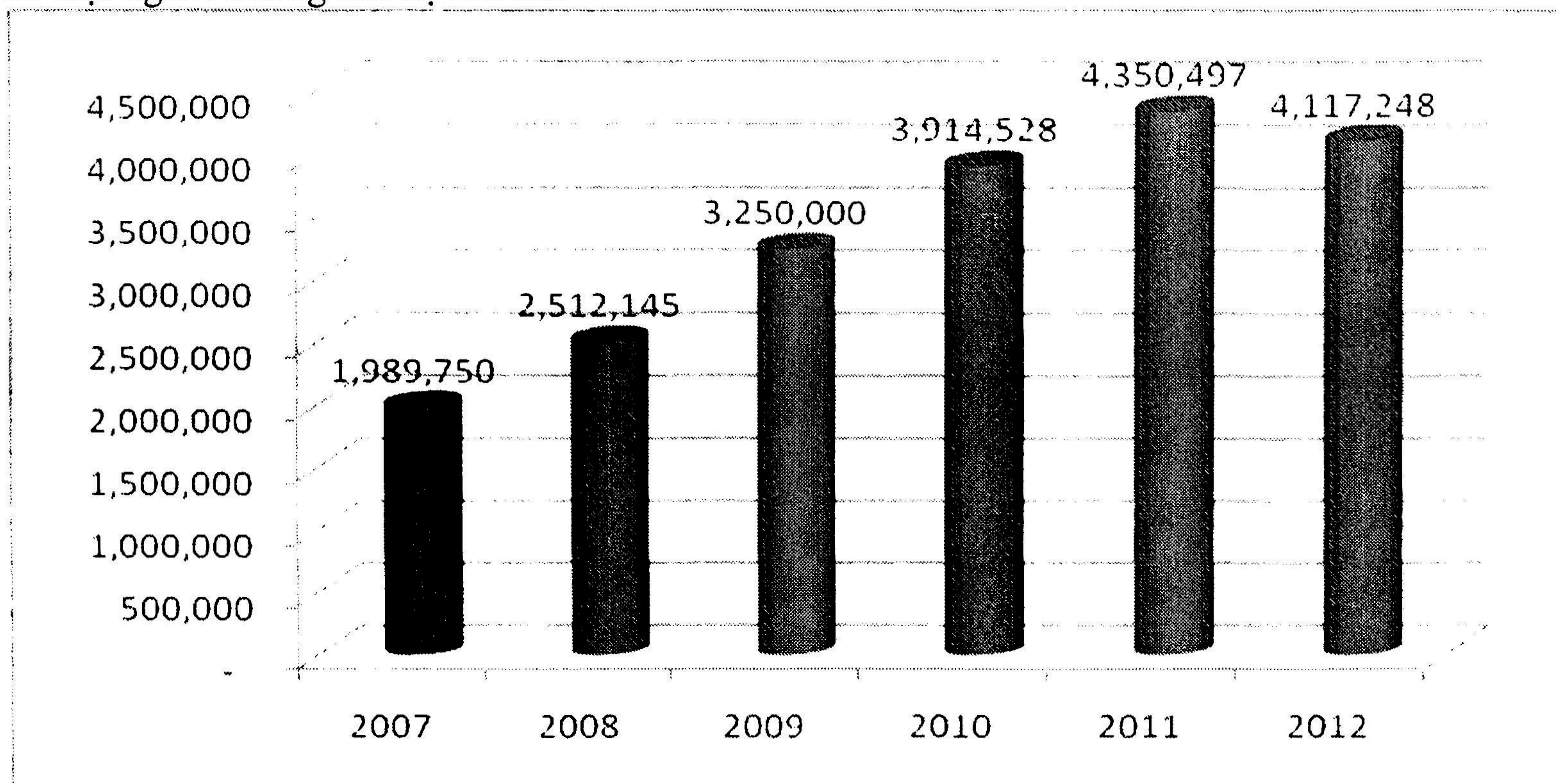
3.1.1. Kết quả đạt được:

- Luật Bảo hiểm xã hội quy định người lao động bị ốm đau, tai nạn rủi ro phải nghỉ việc; người lao động có con dưới 7 tuổi bị ốm đau, phải nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau được hưởng chế độ ốm đau là hợp lý. Khi người lao động đang làm việc phải nghỉ việc do bị ốm đau hay chăm sóc con ốm đau sẽ không được trả lương nên cần có sự bù đắp về thu nhập để đảm bảo cuộc sống của người lao động và gia đình họ. Chế độ ốm đau chỉ áp dụng trong các trường hợp người lao động gặp rủi ro khách quan do ốm đau hoặc tai nạn. Chính vì vậy, luật quy định loại trừ các trường hợp chính bản thân người lao động chủ động tạo ra bất lợi cho mình như: tự huỷ hoại sức khỏe, say rượu, dùng các chất ma túy... ra khỏi đối tượng được bảo hiểm là phù hợp.

- Chế độ ốm đau được thực hiện đã góp phần ổn định cuộc sống của người lao động khi họ không may bị ốm hoặc tai nạn rủi ro phải nghỉ việc hoặc phải nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau. Theo số liệu thống kê, số lượt người được giải quyết hưởng chế độ ốm đau không ngừng tăng lên qua các năm, trong 6 năm từ 2007-2012 đã có

trên 20 triệu lượt người được giải quyết hưởng chế độ ốm đau. Cụ thể về số lượt người được giải quyết hưởng chế độ ốm đau qua các năm được thể hiện theo hình dưới đây:

Hình 1. Số lượt người hưởng chế độ ốm đau



Nguồn: BHXH Việt Nam.

- Việc quy định thời gian hưởng chế độ ốm đau phụ thuộc vào các yếu tố về điều kiện lao động, tình trạng bệnh tật, thời gian đóng BHXH và độ tuổi con nhỏ bị ốm là hợp lý, đã thể hiện được sự công bằng và phù hợp với thực tế hiện nay. Quy định không chế thời gian hưởng chế độ ốm đau của người lao động được hưởng tối đa trong năm là hợp lý, đảm bảo được các nguyên tắc đặt ra của BHXH. Mặt khác, phần quỹ chi trả chế độ ốm đau hoàn toàn do người sử dụng lao động đóng góp nên việc quy định không chế thời gian hưởng chế độ ốm đau là giới hạn cần thiết thể hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người lao động.

- Mức hưởng chế độ ốm đau quy định hiện nay nhìn chung là hợp lý, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động trong trường hợp ốm đau phải nghỉ việc, đồng thời cũng đảm bảo được tính công bằng giữa các đối tượng được thụ hưởng cũng như khắc phục được sự lạm dụng trong thực tế.

3.1.2. Những hạn chế:

- Luật BHXH quy định mức hưởng chế độ ốm đau trong trường hợp mắc bệnh cần chữa trị dài ngày trong 180 ngày được hưởng 75% mức tiền lương, tiền công đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc, sau đó nếu tiếp tục điều trị thì được hưởng theo mức thấp hơn. Tuy nhiên, mức hưởng nêu trên được quy định trong một năm nên nếu người lao động có thời gian hưởng chế độ ốm đau từ 2 năm trở lên thì cứ sau mỗi năm mức hưởng lại được lập lại, điều này không hợp lý và rất phức tạp trong tổ chức thực hiện.

- Quy định mức hưởng chế độ ốm đau cho người bị mắc bệnh cần chữa trị dài ngày đối với trường hợp nghỉ từ ngày 181 trở đi nếu mức hưởng thấp hơn lương tối thiểu chung thì được điều chỉnh bằng mức lương tối thiểu chung cần được nghiên cứu điều chỉnh lại. Mức hưởng này tạo ra sự không hợp lý giữa những người cùng mắc bệnh chữa trị dài ngày có mức đóng BHXH khác nhau và giữa những người ốm mắc bệnh thông thường.

- Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành mới chỉ quy định mức trợ cấp ốm đau theo tháng, chưa có quy định mức trợ cấp ốm đau theo ngày. Theo các văn bản hướng dẫn thi hành thì mức trợ cấp ốm đau một ngày được tính bằng mức trợ cấp ốm đau theo tháng chia cho 26 ngày. Tuy nhiên, việc quy định mức hưởng trợ cấp một ngày bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 26 ngày là thiệt thòi cho những người lao động làm việc 22 ngày/tháng hoặc 24 ngày/tháng.

- Chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau là chế độ được quy định với mục đích giúp người lao động được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau điều trị ốm đau mà sức khỏe còn yếu, giúp người lao động sớm hồi phục sức khỏe trở lại làm việc. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện mang tính bình quân do việc quy định sức khỏe còn yếu là rất cảm tính và khó xác định. Điều này dẫn đến sự lạm dụng và tùy tiện trong giải quyết khi thực hiện quy định này.

3.1.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Sửa đổi quy định về mức hưởng chế độ ốm đau trong trường hợp mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày theo hướng trong 180 ngày đầu điều trị được hưởng 75% mức tiền lương, tiền công đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc, sau đó nếu tiếp tục điều trị thì được hưởng theo mức thấp hơn tùy thuộc vào thời gian đóng BHXH, không quy định lập lại hàng năm như hiện hành.

- Bỏ khoản 4 Điều 25 về quy định mức hưởng chế độ ốm đau cho người bị mắc bệnh cần chữa trị dài ngày đối với trường hợp nghỉ từ ngày 181 trở đi nếu mức hưởng thấp hơn lương tối thiểu chung thì được điều chỉnh bằng mức lương tối thiểu chung.

- Sửa đổi quy định mức hưởng trợ cấp ốm đau một ngày được tính bằng mức trợ cấp theo tháng chia cho 24 ngày.

- Sửa đổi Điều 26 về chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau ốm đau theo hướng quy định cụ thể hơn về “sức khỏe yếu”.

3.2. Chế độ thai sản:

3.2.1. Kết quả đạt được:

- Đối tượng thụ hưởng chế độ thai sản được quy định trong Luật BHXH bao gồm lao động nữ mang thai, lao động nữ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi; người lao động đặt vòng tránh thai, thực hiện các biện pháp triệt sản cơ bản là hợp lý và đã bao phủ được các trường hợp.

- Điều kiện thời gian đóng BHXH tối thiểu để được hưởng chế độ thai sản trong trường hợp lao động nữ sinh con hoặc người lao động nhận nuôi con nuôi là quy định hợp lý, đã khắc phục được sự lạm dụng việc thụ hưởng chế độ này và đảm bảo tốt hơn tính công bằng giữa các đối tượng thụ hưởng.

- Thời gian nghỉ việc khám thai quy định có độ dài khác nhau phụ thuộc tình trạng thai bình thường và thai bệnh lý là phù hợp.

- Thời gian hưởng chế độ sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu đã có phân biệt thời gian nghỉ hưởng chế độ phụ thuộc vào tuổi của thai nhi. Tuổi thai nhi có số tháng càng cao thì người lao động được nghỉ dài hơn là quy định hợp lý và đảm bảo được công bằng giữa các trường hợp.

- Thời gian hưởng chế độ thai sản khi sinh con được phân biệt phụ thuộc vào điều kiện làm việc và tình trạng thương tật của người lao động. Việc căn cứ vào các yếu tố phân chia như vậy là hợp lý. Bên cạnh đó, thời gian hưởng chế độ thai sản cũng được áp dụng với lao động khi sinh đôi trở lên hoặc sau khi sinh con bị chết, hoặc thực hiện các biện pháp tránh thai; nhìn chung được người lao động chấp nhận, không có phát sinh trong quá trình thực hiện.

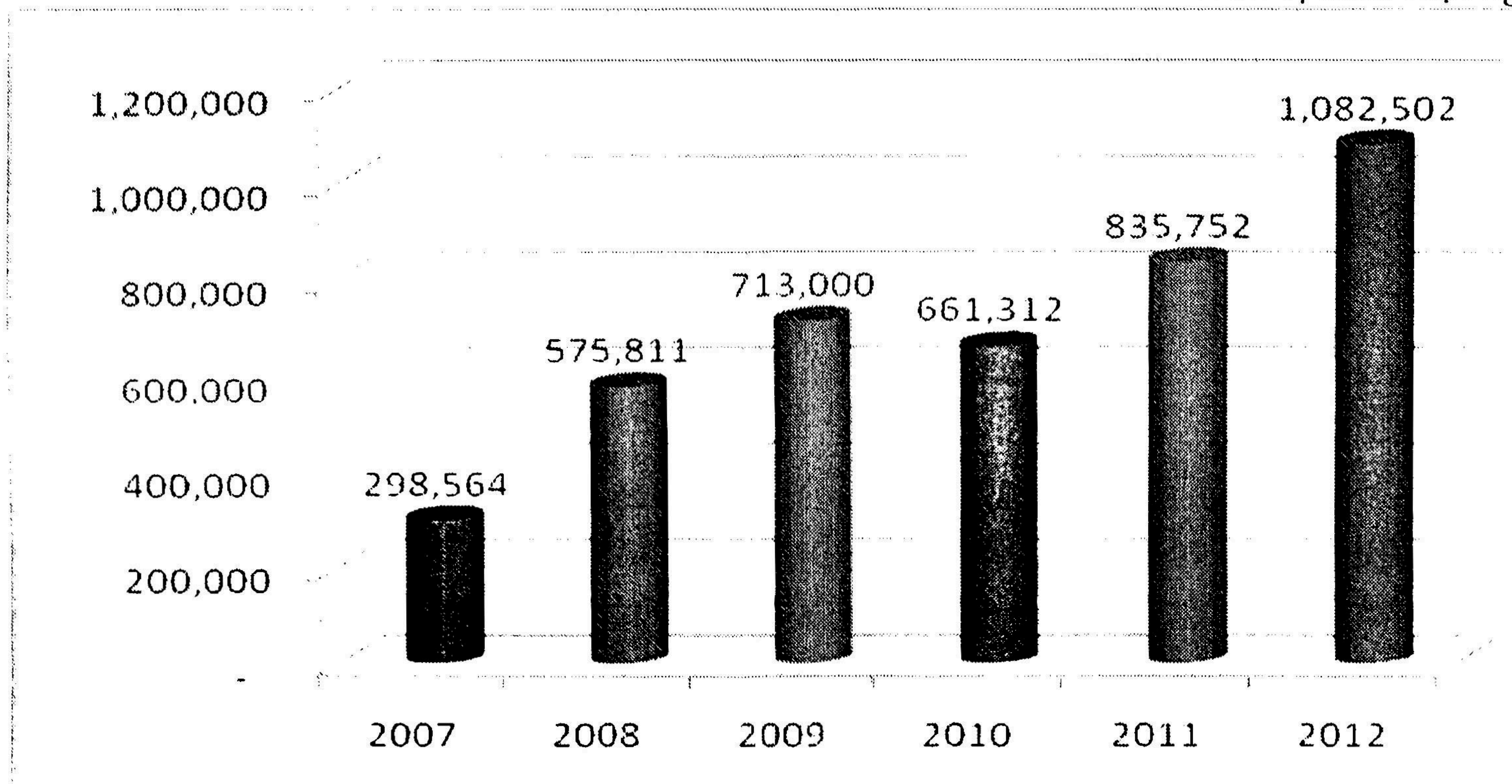
- Mức trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi quy định bằng nhau đối với mọi đối tượng không phụ thuộc vào tiền lương của người lao động. Quy định này là hợp lý bởi đây là khoản trợ cấp với mục đích hỗ trợ người lao động mua các vật dụng cần thiết phục vụ khi em bé ra đời.

- Mức hưởng chế độ thai sản được quy định bằng 100% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc như trên là hợp lý và đảm bảo sự công bằng giữa các đối tượng thụ hưởng.

- Triển khai quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn, số lượt người được giải quyết hưởng chế độ thai sản không ngừng tăng lên qua các năm, trong 6 năm từ năm 2007 đến 2012 đã có trên 4 triệu lượt người được giải quyết hưởng chế độ thai sản, cụ thể theo hình sau:

Hình 2. Số lượt người được hưởng chế độ thai sản

Đơn vị tính: lượt người



Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

3.2.2. Những hạn chế:

- Việc quy định điều kiện đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu, quy định lao động nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản khi người lao động đã đóng BHXH từ đủ 6 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con, quy định này là tích cực, khắc phục được sự lạm dụng chế độ này song lại không hợp lý với các trường hợp người lao động đã có quá trình đóng BHXH dài, song vì lý do khó mang thai, thai bệnh lý, thai không bình thường nên phải nghỉ việc ngay khi mang thai do vậy không đủ điều kiện đóng BHXH đủ 6 tháng trong thời gian 12 tháng trước khi sinh để được hưởng chế độ thai sản. Trong trường hợp này là không công bằng và không đảm bảo quyền lợi của người lao động vì họ đã có quá trình đóng BHXH dài nhưng lại không được hưởng chế độ thai sản.

- Theo quy định hiện hành khi lao động nữ sinh con thì chỉ lao động nữ được nghỉ việc để chăm sóc con, tuy nhiên chưa có quy định về lao động nam được nghỉ việc chăm sóc vợ và con. Vì vậy, nên bổ sung thêm quy định trong thời gian người vợ sinh con thì người cha cũng được nghỉ với một thời gian nhất định để có phần trách nhiệm trong việc sinh con của người vợ. Đó là sự chia sẻ và cũng thể hiện rõ vấn đề giới trong lĩnh vực này. Đây là nhu cầu không chỉ riêng của lao động nữ sinh con mà của cả lao động nam có nguyện vọng được chia sẻ trách nhiệm được có thời gian nghỉ việc chăm sóc con, đảm bảo tốt hơn sức khỏe của người mẹ và trẻ sơ sinh trong điều kiện quỹ còn có thể cân đối.

Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về triển khai thực hiện chế độ thai sản theo (Phụ lục 2 gửi kèm).

- Theo Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua ngày 18/6/2012 quy định lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Vì vậy, Luật Bảo hiểm xã hội cần phải được điều chỉnh cho phù hợp với quy định của Bộ luật lao động.

- Cũng theo quy định của Bộ luật Lao động thì lao động nữ nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi nghỉ việc được hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi. Quy định này tạo nên sự không thống nhất đối với trường hợp lao động nam nhận nuôi con nuôi chỉ được nghỉ việc hưởng chế độ khi nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi và chỉ được hưởng cho đến khi con đủ 4 tháng tuổi.

- Theo quy định hiện hành, mức trợ cấp ốm đau được tính bằng mức trợ cấp tháng chia cho 26 ngày. Quy định này không phù hợp, thiệt cho người lao động có thời gian làm việc trong tháng là 24 ngày hoặc 22 ngày

- Chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau thai sản là chế độ được quy định với mục đích giúp người lao động được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi sinh mà sức khỏe còn yếu, giúp người lao động sớm hồi phục sức khỏe trở lại làm việc. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện mang tính bình quân do quy định sức khỏe còn yếu là rất cảm tính và khó khăn trong xác định. Điều này dẫn đến sự lậm dụng và tùy tiện trong giải quyết khi thực hiện quy định này.

3.2.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Bổ sung quy định lao động nam đang tham gia BHXH khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 5 đến 7 ngày làm việc tùy thuộc vào khả năng cân đối của quỹ ốm đau và thai sản.

- Bổ sung thêm trường hợp người lao động đã có thời gian đóng BHXH dài nhưng vì lý do khó mang thai nên phải nghỉ việc trước khi sinh không đủ điều kiện đóng BHXH đủ 6 tháng trong thời gian 12 tháng trước khi sinh. Vì vậy, đề nghị sửa đổi khoản 2 Điều 28 theo hướng trường hợp lao động nữ đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 12 tháng trở lên mà khi mang thai cơ sở y tế yêu cầu phải nghỉ việc thì được hưởng chế độ thai sản nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 3 tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con.

- Sửa đổi quy định về thời gian nghỉ việc hưởng chế độ khi sinh con cho phù hợp với quy định của Bộ luật lao động là lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng.

- Sửa đổi quy định về chế độ khi nhận nuôi con nuôi theo hướng người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi thì được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi.

- Quy định cụ thể hơn đối với trường hợp mẹ chết sau khi sinh con thì cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định. Trong trường hợp cha hoặc người trực tiếp nuôi dưỡng tham gia bảo hiểm xã hội mà không nghỉ việc thì ngoài tiền lương còn được hưởng chế độ thai sản đối với thời gian còn lại của người mẹ theo quy định. Ngoài ra, bổ sung quy định trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội mà mẹ chết sau khi sinh con hoặc không còn khả năng chăm sóc con thì người cha được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản cho đến khi con đủ 6 tháng tuổi.

- Sửa đổi quy định về trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi theo hướng bổ sung trường hợp chỉ có cha tham gia bảo hiểm xã hội thì cha được trợ cấp một lần.

- Bổ sung quy định mức trợ cấp ngày được tính bằng mức trợ cấp tháng chia cho 24 ngày.

- Sửa đổi quy định về chế độ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau thai sản theo hướng quy định rõ hơn về sức khỏe yếu.

3.3. Chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

3.3.1. Kết quả đạt được:

- Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn đã bao phủ được đầy đủ các trường hợp tai nạn lao động liên quan tới công việc và các bệnh mắc phải khi người lao động làm việc trong môi trường có yếu tố độc hại. Theo đó, khi người lao động bị tai nạn lao động hoặc mắc bệnh nghề nghiệp được thụ hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Luật Bảo hiểm xã hội đã quy định cụ thể các trường hợp cần phải thực hiện giám định mức suy giảm khả năng lao động cho người lao động và trong thực tiễn đã bảo đảm tốt quyền lợi cho người lao động. Việc giám định mức suy giảm khả năng lao động được thực hiện một cách cụ thể theo Thông tư hướng dẫn số 07/2010/TT-BYT của Bộ Y tế ban hành ngày 05/4/2010 đã quy trình hóa toàn bộ về các thủ tục và phương thức giám định.

- Mức hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng hoặc một lần được quy định bao gồm hai phần, một phần tính theo mức suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và dựa trên tiền lương tối thiểu chung; một phần tính theo thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tính trên mức tiền lương tháng

đóng bảo hiểm xã hội của người lao động. Quy định này đã cho phép xác định mức hưởng hợp lý và công bằng cho các đối tượng thụ hưởng, khắc phục được cơ bản những bất cập trước đây khi thực hiện chế độ này cho người lao động.

- Luật Bảo hiểm xã hội quy định người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật, bệnh tật. Các quy định trên đã được cụ thể hóa tại các Thông tư 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/1/2007 và Thông tư số 19/2008/TT-BLĐTBXH ngày 23/9/2008 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội. Thực hiện các quy định này, nhìn chung, người lao động bị thương tật, bệnh tật đã được cấp phương tiện sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình kịp thời, thuận lợi và phù hợp với từng đối tượng.

- Việc quy định cụ thể thời điểm hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng đã tạo thuận lợi cho cơ quan bảo hiểm xã hội trong quá trình giải quyết chế độ cho người lao động.

Theo số liệu thống kê, trong 6 năm từ 2007-2012 cơ quan bảo hiểm xã hội đã tiếp nhận và giải quyết cho trên 40.000 người hưởng trợ cấp tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp, trong đó trên 14.000 người được hưởng trợ cấp hàng tháng, trên 19.000 người hưởng trợ cấp một lần, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động khi họ không may bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Số người được giải quyết hưởng chế độ tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp trong giai đoạn từ năm 2007 đến năm 2012 cụ thể như sau:

Bảng 3. Số người được giải quyết hưởng chế độ TNLĐ-BNN

Đơn vị tính: người

Stt	Loại đối tượng	Đơn vị tính	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	TNLĐ-BNN hàng tháng	Người	2.039	2.312	2.431	2.681	2.693	2.602
2	TNLĐ một lần	Người	2.446	3.021	3.050	3.188	3.604	4.100
3	BNN một lần	Người	361	371	378	419	386	400
4	Chết do TNLĐ	Người	710	664	549	554	664	700

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Tính đến hết năm 2012, có khoảng trên 45 nghìn người hưởng trợ cấp tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp hàng tháng, trong đó khoảng trên 12 nghìn người do ngân sách nhà nước đảm bảo. Số người hưởng trợ cấp tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp hàng tháng hàng năm được thể hiện theo bảng dưới đây:

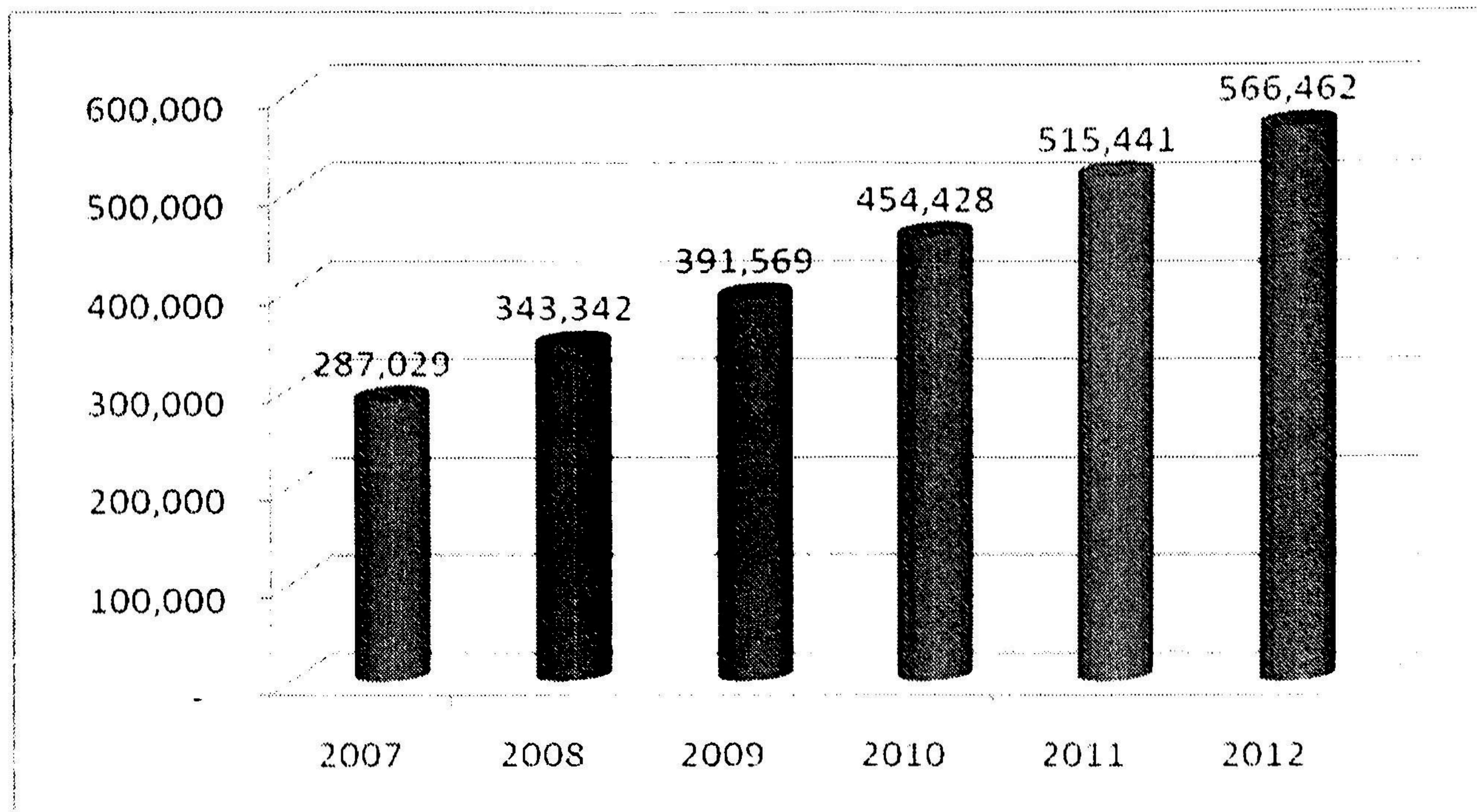
Bảng 4. Tổng hợp số người hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng

Đơn vị tính: người

Đối tượng	Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tổng số người hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng		33.388	35.436	37.669	39.867	41.750	45.252
<i>Quỹ TNLĐ-BNN đảm bảo</i>		<i>20.903</i>	<i>23.032</i>	<i>25.228</i>	<i>27.500</i>	<i>29.661</i>	<i>33.198</i>
<i>NSNN đảm bảo</i>		<i>12.485</i>	<i>12.404</i>	<i>12.441</i>	<i>12.367</i>	<i>12.089</i>	<i>12.054</i>

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Mức hưởng trợ cấp tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp hàng tháng ngày càng được cải thiện, tính đến năm 2012 mức trợ cấp tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp hàng tháng bình quân đạt khoảng 560.000 đồng/tháng.

Hình 3: Mức trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng bình quân (2007-2012)*Đơn vị tính: đồng/tháng***3.3.2. Những hạn chế:**

- Luật Bảo hiểm xã hội đã quy định điều kiện hưởng tai nạn lao động, tuy nhiên trong một số trường hợp vẫn chưa được xác định rõ ràng có được coi là tai nạn lao động hay không như do tự hủy hoại bản thân, sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác trái quy định của pháp luật,..Do vậy, các văn bản hiện hành chưa có quy định cụ thể và quy định đối với các trường hợp loại trừ.

- Mặc dù, Luật Bảo hiểm xã hội đã quy định về thời điểm hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng. Tuy nhiên, chỉ mới quy định thời điểm hưởng trợ cấp đối với các trường hợp điều trị nội trú và các trường hợp thương tật, bệnh tật tái phát, đối với các trường hợp không điều trị nội trú chưa có quy định nên cũng gây khó khăn trong tổ chức thực hiện.

- Thực tiễn thực hiện trong thời gian qua, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng của người lao động được điều chỉnh tương ứng khi Chính phủ thực hiện điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, Luật Bảo hiểm xã hội chưa có quy định về việc điều chỉnh trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng.

- Theo quy định Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành thì người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật, bệnh tật. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện để phù hợp với thực tế, nhu cầu của người lao động và thuận lợi trong tổ chức thực hiện, Thông tư 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/1/2007 và Thông tư số 19/2008/TT-BLĐTBXH ngày 23/9/2008 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn theo hướng cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình. Kết quả thực hiện thời gian qua cho thấy việc cấp tiền để mua các phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình là phù hợp. Chính vì vậy, cần sửa đổi quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành về nội dung này cho phù hợp với thực tiễn thực hiện.

- Chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là chế độ được quy định với mục đích giúp người lao động được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà sức khỏe còn yếu, giúp người lao động sớm hồi phục sức khỏe trở lại làm việc. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện mang tính bình quân do quy định sức khỏe còn yếu là rất cảm tính và rất khó xác định. Điều này dẫn đến sự lạm dụng và tùy tiện trong giải quyết khi thực hiện quy định này.

3.3.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Sửa đổi quy định về điều kiện hưởng tai nạn lao động theo hướng cụ thể hơn từ các văn bản hướng dẫn; bổ sung quy định đối với các trường hợp loại trừ để thuận tiện hơn trong tổ chức thực hiện.

- Bổ sung quy định về thời điểm hưởng trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đối với trường hợp bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không điều trị nội trú.

- Bổ sung một điều quy định về việc điều chỉnh trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng theo hướng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế.

- Sửa đổi quy định về phương tiện trợ giúp sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình trong Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng cấp tiền để mua phương tiện trợ giúp sinh hoạt và dụng cụ chỉnh hình để phù hợp hơn với thực tiễn thực hiện.

- Sửa đổi quy định về chế độ dưỡng sức phục hồi sức khỏe sau khi điều trị thương tật, bệnh tật do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo hướng quy định cụ thể hơn về sức khỏe yếu để dễ dàng trong tổ chức thực hiện, tránh lạm dụng.

3.4. Chế độ hưu trí:**3.4.1. Kết quả đạt được:**

Nhìn chung, các quy định về điều kiện nghỉ hưu ràng buộc về tuổi đời và thời gian tham gia BHXH là hợp lý. Việc quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên thấp hơn các lao động khác là có cơ sở. Bên cạnh chế độ hưởng lương hưu hàng tháng ở mức bình thường còn có quy định chế độ hưởng lương hưu với mức thấp hơn là hợp lý, khi ở Việt Nam không có chế độ mất sức lao động. Thực hiện các quy định này đã được phần lớn người lao động chấp nhận. Tình hình giải quyết chế độ hưu trí trong các năm qua được thể hiện ở Bảng 5 dưới đây.

Bảng 5. Tình hình giải quyết chế độ hưu trí

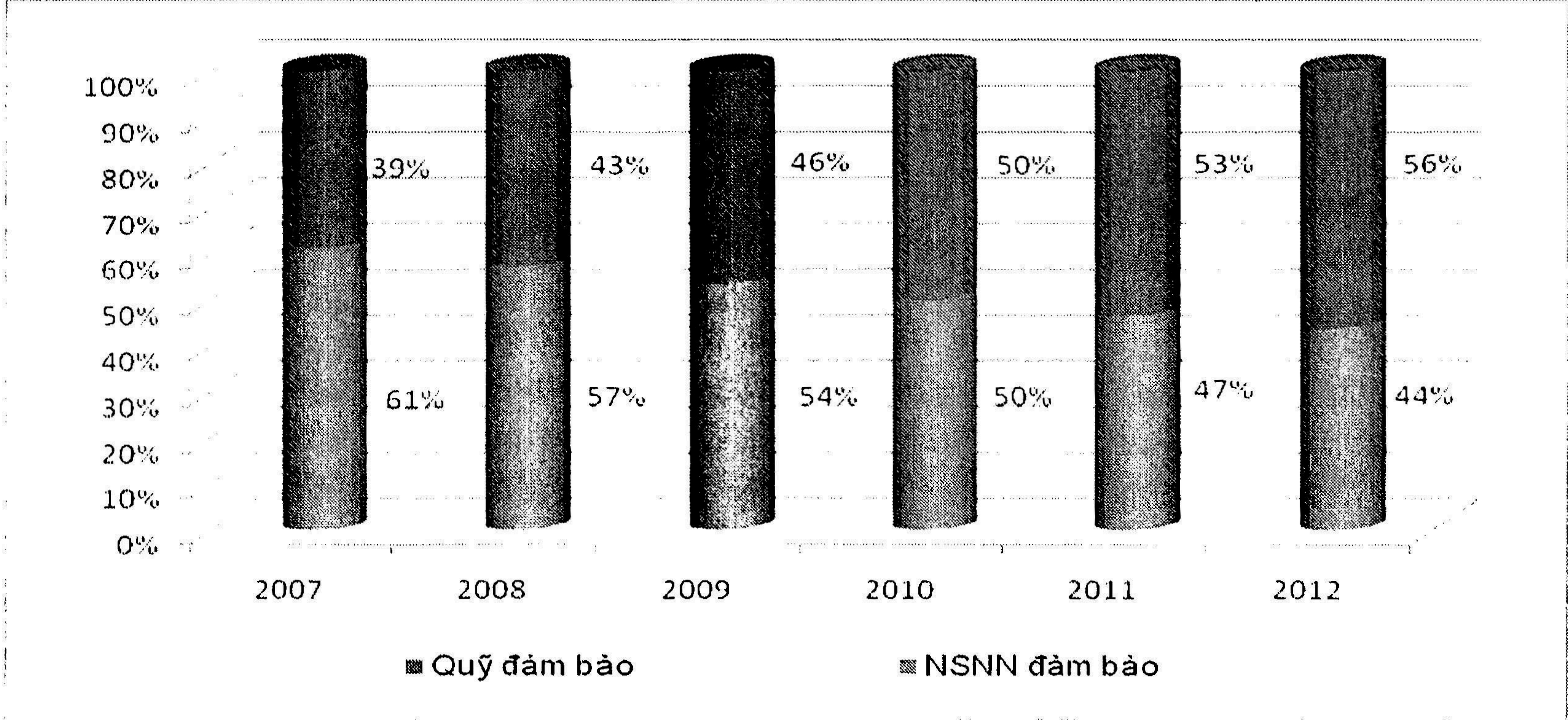
Đơn vị: người

Tiêu chí Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Số người đóng BHXH	8.172.502	8.539.467	8.901.170	9.441.246	10.104.497	10.436.868
Số người được giải quyết hưởng lương hưu trong năm	84.860	98.600	102.286	109.586	112.256	101.200
Số người đang hưởng lương hưu trong năm	1.589.111	1.660.259	1.736.375	1.818.062	1.880.521	1.957.727
NSNN đảm bảo	976.119	954.388	932.911	909.674	876.110	860.623
Quỹ đảm bảo	612.992	705.871	803.464	908.388	1.004.411	1.097.104

Nguồn: BHXH Việt Nam

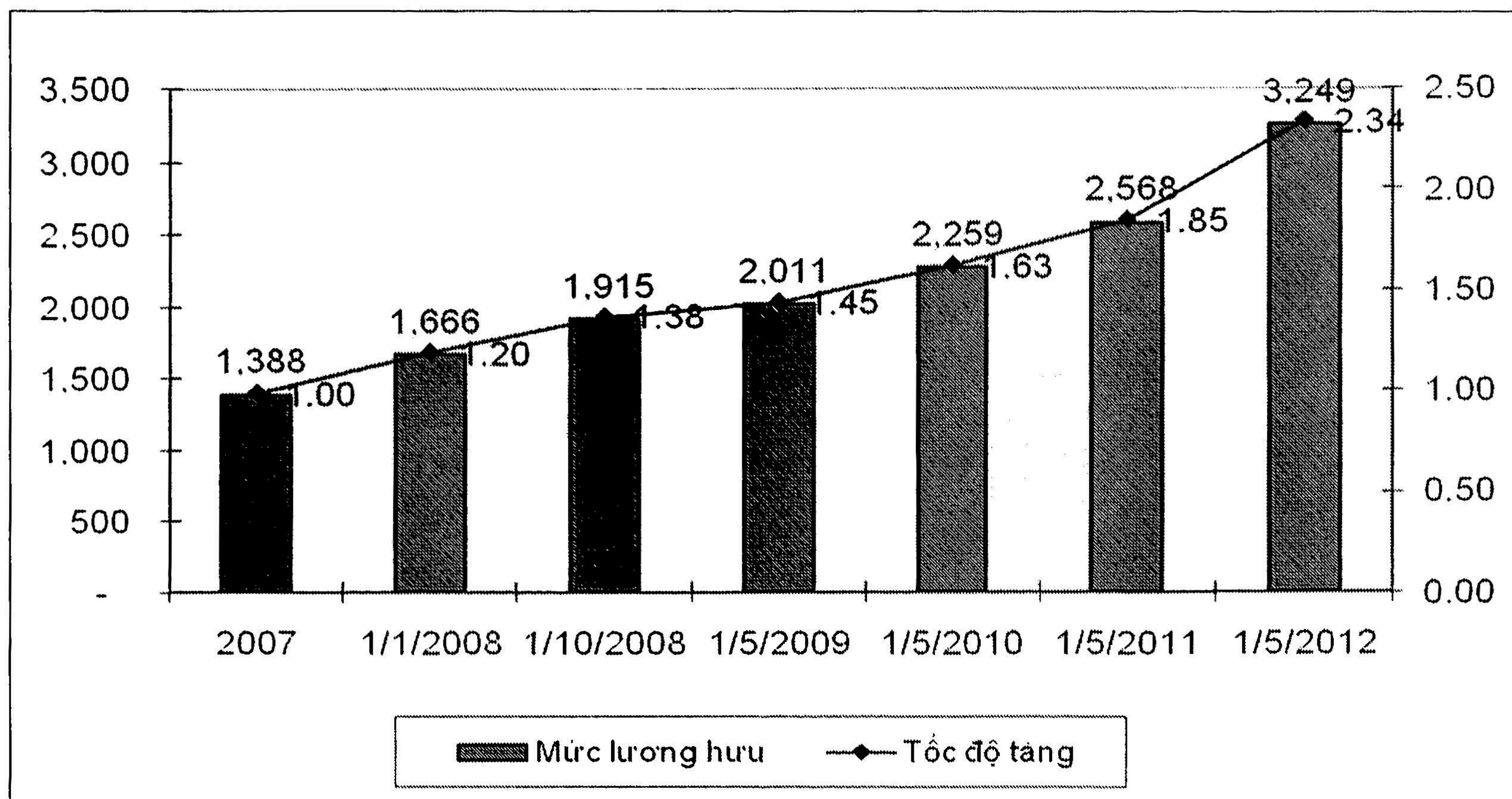
Số liệu thống kê của Bảng 6 cho thấy, số người được giải quyết hưởng lương hưu tăng hàng năm; tốc độ tăng bình quân của người tham gia BHXH trong giai đoạn từ năm 2007 đến năm 2012 là trên 5%/năm, trong khi đó tốc độ tăng của người hưởng lương hưu từ quỹ BHXH tăng gần 16%. Trong tổng số người hưởng lương hưu thì số người hưởng lương hưu do ngân sách nhà nước đảm bảo có xu hướng giảm dần, trong khi đó số người hưởng lương hưu do quỹ BHXH đảm bảo có xu hướng tăng nhanh.

Hình 4: Tỷ trọng số người hưởng lương hưu do NSNN và Quỹ BHXH đảm bảo



Nguồn: BHXH Việt Nam

- Việc điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH trên cơ sở chỉ số giá sinh hoạt từng năm đối với những người lao động làm việc tại khu vực ngoài nhà nước đã tạo được sự công bằng hơn khi tính mức hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH. Nhìn chung, người lao động đồng tình với việc điều chỉnh này với việc thực hiện kịp thời và hợp lý trong cách tính.
- Việc thực hiện điều chỉnh lương hưu theo quy định của Điều 53 của luật BHXH đã từng bước cải thiện cuộc sống của người về hưu. Thực vậy, giai đoạn từ năm 2007 đến năm 2012, Chính phủ đã 6 lần điều chỉnh lương hưu với mức điều chỉnh tăng thêm 134% so với mức lương hưu của tháng 12/2007. Thực trạng lương hưu và việc điều chỉnh lương hưu của người lao động được thể hiện qua **hình 5** dưới đây:



3.4.2. Những hạn chế:

- Quy định điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu: theo số liệu thống kê cho thấy, hiện nay trong tổng số những người nghỉ việc hưởng lương hưu có khoảng 60% người nghỉ hưu trước tuổi quy định, trong đó phần lớn nghỉ hưu do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, đây là một trong các nguyên nhân làm cho tuổi nghỉ hưu bình quân thực tế xuống thấp hơn so với quy định. Tuổi nghỉ hưu thực tế bình quân hiện nay là 53,4 tuổi, trong đó nam là 55,2 tuổi và nữ là 51,7 tuổi. Bên cạnh đó, xu hướng tuổi thọ bình quân của nước ta càng tăng, hiện nay tuổi thọ bình quân của người dân Việt Nam là 73 tuổi, đặc biệt kỳ vọng sống của nhóm người trên 60 tuổi đạt 21,5 năm trong đó nam là 20 năm, nữ là 23 năm. Tuổi nghỉ hưu bình quân thấp, trong khi tuổi thọ trung bình cao, đây là một yếu tố ảnh hưởng lớn đến khả năng cân đối của quỹ hưu trí và từ tuất. Theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), với nền chính sách hiện hành, quỹ hưu trí đến năm 2021 thu trong năm đủ chi trong năm, để đảm bảo khả năng chi trả của quỹ phải lấy từ nguồn kết dư của quỹ. Đến năm 2034, quỹ hưu trí hoàn toàn cạn kiệt, mất khả năng chi trả.

Tóm lại, có thể rút ra một số điểm hạn chế, tồn tại về quy định tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành như sau:

+ Quy định tuổi nghỉ hưu như hiện hành là thấp so với xu hướng tuổi thọ ngày càng tăng và nguy cơ mất khả năng cân đối quỹ hưu trí và từ tuất.

+ Quy định tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn nam 5 tuổi là chưa đảm bảo vấn đề giới, chưa hợp lý trong điều kiện kinh tế - xã hội ngày càng phát triển và sức ép của già hoá dân số. Quy định này chưa phù hợp với Công ước Liên Hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), trong đó đã xác định trách nhiệm quốc gia trong việc sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật bảo đảm xóa bỏ phân biệt đối xử với phụ nữ.

+ Quy định điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên đã thực hiện từ những năm 1995 khi mà điều kiện làm việc và tuổi thọ của người lao động chưa có sự cải thiện so với hiện nay. Quy định này dẫn tới việc người lao động nghỉ hưu sớm khi thực tế vẫn còn khả năng làm việc và tạo ra sự không hợp lý giữa đóng và hưởng.

+ Một số trường hợp giải quyết chế độ hưu trí trước tuổi do thực hiện lồng ghép chính sách BHXH với các chính sách khác như chính sách lao động, sắp xếp doanh nghiệp,... từ đó làm ảnh hưởng trực tiếp tới nguồn thu và cân đối trong dài hạn của Quỹ BHXH.

- Về cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu: theo quy định hiện hành người lao động có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm được tính bằng 45%, sau đó thêm 01 năm tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa là 75%. Như vậy, để đạt được tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa là 75% thì người lao động có thời gian đóng BHXH 30 năm đối với nam và 25 năm đối với nữ. Tỷ lệ hưởng lương hưu của Việt Nam là cao so với các nước trên thế giới và cao hơn nhiều so với mức đóng góp, điều này không đảm bảo được nguyên tắc đóng-hưởng gây mất cân đối quỹ hưu trí và từ tuất.

- Về xác định mức lương hưu hàng tháng: Cách tính mức lương hưu còn có sự phân biệt giữa nam và nữ; việc mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi chỉ bị trừ giảm 1% sẽ khuyến khích người lao động nghỉ hưu sớm (khi chưa quản lý được chất lượng hoạt động của Hội đồng Giám định Y khoa) tạo nên sự bất hợp lý giữa các đối tượng thụ hưởng và mất cân đối quỹ (khi tính hưởng thì mỗi năm đóng BHXH tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ); việc quy định mức lương hưu thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung cũng tạo nên sự lạm dụng của chủ sử dụng lao động, chỉ đóng BHXH với mức tiền lương, tiền công thấp.

- Về quy định điều kiện hưởng BHXH một lần: Trong 4 trường hợp được hưởng bảo hiểm xã hội một lần cho thấy, trường hợp người đủ tuổi hưởng lương hưu song chưa đủ 20 năm đóng BHXH và người ra nước ngoài định cư là hợp lý. Còn các trường hợp còn lại thì cần xem xét, cân nhắc kỹ lưỡng. Thực tế những người này vẫn có cơ hội để tiếp tục tham gia quan hệ lao động hoặc tự tạo việc làm, có thu nhập và tham gia BHXH tự nguyện. Bên cạnh đó, việc không cho phép những người có từ đủ 20 năm đóng BHXH được giải quyết BHXH một lần cũng không phù hợp đối với các trường hợp bị mắc bệnh hiểm nghèo, bệnh nan y cần nhiều tiền để chữa trị bệnh.

- Mức hưởng BHXH một lần: theo lộ trình tăng tỷ lệ đóng BHXH vào quỹ hưu trí và tử tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì từ năm 2014 trở đi mức đóng BHXH của người lao động và người sử dụng lao động là 22% mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. Trong khi đó, mức hưởng BHXH một lần vẫn quy định mỗi năm đóng BHXH hưởng 1,5 mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH. Quy định này là thiệt thòi cho người lao động và chưa đảm bảo được nguyên tắc đóng-hưởng.

Thực hiện chế độ BHXH một lần theo quy định của Luật BHXH, số lượng người hưởng BHXH một lần được thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 6. Tình hình giải quyết BHXH một lần

Đơn vị: người

Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tiêu chí						
Số người được giải quyết hưởng lương hưu trong năm	84.860	98.600	102.286	109.586	112.256	101.200
Số người giải quyết hưởng BHXH một lần	129.156	288.309	425.903	498.122	478.462	601.020
Tổng	214.016	386.909	528.189	607.708	590.718	702.220

Nguồn: BHXH Việt Nam

Số liệu trên cho thấy, tính bình quân trong giai đoạn 2007-2012 trong tổng số người được giải quyết chế độ hưu trí thì có khoảng 80% giải quyết hưởng BHXH một lần, chỉ có khoảng 20% hưởng lương hưu hàng tháng. Số người hưởng BHXH một lần có xu hướng gia tăng nhanh hơn so với số người hưởng lương hưu hàng tháng, với tốc độ tăng bình quân năm trong giai đoạn 2007-2012 là trên 70%. Những năm gần đây, bình quân mỗi năm có khoảng gần 500.000 người hưởng BHXH một lần và con số này có xu hướng gia tăng qua từng năm. Điều này đi ngược với quan điểm của Đảng và Nhà nước là từng bước mở rộng đối tượng tham gia BHXH, khuyến khích người dân tham gia BHXH tự nguyện.

- Về cách tính mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH để tính lương hưu, trợ cấp một lần vẫn còn phân biệt giữa người lao động thuộc khu vực trong và ngoài nhà nước tạo nên sự bất bình đẳng giữa các đối tượng tham gia BHXH.

- Về điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH: Với quy định thực hiện điều chỉnh tiền lương đã đóng BHXH của người lao động làm việc trong khu vực nhà nước theo mức lương tối thiểu chung, còn đối với người lao động làm việc ngoài khu vực nhà nước thì theo chỉ số giá sinh hoạt của từng thời kỳ, đã tạo ra sự chênh lệch nhất định về mức hưởng lương hưu khi tính cho hai đối tượng có cùng mức đóng và cùng quá trình đóng làm việc ở 2 khu vực khác nhau và mức cao hơn thuộc về khu vực Nhà nước.

3.4.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Về tuổi nghỉ hưu:

+ Bổ sung quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu đối với từng nhóm đối tượng, trước tiên thực hiện đối với nhóm cán bộ, công chức, viên chức; sau đó thực hiện áp dụng cho người lao động trong các doanh nghiệp. Riêng đối với người làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và người làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực từ 0,7 trở lên thì tạm thời vẫn giữ nguyên quy định hiện hành.

+ Về điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động: sửa đổi quy định về tuổi nghỉ hưu theo hướng người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 61% được nghỉ hưu khi nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi trở lên; đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên được nghỉ hưu khi nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi.

- Về công thức hưởng lương hưu:

+ Sửa đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo hướng có lộ trình tăng dần thời gian đóng BHXH để đạt tỷ lệ hưởng 45% tương ứng với 20 năm đóng BHXH (thay vì 15 năm đóng BHXH như hiện hành); đồng thời sửa đổi cách tính để phù hợp với quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu, khi kết thúc lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu khi đó cách tính tỷ lệ % tăng thêm sau mỗi năm đóng BHXH thống nhất là 2% đối với cả nam và nữ (hiện hành là 2% đối với nam và 3% đối với nữ).

+ Tăng mức giảm trừ khi nghỉ hưu trước tuổi theo hướng quy định cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 2% thay vì 1% như hiện hành.

+ Về trợ cấp một lần khi nghỉ hưu: cần sửa đổi cách tính để phù hợp với quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu.

+ Bỏ quy định về mức lương hưu hằng tháng thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung để tuân thủ nguyên tắc đóng hưởng.

- Về bảo hiểm xã hội một lần:

+ Hạn chế các trường hợp hưởng BHXH một lần theo hướng chỉ giải quyết BHXH một lần đối với người đã hết tuổi lao động mà chưa đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH hoặc ra nước ngoài để định cư; bổ sung trường hợp người bị mắc bệnh hiểm nghèo, bệnh nan y (kể cả trường hợp có trên 20 năm đóng BHXH) nếu có nguyện vọng thì cũng được giải quyết.

+ Tăng mức trợ cấp BHXH một lần cho thời gian đóng BHXH từ 2014 trở đi theo hướng mỗi năm đóng BHXH tương ứng 2 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH để đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi đã thực hiện tăng mức đóng góp vào quỹ hưu trí và tử tuất trong giai đoạn 2010- 2014.

- Bổ sung thêm một điều quy định về thời điểm hưởng lương hưu để thuận tiện hơn trong tổ chức thực hiện, giải quyết và chi trả chế độ cho người lao động.

- Về tính mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính lương hưu, trợ cấp một lần cần có lộ trình để tiến tới hòa chung hai phương pháp tính đối với người lao động trong và ngoài khu vực Nhà nước, nhằm đảm bảo sự bình đẳng trong tham gia và thụ hưởng BHXH của người lao động trong các loại hình, thành phần kinh tế.

- Về điều chỉnh tiền lương đã đóng BHXH: có lộ trình tiến tới đảm bảo tính bình đẳng trong việc điều chỉnh tiền lương đã đóng BHXH của người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do nhà nước quy định và người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.

3.5. Chế độ tử tuất:

3.5.1. Kết quả đạt được:

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội, chế độ tử tuất có nhiều quy định theo hướng có lợi hơn cho thân nhân của người lao động như: nâng mức trợ cấp mai táng từ 8 tháng lên 10 tháng lương tối thiểu chung; nâng mức trợ cấp tuất hàng tháng từ 40% lên 50% mức lương tối thiểu chung; nâng mức trợ cấp tuất một lần cho thân nhân người đang đóng hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết lên mỗi năm đóng BHXH bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH, không khống chế mức tối đa. Trợ cấp tuất một lần đối với thân nhân của người đang hưởng lương hưu chết, cao nhất 48 tháng lương hưu. Với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội đã đảm bảo tốt hơn quyền lợi của thân nhân người lao động, đảm bảo tốt hơn nguyên tắc đóng-hưởng trong việc thực hiện chế độ tử tuất.

Thực hiện quy định của Luật BHXH, số người được giải quyết hưởng chế độ tử tuất (trợ cấp tuất một lần và tuất hàng tháng) có xu hướng tăng lên hàng năm và được thể hiện ở bảng dưới đây:

Bảng 7. Tình hình thực hiện chế độ tử tuất

Năm	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Tiêu chí						
Số người được giải quyết hưởng trợ cấp tuất hàng tháng trong năm	19.167	19.416	19.644	21.398	23.842	22.820
Số người được giải quyết hưởng trợ cấp tuất một lần trong năm	21.486	26.697	25.984	27.993	30.382	30.304
Lũy kế số người hưởng tuất hàng tháng	208.481	213.623	220.202	227.125	234.732	242.213
NSNN đảm bảo	159.536	162.036	165.337	168.996	172.050	175.463
Quỹ BHXH đảm bảo	48.945	51.587	54.865	58.129	62.682	66.750

Nguồn: BHXH Việt Nam

Số liệu trên cho thấy số người được giải quyết tuất trong năm đều tăng từ năm 2007 đến năm 2012, trong đó thân nhân hưởng chế độ tuất hàng tháng chiếm khoảng 45% và hưởng chế độ tuất một lần là 55% tổng số đối tượng được giải quyết hưởng chế độ tuất trong năm. Nhìn chung, các quy định về đối tượng thụ hưởng chế độ tuất là khá cụ thể và phù hợp với thực tiễn, đảm bảo tính hợp lý trong tổ chức thực hiện.

3.5.2. Những hạn chế:

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình thực hiện chế độ tử tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội cũng bộc lộ những hạn chế, bất cập như:

- Về các trường hợp giải quyết chế độ tử tuất theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội đã cơ bản đã bao phủ hết các trường hợp, tuy nhiên riêng đối với người đang bị dừng hưởng lương hưu, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng do phải chấp hành hình phạt tù nhưng không được hưởng án treo mà bị chết trong tù thì chưa được quy định nên thân nhân chưa được hưởng chế độ tử tuất.

- Còn có chênh lệch lớn về mức hưởng giữa trợ cấp tuất một lần và trợ cấp tuất hàng tháng, tạo nên sự không công bằng giữa các đối tượng thụ hưởng chế độ này. Sự bất cập này thường xảy ra đối với thân nhân người hưởng trợ cấp tuất hàng tháng với thời gian hưởng quá ngắn (con chuẩn bị hết tuổi hưởng trợ cấp, bố mẹ đã quá già, yếu,...); trong khi đó nếu họ được hưởng chế độ tuất một lần thì mức hưởng của họ lớn hơn nhiều.

- Tương tự như mức hưởng BHXH một lần, mức trợ cấp tuất một lần đối với người đang đóng BHXH hoặc đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết chưa đảm bảo được nguyên tắc đóng-hưởng, gây thiệt thòi cho thân nhân người lao động.

3.5.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Bổ sung đối tượng giải quyết chế độ tử tuất đối với người đang bị dừng hưởng lương hưu, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng do phải chấp hành hình phạt tù nhưng không được hưởng án treo mà bị chết trong tù.

- Để khắc phục tình trạng chênh lệch quá lớn trong hưởng BHXH một lần và hàng tháng thì có thể thực hiện cho phép thân nhân người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp tuất hàng tháng (nếu thỏa mãn một số điều kiện nhất định) được lựa chọn chuyển sang trợ cấp một lần, hoặc thực hiện trợ cấp thêm một khoản tiền nhất định đối với thân nhân người lao động hưởng trợ cấp tuất hàng tháng mà thời gian hưởng ngắn.

- Về mức trợ cấp tuất một lần: cần quy định tăng mức trợ cấp cho thời gian đóng BHXH từ 2014 trở đi để đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi đã thực hiện tăng mức đóng góp vào quỹ hưu trí và tử tuất trong giai đoạn 2010- 2014.

4. Bảo hiểm xã hội tự nguyện (Chương 4)

4.1. Chế độ hưu trí

4.1.1. Kết quả đạt được:

- Luật BHXH với quy định bổ sung thêm loại hình BHXH tự nguyện đã tạo điều kiện cho mọi người lao động trong độ tuổi lao động không thuộc đối tượng áp dụng BHXH bắt buộc có cơ hội được tham gia và thụ hưởng từ hệ thống chính sách BHXH của nhà nước.

- Với cơ chế liên thông giữa BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện đã tạo điều kiện cho một bộ phận không nhỏ người lao động không đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH bắt buộc có cơ hội tiếp tục tham gia BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng khi hết tuổi lao động.

Theo số liệu thống kê cho thấy, số người hưởng chế độ hưu trí theo loại hình BHXH tự nguyện tính đến hết năm 2012 có khoảng trên 3.000 người được hưởng chế độ hưu trí, chiếm khoảng 2,2% số người tham gia BHXH tự nguyện. Để hưởng lương hưu, các đối tượng này cần hội đủ 2 điều kiện về tuổi đời đủ 60 tuổi trở lên đối với nam và đủ 55 tuổi trở lên đối với nữ và điều kiện về số năm đóng BHXH là 20 năm trở lên. BHXH tự nguyện mới thực hiện được 5 năm, vì vậy số người nghỉ hưu nêu trên là những người trước đó đã tham gia BHXH bắt buộc nhưng chưa đủ 20 năm đóng BHXH. Với việc ra đời của loại hình BHXH tự nguyện đã cho phép các đối tượng này tiếp tục tham gia để có thể hội đủ các điều kiện hưởng chế độ hưu trí. Đây là một trong các mặt tích cực của chế độ BHXH tự nguyện nhằm hạn chế việc người lao động nhận BHXH một lần trong BHXH bắt buộc và tạo cơ hội cho họ tiếp tục tham gia loại hình BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng.

4.1.2. Những hạn chế:

- Đối tượng tham gia BHXH tự nguyện còn rất thấp so với số người thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện (mới chỉ chiếm khoảng 0,22% số đối tượng thuộc diện tham gia BHXH tự nguyện). Số liệu thống kê cho thấy hầu hết đối tượng tham gia BHXH tự nguyện là những người đã có thời gian đóng BHXH bắt buộc, tham gia BHXH tự nguyện để đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định (chiếm trên 70% tổng số đối tượng tham gia) và những cán bộ bán chuyên trách cấp xã được chính quyền địa phương hỗ trợ tiền đóng BHXH tự nguyện. Như vậy, có thể nói công tác tổ chức triển khai chế độ BHXH tự nguyện chưa được hiệu quả, đồng thời về nội dung chế độ chính sách cũng chưa đủ hấp dẫn người dân tham gia loại hình BHXH này.

- Luật Bảo hiểm xã hội quy định trường hợp người lao động đã đủ tuổi nghỉ hưu nhưng còn thiếu không quá 5 năm để đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH để hưởng lương hưu, thì họ được đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm. Việc quy định chỉ cho phép những người nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi có từ đủ 15 năm đóng BHXH trở lên mới được tham gia BHXH tự nguyện đã làm hạn chế khả năng tham gia chế độ này của người lao động.

- Về cách tính mức lương hưu: quy định hiện hành còn có sự phân biệt về cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu giữa lao động nam và lao động nữ, tạo nên sự không công bằng trong thụ hưởng giữa các đối tượng tham gia BHXH.

- Mức hưởng BHXH một lần: theo quy định này mức hưởng bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm (đủ 12 tháng) tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội, trong khi hàng tháng người lao động đang đóng với tỷ lệ 20%, tỷ lệ này tăng lên 22% vào năm 2014. Như vậy, với quy định mức hưởng BHXH một lần như hiện nay chưa đảm bảo được nguyên tắc đóng hưởng, điều này là một nguyên nhân làm cho chế độ này sẽ làm hạn chế việc tham gia BHXH của người lao động.

4.1.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Về điều kiện hưởng lương hưu: cần sửa đổi, bổ sung quy định để phù hợp với dự kiến lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu trong bảo hiểm xã hội bắt buộc; sửa đổi theo hướng không giới hạn thời gian còn thiếu được đóng tiếp để hưởng chế độ hưu trí.

- Về tỷ lệ hưởng lương hưu: Sửa đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo hướng có lộ trình tăng dần thời gian đóng BHXH để đạt tỷ lệ hưởng 45% tương ứng với 20 năm đóng BHXH (thay vì 15 năm đóng BHXH như hiện hành); đồng thời sửa đổi cách tính để phù hợp với quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu, khi kết thúc lộ trình tăng tuổi

nghỉ hưu khi đó cách tính tỷ lệ % tăng thêm sau mỗi năm đóng BHXH thống nhất là 2% đối với cả nam và nữ (hiện hành là 2% đối với nam và 3% đối với nữ).

- Về trợ cấp một lần khi nghỉ hưu: cần sửa đổi cách tính để phù hợp với quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu.

- Về bảo hiểm xã hội một lần: Sửa đổi tăng mức trợ cấp BHXH một lần cho thời gian đóng BHXH từ 2014 trở đi theo hướng mỗi năm đóng BHXH tương ứng 2 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH để đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi đã thực hiện tăng mức đóng góp vào quỹ hưu trí và tử tuất trong giai đoạn 2010- 2014.

- Bổ sung quy định về thời điểm hưởng lương hưu, cụ thể quy định rõ thời điểm hưởng lương hưu được tính kể từ tháng liền kề sau tháng người tham gia BHXH đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định.

4.2. Chế độ tử tuất

4.2.1. Kết quả đạt được:

BHXH tự nguyện mới thực hiện từ năm 2008 cho đến nay, chính vì vậy cũng chưa phát sinh nhiều trường hợp giải quyết hưởng chế độ tử tuất. Về cơ bản, việc thụ hưởng chế độ trợ cấp mai táng và trợ cấp tuất 1 lần được thực hiện đúng như quy định đáp ứng nhu cầu thân nhân người lao động một cách kịp thời và thuận tiện.

4.2.2. Những hạn chế:

Theo lộ trình tăng mức đóng của BHXH, kể từ năm 2010, mức đóng hàng tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất của người tham gia BHXH tự nguyện là 18%, vào năm 2012 là 20% và năm 2014 là 22%. Nếu giữ nguyên mức trợ cấp tuất 1 lần như quy định sẽ là không hợp lý trong quan hệ giữa đóng và hưởng.

4.2.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

Đề nghị sửa đổi Khoản 2 Điều 78 theo hướng tăng mức trợ cấp từ 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH lên 2,0 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH cho các năm từ năm 2014 trở đi.

5. Quỹ BHXH (Chương 6)

5.1. Công tác thu BHXH

a) Kết quả đạt được:

Giai đoạn 2007- 2012, số thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động qua các năm như sau:

- Năm 2007, số thu vào quỹ BHXH đạt gần 23.755 tỷ đồng, tăng 27% so với năm 2006. Trong đó, thu quỹ ốm đau và thai sản là 3.563 tỷ đồng; thu quỹ tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp là gần 1.188 tỷ đồng; thu quỹ hưu trí và tử tuất là gần 19.004 tỷ đồng.

- Năm 2008: số thu vào các quỹ BHXH là 30.950,2 tỷ đồng. Trong đó, thu quỹ BHXH bắt buộc là 30.939,4 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 10,8 tỷ đồng.

- Năm 2009: số thu vào các quỹ BHXH là 37.557,3 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 37.487,9 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 69,4 tỷ đồng.

- Năm 2010 (là năm đầu tăng tỷ lệ đóng BHXH thêm 2% vào quỹ hưu trí và tử tuất): số thu vào các quỹ BHXH là 49.914,4 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 49.740 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 174,4 tỷ đồng.

- Năm 2011: số thu vào các quỹ BHXH là 62.408,9 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 62.257,7 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 251,2 tỷ đồng.

- Năm 2012: ước số thu vào các quỹ BHXH là 89.992,4 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 89.613,0 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 379,4 tỷ đồng.

Bảng 8: Thu Quỹ BHXH từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động giai đoạn 2007- 2012

Đơn vị: tỷ đồng

Stt	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Quỹ BHXH bắt buộc	23.755	30.939,4	37.487,9	49.740,0	62.257,7	89.613,0
2	Quỹ BHXH tự nguyện		10,8	69,4	174,4	251,2	379,4
	Tổng cộng	23.755	30.950,2	37.557,3	49.914,4	62.508,9	89.992,4

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Qua số liệu nêu trên cho thấy, số thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động vào BHXH của các quỹ đều tăng nhanh qua từng năm, nếu như số thu BHXH bắt buộc năm 2007 đạt 23.755 tỷ đồng, năm 2012 ước đạt 89.613 tỷ đồng, tăng gấp 3,77 lần so với năm 2007; số thu BHXH tự nguyện năm 2008 đạt 10,8 tỷ đồng, năm 2012 ước đạt 379,4 tỷ đồng. Công tác thu BHXH đạt được những kết quả nêu trên là do cơ quan BHXH đã áp dụng nhiều biện pháp, trong đó các biện pháp nhằm hạn chế tình trạng chậm đóng, nợ đóng BHXH như: thu lãi do chậm đóng; đăng tên các đơn vị nợ BHXH trên báo; định kỳ hàng tháng báo cáo cấp ủy và chính quyền địa phương tình hình thực hiện chế độ, chính sách BHXH trên địa bàn để xin ý kiến chỉ đạo; thành lập Tổ chỉ đạo thu nợ BHXH liên ngành ở cấp tỉnh; tăng cường việc khởi kiện ra toà đối với đơn vị nợ BHXH kéo dài và bám sát từng đơn vị sử dụng lao động để kiểm tra, đôn đốc việc thu nộp bảo hiểm xã hội.

nghỉ hưu khi đó cách tính tỷ lệ % tăng thêm sau mỗi năm đóng BHXH thống nhất là 2% đối với cả nam và nữ (hiện hành là 2% đối với nam và 3% đối với nữ).

- Về trợ cấp một lần khi nghỉ hưu: cần sửa đổi cách tính để phù hợp với quy định về lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu.

- Về bảo hiểm xã hội một lần: Sửa đổi tăng mức trợ cấp BHXH một lần cho thời gian đóng BHXH từ 2014 trở đi theo hướng mỗi năm đóng BHXH tương ứng 2 tháng mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH để đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi đã thực hiện tăng mức đóng góp vào quỹ hưu trí và tử tuất trong giai đoạn 2010- 2014.

- Bổ sung quy định về thời điểm hưởng lương hưu, cụ thể quy định rõ thời điểm hưởng lương hưu được tính kể từ tháng liền kề sau tháng người tham gia BHXH đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định.

4.2. Chế độ tử tuất

4.2.1. Kết quả đạt được:

BHXH tự nguyện mới thực hiện từ năm 2008 cho đến nay, chính vì vậy cũng chưa phát sinh nhiều trường hợp giải quyết hưởng chế độ tử tuất. Về cơ bản, việc thụ hưởng chế độ trợ cấp mai táng và trợ cấp tuất 1 lần được thực hiện đúng như quy định đáp ứng nhu cầu thân nhân người lao động một cách kịp thời và thuận tiện.

4.2.2. Những hạn chế:

Theo lộ trình tăng mức đóng của BHXH, kể từ năm 2010, mức đóng hàng tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất của người tham gia BHXH tự nguyện là 18%, vào năm 2012 là 20% và năm 2014 là 22%. Nếu giữ nguyên mức trợ cấp tuất 1 lần như quy định sẽ là không hợp lý trong quan hệ giữa đóng và hưởng.

4.2.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

Đề nghị sửa đổi Khoản 2 Điều 78 theo hướng tăng mức trợ cấp từ 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH lên 2,0 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH cho các năm từ năm 2014 trở đi.

5. Quỹ BHXH (Chương 6)

5.1. Công tác thu BHXH

a) Kết quả đạt được:

Giai đoạn 2007- 2012, số thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động qua các năm như sau:

- Năm 2007, số thu vào quỹ BHXH đạt gần 23.755 tỷ đồng, tăng 27% so với năm 2006. Trong đó, thu quỹ ốm đau và thai sản là 3.563 tỷ đồng; thu quỹ tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp là gần 1.188 tỷ đồng; thu quỹ hưu trí và tử tuất là gần 19.004 tỷ đồng.

- Năm 2008: số thu vào các quỹ BHXH là 30.950,2 tỷ đồng. Trong đó, thu quỹ BHXH bắt buộc là 30.939,4 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 10,8 tỷ đồng.

- Năm 2009: số thu vào các quỹ BHXH là 37.557,3 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 37.487,9 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 69,4 tỷ đồng.

- Năm 2010 (là năm đầu tăng tỷ lệ đóng BHXH thêm 2% vào quỹ hưu trí và tử tuất): số thu vào các quỹ BHXH là 49.914,4 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 49.740 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 174,4 tỷ đồng.

- Năm 2011: số thu vào các quỹ BHXH là 62.408,9 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 62.257,7 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 251,2 tỷ đồng.

- Năm 2012: ước số thu vào các quỹ BHXH là 89.992,4 tỷ đồng. Trong đó, thu BHXH bắt buộc là 89.613,0 tỷ đồng; thu BHXH tự nguyện là 379,4 tỷ đồng.

Bảng 8: Thu Quỹ BHXH từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động giai đoạn 2007- 2012

Đơn vị: tỷ đồng

Stt	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Quỹ BHXH bắt buộc	23.755	30.939,4	37.487,9	49.740,0	62.257,7	89.613,0
2	Quỹ BHXH tự nguyện		10,8	69,4	174,4	251,2	379,4
	Tổng cộng	23.755	30.950,2	37.557,3	49.914,4	62.508,9	89.992,4

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Qua số liệu nêu trên cho thấy, số thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động vào BHXH của các quỹ đều tăng nhanh qua từng năm, nếu như số thu BHXH bắt buộc năm 2007 đạt 23.755 tỷ đồng, năm 2012 ước đạt 89.613 tỷ đồng, tăng gấp 3,77 lần so với năm 2007; số thu BHXH tự nguyện năm 2008 đạt 10,8 tỷ đồng, năm 2012 ước đạt 379,4 tỷ đồng. Công tác thu BHXH đạt được những kết quả nêu trên là do cơ quan BHXH đã áp dụng nhiều biện pháp, trong đó các biện pháp nhằm hạn chế tình trạng chậm đóng, nợ đóng BHXH như: thu lãi do chậm đóng; đăng tên các đơn vị nợ BHXH trên báo; định kỳ hàng tháng báo cáo cấp ủy và chính quyền địa phương tình hình thực hiện chế độ, chính sách BHXH trên địa bàn đề xin ý kiến chỉ đạo; thành lập Tổ chỉ đạo thu nợ BHXH liên ngành ở cấp tỉnh; tăng cường việc khởi kiện ra toà đối với đơn vị nợ BHXH kéo dài và bám sát từng đơn vị sử dụng lao động để kiểm tra, đôn đốc việc thu nộp bảo hiểm xã hội.

b) Những hạn chế:

Mặc dù số thu BHXH không ngừng tăng lên qua từng năm. Tuy nhiên, bên cạnh đó thì tình trạng nợ đóng, chậm đóng BHXH vẫn xảy ra khá phổ biến tại các doanh nghiệp. Theo số liệu báo cáo của BHXH Việt Nam, ước tính đến 31/12/2012, số tiền nợ đóng, chậm đóng BHXH bắt buộc là 4.274 tỷ đồng, bằng 7% số phải thu BHXH bắt buộc trong năm (năm 2011 bằng 7,23% số phải thu BHXH trong năm). Về số tuyệt đối, số nợ năm 2012 giảm 222 tỷ đồng so với năm 2011. Tình hình nợ đóng, chậm đóng BHXH bắt buộc qua các năm được thể hiện theo **bảng 9** dưới đây:

Đơn vị tính: tỷ đồng

TT	Đối tượng	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Ước năm 2012	
		Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu	Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu	Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu	Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu	Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu	Số nợ	Tỷ lệ % so với số phải thu
	Bảo hiểm xã hội bắt buộc	1.734	6,80%	2.286	6,91%	2.094	5,31%	2.472	4,75%	4.496	7,23%	4.274	7,00%
1	Hành chính SN, ĐT, LLVT	104	0,97%	125	0,95%	77	0,5%	136	0,67%	894	3,83%	849	3,72%
2	Ngoài công lập	8	3,72%	13	4,53%	12	3,3%	14	2,93%	24	4,49%	23	2,51%
3	Xã, phường, thị trấn	18	3,52%	21	3,38%	14	3,5%	22	2,44%	43	4,15%	41	2,04%
4	Doanh nghiệp Nhà nước	414	8,91%	466	8,74%	382	6,5%	504	6,82%	661	8,44%	628	6,76%
5	Doanh nghiệp có vốn nước ngoài	641	12,60%	725	10,13%	690	7,9%	784	6,86%	691	4,60%	656	7,25%
6	Doanh nghiệp ngoài quốc doanh	538	12,91%	926	14,68%	910	11,3%	1.002	8,83%	2.140	15,10%	2.034	16,00%
7	Hợp tác xã	5	8,38%	8	8,68%	7	6,1%	9	5,68%	22	11,56%	21	10,25%
8	Lao động có thời hạn ở nước ngoài	5	40,32%	1	10,52%	1	8,2%	0	0,00%	5	40,96%	4	10,88%
9	Đối tượng khác	1	1,29%	2	1,64%	2	1,2%	2	5,20%	18	33,23%	17	6,72%

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Số tiền nợ đóng, chậm đóng BHXH tập trung chủ yếu ở khu vực doanh nghiệp ngoài Nhà nước và các đơn vị nợ BHXH nhiều tập trung ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Theo số liệu thống kê của BHXH Việt Nam, hiện có 22.736 đơn vị nợ BHXH từ 3 tháng trở lên, trong đó nợ từ trên 6 tháng đến 12 tháng là 6.632 đơn vị; nợ trên 12 tháng là 7.381 đơn vị.

Nguyên nhân của tình trạng nợ đóng, chậm đóng BHXH được lý giải là do các nguyên nhân sau:

- Nhận thức của một số chủ sử dụng lao động, người lao động về chính sách bảo hiểm xã hội còn hạn chế; người lao động còn chưa mạnh dạn đấu tranh để bảo vệ quyền lợi của mình; nhiều nơi chưa có tổ chức công đoàn hoặc có tổ chức công đoàn nhưng chưa mạnh dạn bảo vệ quyền lợi bảo hiểm xã hội cho người lao động;

- Công tác tuyên truyền vận động chưa thật sâu, rộng, mạnh mẽ; nội dung và hình thức tuyên truyền chưa thật đa dạng và phù hợp với từng nhóm đối tượng;

- Quy định lãi chậm đóng BHXH được tính bằng lãi suất đầu tư của quỹ BHXH trong năm. Trong khi đó lãi suất đầu tư quỹ BHXH thời gian qua chỉ trong khoảng 9-10% và thường thấp hơn lãi suất vay Ngân hàng trong cùng kỳ. Điều này đã dẫn tới các doanh nghiệp cố tình chậm đóng, nợ đóng để sử dụng tiền đóng BHXH vào mục đích khác.

- Đội ngũ cán bộ thanh tra ngành Lao động-Thương binh và Xã hội còn quá mỏng nên công tác thanh tra, kiểm tra chuyên ngành về bảo hiểm xã hội rất hạn chế, mới được chú ý trong một số thành phố lớn và hoạt động này còn lồng ghép với các lĩnh vực khác.

- Do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế, nhiều doanh nghiệp thực sự gặp khó khăn trong hoạt động sản xuất kinh doanh, nhiều doanh nghiệp giải thể, phá sản hoặc đăng ký ngừng hoạt động.

Ngoài ra, Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành quy định cho phép tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất trong trường hợp người sử dụng lao động gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh hoặc gặp khó khăn do thiên tai, mất mùa dẫn đến việc người lao động và người sử dụng lao động không có khả năng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất. Tuy nhiên, Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn không có quy định cụ thể việc có thực hiện đóng bù hay không sau khi hết thời hạn tạm dừng đóng.

5.2. Công tác giải quyết và chi chế độ BHXH

a) Kết quả đạt được:

Trong giai đoạn từ 2007 đến 2012, mỗi năm cơ quan BHXH phải giải quyết và chi trả chế độ cho trên 5 triệu lượt người hưởng BHXH, trong đó có khoảng 130.000 người hưởng BHXH hàng tháng; trên 500.000 người hưởng trợ cấp BHXH một lần; trên 4 triệu lượt người hưởng chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức- phục hồi sức khỏe; có trên 4.000 lượt người hưởng BHXH tự nguyện.

Bảng 10. Tổng hợp đối tượng giải quyết hưởng chế độ BHXH giai đoạn 2007-2012

STT	Loại đối tượng	Đơn vị tính	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Hàng tháng:	Người	106.242	120.806	124.361	133.665	138.791	126.622
	- Hưu trí	Người	85.036	99.078	102.286	109.586	112.256	101.200
	- Tuất	Đ.xuất	19.167	19.416	19.644	21.398	23.842	22.820
	- TNLĐ - BNN	Người	2.039	2.312	2.431	2.681	2.693	2.602
2	Một lần	Người	204.063	385.584	544.595	607.590	593.338	709.401
	- BHXH một lần	Người	129.156	288.309	425.903	498.122	478.462	601.020
	- Trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu	Người	49.904	68.639	70.646	77.314	79.840	72.371
	- TNLĐ một lần	Người	2.446	3.021	3.050	3.188	3.604	4.100
	Chết do TNLĐ	Người	710	664	549	554	664	700
	- Bệnh NN một lần	Người	361	371	378	419	386	400
	- Tuất một lần	Người	21.486	24.580	25.984	27.993	30.382	30.304
3	Ốm đau	Lượt người	1.989.750	2.512.145	3.250.000	3.914.528	4.350.497	4.117.248

4	Thai sản	Lượt người	298.564	575.811	713.000	661.312	835.752	1.082.502
5	DS PHSK	Lượt người	748.650	316.420	300.000	221.516	201.083	260.742

Tính đến 31/12/2012, tổng số người hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng là 2,529 triệu người, trong đó: số đối tượng hưởng từ nguồn ngân sách nhà nước đảm bảo là 1,322 triệu người, số đối tượng hưởng từ nguồn quỹ BHXH đảm bảo là 1,207 triệu người. Tổng số người đang hưởng lương hưu là 1,9 triệu người, với mức hưởng lương hưu bình quân là 3,2 triệu đồng/người/tháng.

Tổng số tiền chi giải quyết chế độ từ nguồn Quỹ BHXH trong 6 năm là trên 202,791 nghìn tỷ đồng, bình quân mỗi năm chi trên 33,7 nghìn tỷ đồng.

Bảng 11: Chi giải quyết chế độ từ nguồn Quỹ BHXH giai đoạn 2007- 2012

Đơn vị: Tỷ đồng

Stt	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012
1	Quỹ BHXH bắt buộc	14.465	21.359,9	28.418,7	35.162,8	44.237,0	59.043,0
	- <i>Quỹ ốm đau và thai sản</i>	<i>2.115</i>	<i>2.979,1</i>	<i>3.716,1</i>	<i>3.995,2</i>	<i>5.562</i>	<i>8.356</i>
	- <i>Quỹ TNLĐ - BNN</i>	<i>106</i>	<i>144,9</i>	<i>180,5</i>	<i>227,7</i>	<i>278</i>	<i>348</i>
	- <i>Quỹ hưu trí, tử tuất</i>	<i>12.244</i>	<i>18.235,9</i>	<i>24.522,1</i>	<i>30.939,9</i>	<i>38.397</i>	<i>50.339</i>
2	Quỹ BHXH tự nguyện	-	0,003	0,67	25,4	23,8	54,6
	Tổng cộng	14.465	21.359,9	28.419,4	35.188,2	44.260,8	59.097,6

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Công tác chi trả lương hưu, trợ cấp BHXH đã được cải tiến thông qua việc đa dạng hóa phương thức chi trả nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người thụ hưởng như chi trả thông qua hệ thống bưu điện xã, chi trả thông qua tài khoản thẻ ATM. Đến cuối năm 2012 số đối tượng nhận lương hưu, trợ cấp hàng tháng qua tài khoản thẻ ATM là 120.000 người tại 58 tỉnh (tăng 28 tỉnh và trên 35.000 người) thực hiện qua 9 hệ thống ngân hàng: Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Ngoại thương, Công thương, Đầu tư và phát triển, Đông Á, Á Châu, An Bình, Việt tín, Kỹ thương; đã có 12 tỉnh thực hiện thí điểm chi trả lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng qua hệ thống bưu điện. Đánh giá chung kết quả thực hiện thí điểm tại 12 tỉnh, bước đầu đã đạt được kết quả rất tích cực, đảm bảo an toàn tiền mặt, người hưởng hài lòng với dịch vụ Bưu điện thực hiện.

Việc chi trả các chế độ BHXH, quản lý đối tượng nhìn chung ổn định, không có vướng mắc lớn xảy ra, những tồn tại trong công tác chi trả đã dần được các địa phương chấn chỉnh, khắc phục; công tác quản lý đối tượng tiếp tục được tăng cường; các trường hợp cắt giảm khi hết hạn hưởng hoặc bị chết được kiểm soát chặt chẽ hơn.

b) Những hạn chế:

- Tuy nhiên, việc giải quyết, chi trả các chế độ BHXH còn một số tồn tại, khó khăn, vướng mắc:
- Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành đã quy định khá chi tiết các nội dung chi của quỹ bảo hiểm xã hội, tuy nhiên “phí giám định y khoa” mặc dù luật quy định người lao động được đi giám định, giám định lại mức suy giảm khả năng lao động và tổ chức bảo hiểm xã hội có trách nhiệm giới thiệu người lao động, thân nhân người lao động đi giám định mức suy giảm khả năng lao động trong một số trường hợp nhưng không quy định trách nhiệm trong việc chi trả “phí giám định y khoa”.
 - Pháp luật về BHXH còn một số nội dung quy định chưa cụ thể; một số nội dung chưa hợp lý... Vì vậy, việc tiếp nhận hồ sơ, giải quyết chế độ BHXH còn có một số tồn tại, vướng mắc;
 - Nhiều đơn vị sử dụng lao động nợ BHXH hoặc không kịp thời tiếp nhận hồ sơ để giải quyết chế độ ốm đau, thai sản cho người lao động, sau thời gian dài mới đề nghị BHXH giải quyết, quyết toán gây khó khăn trong giải quyết, chi trả trợ cấp cho người lao động;
 - Do việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý BHXH còn hạn chế, chính vì vậy việc giải quyết và chi trả chế độ BHXH còn chưa được thật đơn giản, nhanh gọn, thuận tiện cho người lao động và người sử dụng lao động.
 - Việc chi trả các chế độ BHXH hàng tháng chủ yếu vẫn thông qua hệ thống đại diện chi trả, nên tiềm ẩn yếu tố mất an toàn tiền mặt trong quá trình chi trả; kết quả chi trả các chế độ BHXH qua tài khoản thẻ ATM còn hạn chế, chủ yếu được thực hiện ở các thành phố lớn, cả nước chỉ có khoảng 5% số người hưởng nhận tiền qua tài khoản ATM;
 - Tình trạng gian lận, giả mạo hồ sơ để hưởng BHXH có diễn biến phức tạp, đa dạng gây không ít khó khăn trong công tác giải quyết và chi trả chế độ BHXH cho người lao động.

5.3. Cân đối quỹ BHXH

a) Kết quả đạt được:

Trên cơ sở số liệu thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động và chi thực hiện các chế độ BHXH, cân đối thu- chi các quỹ BHXH được thực hiện như sau:

Bảng 12: Cân đối Quỹ BHXH giai đoạn 2007- 2012

Đơn vị: Tỷ đồng

Stt	Chỉ tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (ước)
I	Quỹ BHXH bắt buộc						
1	Quỹ ốm đau và thai sản						
	- Số thu	3.563	4.640,9	5.623,2	6.757,0	8.455,8	9.766,6
	- Số chi	2.115	2.979,1	3.716,1	3.995,2	5.562	8.356
	- Tỷ lệ số chi/số thu	59,4%	64,2%	66,1%	59,1%	74,4%	80,7%
2	Quỹ TNLĐ - BNN						
	- Số thu	1.188	1.547,0	1.874,4	2.252,0	2.818,6	3.255.54
	- Số chi	106	144,9	180,5	227,7	278	348
	- Tỷ lệ số chi/số thu	8,9%	9,4%	9,6%	10,1%	9,7%	11,0%
3	Quỹ hưu trí, tử tuất						
	- Số thu	19.004	24.751,5	29.990,4	40.540,0	50.734,8	65.110,8
	- Số chi	12.244	18.235,9	24.522,1	30.939,9	38.397	50.339
	- Tỷ lệ số chi/số thu	64,4%	73,7%	81,8%	76,3%	72,1%	79,2%
II	Quỹ BHXH tự nguyện						
	- Số thu		10,8	69,4	174,4	251,2	350,9
	- Số chi		0,003	0,67	25,4	23,8	54,6
	- Tỷ lệ số chi/số thu		0,0%	0,8%	14,6%	9,4%	14,8%

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Tỷ lệ số chi trên số thu quỹ BHXH bắt buộc có chiều hướng tăng lên. Tỷ lệ số chi trên số thu của các quỹ BHXH tự nguyện chưa phản ánh đúng thực trạng chính sách do đây là loại hình BHXH mới, thời gian triển khai ngắn nên đối tượng hưởng không nhiều. Các quỹ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động- bệnh nghề nghiệp là các quỹ được cân đối ngắn hạn, số thu trong năm đảm bảo số chi trong năm và có kết dư.

Ước tính đến cuối năm 2012, tổng số kết dư của các quỹ BHXH ước là 162.615,3 tỷ đồng, trong đó:

- Quỹ BHXH bắt buộc là 161.992,5 tỷ đồng (trong đó: quỹ ốm đau, thai sản là 12.827,0 tỷ đồng; quỹ TNLĐ-BNN là 12.235,5 tỷ đồng; quỹ hưu trí, tử tuất là 136.930,0 tỷ đồng).
- Quỹ BHXH tự nguyện là 622,8 tỷ đồng.

b) Những hạn chế, tồn tại:

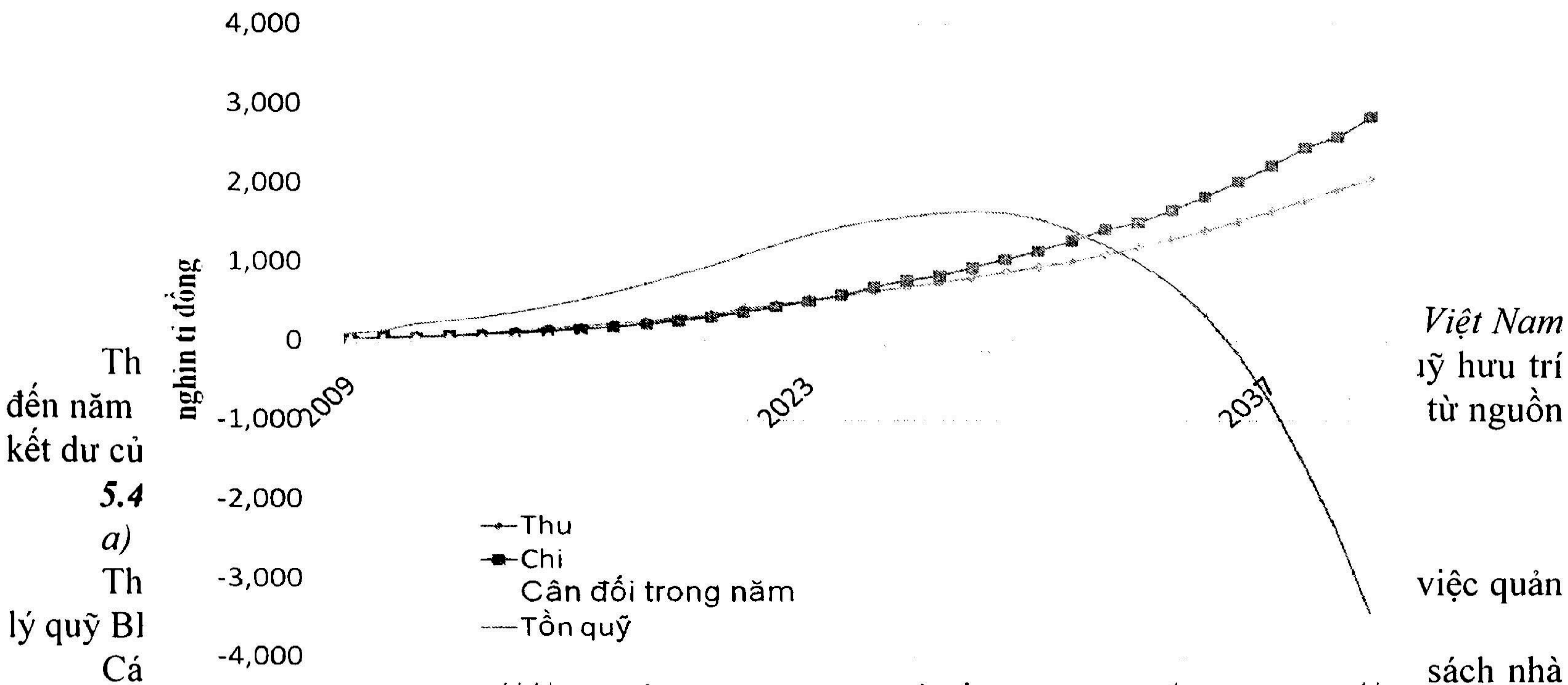
- Việc quy định quỹ BHXH tự nguyện độc lập với quỹ hưu trí và tử tuất của quỹ BHXH bắt buộc như hiện nay là chưa hợp lý khi mà về chính sách có sự liên thông giữa hai loại hình BHXH bắt buộc và tự nguyện, quy định này làm nảy sinh nhiều khó khăn trong quá trình thực hiện do hiện nay phần lớn đối tượng tham gia BHXH tự nguyện là những người đã có quá trình đóng BHXH bắt buộc trước đó (chiếm trên 70% tổng số đối tượng tham gia), do đó việc phân bổ giữa quỹ BHXH bắt buộc và quỹ BHXH tự nguyện trong trách nhiệm chi trả là rất khó khăn, phức tạp và không có nhiều ý nghĩa. Mặt khác, việc tách quỹ BHXH tự nguyện độc lập với quỹ BHXH bắt buộc chỉ mang tính tương đối chưa tách bạch hoàn toàn (do chi phí quản lý BHXH tự nguyện và bắt buộc chưa được tách bạch).

- Quỹ TNLĐ-BNN là quỹ cân đối ngắn hạn, tuy nhiên thực trạng cân đối trong các năm qua cho thấy quỹ này kết dư hàng năm quá lớn, số chi hàng năm chỉ chiếm khoảng 10% số thu.

- Quỹ hưu trí và tử tuất đang có nguy cơ mất cân đối trong tương lai gần, tỷ trọng giữa số tiền chi trả chế độ so với số thu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động hàng năm có xu hướng tăng nhanh, nếu như năm 2007 tỷ trọng số chi so với số thu chỉ chiếm 64,4% thì sang năm 2008 con số này là 73,7%, năm 2009 là 81,8%, năm 2010 là 76,3% (năm 2010 tỷ trọng chi so với thu có giảm xuống là do tác động của việc thực hiện quy định về điều chỉnh tăng tỷ lệ đóng góp từ năm 2010 thêm 2%), năm 2011 là 72,1% và ước năm 2012 là 79,2%.

Theo tính toán của BHXH Việt Nam trên cơ sở các quy định của chính sách BHXH hiện hành, thực trạng thực hiện chế độ chính sách thời gian qua cùng với dự báo về các nhân tố liên quan¹ (trong đó đã tính cả khoản tiền từ năm 2011 dự kiến Ngân sách Nhà nước chuyển sang cho quỹ BHXH tiền đóng BHXH của đối tượng tham gia BHXH trước 01/10/1995) thì kết quả dự báo cho thấy: Năm 2023 số thu bằng số chi, từ năm 2024 trở đi để đảm bảo chi chế độ hưu trí, tử tuất, ngoài số thu trong năm phải trích thêm từ số dư của quỹ. Năm 2037, nếu không có chính sách hoặc biện pháp tăng thu hoặc giảm chi thì số thu BHXH trong năm và số tồn tích bắt đầu không đảm bảo khả năng chi trả, các năm sau đó số chi lớn hơn rất nhiều so với số thu trong năm².

Hình 6: Cân đối Quỹ Hưu trí và tử tuất



nước vay, mua trái phiếu Chính phủ, mua công trái giáo dục và cho các ngân hàng thương mại vay. Cơ cấu phân bổ cho từng hình thức vay có thay đổi qua các năm với xu hướng tăng tỷ trọng cho Ngân sách nhà nước vay, giảm tỷ trọng cho các ngân hàng thương mại vay. Cụ thể: nếu như năm 2007, tỷ lệ vốn đầu tư cho ngân sách Nhà nước vay chiếm gần 9% tổng vốn đầu tư; mua trái phiếu Chính phủ là 29,1%; mua công trái giáo dục là 1,3% và cho các ngân hàng thương mại vay là 60,9%. Thì cơ cấu này ở năm 2012 như sau: cho ngân sách nhà nước vay 48,5%; mua trái phiếu Chính phủ 19,4%; cho các ngân hàng thương mại của Nhà nước vay 30,4%.

Bảng 13: Đầu tư bảo toàn tăng trưởng Quỹ BHXH giai đoạn 2008- 2012

Đơn vị: tỷ đồng, %

Stt	Danh mục đầu tư	Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012 (ước)	
		Số tiền	Tỷ lệ	Số tiền	Tỷ lệ	Số tiền	Tỷ lệ	Số tiền	Tỷ lệ	Số tiền	Tỷ lệ
	Tổng cộng	83.973	100,0	95.163	100,0	137.983	100,0	180.961	100,0	218.742	100,0
1	Cho NSNN vay	8.500	10,1	20.000	21,0	50.000	36,2	69.000	38,1	106.000	48,5
2	Mua trái phiếu, tín phiếu	22.500	26,8	28.500	30,0	34.500	25,0	40.500	22,4	42.500	19,4
3	Mua công trái XD tổ quốc	200	0,3	200	0,2	-	-	-	-	-	-
4	Cho các NHTM vay	52.773	62,8	46.463	48,8	53.483	38,8	69.961	38,7	66.494	30,4

¹ Một số giả định trong mô hình dự báo: tỷ lệ tăng dân số từ 1,01% đến 1,05% (giai đoạn 2013- 2021) và giảm dần từ 0,84% đến 0,19% cho giai đoạn 2022 đến 2050; mức lương tối thiểu tăng 16%/năm, từ năm 2016 đến 2025 tăng 10%/năm và từ năm 2026 trở đi tăng 7%/năm; lạm phát từ 2016 đến 2025 tăng 8,8%/năm và từ 2026 trở đi tăng 6,16%/năm; tỷ lệ lãi đầu tư quỹ BHXH bình quân 9,08%/năm,...

² Trên thực tế, với đối tượng tham gia BHXH tăng chậm, lương hưu điều chỉnh tăng nhanh... nên khả năng mất cân đối quỹ có thể sẽ nhanh hơn so với dự báo. Hiện tại, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội đang phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) để xây dựng mô hình dự báo Quỹ BHXH cho Việt Nam, dự kiến sẽ hoàn thành và cho kết quả dự báo vào cuối Quý I/2012.

5	Cho Thuỷ điện Lai Châu vay	-	-	-	-	-	-	1.500	0,8	3.748	1,7
	Tỷ lệ lãi đầu tư bình quân năm	11,76%		9,39%		9,17%		9,84%		10,0%	

Nguồn: Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Nhìn chung, hoạt động đầu tư quỹ BHXH đảm bảo đúng quy định, an toàn và có khả năng thu hồi được khi cần thiết. Nguồn vốn tạm thời nhàn rỗi của quỹ BHXH đã góp phần đáng kể vào công cuộc phát triển kinh tế- xã hội của đất nước. Hình thức đầu tư quỹ chủ yếu tập trung vào mua trái phiếu Chính phủ, cho ngân sách Nhà nước vay, cho các ngân hàng thương mại vay vì hoạt động đầu tư từ quỹ bảo hiểm xã hội phải đảm bảo an toàn, hiệu quả và thu hồi được khi cần thiết.

b) Những hạn chế, tồn tại:

Do các hình thức đầu tư quỹ BHXH chủ yếu cho Ngân sách nhà nước vay nên lãi suất thu được từ hoạt động đầu tư chưa cao. Năm 2008, trong bối cảnh nền kinh tế lạm phát cao, lãi suất đầu tư quỹ thu được với tỷ lệ bình quân là 11,76%. Tuy nhiên, ở các năm sau đó chỉ ở khoảng 9,17% đến 10,0% thấp hơn cả chỉ số giá tiêu dùng bình quân của giai đoạn 2008- 2012 là 13,4%/năm. Nhìn chung, công tác đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội trong thời gian vừa qua chưa thật hiệu quả, quỹ bảo hiểm xã hội chưa bảo toàn được giá trị. Lãi thu được từ hoạt động đầu tư tăng trưởng quỹ BHXH thấp hơn chỉ số lạm phát

Thực trạng đầu tư quỹ BHXH đạt hiệu quả không cao trong thời gian qua có thể nhận định do một số nguyên nhân sau:

- Sức mạng của quỹ hưu trí phải được đầu tư dài hạn, song thời gian vừa qua quỹ hưu trí chủ yếu được đầu tư ngắn hạn;
- Bảo hiểm xã hội Việt Nam chưa thật chủ động xây dựng các phương án đầu tư quỹ hưu trí; quy chế đầu tư quỹ chậm được xây dựng;
- Hình thức đầu tư của quỹ BHXH cũng chưa thật đa dạng.
- Tổ chức thực hiện chức năng đầu tư quỹ BHXH chưa chuyên nghiệp;

5.5. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

Từ những phân tích, đánh giá thực trạng và những hạn chế về các nội dung hình thành, quản lý và sử dụng quỹ BHXH nêu trên, có thể đề xuất sửa đổi, bổ sung một số nội dung trong chương quỹ BHXH như sau:

- Hợp nhất quỹ BHXH tự nguyện vào quỹ hưu trí và tử tuất của quỹ BHXH bắt buộc.
- Về sử dụng quỹ: đề nghị bổ sung quy định về chi cho nội dung thực hiện giám định y khoa do tổ chức bảo hiểm xã hội giới thiệu; chi đóng bảo hiểm y tế cho người nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi hoặc nghỉ việc hưởng trợ cấp ốm đau đối với người lao động bị mắc bệnh thuộc danh mục cần chữa trị dài ngày.
- Về mức đóng và phương thức đóng của người lao động, người sử dụng lao động tham gia BHXH bắt buộc theo hướng quy định rõ ràng hơn về phương thức đóng đối với người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- Về mức đóng, phương thức đóng của người lao động tham gia BHXH tự nguyện: giao Chính phủ quy định cụ thể mức thu nhập tối thiểu làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và việc hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm xã hội đối với một số trường hợp đặc biệt để linh hoạt trong thực hiện và đảm bảo chính sách thu hút người dân tham gia vào loại hình BHXH tự nguyện; đa dạng hơn các phương thức đóng và tạo cơ chế khuyến khích người tham gia đóng một lần cho một thời gian dài để giảm thiểu chi phí quản lý trong thực hiện.
- Bổ sung quy định về việc thực hiện đóng bù cho thời gian được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất, tuy nhiên cần quy định khi thực hiện đóng bù không phải tính lãi chậm đóng theo quy định.
- Về mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cần quy định rõ ràng hơn nhằm đảm bảo tiền lương tháng đóng BHXH của người lao động tiếp cận với tiền lương thực tế của người lao động.
- Về Chi phí quản lý: đề nghị sửa đổi lại theo hướng quy định tính theo tỷ lệ % trên tổng số thực thu bảo hiểm xã hội hàng năm do người lao động và người sử dụng lao động đóng; mức cụ thể do Chính phủ quy định để phù hợp với tính chất hoạt động của các đơn vị sự nghiệp.
- Về các hình thức đầu tư, đề nghị sửa đổi theo hướng đa dạng hóa thêm các hình thức đầu tư mới.

6. Tổ chức BHXH (Chương VII)

6.1. Kết quả đạt được:

Luật BHXH quy định nội dung về Tổ chức Bảo hiểm xã hội tại Chương VII, gồm 3 Điều, từ Điều 106 đến Điều 108, trong đó Điều 106 quy định về Tổ chức BHXH, Điều 107 quy định về Hội đồng quản lý BHXH và nhiệm vụ của Hội đồng quản lý BHXH được quy định tại Điều 108.

Để cụ thể hóa các quy định này, chính phủ đã ban hành Nghị định số 94/2008/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và Nghị định số 116/2011/NĐ-CP ngày 14/12/2011 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 94/2008/NĐ-CP. Theo các văn bản trên thì Bảo hiểm Xã hội Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ, có chức năng tổ chức thực hiện chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm y tế tự nguyện; tổ chức thu, chi chế độ bảo hiểm thất nghiệp; quản lý và sử dụng các quỹ: bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm y tế tự nguyện theo quy định của pháp luật. Riêng bảo hiểm thất nghiệp còn có tổ chức Bảo hiểm thất nghiệp thuộc Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội với nhiệm vụ thực hiện quản lý, giải quyết chính sách bảo hiểm thất nghiệp. Hội đồng quản lý Bảo hiểm Xã hội Việt Nam có chức năng, nhiệm vụ giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo và giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách và thu, chi, quản lý, sử dụng các quỹ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam.

Nhìn chung, tổ chức BHXH đã hình thành được một hệ thống tổ chức từ trung ương tới địa phương đảm bảo sự chỉ đạo thống nhất trong tổ chức thực hiện, góp phần triển khai thực hiện tốt chính sách pháp luật về bảo hiểm xã hội, tổ chức thu, quản lý quỹ BHXH và giải quyết chi trả chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động và các đối tượng thụ hưởng được đầy đủ, kịp thời.

6.2. Những hạn chế:

Hội đồng quản lý BHXH Việt Nam chưa rõ cơ chế giám sát, kiểm tra hoạt động của cơ quan BHXH Việt Nam một cách có hiệu quả đồng thời hoạt động này cũng còn chồng chéo, thiếu sự phân định trong hoạt động thực thi BHXH và bảo hiểm y tế.

6.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

Cần quy định rõ ràng, cụ thể hơn các nhiệm vụ, trách nhiệm của Hội đồng quản lý BHXH Việt Nam; cần bổ sung trong luật quy định Hội đồng quản lý BHXH Việt Nam có bộ phận giúp việc.

7. Thủ tục thực hiện BHXH (Chương VIII)

7.1. Kết quả đạt được:

Chương quy định về Thủ tục thực hiện Bảo hiểm xã hội gồm 21 điều, từ Điều 109 đến Điều 129. Trong đó bao gồm nội dung về sổ BHXH, cấp sổ BHXH, hồ sơ tham gia BHXH, hồ sơ và quy trình thủ tục giải quyết hưởng các chế độ BHXH và thủ tục hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH khi di chuyển nơi đến ở khác.

Căn cứ quy định của Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn của Chính phủ, Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, Bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng đã ban hành Quyết định số 815/QĐ-BHXH ngày 6/6/2007 quy định về hồ sơ và quy trình giải quyết hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia BHXH bắt buộc; Quyết định số 555/QĐ-BHXH ngày 13/5/2009 về việc ban hành quy định cấp, quản lý và sử dụng sổ bảo hiểm xã hội; Quyết định số 777/QĐ-BHXH ngày 17/5/2010 về việc ban hành quy định về hồ sơ và quy trình giải quyết hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội; Quyết định số 1111/QĐ-BHXH ngày 25/10/2011 về việc ban hành quy định quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế.

Để đơn giản hơn nữa, khắc phục sự phiền hà trong thủ tục và quy trình giải quyết, chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 25/NQ-CP ngày 02/6/2010 của Chính phủ, Nghị quyết số 48/NQ-CP ngày 09/12/2010 của Chính phủ về việc đơn giản hóa thủ tục hành chính thuộc phạm vi, chức năng quản lý của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội; Nghị quyết số 49/NQ-CP ngày 9/12/2011 về việc đơn giản hóa các thủ tục thuộc thẩm quyền giải quyết của BHXH Việt Nam.

Nhìn chung, các quy định thủ tục thực hiện BHXH được quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn Luật BHXH đã được thiết kế theo hướng minh bạch, cụ thể và thuận lợi đảm bảo quyền lợi cho đối tượng thụ hưởng. Việc quy định số ngày giải quyết và chi trả chế độ đối với người thụ hưởng đã đảm bảo phần nào tính kịp thời trong giải quyết chế độ.

7.2. Những hạn chế:

- Một số quy định còn chưa đầy đủ cần có sự điều chỉnh, bổ sung, như quy định về hồ sơ hưởng chế độ cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt và phục hồi chức năng, người hưởng chế độ hưu trí là người bị nhiễm HIV/AIDS do rủi ro trong nghề nghiệp...

- Một số quy định còn chưa phù hợp với thực tiễn cuộc sống, gây khó khăn, phiền hà, trở ngại cho người lao động khi tham gia và thụ hưởng, như quy định về hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ, BNN trong trường hợp tai nạn giao thông phải có "*Biên bản tai nạn giao thông*". Với quy định này, trong

thực tế khó đáp ứng với các trường hợp người lao động bị tai nạn giao thông trên đường vắng vẻ và bất ngờ, không có sự can thiệp của cảnh sát giao thông nên không ít trường hợp chưa được giải quyết do vướng mắc quy định này.

- Việc chưa quy định đầy đủ thời gian nộp hồ sơ và giải quyết chế độ cũng gây khó khăn, khiếu nại trong thực tế thực hiện.

- Thời hạn giải quyết trong một số trường hợp có thể rút ngắn hơn khi cơ quan giải quyết chế độ đổi mới phương thức làm việc, áp dụng tốt công nghệ tin học trong quá trình thẩm định và chi trả.

7.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Đề nghị quy định theo hướng cụ thể hóa các thủ tục trong tổ chức thực hiện, trong quản lý và giải quyết các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động để tăng cường tính minh bạch, công khai nhằm giảm thiểu các thủ tục gây phiền hà cho các đối tượng khi tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội.

- Nghiên cứu các phương án đơn giản hóa thủ tục hành chính ban hành kèm theo các Nghị quyết số 25/NQ-CP, Nghị quyết số 48/NQ-CP và Nghị quyết số 49/NQ-CP nêu trên để sửa đổi, bổ sung các quy định về thủ tục hồ sơ, trình tự thực hiện theo hướng đơn giản, thuận tiện.

8. Khiếu nại tố cáo về BHXH (Chương IX)

Chương khiếu nại, tố cáo về BHXH bao gồm 3 điều, từ Điều 130 đến Điều 132. Nội dung chương này đề cập tới các nội dung như: quy định về đối tượng có quyền khiếu nại tại Điều 130; thẩm quyền, trình tự thủ tục giải quyết khiếu nại tại Điều 131; và tố cáo, giải quyết tố cáo về BHXH quy định tại Điều 132.

Các quy định trên là cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết các tranh chấp về BHXH trong thời gian qua, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia BHXH. Nhờ đó, trong thời gian qua khi triển khai các quy định này của Luật, một số cơ quan BHXH đã giải quyết khiếu nại, tranh chấp về BHXH, thực hiện khởi kiện các vi phạm của người sử dụng lao động có hành vi trốn đóng BHXH của người lao động đã có kết quả.

Thực tiễn thực hiện trong thời gian qua cho thấy nội dung khiếu nại tố cáo về BHXH theo quy định của Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn đã đáp ứng được với yêu cầu của thực tiễn.

9. Khen thưởng và xử lý vi phạm (Chương X)

9.1. Kết quả đạt được

Chương khen thưởng và xử lý vi phạm được thiết kế bao gồm 6 điều, từ Điều 133 đến Điều 138. Nội dung chương này đã quy định rõ đối tượng được khen thưởng về BHXH, các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH và quy định về xử lý vi phạm.

Các quy định về hành vi phạm pháp luật về BHXH đã được quy định rõ và cụ thể trong Luật và các văn bản dưới Luật. Điều này đã giúp cho các bên tham gia BHXH tránh được những sai sót trong quá trình thực hiện đồng thời giúp cho quá trình kiểm tra, thanh tra có cơ sở để phát hiện kịp thời các sai sót và chỉ ra các giải pháp cần khắc phục đối với cá nhân, tổ chức khi thực hiện bảo hiểm xã hội.

9.2. Những hạn chế:

- Quy định về khen thưởng người sử dụng lao động thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động, phòng ngừa TNLD-BNN tại khoản 2 Điều 133 Luật BHXH là không cần thiết. Điều này chỉ có ý nghĩa nếu như hình thành Quỹ bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Thực tế thì nội dung này sau 6 năm thực hiện vẫn chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể nội dung khen thưởng từ quỹ tai nạn lao động-bệnh nghề nghiệp đối với người sử dụng lao động theo khoản 2 Điều 133 Luật Bảo hiểm xã hội.

- Việc quy định các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH từ điều 134 đến điều 137 là không cần thiết và tạo trung lập vì Luật BHXH đã quy định các hành vi bị nghiêm cấm tại Điều 16 vì vậy khi các cơ quan, tổ chức và cá nhân nào vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm thì đều là vi phạm pháp luật về BHXH.

- Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành quy định lãi chậm đóng BHXH được tính bằng lãi suất đầu tư của quỹ BHXH trong năm. Thực tiễn thực hiện thời gian qua cho thấy lãi suất đầu tư quỹ BHXH chỉ trong khoảng 9-10% và thường thấp hơn nhiều lãi suất vay Ngân hàng trong cùng kỳ. Điều này đã dẫn tới các doanh nghiệp cố tình chậm đóng, nợ đóng để sử dụng tiền đóng BHXH vào mục đích khác, gây thất thu cho quỹ bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền thụ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động.

9.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

- Bỏ nội dung quy định khoản 2 Điều 133 Luật BHXH về khen thưởng từ quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người sử dụng lao động thực hiện tốt công tác bảo hộ lao động, phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Bỏ các điều từ điều 134 đến điều 137 Luật BHXH về các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH, rà soát cụ thể các hành vi này để bổ sung hoàn thiện Điều 16 về các hành vi bị nghiêm cấm.

- Nghiên cứu tăng mức phạt lãi chậm đóng, nợ đóng BHXH tương ứng hoặc cao hơn với mức lãi suất cho vay của ngân hàng để hạn chế tình trạng các doanh nghiệp cố tình chiếm dụng tiền đóng BHXH của người lao động.

10. Điều khoản thi hành (Chương XI)

10.1. Kết quả đạt được:

Chương 11 về Điều khoản thi hành gồm 3 Điều: từ Điều 139 đến Điều 141, trong đó Điều 139 quy định về các quy định chuyển tiếp; Điều 140 về hiệu lực thi hành; và Điều 141 về hướng dẫn thi hành.

Các quy định chuyển tiếp tạo được sự liên tục trong tham gia BHXH của những người lao động đã có quá trình tham gia BHXH từ trước khi Luật BHXH được ban hành, đồng thời các quy định chuyển tiếp của Luật BHXH cũng đảm bảo được tính thống nhất và công bằng trong thụ hưởng các chế độ BHXH với quy định đối với các trường hợp đang hưởng trước khi Luật có hiệu lực thì tiếp tục hưởng theo các văn bản trước và được điều chỉnh theo quy định; đồng thời đảm bảo được tương quan trong mối quan hệ giữa Luật BHXH với các văn bản khác như quy định về đóng bảo hiểm thất nghiệp và hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc theo quy định của pháp luật lao động và pháp luật cán bộ, công chức. Nhìn chung, các quy định chuyển tiếp được quy định trong chương này là tương đối phù hợp, đảm bảo được sự thống nhất trong thụ hưởng chế độ; quy định về hiệu lực thi hành với lộ trình đặt ra là hợp lý tạo thuận lợi cho việc tổ chức, triển khai thực hiện các loại hình được thuận lợi, hiệu quả.

Điều 140 Luật BHXH về hiệu lực thi hành, theo đó lộ trình thực hiện các loại hình BHXH được quy định rất cụ thể, BHXH bắt buộc thực hiện từ ngày 01/01/2007, BHXH tự nguyện từ 01/01/2008 và bảo hiểm thất nghiệp từ 01/01/2009. Việc quy định lộ trình thực hiện đối với từng loại hình BHXH đã tạo thuận lợi cho việc tổ chức thực hiện các chế độ BHXH.

10.2. Những hạn chế:

Khoản 4 Điều 139 Luật Bảo hiểm xã hội quy định người lao động có thời gian làm việc trong khu vực nhà nước trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nếu chưa nhận trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp một lần, trợ cấp xuất ngũ, phục viên thì thời gian đó được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội. Quy định này chưa rõ ràng dẫn đến có nhiều cách hiểu khác nhau gây khó khăn trong việc triển khai thực hiện.

10.3. Đề xuất sửa đổi, bổ sung:

Đề nghị sửa đổi theo hướng làm rõ quy định đối tượng và thời điểm để xác định đối tượng thuộc diện điều chỉnh theo quy định tại khoản này. Cụ thể: người lao động có thời gian công tác liên tục trong khu vực nhà nước trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 nếu chưa được giải quyết chế độ thôi việc hoặc trợ cấp một lần, trợ cấp xuất ngũ, phục viên thì thời gian đó được tính là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội. Người lao động có thời gian gián đoạn hoặc đã nghỉ việc trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 thì vẫn thực hiện theo các quy định trước đây.

Trên đây là các nội dung chính của Báo cáo tổng kết 6 năm (2007- 2012) thi hành Luật BHXH, kèm theo Báo cáo này là Bảng tổng hợp ý kiến góp ý sửa đổi, bổ sung Luật BHXH và Bảng tổng hợp các ý kiến góp ý sửa đổi các văn bản hướng dẫn thi hành của các đơn vị tổng kết thi hành 6 năm Luật BHXH.

Qua tổng kết đánh giá 6 năm thi hành, Luật BHXH đã cơ bản đi vào thực tiễn cuộc sống, đã phát huy vai trò to lớn trong việc tạo lập hành lang pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể trong quan hệ BHXH, góp phần làm lành mạnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn những tồn tại bất cập cần được nhìn nhận khách quan để tiếp tục bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện nhằm phù hợp với điều kiện phát triển, đáp ứng yêu cầu mới trong phát triển kinh tế xã hội và hội nhập của đất nước./.

Phụ lục I
DANH MỤC CÁC VĂN BẢN VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
I	NGHỊ ĐỊNH (16):	
A	BHXH bắt buộc (13):	
1	Nghị định số 152/2006/NĐ-CP của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.	22/12/2006
2	Nghị định số 68/2007/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc đối với quân nhân, công an nhân dân và người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân, công an nhân dân.	19/4/2007
3	Nghị định số 135/2007/NĐ-CP của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHXH.	16/8/2007
4	Nghị định số 184/2007/NĐ-CP của Chính phủ về việc điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc.	17/12/2007
5	Nghị định số 83/2008/NĐ-CP của Chính phủ điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng BHXH đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định.	31/7/2008
6	Nghị định số 101/2008/NĐ-CP của Chính phủ điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc.	12/9/2008
7	Nghị định số 122/2008/NĐ-CP của Chính phủ về việc thực hiện phụ cấp khu vực đối với người hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội một lần, trợ cấp mất sức lao động và trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng.	04/12/2008
8	Nghị định số 34/2009/NĐ-CP của Chính phủ về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc.	06/4/2009
9	Nghị định số 29/2010/NĐ-CP của Chính phủ về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc	25/3/2010
10	Nghị định số 86/2010/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội	13/8/2010
11	Nghị định số 23/2011/NĐ-CP về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc	04/4/2011
12	Nghị định số 35/2012/NĐ-CP của Chính phủ về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp BHXH và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc	18/4/2012
B	BHXH tự nguyện (2):	
1	Nghị định số 190/2007/NĐ-CP của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về BHXH tự nguyện.	28/12/2007
2	Nghị định số 134/2008/NĐ-CP của Chính phủ điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.	31/12/2008
C	Tổ chức BHXH (2)	

1	Nghị định số 94/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.	22/8/2008
2	Nghị định số 116/2011/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 94/2008/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam.	14/12/2011
II	QUYẾT ĐỊNH (3)	
1	Quyết định số 41/2007/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ quy định về quản lý tài chính đối với BHXH Việt Nam.	29/3/2007
2	Quyết định số 613/2010/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc trợ cấp hàng tháng cho những người có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm công tác thực tế đã hết thời hạn hưởng trợ cấp mất sức lao động.	06/5/2010
3	Quyết định 04/2011/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về quản lý tài chính đối với Bảo hiểm xã hội Việt Nam (thay thế Quyết định số 41/2007/QĐ-TTg).	20/01/2011
4	Quyết định số 37/2012/QĐ-TTg về thực hiện thí điểm mức chi tiền lương, thu nhập đối với ngành BHXH Việt Nam giai đoạn 2012-2015	07/9/2012
III	THÔNG TƯ (28)	
1	Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.	30/01/2007
2	Thông tư số 58/2007/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý tài chính đối với BHXH Việt Nam.	12/6/2007
3	Thông tư liên tịch số 148/2007/TTLT/BQP-BCA-BLĐTBXH của Liên Bộ Quốc phòng, Công an, Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 68/2007/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc đối với quân nhân, công an nhân dân và người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân, công an nhân dân.	14/9/2007
4	Thông tư số 31/2007/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định số 184/2007/NĐ-CP ngày 17/12/2007 và Nghị định số 166/2007/NĐ-CP ngày 16/11/2007 của Chính phủ.	28/12/2007
5	Thông tư số 02/2008/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 190/2007/NĐ-CP hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội tự nguyện.	31/01/2008
6	Thông tư liên tịch số 03/2008/TTLT/BLĐTBXH-BTC-NHNN của Liên Bộ LĐTBXH - Bộ Tài chính - Ngân hàng Nhà nước hướng dẫn thủ tục buộc trích tiền từ tài khoản tiền gửi của người sử dụng lao động để nộp tiền bảo hiểm xã hội chưa đóng, chậm đóng và tiền lãi phát sinh.	18/02/2008
7	Thông tư số 17/2008/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định theo Nghị định số 83/2008/NĐ-CP ngày 31/7/2008.	28/8/2008
8	Thông tư số 19/2008/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007 về hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.	23/9/2008
9	Thông tư số 20/2008/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc theo Nghị định số 101/2008/NĐ-CP ngày 12/9/2008 của Chính phủ.	29/9/2008
10	Thông tư số 82/2008/TT-BTC của Bộ Tài chính sửa đổi, bổ sung một số điểm của Thông tư số 58/2007/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý tài	30/9/2008

	chính đối với BHXH VN.	
11	Thông tư liên tịch số 02/2009/TTLT/BQP-BCA-BLĐTBXH của Liên Bộ Quốc phòng - Bộ Công an - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung một số điểm của TTLT số 148/2007/TTLT/BQP-BCA-BLĐTBXH ngày 14/9/2007 hướng dẫn một số điều của Nghị định số 68/2007/NĐ-CP ngày 19/4/2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc đối với quân nhân, công an nhân dân và người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân, công an nhân dân.	12/01/2009
12	Thông tư số 01/2009/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định theo khoản 2 Điều 5 Nghị định số 83/2008/NĐ-CP ngày 31/7/2008 của Chính phủ.	14/01/2009
13	Thông tư số 02/2009/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện theo Nghị định số 134/2008/NĐ-CP ngày 31/12/2008 của Chính phủ.	15/01/2009
14	Thông tư số 03/2009/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện phụ cấp khu vực đối với người hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội một lần, trợ cấp mất sức lao động và trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng theo Nghị định số 122/2008/NĐ-CP ngày 04/12/2008 của Chính phủ.	22/01/2009
15	Thông tư số 11/2009/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định số 34/2009/NĐ-CP và Nghị định số 33/2009/NĐ-CP ngày 06/4/2009 của Chính phủ	24/4/2009
16	Thông tư số 41/2009/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007 về hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc.	30/12/2009
17	Thông tư số 04/2010/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.	29/01/2010
18	Thông tư số 07/2010/TT-BYT hướng dẫn việc giám định mức suy giảm khả năng lao động của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.	05/4/2010
19	Thông tư số 15/2010/TT-BLĐTBXH hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định số 28/2010/NĐ-CP và Nghị định số 29/2010/NĐ-CP ngày 25/3/2010 của Chính phủ;	20/4/2010
20	Thông tư liên tịch số 39/2010/TTLT-BLĐTBXH-BTC hướng dẫn chi trả chế độ hưu trí và tử tuất từ quỹ bảo hiểm xã hội bắt buộc và quỹ bảo hiểm xã hội tự nguyện đối với người vừa có thời gian tham gia BHXH bắt buộc vừa có thời gian tham gia BHXH tự nguyện.	28/12/2010
21	Thông tư số 02/2011/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội.	20/01/2011
22	Thông tư số 13/2011/TT-BLĐTBXH hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định số 23/2011/NĐ-CP và Nghị định số 22/2011/NĐ-CP ngày 04/4/2011 của Chính phủ.	27/4/2011
23	Thông tư số 134/2011/TT-BTC quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Quyết định số 04/2011/QĐ-TTg ngày 20/01/2011 của Thủ tướng Chính phủ về quản lý tài chính đối với Bảo hiểm xã hội Việt Nam.	30/9/2011
24	Thông tư số 01/2012/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương, tiền công và thu nhập tháng đã đóng BHXH	05/01/2012
25	Thông tư số 09/2012/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội	26/4/2012

	hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp BHXH và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định số 35/2012/NĐ-CP ngày 18/4/2012 và Nghị định số 31/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2011 của Chính phủ.	
26	Thông tư số 113/2012/TT-BTC của Bộ Tài chính quy định chi tiết về hoạt động đầu tư để bảo toàn và tăng trưởng các quỹ bảo hiểm do BHXH Việt Nam quản lý	17/7/2012
27	Thông tư số 178/2012/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn kế toán áp dụng cho BHXH Việt Nam	23/10/2012
28	Thông tư số 23/2012/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội sửa đổi, bổ sung Thông tư số 19/2008/TT-BLĐTBXH ngày 23/9/2008 sửa đổi, bổ sung Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007 về hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật BHXH về BHXH bắt buộc.	18/10/2012

Phụ lục II
BẢNG TỔNG HỢP QUY ĐỊNH
THỜI GIAN HƯỞNG CHẾ ĐỘ THAI SẢN MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

STT	Quốc gia	Thời gian nghỉ thai sản		
		Đối với Mẹ	Đối với Bố	
				Nguồn Wikipedia
1	Phillipine	60 ngày (nếu sinh thường) 78 ngày (nếu sinh mổ).		7 ngày
2	Italia	5 tháng (gồm 2 tháng trước và 3 tháng sau ngày dự sinh)		13 tuần
3	Đức	14 tuần (6 tuần trước và 8 tuần sau ngày dự sinh).		
4	Hà Lan	16 tuần		2 ngày
5	Đan Mạch	52 tuần nghỉ tối đa, gồm 18 tuần bắt buộc nghỉ (4 tuần trước và 14 tuần sau ngày dự sinh)	Từ tuần thứ 14 sau ngày sinh, 32 tuần còn lại tùy bố và mẹ có thể chia sẻ cho nhau.	
6	Tây Ban Nha	16 tuần (nếu sinh 1 con). Thêm 2 tuần cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	13 ngày Thêm 2 ngày cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	
7	Anh	39 tuần	1 hoặc 2 tuần (tùy người bố chọn)	
8	Andorra	16 tuần (nếu sinh 1 con). Thêm 2 tuần nghỉ cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	14 ngày (sau ngày con sinh hoặc sau ngày mẹ đi làm lại)	
9	Bỉ	15 tuần (nếu sinh 1 con) 19 tuần (nếu sinh đôi trở lên)		10 ngày (3 ngày bắt buộc)
10	Bulgaria	410 ngày (thời gian nghỉ tối đa).		Mẹ có thể chia sẻ thời gian nghỉ của mẹ cho bố.
11	Canada	15 tuần		35 tuần (tùy bố mẹ chia sẻ).
12	Agentina	90 ngày		2 ngày
13	Brazin	120 ngày		5 ngày

Nguồn: Tổng hợp từ Chương trình An sinh xã hội của các nước

Phụ lục II
BẢNG TỔNG HỢP QUY ĐỊNH
THỜI GIAN HƯỞNG CHẾ ĐỘ THAI SẢN MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

STT	Quốc gia	Thời gian nghỉ thai sản		
		Đối với Mẹ	Đối với Bố	
				Nguồn Wikipedia
1	Phillipine	60 ngày (nếu sinh thường) 78 ngày (nếu sinh mổ).		7 ngày
2	Italia	5 tháng (gồm 2 tháng trước và 3 tháng sau ngày dự sinh)		13 tuần
3	Đức	14 tuần (6 tuần trước và 8 tuần sau ngày dự sinh).		
4	Hà Lan	16 tuần		2 ngày
5	Đan Mạch	52 tuần nghỉ tối đa, gồm 18 tuần bắt buộc nghỉ (4 tuần trước và 14 tuần sau ngày dự sinh)	Từ tuần thứ 14 sau ngày sinh, 32 tuần còn lại tùy bố và mẹ có thể chia sẻ cho nhau.	
6	Tây Ban Nha	16 tuần (nếu sinh 1 con). Thêm 2 tuần cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	13 ngày Thêm 2 ngày cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	
7	Anh	39 tuần	1 hoặc 2 tuần (tùy người bố chọn)	
8	Andorra	16 tuần (nếu sinh 1 con). Thêm 2 tuần nghỉ cho thêm mỗi con (trường hợp sinh đôi trở lên).	14 ngày (sau ngày con sinh hoặc sau ngày mẹ đi làm lại)	
9	Bỉ	15 tuần (nếu sinh 1 con) 19 tuần (nếu sinh đôi trở lên)		10 ngày (3 ngày bắt buộc)
10	Bulgaria	410 ngày (thời gian nghỉ tối đa).		Mẹ có thể chia sẻ thời gian nghỉ của mẹ cho bố.
11	Canada	15 tuần		35 tuần (tùy bố mẹ chia sẻ).
12	Agentina	90 ngày		2 ngày
13	Brazin	120 ngày		5 ngày

Nguồn: Tổng hợp từ Chương trình An sinh xã hội của các nước