

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

NGUYỄN THẾ MỪNG

**CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG QUY ĐỊNH LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI
THỰC TRẠNG TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội – 2015

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

KHOA LUẬT

NGUYỄN THẾ MỪNG

**CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG QUY ĐỊNH LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI
THỰC TRẠNG TẠI THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành : Luật kinh tế

Mã số : 60 38 01 07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

Cán bộ hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu

Hà Nội – 2015

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1 KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HƯU TRÍ VÀ CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ.....	6
1.1. Khái niệm về hưu trí và sự cần thiết phải có bảo hiểm hưu trí.....	6
<i>1.1.1. Quan niệm về hưu trí.....</i>	<i>6</i>
<i>1.1.2. Sự cần thiết phải có bảo hiểm hưu trí.....</i>	<i>8</i>
1.2. Khái niệm chế độ hưu trí.....	10
<i>1.2.1. Định nghĩa chế độ hưu trí.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2. Nguyên tắc cơ bản của chế độ hưu trí.....</i>	<i>12</i>
<i>1.2.3. Vai trò của chế độ hưu trí.....</i>	<i>17</i>
1.3. Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.....	19
<i>1.3.1 Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước.....</i>	<i>19</i>
<i>1.3.2. Bài học kinh nghiệm dành cho Việt nam.....</i>	<i>30</i>
CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI HIỆN HÀNH VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	33
2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về chế độ hưu trí.....	33
<i>2.1.1 Về đối tượng hưởng.....</i>	<i>33</i>
<i>2.1.2. Về điều kiện hưởng.....</i>	<i>34</i>
<i>2.1.3. Về mức hưởng.....</i>	<i>38</i>
<i>2.1.4. Về quỹ hưu trí.....</i>	<i>43</i>
<i>2.1.5. Về hồ sơ hưởng chế độ hưu trí.....</i>	<i>47</i>
2.2. Thực trạng áp dụng chế độ hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội	51
<i>2.2.1. Kết quả đạt được.....</i>	<i>51</i>
<i>2.2.2. Những hạn chế, vướng mắc.....</i>	<i>56</i>
<i>2.2.3. Nguyên nhân của sự hạn chế.....</i>	<i>59</i>

2.3. Một số điểm mới về chế độ hưu trí trong Luật BHXH 2014	60
CHƯƠNG 3 GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI TỪ THỰC TIỄN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI	64
3.1. Sự cần thiết phải nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí	64
3.2. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí	65
3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí từ thực tiễn trên địa bàn thành phố Hà Nội	70
<i>3.3.1. Về các quy định pháp luật</i>	<i>70</i>
<i>3.3.2. Về tổ chức thực hiện pháp luật</i>	<i>75</i>
KẾT LUẬN	80
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	82

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu đề tài

Như chúng ta đã biết, bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm bù đắp hoặc thay thế một phần thu nhập cho người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập từ nghề nghiệp do bị giảm hoặc mất khả năng lao động hay sức lao động không được sử dụng, thông qua việc hình thành và sử dụng một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội và các nguồn thu hợp pháp khác, nhằm góp phần đảm bảo an toàn kinh tế cho người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội.

Bảo hiểm xã hội đã trở thành một nhu cầu tất yếu khách quan, một trong những quyền cơ bản của con người, đúng như trong “Tuyên ngôn nhân quyền của Đại hội đồng Liên hợp quốc” đã nêu: *“Mọi quốc gia trên thế giới không phân biệt chế độ chính trị, xã hội, không phân biệt giàu hay nghèo đều phải thực hiện các chế độ về bảo hiểm xã hội”* [26]. Chế độ hưu trí là một trong những chế độ quan trọng nhất của hệ thống an sinh xã hội, góp phần quan trọng làm cho xã hội được ổn định. Qua một thời gian dài tổ chức thực hiện, chế độ hưu trí cùng các chế độ bảo hiểm xã hội khác đã đảm bảo đời sống cho người lao động, tạo điều kiện cho họ yên tâm lao động sản xuất nâng cao chất lượng cuộc sống, giữ vững ổn định chính trị xã hội. Nhà nước ta đang từng bước hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ hưu trí nói riêng bằng việc ban hành các Văn bản, Nghị định, Thông tư và gần đây nhất là Luật bảo hiểm xã hội, Luật bảo hiểm y tế cùng các văn bản hướng dẫn thực hiện để phù hợp với sự phát triển của đất nước và xu thế hội nhập kinh tế thế giới.

Ở Việt Nam, qua 40 năm thực hiện, chế độ hưu trí luôn có vị trí quan trọng đặc biệt đối với người tham gia bảo hiểm xã hội. Chế độ hưu trí cùng với các chế độ bảo hiểm xã hội khác đã góp phần rất to lớn vào việc ổn định đời sống của công nhân viên chức, lực lượng vũ trang và gia đình họ làm cho

họ yên tâm lao động sản xuất, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của đất nước trong thời kỳ hội nhập. Nhờ có chế độ hưu trí mà người lao động sau khi hết tuổi lao động hoặc sau một số năm công tác nhất định đã được nghỉ hưu và được nhận tiền hưu để ổn định cuộc sống. Tuy nhiên, do điều kiện lịch sử chế độ hưu trí thời kỳ bao cấp chưa thể hiện đúng bản chất của nó mà thể hiện tính ưu đãi bao cấp của Nhà nước cho một bộ phận dân cư là công nhân viên chức, lực lượng vũ trang. Nhưng trong thời kỳ đó chế độ hưu trí cũng đã góp phần rất lớn vào việc ổn định đời sống cho người lao động. Đến nay, khi nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường - hàng hóa, nền kinh tế tăng trưởng, phát triển rộng đa ngành nghề, tạo công ăn, việc làm cho nhiều người lao động, dẫn đến nhu cầu về bảo hiểm xã hội đa dạng và ngày càng tăng, số lượng người về hưu cũng ngày càng nhiều thì đời sống của họ luôn luôn là mối quan tâm lớn của Đảng và nhà nước ta.

Từ đó đặt ra yêu cầu là thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người về hưu như thế nào để đạt được hiệu quả cao nhất, đồng thời phù hợp với hoàn cảnh đất nước trong thời kỳ đổi mới... Để đáp ứng được yêu cầu này thì việc xây dựng và hoàn thiện chế độ hưu trí cho phù hợp với cơ chế quản lý mới là hết sức cần thiết.

Thành phố Hà Nội là một đơn vị hành chính có dân số đông thứ hai cả nước, là trung tâm kinh tế, chính trị văn hóa xã hội của cả nước. Với dân số đông, lực lượng lao động dồi dào nên vấn đề thực hiện các quy định của Luật bảo hiểm xã hội trong đó có chế độ hưu trí là rất phức tạp, nhiều vướng mắc trong quá trình thực hiện phát sinh cần tìm được các phương án giải quyết.

Từ những sự phân tích trên, tác giả quyết định chọn đề tài ***“Chế độ hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội - Thực trạng tại thành phố Hà Nội”*** làm đề tài luận văn thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Chế độ hưu trí là một trong những chế độ quan trọng nhất trong Luật bảo hiểm xã hội của bất kỳ quốc gia nào. Nó xuất hiện từ giai đoạn đầu hình

thành các chính sách bảo hiểm xã hội của các quốc gia. Ở Việt Nam nghiên cứu về chế độ hưu trí đã được quan tâm từ rất lâu. Vấn đề này được nghiên cứu dưới nhiều khía cạnh khác nhau. Có thể kể đến một số công trình sau:

- Tác giả Bùi Ngọc Thanh với bài viết: “Kiến nghị sửa đổi chế độ hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 19/2013;

- Tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng với bài viết: “Góp ý vào Dự thảo Luật Bảo hiểm xã hội: Hoàn thiện chế độ bảo hiểm hưu trí”, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 8/2005.

- Tác giả Đặng Như Lợi với bài viết: “Cải cách Luật bảo hiểm xã hội để mở rộng bảo hiểm hưu trí đối với người cao tuổi”, Tạp chí Lý luận chính trị, số 12/2014;

Ngoài ra có thể kể đến một số công trình nghiên cứu ở cấp độ khóa luận tốt nghiệp nghiên cứu về vấn đề này như:

- Tác giả Nguyễn Thị Hiên với công trình: Những điểm mới về chế độ bảo hiểm hưu trí của Luật bảo hiểm xã hội 2006, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2007.

- Tác giả Lê Ngọc Linh với công trình: Cải cách chế độ bảo hiểm hưu trí trên thế giới và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2008.

- Tác giả Trần Công Dũng với tác phẩm: “Góp phần hoàn thiện chế độ hưu trí trong pháp luật về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam”, Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2002.

Tất cả những công trình trên đây đều tập trung nghiên cứu về vấn đề chế độ hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội các thời kỳ. Tuy nhiên, ở góc độ nào đó chưa có công trình nào nghiên cứu một cách đầy đủ, toàn diện và sâu sắc về vấn đề chế độ hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2006, từ đó làm cơ sở để hoàn thiện hơn chế độ bảo hiểm hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội. Như vậy việc nghiên cứu đề tài “Chế độ hưu trí trong quy định của Luật bảo

hiểm xã hội – Thực trạng tại thành phố Hà Nội” là cần thiết cả về vấn đề lý luận và thực tiễn.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Đề tài làm rõ những vấn đề lý luận về nội dung, vai trò của chế độ bảo hiểm hưu trí. Ngoài ra, luận văn còn đánh giá thực trạng của các quy định pháp luật về chế độ hưu trí, chỉ ra những điểm hạn chế và nguyên nhân của sự bất cập để từ đó đưa ra giải pháp hoàn thiện các quy định về chế độ hưu trí ở nước ta hiện nay từ thực tế trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Từ mục đích trên đề tài đặt ra những nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể sau:

Nghiên cứu đề ra định nghĩa, đặc điểm, vai trò của chế độ hưu trí trong chính sách bảo hiểm xã hội ở một quốc gia.

Nghiên cứu so sánh một số chính sách về chế độ hưu trí trong luật bảo hiểm xã hội một số quốc gia trên thế giới từ đó rút ra bài học cho Việt Nam;

Nghiên cứu các quy định của pháp luật hiện hành về chế độ bảo hiểm hưu trí.

Nghiên cứu thực tiễn thực hiện chế độ hưu trí tại thành phố Hà Nội, từ đó rút ra những vướng mắc, bất cập trong quy định của pháp luật về chế độ hưu trí và thực tiễn thực hiện chế độ hưu trí tại Hà Nội.

Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động của Bảo hiểm xã hội về chế độ hưu trí.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận về chế độ bảo hiểm hưu trí, về thực trạng các quy định của pháp luật về bảo hiểm hưu trí và thực trạng thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Phạm vi nghiên cứu: Phạm vi nghiên cứu của luận văn là các quy định về bảo hiểm hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và các văn bản hướng dẫn thi hành cũng như về thực trạng thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí của thành phố Hà Nội, đồng thời so sánh, đánh giá các điểm hạn chế của Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 với Luật bảo hiểm xã hội năm 2014.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

Phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về duy vật lịch sử và duy vật biện chứng, tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật đặc biệt là về chính sách an sinh xã hội trong đó có chế độ bảo hiểm hưu trí.

Ngoài ra, đề tài còn sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể của ngành luật học như: Các phương pháp tổng hợp, phân tích thống kê, điều tra xã hội học và phương pháp so sánh...

6. Đóng góp của luận văn

Góp phần làm rõ và hoàn thiện thêm những vấn đề lý luận và thực tiễn về hoạt động bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ bảo hiểm hưu trí nói riêng.

Làm rõ thực trạng thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội trong những năm vừa qua.

Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về chế độ bảo hiểm hưu trí và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí ở Việt Nam hiện nay.

Đề tài có thể làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu và học tập của sinh viên, học viên chuyên ngành luật. Ngoài ra đề tài còn có thể tham khảo trong quá trình xây dựng chính sách về chế độ hưu trí và nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí tại thành phố Hà Nội.

7. Kết cấu của luận văn

Ngoài Mở đầu, Kết luận, và Danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Khái quát chung về hưu trí và chế độ hưu trí

Chương 2: Thực trạng chế độ hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội hiện hành và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Hà Nội

Chương 3: Giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí trên trong Luật bảo hiểm xã hội từ thực tiễn trên địa bàn thành phố Hà Nội

CHƯƠNG 1

KHÁI QUÁT CHUNG VỀ HƯU TRÍ VÀ CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ

1.1. Khái niệm về hưu trí và sự cần thiết phải có bảo hiểm hưu trí

1.1.1. Quan niệm về hưu trí

Hưu trí là khái niệm được dùng trong nhiều lĩnh vực khác nhau, nhưng đều được hiểu dưới khía cạnh thống nhất là giai đoạn tuổi già, người lao động đã hết tuổi lao động không tham gia vào các công việc lao động chính nữa. Hưu trí là tên gọi chỉ chung cho những người đã về hưu hoặc nghỉ hưu theo chế độ và được hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội. Hưu trí thường là người già, người có thâm niên công tác nhất định (ngoại trừ một số trường hợp nhà nước cho nghỉ mất sức vì thực hiện các công việc nặng nhọc, độc hại...) [29, tr.23]. Quan điểm về hưu trí thường xuất phát từ căn cứ về sức lao động của người lao động và căn cứ điều kiện kinh tế xã hội.

Căn cứ về sức lao động của người lao động

Theo thời gian khả năng của con người cũng sẽ giảm dần, không một ai có thể khoẻ mạnh để lao động sản xuất ra của cải vật chất suốt cả cuộc đời. Khi già yếu khoản thu nhập mà họ dùng để chi tiêu cho cuộc sống sẽ hoặc là do tích góp trong quá trình lao động hoặc do được con cháu chu cấp... Những nguồn thu nhập này không thường xuyên và phụ thuộc vào điều kiện của từng người. Để đảm bảo lợi ích cho người lao động khi họ hết tuổi lao động và giúp họ có nguồn thu nhập thường xuyên, ổn định, Nhà nước đã thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí.

Do vậy chế độ hưu trí là hình thức bảo đảm thu nhập cho người lao động khi đã hết tuổi lao động cho đến khi họ chết. Trong quá trình lao động, họ cống hiến sức lao động để xây dựng đất nước bằng cách tạo ra thu nhập cho xã hội và cho bản thân. Do đó đến khi họ không còn khả năng lao động nữa thì người lao động cần được sự quan tâm ngược lại từ phía xã hội. Đó chính là khoản tiền trợ cấp hưu trí hàng tháng phù hợp với số phí bảo hiểm xã

hội mà họ đã đóng góp trong suốt quá trình lao động. Nguồn trợ cấp này tuy ít hơn so với lúc đang làm việc nhưng nó rất quan trọng và cần thiết giúp cho người lao động ổn định cả về mặt vật chất cũng như tinh thần trong cuộc sống sau khi đã nghỉ hưu.

Căn cứ về điều kiện kinh tế-xã hội

Cơ chế đóng góp hình thành nên quỹ hưu trí đó là người lao động chỉ cần trích ra một tỷ lệ % tiền lương tương đối nhỏ khi còn đang làm việc trong một khoảng thời gian nhất định để đóng góp để đến khi hết tuổi lao động họ sẽ được chế độ hưu trí chi trả lương hưu từ nguồn quỹ đó. Thế nhưng không phải từ chính những khoản mà họ đóng góp. Bởi lẽ những khoản mà họ đóng góp trong thời gian làm việc sẽ được dùng để chi trả cho những người đã về hưu trước đó, nên khi họ về hưu thì những khoản đóng góp của thế hệ sau sẽ được dùng để trợ cấp cho họ. Khi có chế độ hưu trí thì người lao động sẽ yên tâm hơn về cuộc sống sau này của mình, có được sự ổn định cuộc sống trong quá trình nghỉ hưu. Chính vì vậy họ sẽ làm việc lao động một cách chăm chỉ để đạt năng suất cao nên làm tăng nguồn thu nhập cho bản thân họ và cả cho xã hội. Qua đó góp phần làm cho nền kinh tế phát triển tăng trưởng đời sống của người dân cũng được nâng cao. Thu nhập của người lao động trong quá trình làm việc càng lớn thì lương hưu nhận được sau này càng cao. Như ta đã biết thì chế độ hưu trí là chế độ chi trả dài hạn cho nên nguồn quỹ nhàn rỗi sẽ rất lớn đây sẽ là nguồn vốn đầu tư lớn cho phát triển nền kinh tế và xã hội.

Như vậy từ đó có thể hiểu chế độ hưu trí là một chế độ mang tính xã hội hóa cao được thực hiện một cách thường xuyên và đều đặn, kế tiếp từ thế hệ này sang thế hệ khác. Nói cách khác, chế độ hưu trí lấy đóng góp của thế hệ sau chi trả cho các thế hệ trước. Vì vậy, nó tạo ra sự ràng buộc và đoàn kết giữa các thế hệ, làm cho mọi người trong xã hội quan tâm và gắn bó với nhau hơn thể hiện mối quan tâm sâu sắc giữa người với người trong xã hội.

1.1.2. Sự cần thiết phải có bảo hiểm hưu trí

Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm trên cơ sở hình thành và sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình họ, góp phần đảm bảo an toàn xã hội [39, tr.56].

Cùng với sự phát triển kinh tế xã hội đặc biệt là sự phát triển của lực lượng sản xuất trên thế giới, bảo hiểm xã hội ngày càng trở thành nhu cầu thường xuyên, tự nguyện và chính đáng của người lao động. Ngay từ thế kỷ XVI những người nông dân ở vùng Anper đã nhận thấy để trợ cấp cho trường hợp một số người bị ốm đau hay tai nạn. Họ đã thành lập hội tương hỗ với cách thức mỗi người đều trích ra một phần thu nhập để đóng góp chung vào một quỹ, phòng khi có ai bị đau ốm hay tai nạn thì dùng quỹ đó để giúp đỡ. Hình thức sơ khai này được bảo hiểm xã hội phát triển dần nên, phạm vi được mở rộng ra để có thêm nhiều người tham gia, mở thêm các loại trợ cấp bổ sung [27].

Nguyên tắc chung trong hoạt động bảo hiểm này là gắn liền quyền lợi được hưởng với nghĩa vụ đóng góp. Tuy vậy bảo hiểm xã hội chỉ thực sự trở thành một lĩnh vực hoạt động mang tính chất và ý nghĩa xã hội sâu sắc từ đầu thế kỷ 19. Quá trình đó gắn liền với sự phát triển sản xuất công nghiệp, của nền kinh tế thị trường và thị trường sức lao động mà trong đó có quan hệ chủ thợ trong lao động được trở nên phổ biến.

Một bộ luật đầu tiên về chế độ bảo hiểm trong lịch sử được hình thành ở nước Anh vào năm 1819. Bộ luật này có tên là bộ luật nhà máy. Nội dung cơ bản trong luật này là bảo hiểm cho lao động trong các xưởng thợ một nước công nghiệp khác, nước Đức đã ban hành luật bảo hiểm ốm đau vào năm 1883, luật tai nạn lao động năm 1884 và luật bảo hiểm người già và người tàn tật do lao động vào năm 1889 [40, tr.45]. Sự ra đời các bộ luật chính thức đầu tiên đó phản ánh một yêu cầu tất yếu khách quan của bảo hiểm xã hội.

Sang thế kỷ 20, hầu hết các nước trên thế giới mà trước hết là các nước công nghiệp phát triển ở một trình độ cao đều ban hành và thực hiện điều luật về bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Với sự phát triển như vậy, bảo hiểm xã hội đã trở thành một lĩnh vực mang tính quốc tế rộng lớn. Hiện nay có hơn 160 quốc gia trên thế giới thực hiện bảo hiểm xã hội [25, tr.31].

Bảo hiểm hưu trí có vai trò rất quan trọng trong đời sống của mỗi người lao động, đó là phần tích lũy thu nhập của người lao động khi hết tuổi lao động không có khả năng lao động. Bảo hiểm hưu trí giúp đảm bảo đời sống cho người lao động khi họ về hưu do đó giúp cho xã hội ổn định và gắn bó. Ngày nay, tỷ lệ người già trong dân số càng tăng do đó ổn định đời sống cho bộ phận này là rất quan trọng. Mặt khác, khi nghỉ hưu người lao động được sống thoải mái hơn và an nhàn hơn. Đối với người có trình độ có khả năng họ lại tiếp tục cống hiến, truyền đạt kinh nghiệm cho thế hệ sau.

Người lao động trong quá trình lao động họ có được sự bảo đảm chắc chắn về phần thu nhập khi họ nghỉ hưu, làm cho họ yên tâm chú ý, không lo nghĩ về điều kiện sống khi nghỉ hưu do đó có thể làm việc với năng suất và chất lượng cao hơn.

Giúp người lao động tiết kiệm cho bản thân mình ngay trong quá trình lao động để bảo đảm đời sống khi nghỉ hưu, giảm bớt phần nào gánh nặng cho người thân, gia đình và xã hội.

Như vậy, trong suốt thời kỳ lịch sử, một nhu cầu tất yếu của con người là an dưỡng tuổi già mà không có sự lo lắng về thu nhập và cuộc sống. Khi về già sức lao động bị giảm sút, họ không thể làm việc tạo ra thu nhập. Do đó, nhu cầu cần một khoản tài chính ổn định hàng tháng để trang trải các thu nhập. Khi mà mô hình tháp dân số chuyển sang mô hình dân số già thì nhu cầu này càng lớn hơn và gánh nặng lên xã hội càng nhiều. Chính vì vậy bảo hiểm hưu trí là cứu cánh cho các chính sách an sinh xã hội của bất kỳ quốc gia nào.

1.2. Khái niệm chế độ hưu trí

1.2.1. Định nghĩa chế độ hưu trí

Để đáp ứng nhu cầu tồn tại và phát triển, con người phải lao động để tạo ra của cải vật chất. Nhưng cùng với thời gian, con người sẽ bị già đi, sức khỏe của họ bị giảm sút không còn khả năng lao động, không còn khả năng tự đáp ứng nhu cầu cho cuộc sống. Lúc đó khoản thu nhập mà họ có thể sinh sống hoặc là do tích góp trong quá trình lao động hoặc do con cháu nuôi dưỡng... Những nguồn thu nhập này không thường xuyên và phụ thuộc vào điều kiện của từng người. Đồng thời đảm bảo quyền và lợi ích cho người lao động khi họ hết tuổi lao động và giúp họ có nguồn thu nhập thường xuyên, ổn định đời sống, do đó Nhà nước đã thực hiện chế độ bảo hiểm hưu trí.

Như vậy, chế độ hưu trí là một chế độ mang tính xã hội hóa cao được thực hiện một cách thường xuyên và đều đặn, kế tiếp từ thế hệ này sang thế hệ khác. Nói cách khác, chế độ bảo hiểm hưu trí lấy đóng góp của thế hệ sau chi trả cho các thế hệ trước. Vì vậy, nó tạo ra sự ràng buộc và đoàn kết giữa các thế hệ, làm cho mọi người trong xã hội quan tâm và gắn bó với nhau hơn thể hiện mối quan tâm sâu sắc giữa người với người trong xã hội.

Hiện nay cũng có rất nhiều quan điểm khác nhau về chế độ hưu trí trong hệ thống các chính sách bảo hiểm xã hội.

Có quan điểm cho rằng, chế độ hưu trí là chế độ bảo hiểm xã hội đảm bảo thu nhập cho người hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động nữa [40, tr.79].

Dưới góc độ pháp luật về an sinh xã hội thì: *"Chế độ hưu trí là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về các điều kiện và mức trợ cấp cho những người tham gia bảo hiểm hưu trí, khi đã hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động"* [40, tr.80]

Qua nghiên cứu các quan điểm khác nhau về chế độ hưu trí ta thấy, các tác giả đều cho rằng chế độ hưu trí là chế độ áp dụng cho người lao động khi họ đã hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động nữa. Ngoài

ra bản chất của chế độ hưu trí là sự đảm bảo thu nhập bằng việc trợ cấp của quỹ bảo hiểm hưu trí dành cho người tham gia sau khi họ hết tuổi lao động hoặc không tham gia quan hệ lao động nữa.

Từ sự phân tích trên có thể đưa ra định nghĩa chế độ hưu trí: *Là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về các điều kiện và mức trợ cấp cho những người tham gia bảo hiểm hưu trí, khi đã hết tuổi lao động hoặc không còn tham gia quan hệ lao động.*

Vậy chế độ hưu trí là chế độ bảo hiểm xã hội dài hạn nằm ngoài quá trình lao động nhưng lại được thể hiện ngay trong quá trình lao động. Người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội trong một thời gian dài liên tục đến khi đủ về số lượng thời gian tham gia đóng bảo hiểm xã hội theo quy định thì mới đủ một trong những điều kiện để được hưởng bảo hiểm hưu trí.

Người được hưởng bảo hiểm hưu trí phải đạt đến một độ tuổi nhất định nào đó hoặc được giảm tuổi trong một số trường hợp do nghề nghiệp hoặc môi trường lao động tùy theo quy định của mỗi nước và mỗi giai đoạn của lịch sử gắn với điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội.

Khi đã đủ các điều kiện thì người lao động được hưởng trợ cấp hưu trí trong khoảng thời gian tính từ lúc về hưu cho đến khi người lao động chết. Quá trình hưởng dài hay ngắn tùy thuộc vào tuổi thọ của từng người.

Tỷ lệ hưởng và mức hưởng được xác định trên cơ sở mức đóng và thời gian đóng bảo hiểm xã hội trong quá trình lao động.

Chế độ hưu trí có sự tách biệt giữa đóng và hưởng, đồng thời là chế độ nằm ngoài quá trình lao động. Vì vậy, để được hưởng chế độ hưu trí thì người lao động phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội ngay trong quá trình lao động, số tiền đóng góp vào quỹ bảo hiểm hưu trí trong quá trình lao động được tích lũy và được dùng để chi trả lương hưu sau khi nghỉ việc, đồng thời quỹ bảo hiểm xã hội cũng dùng để chi trả cho những người thuộc thế hệ trước đang hưởng lương hưu. Như vậy có sự kế thừa giữa các thế hệ lao động trong

việc hình thành quỹ bảo hiểm hưu trí. Đây là đặc trưng thể hiện nguyên tắc số đông bù số ít, đoàn kết, tương trợ của bảo hiểm hưu trí.

Thể hiện mối quan hệ chặt chẽ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động muốn có sự phát triển sản xuất kinh doanh thì người việc tập trung thiết bị máy móc, họ cũng phải quan tâm đến cuộc sống người lao động. Phải tạo cho người lao động việc làm và cũng phải đảm bảo cuộc sống cho họ khi họ hết tuổi lao động.

1.2.2. Nguyên tắc cơ bản của chế độ hưu trí

Thứ nhất, đảm bảo mọi thành viên trong xã hội (trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động) có quyền tham gia và hưởng quyền lợi về bảo hiểm xã hội.

Đảng và Nhà nước chúng ta hết sức coi trọng, chăm lo chính sách an sinh xã hội, trong đó bảo hiểm xã hội là một trụ cột, được thể hiện trong Cương lĩnh, trong văn kiện của các kỳ Đại hội Đảng, Nghị quyết, Kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị. Và gần đây nhất là *Kết luận số 23-KL/TW, ngày 29.5.2012 và Nghị quyết số 15-NQ/TW, ngày 01.6.2012 của Hội nghị Trung ương 5; Kết luận số 63-KL/TW ngày 27.5.2013 của Hội nghị lần thứ Bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, đề cập khá cụ thể chính sách bảo hiểm xã hội với định hướng đa dạng hóa hình thức, mở rộng đối tượng tham gia, bảo đảm quyền lợi của người tham gia bảo hiểm, tuân thủ nguyên tắc đóng - hưởng, bảo đảm cân đối quỹ bảo hiểm xã hội, xây dựng chính sách khuyến khích nông dân, lao động trong khu vực phi chính phủ tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện. Phân đầu đến năm 2020 có khoảng 50% lực lượng lao động tham gia bảo hiểm xã hội[52, tr.34].

Thứ hai, đảm bảo thực sự cho người lao động về mức thu nhập để có thể duy trì được cuộc sống khi bị mất sức lao động tạm thời cũng như khi tuổi già hết khả năng lao động.

Trong cả cuộc đời của người lao động thương thời gian lao động dài hơn thời gian người lao động hết tuổi lao động đến lúc chết. Hơn nữa, không

phải tất cả những người tham gia bảo hiểm cùng một lúc đều có nhu cầu bảo hiểm. Do vậy, nguyên tắc trước hết của bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm hưu trí nói riêng là lấy số đông bù số ít, lấy khoảng thời gian lao động có thu nhập để bảo hiểm cho người lao động khi hết khả năng lao động.

Thứ ba, có sự phân biệt hợp lý chế độ hưởng bảo hiểm hưu trí giữa lao động nam và lao động nữ. Một mặt xuất phát từ truyền thống ưu đãi phụ nữ tồn tại từ lâu trong cộng đồng và được Nhà nước thừa nhận.

Trong Luật bảo hiểm xã hội, ngoài các quy định chung về chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, còn có các quy định riêng đối với lao động nữ. Vấn đề này được thể hiện khá rõ ràng trong quy định về chế độ thai sản và chế độ hưu trí.

Về chế độ hưu trí, mức đóng và phương thức đóng vào quỹ hưu trí thì từ tuất là như nhau giữa lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên lại có sự khác nhau về độ tuổi được hưởng. Trong điều kiện làm việc bình thường, sức khỏe bình thường và có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm trở lên, độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ là 55 tuổi (lao động nam là 60 tuổi), một số trường hợp đặc biệt về điều kiện lao động hoặc bị suy giảm khả năng lao động, độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ cũng thấp hơn độ tuổi của lao động nam 5 tuổi.

Mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội để tính hưởng lương hưu là như nhau, nhưng mức hưởng cũng có sự khác nhau về công thức tính. Mức lương hưu hàng tháng của người lao động đủ điều kiện theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, mức tối đa được hưởng bằng 75%. Như vậy, thời gian đóng bảo hiểm xã hội để hưởng lương hưu đủ 75% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của lao động nữ là 25 năm, của lao động nam là 30 năm. Mặc

dù sự khác nhau này không hẳn đã đảm bảo được quyền bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ, trong một số trường hợp và với những nhóm đối tượng nhất định, độ tuổi nghỉ hưu của nữ có thể tăng dần và ngang bằng với nam như lao động trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, giáo dục...

Vấn đề nêu trên không mang tính chất so sánh thiệt - hơn mà theo quan điểm ưu tiên bảo vệ lao động nữ. Việc thiết kế chế độ, điều kiện hưởng, mức hưởng và thời gian hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội của lao động nữ liên quan đến nhiều yếu tố như giới tính, thể chất, tâm sinh lý, văn hóa truyền thống...đặc biệt là thiên chức của phụ nữ nói chung, lao động nữ nói riêng trong việc sinh con, nuôi con và giáo dục con cái, bởi vì tâm lý, tình cảm, tính cách, lối sống...của con trẻ chịu ảnh hưởng rất lớn từ người mẹ - một trong những yếu tố cơ bản xây dựng nhân cách một con người. Chính vì vậy, chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ nằm trong sự tương quan giữa các chính sách khác về phụ nữ như chính sách về sự tiến bộ của phụ nữ; chính sách về bảo vệ và chăm sóc sức khỏe bà mẹ, trẻ em; chính sách bình đẳng giới.

Thứ tư, giảm độ tuổi nghỉ hưu đối với một số ngành nghề, lĩnh vực nhất định. Nguyên tắc này quy định người lao động làm những công việc nặng nhọc độc hại, làm việc ở những vùng sâu vùng xa hoặc làm việc trong lực lượng vũ trang sẽ được nghỉ hưu sớm hơn nhưng không phải trừ tỷ lệ lương hưu.

Theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, người lao động được hưởng lương hưu khi nghỉ việc mà nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60, nữ từ đủ 50 đến đủ 55 tuổi và có 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, trong đó có đủ 15 năm làm việc hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên.

Trường hợp người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định trên mà vẫn muốn tiếp tục làm việc và người sử dụng lao động vẫn

có nhu cầu sử dụng thì người lao động vẫn tiếp tục làm việc và tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định. Trường hợp người sử dụng lao động không có nhu cầu hoặc người lao động không muốn tiếp tục làm việc thì thủ tục hồ sơ giải quyết để người lao động hưởng lương hưu được quy định tại Điều 119, Điều 122 Luật Bảo hiểm xã hội. Theo đó người sử dụng lao động phải ra quyết định nghỉ việc và lập hồ sơ hưởng lương hưu đối với người đang đóng bảo hiểm xã hội gửi cơ quan bảo hiểm xã hội giải quyết theo quy định.

Thứ năm, bảo đảm nguồn quỹ bảo hiểm xã hội.

Bảo đảm an toàn, cân đối Quỹ Bảo hiểm xã hội được xem là một trong những mục tiêu chính trong của Luật BHXH (năm 2010). Tuy nhiên, với nhiều điểm mới được đưa ra, như: thay đổi công thức tính lương hưu, tăng thời gian đóng bảo hiểm xã hội, nâng tuổi về hưu... có nhiều tranh luận khác nhau.

Về công thức tính lương hưu, vẫn giữ nguyên tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa là 75% nhưng thay đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo hướng có lộ trình tăng dần.

Theo Điều 55 của Luật năm 2014, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2016, số năm đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% mức bình quân tiền lương tháng để tính lương hưu cho người về hưu vào năm 2016 là 16 năm; năm 2017 là 17 năm; năm 2018 là 18 năm; năm 2019 là 19 năm và năm 2020 là 20 năm (thay vì cách tính hiện nay là 15 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng 45%).

Tăng tỷ lệ giảm trừ do về hưu trước tuổi từ 1% lên 2% tương ứng với mỗi năm về hưu trước tuổi.

Thống kê của bảo hiểm xã hội Việt Nam cho thấy, từ năm 2010 đến nay hơn 70% số người hưởng lương hưu có hơn 30 năm đóng bảo hiểm (đối với nam) và 25 năm (đối với nữ). Điều này cho thấy tác động của việc điều chỉnh theo quy định mới sẽ chỉ ảnh hưởng nhiều tới khoảng 30% số người không đủ số năm đóng góp để được hưởng mức đóng tối đa.

Thứ sáu, bảo đảm sự thống nhất và liên tục của bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm hưu trí nói riêng.

Chế độ hưu trí là chế độ mang tính chất hoàn trả và ít nhiều có sự tách biệt giữa đóng và hưởng vì người tham gia bảo hiểm đóng suốt thời kỳ lao động được hưởng trợ cấp khi về hưu điều này thể hiện tính kế thừa liên tục giữa những người lao động để hình thành quỹ hưu trí. Thời gian đóng và hưởng có thể chênh lệch nhau nhiều hay ít phụ thuộc vào tuổi thọ cũng như số năm tham gia công tác.

Đảm bảo quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội, thì được hưởng các chế độ bảo hiểm ngắn hạn như chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ... cũng như chế độ bảo hiểm dài hạn như chế độ hưu trí, tử tuất. Bảo đảm thời gian đóng, mức đóng phù hợp với mức hưởng bảo hiểm xã hội, nhằm chăm lo tốt đời sống cho người lao động, gia đình của họ và ổn định đời sống kinh tế - xã hội [43, tr.68].

Thứ bảy, đảm bảo sự công bằng trong cho đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và bảo đảm ổn định nhiều mặt về kinh tế - xã hội.

Chế độ hưu trí rất quan trọng trong chính sách bảo hiểm xã hội của một quốc gia, hầu hết người lao động của quốc gia đó đều tham gia chế độ hưu trí gần như cả cuộc đời mình, tác động đời đời sống vật chất, tinh thần của người lao động và gia đình của họ cũng như của xã hội, như vậy chế độ hưu trí có ảnh hưởng đến hầu như toàn bộ dân số của một nước và có thể ảnh hưởng rất lớn đến nhiều mặt kinh tế xã hội của quốc gia đó. Để không ảnh hưởng đến đời sống của người lao động nói riêng và ảnh hưởng đến kinh tế - xã hội của một quốc gia nói chung thì cần thực hiện tốt chế độ hưu trí, đồng thời, đảm bảo sự công bằng của người tham gia bảo hiểm xã hội [43, tr.58]

1.2.3. Vai trò của chế độ hưu trí

Qua hoạt động bảo hiểm xã hội, những rủi ro trong đời sống của người lao động được dàn trải theo nhiều chiều, tạo khả năng giải quyết an toàn nhất, với chi phí thấp nhất. Bảo hiểm xã hội là căn cứ đánh giá trình độ quản lý rủi

ro và mức độ an sinh xã hội đạt được trong mỗi nước. Bảo hiểm xã hội còn là sự phản ánh trình độ phát triển kinh tế, xã hội của mỗi quốc gia. Hoạt động bảo hiểm xã hội cũng góp phần vào việc huy động vốn đầu tư, làm cho thị trường tài chính phong phú và kinh tế, xã hội phát triển. Từ đó có thể nhận thấy chế độ hưu trí có vai trò to lớn trong đời sống xã hội. Trong giai đoạn hiện nay khi đất nước đang ngày càng hoàn thiện quá trình công nghiệp hoá- hiện đại hoá thì những "rủi ro" như ốm đau, tai nạn lao động- bệnh nghề nghiệp, thai sản, mất việc làm... lại diễn ra một cách thường xuyên và ngày càng phổ biến hơn, phức tạp hơn. Khi những rủi ro này xảy ra sẽ gây khó khăn cho người lao động về cả mặt vật chất lẫn tinh thần, ảnh hưởng không tốt cho cả cộng đồng.

Thứ nhất, đối với người lao động, chế độ hưu trí đã đảm bảo được việc thực hiện quyền và lợi ích chính đáng của người lao động sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ lao động với xã hội. Tiền lương mà họ nhận được là kết quả tích lũy trong suốt quá trình làm việc đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội. Đây là khoản thu nhập chính đáng, là chỗ dựa chủ yếu nhằm bảo đảm cuộc sống về cả vật chất lẫn tinh thần cho người lao động trong quãng đời còn lại sau quá trình lao động. Có thể khi về già, nhiều người lao động cũng có những khoản tích lũy, có chỗ dựa là con cháu song phần lớn là họ trông cậy vào khoản trợ cấp hưu trí. Hơn nữa, khoản trợ cấp này còn là chỗ dựa tinh thần cho người hết tuổi lao động. Người về hưu sẽ cảm thấy tự tin, yên tâm trong cuộc sống khi họ được hưởng lương hưu, không bị mặc cảm là gánh nặng của gia đình và xã hội.

Đối với người sử dụng lao động, Bảo hiểm hưu trí giúp các tổ chức sử dụng lao động ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh thông qua việc phân phối các chi phí cho người lao động một cách hợp lý. Bảo hiểm xã hội tạo điều kiện để người sử dụng lao động có trách nhiệm với người lao động không chỉ khi trực tiếp sử dụng lao động mà trong suốt cuộc đời người lao

động. Bảo hiểm xã hội còn giúp đơn vị người sử dụng lao động ổn định nguồn chi ngay cả khi có rủi ro lớn xảy ra

Thứ hai, tham gia bảo hiểm xã hội vừa mang tính bắt buộc, vừa mang tính tự nguyện.

Chính sách bảo hiểm xã hội với định hướng đa dạng hóa hình thức, mở rộng đối tượng tham gia, bảo đảm quyền lợi của người tham gia bảo hiểm, tuân thủ nguyên tắc đóng - hưởng, bảo đảm cân đối quỹ bảo hiểm xã hội, xây dựng chính sách khuyến khích nông dân, lao động trong khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, được ghi nhận trong các văn bản pháp luật như Luật bảo hiểm xã hội năm 2014, trong các văn bản của các cơ quan Nhà nước khác... [53, tr.37]

Về hình thức tham gia bảo hiểm được mở rộng cho nhiều đối tượng có thể tham gia bảo hiểm, chủ yếu với hai hình thức là bảo hiểm bắt buộc (áp dụng cho các đối tượng khi đủ các điều kiện được tham gia), bảo hiểm xã hội tự nguyện được mở rộng hơn về đối tượng tham gia và mức đóng phí, Nhà nước thực hiện chính sách khuyến khích nhiều người dân tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Thứ ba, đối với xã hội, chế độ hưu trí thể hiện trách nhiệm của Nhà nước, của xã hội và của người sử dụng lao động đối với những người đã có quá trình lao động đóng góp vào sự phát triển chung của đất nước, nay hết tuổi lao động. Chế độ này phản ánh rõ nét các giá trị xã hội, tính nhân văn, nhân đạo của dân tộc, là một trong những nội dung nòng cốt của chính sách đảm bảo xã hội quốc gia.

Hiện nay xu hướng già hoá của dân số thế giới dẫn đến số lượng người nghỉ hưu ngày càng tăng. Điều đó cho thấy rõ vai trò ngày càng quan trọng của chế độ hưu trí trong đời sống kinh tế xã hội của mỗi quốc gia. Hơn nữa, chế độ bảo hiểm hưu trí còn thể hiện được sự quan tâm chăm sóc của Nhà nước, người sử dụng lao động đối với người lao động, và nó còn thể hiện đạo

lý của dân tộc đồng thời còn phản ánh trình độ văn minh của một chế độ xã hội [45, tr.48].

Sau khi về hưu không tham gia lao động nữa đồng thời họ sẽ không đóng góp vào quỹ nữa thì lúc này số tiền mà người lao động đã đóng góp trước đó khi còn làm việc sẽ được dùng để chi trả một số tiền trợ cấp gọi là lương hưu. Lương hưu thường được cơ quan bảo hiểm chi trả định kỳ theo tháng cho người về hưu. Việc chi trả định kỳ hàng tháng sẽ giúp cho người về hưu trang trải được cuộc sống của chính mình không phải phụ thuộc vào con cái hay xã hội. Không còn làm việc nữa nhưng họ vẫn nhận được lương. Điều này sẽ làm cho họ yên tâm hơn về cuộc sống sau này.

Chế độ hưu trí là chế độ mang tính chất hoàn trả và ít nhiều có sự tách biệt giữa đóng và hưởng vì người tham gia bảo hiểm đóng suốt thời kỳ lao động được hưởng trợ cấp khi về hưu điều này thể hiện tính kế thừa liên tục giữa những người lao động để hình thành quỹ hưu trí. Thời gian đóng và hưởng có thể chênh lệch nhau nhiều hay ít phụ thuộc vào tuổi thọ cũng như số năm tham gia công tác. Những người nào mà có tuổi thọ cao thì thời gian được hưởng chế độ hưu trí càng dài và ngược lại. nên việc xác định mức đóng mức hưởng rất phức tạp ảnh hưởng rất lớn đến nguồn quỹ hưu trí.

1.3. Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước trên thế giới và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

1.3.1 Chế độ hưu trí trong pháp luật một số nước [49]

Ở Canada

Theo quan điểm tại Canada thì tình trạng hưu trí của mỗi người là khác nhau, quy tắc chung là mọi người cần ít nhất là 70% thu nhập trước khi nghỉ hưu để có thể sống một cách thoải mái trong thời kỳ nghỉ hưu. Hệ thống thu nhập hưu trí của Canada thường được so sánh với một ngôi nhà 3 tầng:

Tầng thứ nhất là an sinh tuổi già (OAS) đảm bảo sự hỗ trợ cơ bản cho những người từ 65 tuổi đáp ứng được một số đòi hỏi về thời gian cư trú.

Tầng thứ hai là chế độ trợ cấp hưu trí ở Canada (CPP) đảm bảo sự hỗ trợ bổ sung trên cơ sở thu nhập và đóng góp cho người từ 60 tuổi trở lên. Trong chế độ này cũng có trợ cấp thương tật, cho người góa và tử tuất. Quebec có một chế độ riêng tương tự.

Tầng thứ ba là trợ cấp hưu trí tư nhân và tiết kiệm cá nhân, một số chương trình được hỗ trợ về thuế, như trợ cấp hưu trí nghề nghiệp (RPPs) và Chương trình tiết kiệm hưu trí có đăng ký (RRSPs) [49, tr.17].

Về chế độ an sinh tuổi già (OAS) là một phần chủ yếu của hệ thống của Canada về thu nhập cho người về hưu. Các trợ cấp bao gồm trợ cấp cơ bản của An sinh tuổi già, các Bổ sung về thu nhập được bảo đảm và Trợ cấp cho vợ hoặc chồng. Theo Luật về bảo hiểm người già có hiệu lực từ năm 1952, thay thế cho Luật năm 1927, cho phép chính phủ liên bang chia sẻ chi phí về phúc lợi người già cho các bang việc chi trả về bảo hiểm người già, việc chi trả này theo đánh giá các nguồn.

Luật này của Canada đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần. Trong số những sửa quan trọng nhất có thể kể đến: Việc giảm tuổi có thể nhận trợ cấp từ 70 tuổi xuống còn 65 tuổi; Việc thiết lập bổ sung về thu nhập được bảo đảm; Tăng hàng năm trợ cấp theo giá sinh hoạt; Chỉ số hóa hàng quý; thiết lập trợ cấp cho vợ hoặc chồng...

Về kinh phí, quỹ An sinh tuổi già được tài trợ bằng nguồn thu thuế của Chính phủ liên bang. Về quản lý, An sinh tuổi già được Tổng vụ về các chương trình bảo hiểm thu nhập của Bộ phát triển nguồn nhân lực Canada quản lý qua các văn phòng vùng đặt tại mỗi bang hoặc lãnh thổ. Về chỉ số hóa, tất cả các trợ cấp được chi trả theo Luật về bảo hiểm người già được tăng vào tháng 01, tháng 4 và tháng 10 hàng năm, theo sự gia tăng của giá sinh hoạt, theo chỉ số giá cả tiêu dùng.

Chế độ trợ cấp hưu trí của Canada (CPP) là một chế độ bảo hiểm xã hội đóng góp dựa trên thu nhập. Chế độ bảo hộ người đã tham gia đóng góp và gia đình họ chống lại sự mất thu nhập có thể do sự về hưu, sự tàn phế và

chết.Chế độ được áp dụng trên toàn Canada. Quessbec có một chương trình tương tự, đó là Chế độ trợ cấp hưu trí của Quesbec liên quan chặt chẽ với chế độ trợ cấp hưu trí của Canada. Những thỏa thuận giữa chính phủ liên bang và bang là sự điều phối giữa hai chế độ. Chế độ hưu trí ở Canada được thể hiện cụ thể như sau:

Về kinh phí,chế độ trợ cấp hưu trí được tài trợ theo nguồn đóng góp từ người sử dụng lao động, người lao động và người làm việc cho mình cũng như nhờ có lợi ích từ Quỹ đầu tư của Chế độ trợ cấp hưu trí của Canada.

Cơ quan đầu tư của Chế độ trợ cấp hưu trí hoạt động độc lập với các chính phủ liên bang và bang. Cơ quan sẽ kêu gọi các chuyên gia cao cấp để đầu tư quỹ của chế độ trợ cấp hưu trí trong các thị trường tài chính. Cơ quan sẽ chịu gần như cùng các quy tắc đầu tư giống như các chế độ hưu trí khác. Cơ quan này chịu trách nhiệm trước công chúng và sẽ báo cáo định kỳ về hiệu quả đầu tư.

Về số tiền đóng góp,sự đóng góp được trích từ khoảng lợi hàng năm tính gộp và mức tối đa đòi hỏi là mức tối đa lợi tức hàng năm có thể trợ cấp (MGAP). MGAP liên quan trực tiếp đến tiền công trung bình Canada. Trong mục đích bảo đảm sự bền vững tài chính của Chế độ trợ cấp hưu trí, các tỉ lệ đóng góp sẽ tiếp tục tăng lên dần dần để đạt được tỉ lệ 9,9%. Các bộ trưởng tài chính liên bang và bang sẽ phải xem xét và cập nhật ba năm một lần bảng tính sẵn tỉ lệ được dự kiến này cho đến 25%.

Về quản lý, tổng vụ các chương trình an toàn thu nhập của bộ phát triển nguồn nhân lực quản lý Chế độ trợ cấp hưu trí qua các văn phòng vùng đặt ở mỗi bang và mỗi lãnh thổ. Phòng quan hệ quốc tế, đặt ở Ottawa chịu trách nhiệm các trợ cấp trong khuôn khổ các thỏa thuận quốc tế về an sinh xã hội do Canada đã ký kết.

Về điều kiện có thể được nhận bảo hiểm, tất cả mọi người thực hiện tối thiểu một sự đóng góp hợp thức vào Chế độ trợ cấp hưu trí (CPP) có thể nhận một trợ cấp hưu trí hàng tháng sau ngày sinh thứ 60 của mình. Những người

đóng góp hợp thức cho CPP và Quỹ trợ cấp hưu trí của Quebec được coi như là những người đóng góp cho hai chế độ. Những người đóng góp cho hai chế độ ở thời điểm mà họ trình đơn, sống ở ngoài lãnh thổ Quebec thì nhận trợ cấp CPP. Tiếp đó, CPP đề nghị Quỹ trợ cấp hưu trí Quebec trả trợ cấp phần mình và ngược lại. Những người đóng góp cho hai chế độ, ở thời điểm họ trình đơn sống hoặc đã sống ở Quebec, trước khi rời Canada để đi sống ở một nước khác sẽ nhận trợ cấp của Quebec.

Về số tiền trợ cấp, trợ cấp hưu trí được trả cho một người ở tuổi 65 là một trợ cấp hàng tháng bằng 25% lợi tức trung bình hàng tháng mở ra quyền trợ cấp của người đóng góp trong thời kỳ đóng góp. Thời kỳ đóng góp của một người được xác định như là thời kỳ: Bắt đầu từ ngày 01/01/1966 hoặc thời điểm mà người đóng góp đủ 18 tuổi, theo thời điểm muộn nhất trong các tình huống có thể xảy ra này, và; Kết thúc thông thường vào thời điểm mà người nhận trợ cấp hưu trí hoặc đến tuổi 70 (theo cái gì đến đầu tiên).

Tuy nhiên, các tháng mà một người đóng góp bị coi là không hợp thức đối với Chế độ trợ cấp hưu trí hoặc quỹ trợ cấp hưu trí Quebec không được tính là thời gian đóng góp. Nếu một khách hàng đã nhận trợ cấp tàn phế sau khi đã đạt 60 tuổi, trợ cấp hưu trí của họ đã được tính toán theo MGAP tồn tại vào thời điểm bắt đầu tàn phế. Trợ cấp được chỉ số hóa theo chỉ số giá cả sinh hoạt.

Một số thời kỳ của lợi tức thấp nhất hoặc không có - cho đến 15% của thời kỳ đóng góp của người đóng góp - có thể được loại trừ tính toán lợi tức hàng tháng mở quyền trợ cấp. Việc không tính đến này nhằm đảm bảo một sự đền bù đối với thời kỳ thất nghiệp, ốm đau, học tập....

Các tháng có lợi tức thấp nhất hoặc không có dành cho chăm sóc con dưới 7 tuổi cũng có thể được loại trừ trong thời kỳ đóng góp. Quy định này để bảo đảm rằng những người dành một thời kỳ của cuộc đời làm việc của họ cho việc chăm sóc con cái không bị chịu việc hoãn trợ cấp ở tuổi về hưu. Quy định này được áp dụng cho những người đã nhận trợ cấp gia đình hoặc cho

những người vợ hoặc chồng được hưởng trợ cấp gia đình. Quy định này cũng được áp dụng cho những người nhận trợ cấp tài chính cho con cái.

Nếu trợ cấp được nhận trước tuổi 65, số tiền nhận được bị giảm 0,5% cho mỗi tháng tính gộp giữa lúc bắt đầu trợ cấp và tháng sau ngày sinh nhật thứ 65 của người được hưởng. Cũng vậy, những người lùi việc chuyển trợ cấp của mình giữa 65 và 70 tuổi sẽ thấy trợ cấp của mình được điều chỉnh tăng lên 0,5% cho mỗi tháng tính gộp giữa tháng sau ngày sinh nhật thứ 65 và tháng bắt đầu trợ cấp. Tuy nhiên không có sự điều chỉnh nào đó đối với các tháng sau của ngày sinh thứ 70. Như vậy, một sự điều chỉnh tối đa 30%, lên hoặc xuống, được dự kiến [49, tr.43].

Nếu một đơn được trình sau ngày sinh nhật thứ 65, việc truy lĩnh cho một thời kỳ tối đa 12 tháng có thể được thực hiện, hoặc người đề nghị có thể chọn tỷ lệ trợ cấp điều chỉnh. Trợ cấp hưu trí bằng khoảng 25% thu nhập của một người trước khi về hưu. Năm 2001, trợ cấp tối đa lên đến 775 đô la khi bắt đầu ở tuổi 65.

Như vậy, nghiên cứu về chế độ hưu trí ở Canada ta có thể thấy chính sách hưu trí rất linh hoạt và đa dạng cho nhiều đối tượng khác nhau. Chính sách hưu trí ở Canada có ba chế độ khác nhau dành cho nhiều đối tượng khác nhau, trên 60, trên 65 tuổi và chế độ hưu trí tự nguyện dành cho các thành viên của hội đoàn. Điều này cho thấy sự mạnh mẽ trong chế độ hưu trí tự nguyện ở Canada, đây là một trong những thế mạnh và sự phát triển trong tương lai của chế độ hưu trí trên thế giới.

Ngoài ra chế độ hưu trí của Canada còn cho thấy sự linh hoạt trong việc nhận bảo hiểm hưu trí của người lao động đã đủ điều kiện hưởng bảo hiểm. Ví dụ như chính sách lùi thời gian hưởng bảo hiểm “những người lùi việc chuyển trợ cấp của mình giữa 65 và 70 tuổi sẽ thấy trợ cấp của mình được điều chỉnh tăng lên 0,5% cho mỗi tháng tính gộp giữa tháng sau ngày sinh nhật thứ 65 và tháng bắt đầu trợ cấp”. Điều này cho thấy sự lựa chọn đa dạng của người tham gia chế độ bảo hiểm.

Những vấn đề này có thể là bài học kinh nghiệm rất quý báu cho Việt Nam trong quá trình xây dựng chế độ bảo hiểm hưu trí trong Luật bảo hiểm xã hội như tăng cường chế độ bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động, tăng khả năng linh hoạt và đa dạng của chế độ hưu trí tạo ra sự lựa chọn dễ dàng của người lao động khi tham gia chế độ hưu trí. Đồng thời quy định một cách linh hoạt trong quá trình hưởng bảo hiểm hưu trí của người lao động.

Ở Trung Quốc

Chế độ bảo hiểm hưu trí hiện hành ở Trung Quốc bao gồm bảo hiểm hưu trí bắt buộc và bảo hiểm hưu trí tự nguyện. Trong đó bảo hiểm hưu trí bắt buộc đối với người làm công ăn lương thuộc doanh nghiệp quốc doanh, sở hữu doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Về điều kiện hưởng lương hưu: Tuổi hưu, nam 60 tuổi có công tác liên tục 25 năm, nữ 50 tuổi (làm nghề chân tay) có 20 năm công tác liên tục hoặc 55 tuổi (làm nghề trí óc) có 20 năm công tác liên tục [13, tr.25].

Về thời gian đóng phí bảo hiểm hưu trí: Nam 25 năm, nữ 20 năm, nếu đóng hơn 10 năm so với quy định thì được hưởng trợ cấp hưu bổ sung.

Về cơ cấu đóng bảo hiểm: Người lao động: 4% tiền lương; Người sử dụng lao động: 20% so với quỹ lương.

Về mức trợ cấp tối đa: Khu vực nông thôn trả bằng 200% lương bình quân/năm; Khu vực thành thị trả bằng 35% lương bình quân/năm.

Về cơ quan quản lý: Hội đồng Nhà nước; công đoàn trung ương (ACFTU); Bộ Y tế quốc gia.

Điểm nổi bật của Trung Quốc trong chính sách bảo hiểm xã hội, trong đó có chế độ hưu trí là có sự phân biệt rõ ràng giữa khu vực thành thị và nông thôn. Sự khác biệt này là do mức sống khác biệt giữa nông thôn và thành thị chi phối.

Các chế độ hưu trí khác nhau được áp dụng đối với người lao động thuộc các doanh nghiệp, nông dân và công chức, viên chức thuộc các cơ quan, tổ chức của Chính phủ.

Chế độ hưu trí đối với người lao động thuộc các doanh nghiệp được giới thiệu vào những năm đầu 1950 và được cải cách từ năm 1984. Năm 1997, chế độ bảo hiểm hưu trí cơ bản trong toàn quốc đối với những người lao động thuộc các doanh nghiệp đã được ban hành và đang được mở rộng tới người làm tự và lao động tự do. Đến cuối năm 2003, đã có trên 154,9 triệu người tham gia chế độ này và đã có 38,5 triệu người được hưởng chế độ [27].

Chế độ hưu trí này dựa trên sự kết hợp giữa cộng đồng xã hội (thông qua việc thiết lập quỹ cộng đồng để chia sẻ rủi ro) và các tài khoản cá nhân. Mức đóng hiện tại đối với cá nhân là khoảng 8% tiền lương, tiền công và của người sử dụng lao động là 20% của tổng quỹ tiền lương. Ngoài ra, chính quyền các cấp có thể cung cấp trợ cấp tài chính trong trường hợp quỹ này thiếu hụt. Cơ quan bảo hiểm xã hội tạo ra các tài khoản cá nhân về hưu trí cho mỗi người lao động với mức là 11% tiền lương, tiền công trong đó phần 8% đóng góp của người lao động được chuyển trực tiếp vào tài khoản và phần 3% được trích từ phần đóng góp của người sử dụng lao động. Phần đóng góp của người sử dụng lao động sau khi trích chuyển một phần vào tài khoản cá nhân được chuyển vào quỹ cộng đồng.

Người lao động khi đến tuổi nghỉ hưu theo quy định và tham gia ít nhất 15 năm sẽ được nhận trợ cấp hưu trí hàng tháng. Trợ cấp hưu trí cơ bản bao gồm 2 phần chính: Phần từ quỹ cộng đồng bằng 20% mức tiền lương trung bình chung năm trước của người lao động; Phần từ tài khoản cá nhân bằng $1/120$ của tổng số tiền tích lũy được. Những người làm việc trước thời gian ban hành chính sách hưu trí nói trên thì sẽ áp dụng chế độ hưu trí quá độ khi nghỉ hưu và Nhà nước sẽ điều chỉnh mức độ trợ cấp hưu trí theo sự phát triển kinh tế (từ năm 1998 đến 2002, lương hưu đã tăng khoảng 50%).

Ngoài ra, để đối phó với khó khăn tài chính cho vấn đề già hóa dân số trong tương lai, năm 2000 quỹ bảo đảm xã hội quốc gia không dựa vào sự đóng góp đã được thành lập và số tiền dự phòng tích lũy đến 2003 khoảng 130 tỷ nhân dân tệ. Chính phủ cũng hỗ trợ và khuyến khích các doanh nghiệp tạo ra

các chương trình bảo hiểm hưu trí bổ sung nhưng hiện tại mới bao phủ được 7 triệu người lao động.

Chế độ hưu trí đối với công chức, viên chức: kinh phí thực hiện được bảo đảm bởi Nhà nước và cá nhân không phải đóng góp. Mức trợ cấp hưu trí được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản và số năm phục vụ. Hiện tại, chế độ này bao phủ 30 triệu công chức, viên chức. Đối với quân nhân cũng có chế độ hưu trí tương tự nhưng là hệ thống hưu trí độc lập với chế độ hưu trí đối với công chức, viên chức.

Trợ cấp tuổi già ở khu vực nông thôn: Năm 1991 Chương trình thí điểm về chế độ hưu trí sử dụng tài khoản cá nhân đang được triển khai ở một số khu vực nông thôn dựa trên sự đóng góp của cá nhân, hỗ trợ của chính quyền địa phương và khuyến khích bằng cơ chế của Nhà nước. Hiện tại, khoảng 55 triệu người hiện đang tham gia chương trình thí điểm này.

Ở Nhật Bản

Luật Hưu trí cho người lao động ra đời năm 1941, và được đổi tên là Luật Bảo hiểm hưu trí cho người lao động vào năm 1944, áp dụng đối với người lao động làm công hưởng lương. Năm 1959 Luật Bảo hiểm hưu trí quốc gia ra đời thực hiện bảo hiểm cho lao động cá thể, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và ngư nghiệp. Do đó, đến năm 1961 về cơ bản một chế độ hưu trí toàn dân đã được hình thành ở Nhật Bản. Năm 1985, Luật Hưu trí đã có sự thay đổi đáng kể bằng việc giới thiệu Chế độ lương hưu cơ bản. Từ đó hình thành hệ thống lương hưu với cấu trúc 2 tầng, tầng 1 là lương hưu cơ bản, tầng 2 là lương hưu được tính căn cứ theo tiền lương đóng bảo hiểm của người tham gia.

Chế độ hưu trí Nhà nước được chia ra làm hai loại hình chính

Chế độ bảo hiểm hưu trí quốc gia áp dụng đối với công dân Nhật Bản tuổi từ 20 đến dưới 60 và thực hiện tự nguyện cho người dân Nhật Bản ở trong nước từ 60 đến dưới 65 tuổi, ở nước ngoài từ 20 đến dưới 65 tuổi.

Chế độ hưu trí cho người lao động thực hiện cho người lao động dưới 65 tuổi làm việc tại các tổ chức, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương, tại các công ty, tập đoàn, trường học tư.

Đối tượng: Dân số được chia làm 3 nhóm

Nhóm 1: lao động cá thể, nông dân, người không có việc làm, sinh viên... tham gia chế độ hưu trí quốc gia.

Nhóm 2: lao động trong khu vực tư nhân và Nhà nước, tham gia chế độ bảo hiểm hưu trí cho người lao động.

Nhóm 3: người ăn theo là vợ/chồng sống dựa vào thu nhập của người lao động thuộc nhóm 2, tham gia chế độ hưu trí quốc gia.

Mức đóng và nguồn quỹ:

Mức đóng của nhóm 1 là 13.300 yên/tháng, từ 4/2005 tăng mỗi năm 280 yên để đạt mức 16.900 yên/tháng vào năm 2017.

Mức đóng của nhóm 2 là 13,934%, từ 10/2004 tăng mỗi năm 0,354% và sẽ đạt 18,30% vào năm 2017, số tiền đóng góp được chia đều, chủ sử dụng lao động đóng 50%, người lao động đóng 50%.

Nhóm 3 không phải đóng phí, phí bảo hiểm của nhóm này sẽ được quỹ hưu trí cho người lao động chuyển sang quỹ hưu trí quốc gia. Nguồn quỹ hưu trí được hình thành từ đóng góp của người tham gia, người lao động, chủ sử dụng lao động và ngân sách nhà nước.

Phúc lợi:

Người tham gia theo quy định sẽ được nhận lương hưu cơ bản khi 65 tuổi với thời gian tham gia bảo hiểm từ 25 năm trở lên. Người tham gia bảo hiểm có thể nhận lương hưu sớm từ 60 đến 64 tuổi, nhưng mức lương hưu sẽ bị giảm đi bằng 0,5% nhân với số tháng nhận lương hưu sớm, ngược lại nếu nhận lương hưu muộn từ 66 đến 70 tuổi mức lương hưu sẽ tăng lên là 0,7% nhân với số tháng nhận muộn. Các chế độ trợ cấp khi tham gia bảo hiểm hưu trí gồm: lương hưu, trợ cấp thương tật và trợ cấp tuất. Với các đối tượng thuộc nhóm 1 và 3 được nhận trợ cấp lương hưu cơ bản, trợ cấp thương tật cơ bản,

trợ cấp tuất cơ bản. Trợ cấp thương tật, trợ cấp tuất được tính trên cơ sở lương cơ bản và được chia làm nhiều mức. Người lao động tham gia chế độ bảo hiểm cho người lao động, sẽ được nhận trợ cấp lương hưu cơ bản và lương hưu tính trên cơ sở tiền lương đóng bảo hiểm. Từ tháng 4/2002 lương hưu cơ bản cho người có thời gian tham gia bảo hiểm 40 năm là 66.208 yên/tháng.

Ở Pháp[53]

Hệ thống bảo hiểm hưu trí ở Pháp được thành lập từ năm 1945, đây là hệ thống rất phức tạp với những đặc điểm mang tính lịch sử, trải qua nhiều cuộc cải cách chế độ hưu trí bảo hiểm của Pháp gồm hai phần: Bảo hiểm hưu trí cơ bản và Bảo hiểm hưu trí bổ sung đều là các chế độ bắt buộc, thực hiện theo nguyên tắc chia sẻ giữa các thế hệ, các độ tuổi.

Quỹ hưu trí quốc gia (CNAV) là tổ chức của nhà nước phụ trách tổ chức thực hiện chính sách hưu trí của Pháp. Hệ thống tổ chức gồm hai cấp: Cấp quốc gia(CNAV) và 16 cơ quan cấp vùng (CARSAT), có 306 văn phòng trên toàn nước Pháp với 13600 nhân viên.

Ở cấp vùng mạng lưới tiếp nhận người về hưu gồm 294 cơ quan và 1001 điểm đón tiếp tại các thành phố chính. Tổng số người về hưu được quản lý bởi mạng lưới này là 13499081 người.

Cơ quan chuyên trách về bảo hiểm xã hội đối với công chức trong biên chế nhà nước và quân đội thuộc Bộ Tài chính; khu vực tư nhân và lĩnh vực nông nghiệp được giao cho các tổ chức chuyên trách theo quy định của pháp luật để quản lý các chế độ hưu trí cơ bản và hưu trí bổ sung. Tính đến 31/12/2012 có 25,94 triệu người tham gia; riêng chế độ hưu trí cơ bản có 17,8 triệu người đóng, chế độ hưu trí bổ sung thực hiện từ năm 2005.

Các chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định tại Pháp bao gồm: chế độ chung, viên chức dân sự và quân sự, địa phương, tiểu thương, thợ thủ công, nghề nghiệp tự do, tôn giáo, lao động nông nghiệp, chủ trang trại nông nghiệp, các chế độ đặc thù khác.

Ngoài chính sách hưu trí cơ bản, tại Pháp còn áp dụng chính sách hưu trí bổ sung. Trong đó phân ra chế độ hưu trí bổ sung cho công chức nhà nước và người lao động làm việc trong khu vực tư nhân, lĩnh vực nông nghiệp.

Người lao động làm việc trong khu vực công ngoài phần đóng bảo hiểm xã hội cơ bản dựa trên tiền lương chính còn phải đóng bảo hiểm bổ sung bắt buộc tính trên các khoản thu nhập khác (bao gồm: tiền thưởng, phụ cấp lương, làm thêm và các phúc lợi bằng hiện vật do hệ thống hưu trí bổ sung cho công chức (RAFP) thực hiện). Tổng số tiền đóng góp được người sử dụng lao động kê khai hàng năm và được quy đổi thành điểm, giá trị sở hữu của điểm được Hội đồng quản trị ấn định hàng năm.

Cách tính trợ cấp hưu trí bổ sung:

$$\text{Trợ cấp bổ sung} = \text{Số điểm đạt được} \times \text{Giá dịch vụ của điểm}$$

Tương ứng với số điểm được tích lũy, quyền lợi hưởng của người tham gia cũng tăng theo. Nếu điểm tích lũy từ 5.125 trở lên sẽ được nhận trợ cấp bằng tiền mặt hàng tháng; thấp hơn 5.125 sẽ được nhận trợ cấp một lần. Hiện nay có khoảng trên 4,5 triệu người tham gia ở 45000 đơn vị.

Với chế độ hưu trí bổ sung đối với người lao động trong làm việc trong khu vực tư nhân, lĩnh vực nông nghiệp cũng dựa trên nguyên tắc tính điểm người lao động tham gia đóng góp bắt buộc tích lũy đủ số điểm theo quy định và đủ điều kiện thì hưởng chế độ hàng tháng, không đủ điểm tích lũy thì nhận trợ cấp một lần.

Chính sách bảo hiểm xã hội của Pháp đã qua một lần cải cách vào năm 2003, 2010, 2013. Hội đồng định hướng hưu trí Pháp do Chính phủ quyết định thành lập (nhưng nhiệm vụ độc lập không phụ thuộc chính phủ) là cơ quan chính đóng vai trò trong việc đưa ra những thay đổi, cải cách. Cơ quan này có quyền yêu cầu các bộ, ngành cung cấp thông tin về tổ chức thực hiện bảo hiểm hưu trí để nghiên cứu, hoạch định chính sách. Hội đồng gồm có 39 thành viên: 8 thành viên nghị viện (4 Nghị sỹ, 4 Thượng nghị sỹ) 6 đại diện nhà nước, 6 chuyên gia, 16 đại diện người tham gia bảo hiểm xã hội và người sử dụng lao

động, 2 đại diện các gia đình và người về hưu, 1 chủ tịch là công chức cấp cao của nhà nước có kinh nghiệm về bảo hiểm hưu trí. Ban thư ký gồm 9 người hoạt động chuyên trách cùng chủ tịch hội đồng, những thành viên còn lại hoạt động bán chuyên trách. Nhiệm vụ chủ yếu của hội đồng bao gồm: thực hiện đề án, dự án trung hạn, dài hạn các chế độ hưu trí tối thiểu 5 năm một lần; đánh giá khả năng tài chính; cung cấp tài chính theo tiến độ; thông tin vào hệ thống cải cách; tập hợp thông tin từ viện dự báo dân số, Ủy ban Ngân sách dự báo bối cảnh kinh tế- xã hội, Ủy ban Tài khoản An sinh xã hội, các quỹ hưu trí các ngành, các lĩnh vực cung cấp thông tin qua tổ chức thực hiện để Hội đồng nghiên cứu, dự báo ,định hướng, hưu trí...

Hội đồng định hướng hưu trí cũng là cơ quan điều phối các đối tác xã hội, thúc đẩy đoàn kết xã hội đóng góp quan trọng vào cải cách hưu trí ở Pháp. Các đề xuất của Hội đồng đều được chấp thuận, có uy tín, thành công trong định hướng chế độ hưu trí được nhân dân tin tưởng.

Để đáp ứng yêu cầu cung cấp thông tin quá trình đóng cho người tham gia, bảo hiểm xã hội Pháp phải sử dụng giải pháp trung gian là xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đối tượng tham gia đóng bảo hiểm hưu trí, trong đó mỗi người tham gia được cấp một tài khoản cá nhân để tra cứu thông tin của các quỹ hưu trí có trách nhiệm cập nhật thông tin đóng vào tài khoản cá nhân mà họ đã thực hiện thu.

1.3.2. Bài học kinh nghiệm dành cho Việt nam

Thứ nhất là, chúng ta có thể học hỏi các nước như Canada, Trung Quốc, Nhật bản, Pháp về khâu quản lý và đầu tư quỹ Bảo hiểm hưu trí. Cơ quan đầu tư của chế độ trợ cấp hưu trí hoạt động độc lập với các chính phủ liên bang và bang. Cơ quan sẽ kêu gọi các chuyên gia cao cấp để đầu tư quỹ của chế độ trợ cấp hưu trí trong các thị trường tài chính. Cơ quan sẽ chịu gần như cùng các quy tắc đầu tư giống như các chế độ hưu trí khác. Cơ quan này chịu trách nhiệm trước công chúng và sẽ báo cáo định kỳ về hiệu quả đầu tư. Ở Việt Nam thì do cơ quan bảo hiểm xã hội (là cơ quan Nhà nước quản lý,

do vậy quỹ bảo hiểm xã hội không được quản lý đầu tư tốt, mặt khác nợ đọng quỹ bảo hiểm xã hội còn cao từ đó ảnh hưởng đến quỹ bảo hiểm xã hội)

Thứ hai là, các nước trên quy định linh hoạt thời gian tham gia đóng quỹ bảo hiểm hưu trí cho người lao động cả trong thời gian nghỉ chăm sóc con dưới 7 tuổi. Như vậy các quy định của luật bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ hưu trí nói riêng cũng nên quy định linh hoạt trong khoảng thời gian này cho người lao động, có thể mới tạo điều kiện tốt cho người lao động chăm sóc gia đình và thế hệ trẻ tương lai tốt nhất.

Thứ ba là, có thể học hỏi kinh nghiệm từ các quy định của Canada về vấn đề, cho người lao động nhận trợ cấp hưu trí chậm hơn tuổi nghỉ hưu khi người lao động có đủ sức lao động, có nhu cầu tham gia tiếp vào quá trình lao động. Đồng thời phải quy định rõ khoảng thời gian chậm và mức hưởng thêm (đảm bảo sự lựa chọn đa dạng của người lao động tham gia chế độ bảo hiểm).

Thứ tư là, mở rộng và tăng cường chế độ bảo hiểm hưu trí tự nguyện cho người lao động là kinh nghiệm mà Việt Nam rất đáng để học hỏi. Bởi lẽ nước ta có nguồn lao động dồi dào nhưng lao động chủ yếu phổ thông thường không có công việc ổn định, thường làm theo thời vụ, vụ việc. Đây chính là lý do mà đối tượng lao động này không được tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. Canada là một trong các nước trên thế giới có quy định sớm nhất về bảo hiểm hưu trí tự nguyện và luôn tăng cường trong hệ thống bảo hiểm xã hội.

Thứ năm là, cần tập trung nghiên cứu kỹ hơn về các chế độ hưu trí bổ sung của các nước vì vấn đề này rất phức tạp, đáng chú ý là họ bắt đầu áp dụng trong lĩnh vực nông nghiệp trước, sau đó mới mở rộng dần đối tượng tham gia nhưng đều quy định bắt buộc. Nội dung nghiên cứu cần tập trung vào: phạm vi, đối tượng, nội dung chế độ, phương pháp thiết kế mức đóng, mức hưởng, công sức tính toán, thủ tục hồ sơ, quản lý và chi trả chế độ, học hỏi bài học kinh nghiệm qua 8 năm thực hiện bảo hiểm hưu trí của Pháp và các nước châu Âu, hạn chế, thách thức, giải pháp khắc phục làm cơ sở thực tiễn cho việc quy định chế độ hưu trí bổ sung trong luật bảo hiểm xã hội.

Nghiên cứu sâu hơn về chế tài xử lý vi phạm trong việc đóng- hưởng bảo hiểm xã hội của các nước trên, trên cơ sở đó đề xuất tăng chế tài xử lý vi phạm bảo hiểm xã hội, giao thẩm quyền thanh tra cho tổ chức bảo hiểm xã hội.

Thứ sáu là, học hỏi thêm về mô hình cơ quan chuyên trách thu các khoản đóng góp, kinh nghiệm xử lý gian lận, truy thu bảo hiểm xã hội, trung tâm truyền thông, ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý bảo hiểm xã hội.

Nghiên cứu sâu hơn về hệ thống tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, cơ chế tiền lương, tiền thưởng đối với công chức, người làm việc trong hệ thống bảo hiểm xã hội của các nước làm cơ sở thực tiễn đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định về bảo hiểm xã hội cũng như hoàn thiện chức năng nhiệm vụ hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội Việt Nam.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI HIỆN HÀNH VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về chế độ hưu trí

2.1.1 Về đối tượng hưởng

Theo quy định tại Điều 2 - Luật bảo hiểm xã hội 2006 đối tượng tham gia hưởng chế độ hưu trí bao gồm: Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 3 tháng đến dưới 12 tháng kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật lao động, Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ 1 tháng đến dưới 3 tháng được giao kết bằng văn bản, cán bộ, công chức, viên chức, công nhân quốc phòng, công nhân công an, quân nhân chuyên nghiệp, quân đội nhân dân, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân, người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân, hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân, hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn, học viên quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí, người làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà trước đó đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương.

Người lao động quy định tại khoản này không bao gồm người lao động làm việc cho các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức quốc tế tại Việt Nam được điều chỉnh bởi Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa

Việt Nam ký kết hoặc tham gia, người lao động giúp việc gia đình, người làm việc đang hưởng lương hưu hoặc hưởng trợ cấp mất sức lao động hằng tháng.

Theo quy định tại Khoản 5, Điều 2 Luật bảo hiểm xã hội “người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động, không thuộc quy định tại khoản 1 điều này”. Như vậy, với quy định trên đối tượng thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện rất rộng, góp phần ổn định đời sống của người lao động trong quá trình làm việc và khi hết tuổi lao động.

2.1.2. Về điều kiện hưởng

Hưu trí đầy đủ

Theo quy định của Điều 50 Luật bảo hiểm xã hội người tham gia bảo hiểm xã hội để được hưởng lương hưu cần có đủ các điều kiện về độ tuổi và thời gian đóng bảo hiểm, cụ thể như sau:

Người lao động là người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ ba tháng trở lên, cán bộ, công chức, viên chức, công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà trước đó đã đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc có đủ hai mươi năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi đủ một trong các độ tuổi thuộc các trường hợp sau:

Nam đủ sáu mươi tuổi, nữ đủ năm mươi lăm tuổi.

Nam từ đủ năm mươi lăm tuổi đến đủ sáu mươi tuổi, nữ từ đủ năm mươi tuổi đến đủ năm mươi lăm tuổi và có đủ mười lăm năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ mười lăm năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên. Tuổi đời được hưởng lương hưu trong một số trường hợp đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

Người lao động là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân

đội nhân dân, công an nhân dân; Hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn có đủ hai mươi năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

Nam đủ năm mươi lăm tuổi, nữ đủ năm mươi tuổi, trừ trường hợp Luật sĩ quan quân đội nhân dân Việt Nam hoặc Luật công an nhân dân có quy định khác;

Nam từ đủ năm mươi tuổi đến đủ năm mươi lăm tuổi, nữ từ đủ bốn mươi lăm tuổi đến đủ năm mươi tuổi và có đủ mười lăm năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành hoặc có đủ mười lăm năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên.

Trường hợp người lao động bị suy giảm lao động thì có thể được hưởng lương hưu với độ tuổi và mức đóng bảo hiểm sớm hơn. Theo Điều 51 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 thì trong trường hợp người lao động bị suy giảm lao động thì thời gian đóng bảo hiểm và độ tuổi cụ thể như sau: Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d và e khoản 1 Điều 2 của Luật này đã đóng bảo hiểm xã hội đủ hai mươi năm trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên, hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại Điều 50 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây: Nam đủ năm mươi tuổi, nữ đủ bốn mươi lăm tuổi trở lên; Có đủ mười lăm năm trở lên làm nghề hoặc công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành.

Việc quy định tuổi nghỉ hưu trước tuổi do suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên quá rộng (nam 50, nữ 45), đồng thời quy định đối tượng này chỉ bị trừ tỷ lệ lương hưu là 1% cho mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi, sơ với quy định là quá thấp. Do vậy, đã khuyến khích người lao động tính toán nghỉ hưu

sớm rồi sau đó đại đa số lại tham gia vào thị trường lao động vì đang còn sức lao động.

Thời gian đóng bảo hiểm hưu trí là tổng số đơn vị thời gian có đóng phí bảo hiểm để được hưởng chế độ này. Việc quy định thời gian đóng bảo hiểm xã hội nhằm xác định sự cống hiến về mặt lao động của mỗi người với xã hội nói chung và phần đóng góp vào bảo hiểm xã hội nói riêng. Thời gian đóng bảo hiểm xã hội là một trong những căn cứ để chi trả đối với người lao động theo luật định nhằm bảo đảm sự công bằng, bình đẳng giữa những người tham gia bảo hiểm xã hội, thực hiện một trong những nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm xã hội.

Việc xác định thời gian đóng phí bảo hiểm xã hội được dựa trên căn cứ: độ tuổi về hưu, tỷ lệ đóng góp, tuổi thọ của những người về hưu, mức được hưởng... tóm lại tùy thuộc vào khả năng tài chính về chế độ hưu trí nói riêng và bảo hiểm xã hội nói chung... Về nguyên tắc nêu xuất phát từ việc đóng bảo hiểm xã hội để hình thành quỹ sử dụng cho chế độ hưu trí thì phải tính đến tổng số thời gian đóng phí bảo hiểm xã hội thực tế. Còn trong trường hợp người lao động làm việc trong những trường hợp đặc biệt như nơi độc hại, vùng sâu, vùng xa.... được điều lệ bảo hiểm xã hội quy định số thời gian này được làm căn cứ để giảm tuổi đời khi nghỉ hưu. Trong các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc, đối với chế độ hưu trí ở hầu hết các nước đều quy định điều kiện để được hưởng chế độ phụ thuộc hai yếu tố đó là độ tuổi xác định và số năm đóng bảo hiểm.

Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 và Nghị định 152/2006/NĐ-CP thì thời gian đóng bảo hiểm đối với các đối tượng cụ thể như sau: Người lao động được hưởng lương hưu khi nghỉ việc thuộc một trong các trường hợp sau: Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên. Nam từ đủ 55 tuổi đến đủ 60 tuổi, nữ từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc

đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên; Người lao động từ đủ 50 tuổi đến đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong đó có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò; Người bị nhiễm HIV/AIDS do tai nạn rủi ro nghề nghiệp và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.

Như vậy, thời gian đóng bảo hiểm để được hưởng lương hưu đối với người lao động ít nhất phải là 20 năm đóng bảo hiểm trở lên. Đây là mức tích lũy đủ lớn và đủ dài để có thể hưởng lương hưu từ quỹ bảo hiểm xã hội, đồng thời thời gian đóng bảo hiểm càng dài thì số tiền hưởng chế độ hưu trí của người tham gia càng lớn.

Hưu trí một lần

Điều kiện hưởng: Người lao động đã đóng bảo hiểm xã hội trên 30 năm đối với nam, trên 25 năm đối với nữ, khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng mức trợ cấp một lần (Mức trợ cấp được tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội kể từ năm thứ 31 trở đi đối với nam và năm thứ 26 trở đi đối với nữ, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội).

Điều kiện hưởng trợ cấp một lần: Người lao động được hưởng trợ cấp một lần do quỹ bảo hiểm xã hội chi trả khi có một trong các điều kiện sau:

Một là, đủ tuổi nghỉ hưu nhưng chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội;

Hai là, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội;

Ba là, sau một năm nghỉ việc không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội và có yêu cầu nhận bảo hiểm xã hội một lần mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội;

Bốn là, ra nước ngoài định cư.

Chế độ hưu trí tự nguyện theo quy định tại Điều 70 Luật bảo hiểm xã hội “*Điều kiện hưởng lương hưu*

1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Nam đủ sáu mươi tuổi, nữ đủ năm mươi lăm tuổi;

b) Đủ hai mươi năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.

2. Trường hợp nam đủ sáu mươi tuổi, nữ đủ năm mươi lăm tuổi nhưng thời gian đóng bảo hiểm xã hội còn thiếu không quá năm năm so với thời gian quy định tại điểm b khoản 1 Điều này thì được đóng tiếp cho đến khi đủ hai mươi năm”.

Với quy định này khi người lao động đủ 60 tuổi đối với nam và 55 tuổi đối với nữ, đã có từ đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội (kể cả đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện) thì được tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện cho đến khi đủ 20 năm theo quy định chung thì được hưởng chế độ hưu trí. Quy định này chưa phù hợp vì những trường hợp khi hết tuổi lao động mà chưa đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội thì họ không được đóng tiếp cho đến khi đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí (bộc phải hưởng bảo hiểm xã hội một lần).

Như chúng ta biết, đối tượng của bảo hiểm xã hội tự nguyện là lao động tự do và nông dân, đối tượng này có thu nhập hàng tháng thấp, không ổn định, trong khi đó mức đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện quy định vốn khá cao. Với quy định về số năm đóng góp tối thiểu để được hưởng hưu là 20 năm thì người lao động từ 45 tuổi trở lên đối với nam và 40 tuổi trở lên đối với nữ không thể tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để đủ điều kiện được hưởng lương hưu khi đến tuổi nghỉ hưu.

2.1.3. Về mức hưởng

Hưu trí đầy đủ

Mức hưởng lương hưu là số tiền hàng tháng sẽ nhận được sau khi về hưu của người lao động. Có khá nhiều các khái niệm về mức hưởng tuy nhiên mức hưởng này phải đảm bảo rằng sẽ thấp hơn số tiền lương của người lao động khi còn đang đi làm.

Theo Điều 52 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 thì:

Thứ nhất là, mức lương hưu được hưởng được xác định là bằng mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 50 của Luật này được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội quy định tại Điều 58, Điều 59 hoặc Điều 60 của Luật này tương ứng với mười lăm năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ; mức tối đa bằng 75%.

Thứ hai là, mức lương hưu hằng tháng của người lao động đủ điều kiện quy định tại Điều 51 của Luật này được tính như quy định tại khoản 1 Điều này, sau đó cứ mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi quy định thì giảm 1%.

Thứ ba là, mức lương hưu hằng tháng thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung.

Mức hưởng được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng bảo hiểm xã hội và độ tuổi của người lao động. Tuy nhiên, nhìn vào cách tính hưởng chế độ hưu trí mới thấy sự bất công bằng giữa những người lao động trong lực lượng vũ trang, trong khu vực hành chính - sự nghiệp với người lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh, nhất là người lao động trong khu vực tư nhân.

Với mức lương hưu quá khiêm tốn, người lao động trong các doanh nghiệp khi nghỉ hưu đã không đủ trang trải nhu cầu tối thiểu của cuộc sống bản thân trong điều kiện giá cả thị trường không ngừng tăng, nhất là các mặt hàng thiết yếu phục vụ cho cuộc sống hàng ngày của người dân. Vậy nguyên nhân từ đâu?

Trước hết và chủ yếu là do mức tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong khu vực doanh nghiệp thấp hơn và phổ biến theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định (mức bằng tiền). Có thể mức tiền lương, tiền công thực tế cao hơn, nhưng chủ doanh nghiệp chỉ đăng ký đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo mức lương tối thiểu vùng để “tiết kiệm” được một khoản kinh phí do đóng bảo hiểm xã

hội. Trong khi, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của lực lượng vũ trang và khu vực hành chính - sự nghiệp được thực hiện trên cơ sở tiền lương ngạch, bậc (theo hệ số), đồng nghĩa với việc hưởng lương bao nhiêu, đóng bảo hiểm xã hội bấy nhiêu.

Một thực tế khá rõ ràng: Mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 01/01/2014 được quy định tại Nghị định 182/2013/NĐ-CP ngày 14/11/2013 của Chính phủ thấp hơn so với mặt bằng thu nhập hiện nay. Theo đó, mức 2.700.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I; mức 2.400.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng II; mức 2.100.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng III; mức 1.900.000 đồng/tháng áp dụng đối với vùng IV. Đa số doanh nghiệp sử dụng mức lương này để tính đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Một phép tính đơn giản, nếu người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đạt tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa 75%, với mức đóng 2.700.000 đồng/tháng, mức lương hưu là 2.025.000 đồng/tháng; đối với vùng II, III, IV mức lương hưu được hưởng sẽ dưới 2 triệu đồng/tháng, làm sao để có thể đảm bảo cuộc sống hàng ngày. Chưa nói đến khi tuổi cao, sức yếu bệnh tật là điều khó tránh khỏi, những khoản chi phí y tế không biết tìm ở đâu?

Với mức bình quân tiền lương, tiền công làm căn cứ tính hưởng lương hưu của người lao động được thực hiện thông qua chế độ tiền lương, tiền công do doanh nghiệp quy định và tính bình quân toàn bộ thời gian đóng bảo hiểm xã hội. Mặc dù những năm cuối đóng bảo hiểm xã hội trên mức tiền lương, tiền công có cao hơn nhưng thời gian đầu mới tham gia bảo hiểm xã hội mức tiền lương, tiền công rất thấp, do đó bình quân toàn giai đoạn không thể cao được. Trong khi mức bình quân tiền lương làm căn cứ tính hưởng lương hưu của người lao động thuộc lực lượng vũ trang và khu vực hành chính - sự nghiệp được tính bình quân 5 năm, 6 năm, 8 năm hoặc 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu (tùy thuộc vào thời điểm tham gia bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội). Vì tiền lương những năm cuối là mức

lương cao nhất của cả quá trình đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong hai khu vực này, hiển nhiên phải cao hơn mức bình quân tiền lương, tiền công làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động trong khu vực doanh nghiệp.

Tỷ lệ phần trăm (%) đóng bảo hiểm xã hội và hưởng chế độ hưu trí là như nhau cho tất cả mọi người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, có chăng là sự chênh lệch tỷ lệ phần trăm mức hưởng lương hưu giữa nam và nữ từ năm thứ 16 trở đi (cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội đối với nam là 2%/năm, đối với nữ là 3% /năm và tối đa là 75% cho cả nam và nữ). Do đó, người nào có mức bình quân tiền lương, tiền công để tính lương hưu cao hơn, sẽ có mức hưởng cao hơn.

Một yếu tố khác làm cho mức lương hưu của người lao động trong khu vực doanh nghiệp thấp là do chính người lao động quyết định “nghỉ hưu non”. Rất nhiều người lao động đóng bảo hiểm xã hội đủ 20 năm hoặc hơn một chút, nếu tuổi đủ 45 đối với nữ và 50 tuổi đối với nam đều có xu hướng làm thủ tục để được hưởng lương hưu (đi giám định mức suy giảm khả năng lao động và hầu hết đều “đạt” 61% trở lên), có những trường hợp người lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được hưởng lương hưu ở độ tuổi 36 đến 40 tuổi. Hai mặt của một vấn đề, chính những người “nghỉ hưu non” này lại tiếp tục làm công việc mà trước khi nghỉ hưu họ đã làm, vừa được hưởng lương hưu, vừa được hưởng đủ tiền công lại không phải đóng bảo hiểm xã hội và vẫn được cấp thẻ bảo hiểm y tế - lợi cả đôi đường. Chỉ có quỹ bảo hiểm xã hội phải lo lắng!

Nên chăng, cần phải sửa đổi quy định về mức lương tối thiểu vùng theo hướng tính bằng bao nhiêu lần mức lương cơ sở do Chính phủ quy định cho từng thời kỳ. Chẳng hạn mức lương tối thiểu Vùng I bằng 4 lần mức lương cơ sở; Vùng II bằng 3,5 lần; Vùng III bằng 3 lần; Vùng IV bằng 2,5 lần mức lương cơ sở. Như vậy, mức lương hưu sẽ được cải thiện tương đối. Chẳng hạn, người lao động đóng bảo hiểm xã hội và đủ điều kiện hưởng lương hưu

với tỷ lệ 75% thì người lao động ở Vùng I có mức lương hưu là: $1.150.000 \times 4 \times 0,75 = 3.450.000$ đồng; tương tự, Vùng II có mức lương hưu: 3.018.750 đồng; Vùng III là: 2.587.500 đồng; Vùng IV là: 2.156.250 đồng có thể tạm đủ để trang trải cuộc sống. Đồng thời khuyến khích doanh nghiệp thực hiện mức tiền lương, tiền công cho người lao động cao hơn mức lương tối thiểu vùng từ 10% đến 15% sẽ phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội hiện tại và cơ bản giải quyết được những bất cập nêu trên.

Hưu trí một lần

Mức trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần được tính theo số năm đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm xã hội (theo quy định tại Điều 56 Luật bảo hiểm xã hội năm 2006).

Cách tính bình quân tiền lương đóng bảo hiểm xã hội:

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo hệ số lương do nhà nước quy định:

5 năm cuối, nếu tham gia bảo hiểm xã hội từ trước 1995.

6 năm cuối, nếu tham gia bảo hiểm xã hội từ trước 2001.

8 năm cuối, nếu tham gia bảo hiểm xã hội từ trước 2007.

10 năm cuối, nếu tham gia bảo hiểm xã hội từ 2007 trở đi.

Thời gian đóng bảo hiểm xã hội không theo thang bảng lương nhà nước: bình quân toàn bộ thời gian.

Có thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo thang bảng lương nhà nước và không theo thang bảng lương nhà nước, thì được tính như sau: tính bình quân chung của các thời gian, trong đó thời gian đóng theo thang bảng lương nhà nước thì tính bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo quy định trên.

Được nhận trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu nếu đóng bảo hiểm xã hội từ năm 26 trở đi đối với nữ và năm 31 trở đi đối với nam: Kể từ năm thứ 31 trở đi đối với nam và năm thứ 26 trở đi đối với nữ, cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội

được tính bằng $\frac{1}{2}$ tháng mức bình quân tiền công, tiền lương đóng bảo hiểm xã hội.

Trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần đối với người không đủ điều kiện hưởng lương hưu (đóng bảo hiểm xã hội từ 3 tháng đến < 20 năm): Mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng 1,5 tháng lương bình quân đóng bảo hiểm xã hội.

Lĩnh trợ cấp ngay không chờ sau 12 tháng đối với các trường hợp sau:

Suy giảm khả năng lao động trên 61%.

Hết tuổi lao động.

Định cư hợp pháp ở nước ngoài.

Chờ lĩnh trợ cấp sau 12 tháng: Sau 1 năm nghỉ việc mà không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội.

Các tháng lẻ đóng bảo hiểm xã hội (Khi tính lương hưu hàng tháng, trợ cấp một lần khi nghỉ hưu hoặc bảo hiểm xã hội một lần):

Dưới 3 tháng: không tính.

Từ đủ 3 tháng đến dưới 7 tháng: tính nửa năm.

Từ đủ 7 tháng đến dưới 1 năm: tính 1 năm.

Chế độ hưu trí tự nguyện được quy định từ Điều 71 đến Điều 74 luật bảo hiểm xã hội, về cơ bản giống như mức hưởng của chế độ hưu trí bắt buộc.

2.1.4. Về quỹ hưu trí

Quỹ hưu trí bắt buộc

Theo quy định tại Điều 91, Điều 92 Luật bảo hiểm xã hội, quỹ hưu trí được hình thành từ những khoản đóng góp của người tham gia bảo hiểm hưu trí (người lao động và người sử dụng lao động) và thực hiện các hoạt động đầu tư để chi trả quyền lợi hưu trí cho người lao động khi đến tuổi về hưu. Tại các thị trường phát triển trên thế giới, quỹ hưu trí là quỹ đầu tư có quy mô tài sản quản lý lớn nhất thị trường.

Do tốc độ già hóa nhanh của dân số Việt Nam và những bất cập trong hệ thống hưu trí hiện nay như tỷ lệ tham gia thấp, gia tăng đối tượng hưởng

hưu trí, mất cân bằng giữa mức đóng và mức hưởng..., đang đặt ra yêu cầu cải cách hệ thống hưu trí theo hướng đảm bảo sự bền vững của hệ thống.

Kết quả thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội cho thấy, đến cuối năm 2013, tổng số đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đã đạt khoảng 10,8 triệu người, tương đương khoảng 78% tổng số lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội (2006).

Đến cuối năm 2013, mới chỉ có khoảng 173 nghìn người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, chiếm 0,5% tổng số lao động thuộc diện tham gia, tuy nhiên, phần lớn lao động trong khu vực phi chính thức, nông dân chưa tham gia loại hình bảo hiểm xã hội này. Con số trên cho thấy tỷ lệ tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện còn thấp, mới chiếm khoảng 20% tổng lực lượng lao động. Điều này có nghĩa là trong tương lai, đất nước sẽ phải đối mặt hàng triệu lao động bước vào tuổi nghỉ hưu không có thu nhập từ lương hưu, gánh nặng này sẽ thuộc về Nhà nước, đó là phải trợ cấp xã hội cho hàng triệu người khi về già.

Theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) rằng, với các chính sách như hiện hành, quỹ bảo hiểm hưu trí và tử tuất có nguy cơ mất cân đối trong tương lai gần (năm 2021, thu không đủ chi trong năm; đến năm 2034, phần kết dư không còn, số chi lớn hơn rất nhiều so với số thu, quỹ mất cân đối). Nguyên nhân mất cân đối quỹ, một phần là tuổi nghỉ hưu thực tế hiện nay thấp hơn quy định: nam: 55,2 tuổi, nữ: 51,7 tuổi, bình quân: 53,4 tuổi. Tuổi nghỉ hưu thấp, dẫn tới thời gian đóng bảo hiểm xã hội của người lao động ngắn (nam: 28 năm, nữ: 23 năm).

Điều này dẫn đến thời gian hưởng lương hưu dài, trong khi lương hưu tích lũy chỉ đảm bảo trả 12-13 năm. Bên cạnh đó, số đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần hằng năm nhiều, khoảng 500.000 - 600.000 người/năm và có xu hướng gia tăng hằng năm, điều này chưa phù hợp với xu hướng an sinh xã hội trên thế giới.

Từ thực tế trên Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính đã triển khai song song xây dựng hai đề án về bảo hiểm hưu trí bổ sung và bảo hiểm hưu trí tự nguyện nhằm bổ sung thêm trụ cột vào hệ thống hưu trí đơn lẻ hiện nay.

Trên cơ sở những kinh nghiệm quốc tế về xây dựng mô hình hệ thống hưu trí, Việt Nam đang nghiên cứu mở rộng hệ thống hưu trí đơn lẻ hiện tại thành hệ thống hưu trí đa trụ cột, từ đó giảm nguy cơ không bền vững của hệ thống, giảm gánh nặng của quỹ bảo hiểm xã hội, tăng an sinh xã hội cho người dân.

Quỹ hưu trí tự nguyện

Theo quy định tại Điều 100 Luật bảo hiểm xã hội, quỹ hưu trí tự nguyện là: *“Mức đóng hằng tháng bằng 16% mức thu nhập người lao động lựa chọn đóng bảo hiểm xã hội; từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 2% cho đến khi đạt mức đóng là 22%.*

Mức thu nhập làm cơ sở để tính đóng bảo hiểm xã hội được thay đổi tùy theo khả năng của người lao động ở từng thời kỳ, nhưng thấp nhất bằng mức lương tối thiểu chung và cao nhất bằng hai mươi tháng lương tối thiểu chung”.

Ngoài ra, ngày 20/1/2014, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 144/2014/QĐ-TTg về *“Đề án hình thành và phát triển Chương trình hưu trí tự nguyện”* do Bộ Tài chính xây dựng. Trước đó, ngày 20/8/2013, Bộ Tài chính ban hành Thông tư 115/2013/TT-BTC về việc hướng dẫn bảo hiểm hưu trí và quỹ hưu trí tự nguyện áp dụng đối với các doanh nghiệp bảo hiểm nhân thọ triển khai bảo hiểm hưu trí tự nguyện.

Hiện tại, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hoàn tất quá trình nghiên cứu xây dựng Dự thảo Đề án thí điểm Chính sách hưu trí bổ sung, dự kiến trình Chính phủ và triển khai trong thời gian tới.

Theo Thông tư 115 của Bộ Tài chính, bảo hiểm hưu trí tự nguyện là sản phẩm bảo hiểm nhân thọ do doanh nghiệp bảo hiểm thực hiện nhằm cung cấp

thu nhập bổ sung cho người được bảo hiểm khi hết tuổi lao động. Bảo hiểm hưu trí tự nguyện bao gồm bảo hiểm hưu trí cho từng cá nhân và bảo hiểm hưu trí cho nhóm người lao động.

Mỗi người được bảo hiểm theo hợp đồng bảo hiểm hưu trí cá nhân hay hợp đồng bảo hiểm hưu trí nhóm có một tài khoản bảo hiểm hưu trí riêng theo quy định. Nói cách khác, về bản chất, bảo hiểm hưu trí tự nguyện là một loại sản phẩm tài chính dành cho cá nhân, trong đó, người tham gia đóng góp tiền tiết kiệm theo định kỳ vào các sản phẩm hưu trí và sẽ được nhận chi trả từ quỹ khi đến tuổi nghỉ hưu. Số tiền hưu trí mà mỗi cá nhân được hưởng phụ thuộc vào tổng số tiền đóng góp của chính cá nhân đó và hiệu quả đầu tư vốn của quỹ.

Quỹ hưu trí bổ sung

Theo dự thảo Đề án thí điểm Chính sách hưu trí bổ sung của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bảo hiểm hưu trí bổ sung là chính sách bảo hiểm xã hội tự nguyện hoặc bắt buộc, có cơ chế tạo lập quỹ từ sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động, tồn tại dưới dạng các tài khoản cá nhân, được bảo toàn và tích lũy thông qua hoạt động đầu tư, do các định chế tài chính trung gian thực hiện và được quản lý bởi các cơ quan quản lý nhà nước theo quy định của pháp luật.

Quỹ hưu trí bổ sung được hình thành trên cơ sở đóng góp của người lao động và/hoặc người sử dụng lao động và sẽ được quản lý bởi các công ty quản lý quỹ được Ban điều hành quỹ (gồm đại diện người lao động và chủ lao động) chỉ định

Như vậy, nỗ lực cải cách hệ thống hưu trí Việt Nam đã có một số kết quả bước đầu. Vai trò của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính là rất lớn trong việc thiết kế chương trình cải cách tổng thể, hoạch định chính sách, tạo hành lang pháp lý và đặc biệt quan trọng trong việc giáo dục nhận thức cộng đồng về việc tham gia các chương trình hưu trí. Quá trình này sẽ còn rất nhiều khó khăn và thách thức trong thời gian tới, cần phải có sự góp sức của toàn bộ xã hội, đặc biệt là từ phía người lao động,

người sử dụng lao động và cả các bên trung gian cung cấp dịch vụ vận hành hệ thống.

2.1.5. Về hồ sơ hưởng chế độ hưu trí

Hồ sơ hưởng chế độ hưu trí hàng tháng.

Người lao động, kể cả cán bộ chiến sĩ trong lực lượng vũ trang bao gồm quân nhân, công an nhân dân hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, hồ sơ gồm có: Bản quyết định của người sử dụng lao động về việc giải quyết chế độ hưu trí có kê khai chi tiết những nội dung liên quan đến quá trình làm việc có đóng bảo hiểm xã hội và tính tiền lương đóng bảo hiểm xã hội bình quân.

Đối với các trường hợp thuộc diện phải giám định y khoa theo quy định tại điểm 2, điểm 3 Điều 26 Điều lệ bảo hiểm xã hội, hồ sơ về hưu có kèm theo biên bản giám định y khoa.

Đối với trường hợp không có hồ sơ gốc phải có các chứng nhận xác minh thời gian công tác của các cơ quan quản lý người lao động.

Hồ sơ của người chờ đến tuổi hưởng lương hưu hàng tháng.

Đơn tự nguyện có xác nhận của công đoàn và của người sử dụng lao động.

Bản quyết định (tương tự như đối với người về hưu).

Hồ sơ hưởng trợ cấp một lần.

Người hưởng trợ cấp một lần theo quy định tại Điều 28 Điều lệ bảo hiểm xã hội hồ sơ gồm có:

Đơn tự nguyện có xác nhận của người sử dụng lao động.

Bản quyết định (tương tự như đối với người về hưu).

Sổ bảo hiểm xã hội đã xác định thời gian đóng bảo hiểm xã hội đến tháng nghỉ việc; Quyết định nghỉ việc của người sử dụng lao động hoặc văn bản chấm dứt hợp đồng lao động (01 bản chính); Đơn của người lao động có xác nhận của chính quyền địa phương nơi cư trú (mẫu số 14-HSB, 01 bản).

Theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn thi hành thì trách nhiệm của các bên trong quá trình lập hồ sơ hưởng bảo hiểm hưu trí gồm:

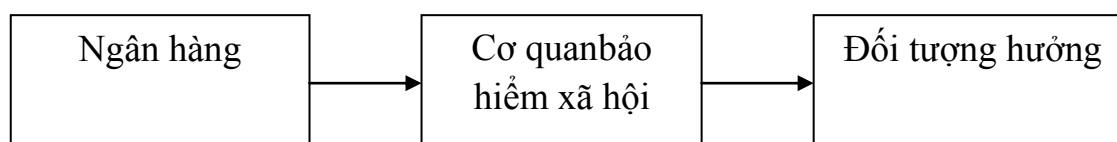
Trách nhiệm của người lao động, người lao động lập đủ hồ sơ theo quy định, nộp cho bảo hiểm xã hội huyện, quận nơi cư trú và nhận lại hồ sơ đã được giải quyết từ bảo hiểm xã hội huyện, quận.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động, giới thiệu người lao động đang tham gia bảo hiểm xã hội ra Hội đồng giám định y khoa để giám định mức suy giảm khả năng lao động để hưởng chế độ hưu trí; Lập đủ hồ sơ quy định, chuyển đến cơ quan bảo hiểm xã hội chịu trách nhiệm quản lý và thu bảo hiểm xã hội của đơn vị mình; Nhận lại hồ sơ đã giải quyết từ cơ quan bảo hiểm xã hội để giao cho người lao động.

Trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội, tiếp nhận hồ sơ từ người lao động hoặc từ người sử dụng lao động theo trách nhiệm quy định đối với bảo hiểm xã hội huyện, quận; Kiểm tra, đối chiếu về hồ sơ, nếu đủ và đúng theo quy định thì chuyển lên bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố giải quyết; Nhận lại hồ sơ đã giải quyết từ bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố để trả lại cho người lao động hoặc người sử dụng lao động.

Về tổ chức chi trả chế độ hưu trí

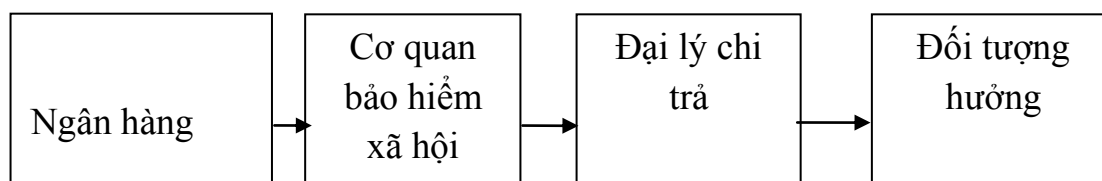
Phương thức chi trả thanh toán trực tiếp cho đối tượng hưởng, là phương thức chi trả đến tận tay đối tượng hưởng. Phương thức này phù hợp khi áp dụng để chi trả cho các đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần. bảo hiểm xã hội huyện sẽ lấy tiền từ tài khoản Ngân hàng và chi trả cho đối tượng sau khi hoàn tất các thủ tục.



Ưu điểm của phương thức này là giúp cơ quan bảo hiểm xã hội nhanh chóng nắm bắt thông tin về đối tượng hưởng, những yêu cầu, vướng mắc của họ để kịp thời giải quyết, tránh được tình trạng vi phạm trong công tác chi trả.

Nhược điểm: đòi hỏi công tác lập kế hoạch chi trả phải thật khoa học, phải sử dụng một số lượng lớn cán bộ chi trả, làm tăng chi phí quản lý.

Thanh toán gián tiếp thông qua đại lý chi trả, đại lý là những người có trách nhiệm và uy tín trong nhân dân, thường là chủ tịch, cán bộ chính sách xã phường... Cơ quan bảo hiểm xã hội phải trích một khoản tiền để chi trả cho các đại lý gọi là lệ phí. Hàng tháng, bảo hiểm xã hội lấy tiền từ Ngân hàng giao cho chủ tịch của từng xã, phường, sau đó chủ tịch xã, phường mang tiền về khu vực mình quản lý rồi giao cho các tổ trưởng xóm thôn, dân phố. Các tổ trưởng sẽ thông báo cho các đối tượng hưởng đến lĩnh tại trụ sở của thôn, xóm, tổ dân phố. Sau khi thanh toán hết cho đối tượng hưởng, các đại lý này phải báo cáo kết quả hoạt động của mình lên cơ quan bảo hiểm xã hội.

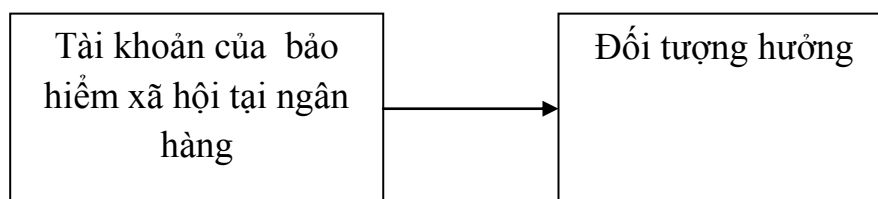


Ưu điểm của phương thức này là trong một thời gian ngắn có thể chi trả cho một số lượng lớn đối tượng và rộng khắp, tiết kiệm chi phí, thời gian đi lại của cán bộ chi trả, tạo mối quan hệ tốt giữa cơ quan bảo hiểm xã hội và chính quyền địa phương.

Nhược điểm: cơ quan bảo hiểm xã hội khó theo dõi được tình hình thực tế chi trả, gây khó khăn cho việc giải quyết thắc mắc của đối tượng. Lệ phí chi trả thấp, do đó các đại lý chi trả nhiều khi không nhiệt tình trong công tác, nhiều đại lý chi trả còn chưa đáp ứng được yêu cầu về công tác quản lý tài chính của ngành.

Thanh toán qua tài khoản ngân hàng, phương thức này thường áp dụng để chi lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng tại những địa phương mà có hệ thống ngân hàng phát triển và hệ thống bảo hiểm xã hội tiên tiến.

Với phương pháp này, tiền từ tài khoản của bảo hiểm xã hội sẽ được chuyển vào tài khoản của từng đối tượng hưởng. Đối tượng sẽ nhận tiền thông qua tài khoản thẻ ATM.



Ưu điểm nổi bật của phương thức này là chi trả nhanh, gọn, kịp thời, an toàn và tiết kiệm chi phí của cả người hưởng và cơ quan bảo hiểm xã hội.

Nhược điểm, việc lấy thông tin đối tượng hưởng để lập tài khoản còn nhiều khó khăn, đặc biệt là với những người lớn tuổi. Ngoài ra, người dân vẫn có thói quen lĩnh và tiêu tiền mặt, chưa quen với hình thức giao dịch qua thẻ ATM.

Về tổ chức chi trả

Hàng năm, bảo hiểm xã hội huyện lập dự toán chi trả bảo hiểm xã hội cho các đối tượng trên địa bàn gửi bảo hiểm xã hội tỉnh, bảo hiểm xã hội tỉnh tổng hợp dự toán chi của toàn tỉnh gửi bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Sau khi dự toán được cấp có thẩm quyền phê duyệt, bảo hiểm xã hội Việt Nam chuyển tiền về tài khoản bảo hiểm xã hội tỉnh, sau đó bảo hiểm xã hội tỉnh chuyển về bảo hiểm xã hội huyện theo tiến độ chi trả.

Hàng tháng bảo hiểm xã hội huyện thông báo danh sách đối tượng tăng, giảm về bảo hiểm xã hội tỉnh. Bảo hiểm xã hội tỉnh căn cứ vào danh sách chi trả tháng trước, danh sách ghi tăng, giảm của huyện để lập danh sách chi trả gửi bảo hiểm xã hội huyện. Căn cứ vào danh sách chi trả bảo hiểm xã hội tỉnh gửi xuống, bảo hiểm xã hội huyện tiến hành chi trả trợ cấp bảo hiểm xã hội cho từng người theo mức trợ cấp mà bảo hiểm xã hội tỉnh đã ghi trong danh sách chi trả. Danh sách chi trả được lập hàng tháng và được coi là lệnh chi trả mà bảo hiểm xã hội tỉnh giao cho bảo hiểm xã hội huyện phải tổ chức thực hiện.

Sau khi nhận được danh sách chi trả mà bảo hiểm xã hội tỉnh gửi xuống, bảo hiểm xã hội huyện tiến hành các nghiệp vụ chi trả như: rút tiền từ ngân hàng về, sau đó đem đến nơi quy định của từng xã, phường theo đúng ngày quy định để trả cho từng người. Việc chi trả có thể thực hiện bằng hai hình thức trực tiếp và gián tiếp, hoặc bảo hiểm xã hội huyện cử cán bộ đem tiền đến trả trực tiếp cho từng người. Ngoài ra, có thể áp dụng hình thức chi trả qua tài khoản ngân hàng.

Kết thúc việc chi trả, bảo hiểm xã hội huyện lưu danh sách chi trả có chữ ký của người nhận tiền tại bảo hiểm xã hội huyện, đồng thời báo cáo tổng số tiền đã chi trả về bảo hiểm xã hội tỉnh, bảo hiểm xã hội tỉnh tổng hợp báo cáo của bảo hiểm xã hội các huyện và báo cáo lên cơ quan cấp trên theo quy định.

2.2. Thực trạng áp dụng chế độ hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội

2.2.1. Kết quả đạt được

Nằm trong hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã được thành lập theo Quyết định số 101/QĐ-TCCB ngày 04/08/1995 của Tổng Giám đốc bảo hiểm xã hội Việt Nam trên cơ sở thống nhất hai bộ phận bảo hiểm xã hội của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội. Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội là đơn vị hạch toán cấp 2, có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng. Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội có trụ sở đặt tại số 142A phố Đội Cấn, quận Ba Đình thành phố Hà Nội.

Từ ngày đầu thành lập, tuy còn gặp nhiều khó khăn, thử thách như cơ sở vật chất phục vụ công tác còn thiếu thốn, tổ chức và đội ngũ cán bộ chưa ổn định, năng lực, trình độ chuyên môn còn yếu kém, nhận thức về bảo hiểm xã hội của các cấp, các ngành, các đơn vị sử dụng lao động và người lao động còn hạn chế... Nhưng nhờ được sự quan tâm, chỉ đạo của bảo hiểm xã hội Việt Nam, Thành ủy - Hội đồng nhân dân - Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội cùng với sự nỗ lực, cố gắng của các cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức

trong đơn vị đã tạo nguồn lực cho bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội vượt qua bao khó khăn để thành công trên con đường xây dựng và phát triển và luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ mà bảo hiểm xã hội Việt Nam giao cho.

Trong năm qua, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sâu sát, thường xuyên của bảo hiểm xã hội Việt Nam, sự lãnh đạo của Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội. Sự phối hợp chặt chẽ giữa các Sở, Ban, Ngành, đoàn thể, các cơ quan thông tin, truyền thông và các đơn vị sử dụng lao động, các cơ sở y tế trên địa bàn trong triển khai nhiệm vụ, cùng với sự nỗ lực phấn đấu, năng động, sáng tạo với tinh thần đoàn kết, quyết tâm cao của tập thể lãnh đạo. Công chức, viên chức trong ngành, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã hoàn thành các chỉ tiêu, kế hoạch và nhiệm vụ chính trị được giao.

Đặc biệt, năm 2013 là năm đầu tiên thực hiện nghị quyết số 21 của Bộ chính trị “về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012 - 2013” đã tạo một bước chuyển mạnh mẽ của các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp về nhận thức trách nhiệm trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội nói chung, trong đó có chế độ hưu trí nói riêng. Tình hình giải quyết chế độ hưu trí từ năm 2010 - 2014 trên địa bàn thành phố Hà Nội được thể hiện qua số liệu sau:

Bảng: Tình hình giải quyết chế độ hưu trí

Nội dung	2010	2011	2012	2013	2014
Số người đóng bảo hiểm xã hội	3.087.365	3.120.534	3.154.384	3.180.179	3.209.876
Số người hưởng lương hưu hàng tháng	583.620	598.213	603.629	609.929	615.822
Từ ngân sách nhà nước	244.874	234.633	220.983	201.973	199.936
Từ quỹ bảo hiểm xã hội	338.746	363.580	382.646	407.956	415.886

Nguồn: Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội

Qua số liệu ở bảng trên ta thấy, tỉ lệ người hưởng lương hưu từ quỹ bảo hiểm xã hội so với số người tham gia bảo hiểm xã hội ở Hà Nội tăng khá nhanh. Điều này cho thấy dân số đang có xu hướng già đi. Vì vậy, chế độ hưu trí càng cần được quan tâm chú trọng, giai đoạn từ năm 2010 - 2014, chính phủ đã nhiều lần điều chỉnh lương hưu, thực hiện chế độ chi trả từ quỹ bảo hiểm xã hội ở Hà Nội được thể hiện qua bảng số liệu sau.

Bảng: Lương hưu bình quân của người lao động được chi trả từ quỹ bảo hiểm xã hội (VND/tháng)

Nội dung	2010	2011	2012	2013	2014
Số lượng người hưởng lương hưu	338.746	363.580	382.646	407.956	415.886
Lương hưu bình quân	2.034.000	2.555.000	3.118.000	3.567.000	3.691.000

Nguồn: Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội

Qua bảng thống kê trên cho thấy, mức lương hưu chi trả hàng tháng cho người hưởng lương hưu từ quỹ bảo hiểm xã hội trong giai đoạn 2010 - 2014 tại

thành phố Hà Nội tăng khoảng 20%/năm. Mức lương trên, chế độ hưu trí đã từng bước cải thiện cuộc sống của người về hưu, góp phần bảo đảm an sinh xã hội. Đặc biệt là với mức sống đắt đỏ nhất cả nước như trên địa bàn Hà Nội.

Giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, việc giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội đúng đối tượng, đúng mức hưởng theo quy định của pháp luật và về cơ bản đã đảm bảo tiến độ thời gian. Tính đến tháng 12/2013 đã giải quyết được cho 53.788 đối tượng thụ hưởng.

Về công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết đơn thư và tiếp công dân luôn được bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội quan tâm, chú trọng. Bảo hiểm xã hội Thành phố đã chủ động xây dựng kế hoạch cụ thể ngay từ đầu năm nhằm giảm tỷ lệ nợ đọng bảo hiểm xã hội.

Về công tác cải cách thủ tục hành chính đã được bảo hiểm xã hội đẩy mạnh. Đặc biệt đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động nghiệp vụ của ngành, triển khai và hoàn thiện ứng dụng phần mềm có lắp đặt camera giám sát trong công tác tiếp nhận và trả kết quả thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, thống nhất trên toàn thành phố. Đến nay, việc tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ bằng phần mềm đã dần đi vào ổn định, đáp ứng được việc luân chuyển hồ sơ liên thông giữa các phòng nghiệp vụ và giữa bảo hiểm xã hội thành phố với bảo hiểm xã hội huyện. Việc ứng dụng hiệu quả phần mềm này là một bước cải tiến trong công tác cải cách thủ tục hành chính, xác định rõ trách nhiệm của công chức viên chức thụ lý và xử lý hồ sơ, hạn chế được tình trạng trả chậm, muộn hồ sơ, tiết kiệm thời gian, tạo thuận lợi nhất cho các đối tượng tham gia và thụ hưởng bảo hiểm xã hội.

Nguyên nhân của những kết quả đạt được

Để đạt được các kết quả nêu trên xuất phát từ các nguyên nhân chủ yếu sau:

Một là, bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã nhận được sự chỉ đạo trực tiếp của bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng như sự phối kết hợp của các ban ngành có liên quan và các đơn vị sử dụng lao động. Đây là một trong những

nguyên nhân chủ yếu, đảm bảo được chất lượng thu, chi bảo hiểm xã hội tại thành phố Hà Nội. Hàng năm bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội luôn nhận được các công văn, chỉ thị hướng dẫn của bảo hiểm xã hội Việt Nam về công tác nghiệp vụ và giải đáp các thắc mắc cần thiết. Bên cạnh đó, các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn đã được tuyên truyền và hiểu về các quy định của Luật bảo hiểm xã hội cũng như các văn bản có liên quan. Căn cứ này giúp cho bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội luôn đạt được thành tích cao trong thu bảo hiểm xã hội hàng năm. Số người tham gia bảo hiểm xã hội năm sau cao hơn năm trước.

Hai là, hệ thống các văn bản chính sách thực hiện chế độ hưu trí đã được Đảng và Nhà nước quan tâm đúng mức và không ngừng được hoàn thiện. Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 đã được ban hành, Luật bảo hiểm xã hội năm 2006 đã khắc phục được những vướng mắc, bất cập cơ bản của các văn bản trước đó về vấn đề bảo hiểm xã hội nói chung trong đó có bảo hiểm hưu trí. Đồng thời Chính phủ và bảo hiểm xã hội Việt Nam đã ban hành một loạt các văn bản hướng dẫn thi hành về bảo hiểm xã hội bắt buộc trong đó có chế độ hưu trí. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho các bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Các văn bản hướng dẫn thi hành thực hiện chế độ hưu trí đều được bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nghiên cứu chặt chẽ và triển khai cụ thể trong từng khâu trong công tác thu, xét duyệt hồ sơ hưởng, quản lý đối tượng hưởng và chi trả chế độ hưu trí.

Ba là, do sự cố gắng không ngừng nghỉ của đội ngũ cán bộ thực hiện chế độ hưu trí, các cán bộ làm công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách bảo hiểm xã hội và sự nhiệt tình trong công tác chi trả đến tận tay các đối tượng hưởng. Trong những năm vừa qua, quán triệt cuộc vận động và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, cũng như các cuộc vận động công tác chuyên môn khác bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã tích cực đôn đốc, vận động cán bộ, nhân viên trong công tác phát huy hết năng lực, sở trường để đảm bảo

chất lượng công việc. Bên cạnh đó, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng được nâng cao, số đội ngũ công chức có bằng cấp cao ngày càng tăng, trình độ lý luận chính trị cũng được hoàn thiện.

Bốn là, do nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội ngày càng được nâng cao, ngày càng có nhiều người tự nguyện tham gia bảo hiểm xã hội. Công tác tuyên truyền của bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội ngày càng được đảm bảo, điều này tác động đến nhận thức của các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội như người sử dụng lao động và người lao động. Nhận thức được vai trò và ý nghĩa của bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm hưu trí nói riêng nên nhiều người sử dụng lao động và người lao động đã tích cực tham gia đầy đủ các chế độ của bảo hiểm xã hội.

Năm là, trong thời gian gần đây Chính phủ đã có chính sách tăng tiền lương tối thiểu, tăng mức đóng bảo hiểm xã hội từ 20% - 22% (năm 2010) dẫn đến số thu cho bảo hiểm xã hội ngày càng tăng lên và số thu cho quỹ hưu trí cũng tăng lên.

2.2.2. Những hạn chế, vướng mắc

Về quy định của pháp luật

Thứ nhất, do có sự lồng ghép chính sách lao động, việc làm và chính sách bảo hiểm xã hội về điều kiện hưởng lương hưu trước tuổi nên nguồn thu và cân đối quỹ bảo hiểm xã hội bị ảnh hưởng. Theo Nghị định số 110/2007/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 26/6/2007 về chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp của các công ty nhà nước thì lao động nam có tuổi đời từ đủ 55 tuổi đến 60 tuổi, lao động nữ từ đủ 50 đến dưới 55 tuổi, có từ đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng chế độ hưu trí với mức lương không phải trừ % lương hưu do về hưu trước tuổi. Nghị định số 132/2007/NĐ-CP ngày 8/8/2007 về chính sách tinh giảm biên chế đối với cán bộ không đủ tái cử, tái bổ nhiệm giữ các chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ

trong cơ quan Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội thì các cán bộ, công chức, viên chức thuộc đối tượng tinh giảm biên chế với điều kiện lao động nam có độ tuổi đời từ đủ 55 đến 59 tuổi, lao động nữ từ đủ 50 đến đủ 54 tuổi, có đủ từ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng chế độ hưu trí với mức hưởng không phải trừ % lương hưu. Người lao động dôi dư do sắp xếp của các tổng công ty nhà nước nghỉ hưu trước tuổi được thực hiện từ năm 2007 đến năm 2010 và cán bộ công chức, viên chức nghỉ hưu trước tuổi do tinh giảm biên chế được thực hiện từ năm 2007 đến năm 2011 đã gia tăng số lượng người về hưu trong thời điểm tốc độ bình quân cao hơn số người tham gia bảo hiểm xã hội. Đặc biệt là ở Hà Nội nơi đóng trụ sở chính của các cơ quan trung ương của Đảng và Nhà nước và có rất nhiều công ty, tổng công ty nhà nước nên áp lực càng nặng nề hơn.

Hà Nội là một trung tâm kinh tế lớn của đất nước, do đó có nhiều doanh nghiệp của nhiều thành phần kinh tế hoạt động, ngoài ra Hà Nội là trung tâm chính trị đặc biệt quan trọng của quốc gia, có nhiều cơ quan, đoàn thể trong và ngoài nước đặt trụ sở chính. Điều này dẫn đến việc quản lý về bảo hiểm xã hội cũng khác xa so với nhiều địa phương khác trong toàn quốc, đối tượng, thành phần tham gia đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm hưu trí nói riêng là rất phong phú, đa dạng. Như vậy, để giải quyết được các vướng mắc liên quan đến việc quản lý bảo hiểm hưu trí tại Hà Nội là căn cứ xác thực để bảo hiểm xã hội Việt Nam điều chỉnh về chính sách bảo hiểm.

Thứ hai, về điều kiện hưởng lương hưu theo Điều 50 Luật bảo hiểm xã hội. Điều 50 Luật Bảo hiểm xã hội quy định về độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ sớm hơn lao động nam 5 năm là chưa hợp lý và không công bằng. Phụ nữ ngày càng thể hiện sự đóng góp vào nền kinh tế đất nước không thua kém gì nam giới, quy định này không những làm lãng phí nguồn nhân lực mà còn hạn chế cơ hội thăng tiến của phụ nữ. Ngoài ra sự chênh lệch tuổi nghỉ hưu 5

năm giữa lao động nam và lao động nữ còn tạo ra sự bất hợp lý về khoản tiền lương hưu mà hai đối tượng được hưởng.

Trên địa bàn Hà Nội người lao động thường có trình độ cao và tay nghề giỏi so với nhiều địa phương khác trên toàn quốc. Nếu để người lao động nữ được về hưu trước 5 năm so với lao động nam cũng là một thiết thòi lớn cho xã hội nói chung và cho người lao động nữ nói riêng. Vì để có được trình độ học vấn cao, tay nghề giỏi cần phải mất nhiều thời gian học tập và rèn luyện để nâng cao trình độ tay nghề như lao động nam, nhưng lại phải về hưu trước 5 năm, do đó người lao động nữ không đóng góp được nhiều cho xã hội và bản thân, gia đình họ. Vậy cần có quy định linh hoạt trong vấn đề này để tạo điều kiện cho lao động nữ còn sức lao động và mong muốn được cống hiến cho nhà nước và xã hội. Mặt khác, để bảo đảm chính sách bình đẳng giới của nhà nước.

Thứ ba, quy định về điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động Điều 51 Luật Bảo hiểm xã hội. Quy định này được thực hiện từ năm 1995, trong khi đó theo thống kê của Tổng cục dân số - Kế hoạch hóa gia đình Bộ y tế năm 2010 tuổi thọ trung bình của nữ là 76,8 và nam là 72,9 tuổi, điều kiện lao động của người lao động sau gần 2 thập kỷ đã được nâng cao lên rất nhiều. Theo quy định tại Điều 51 Luật bảo hiểm xã hội nam đủ 50 tuổi và nữ đủ 45 tuổi trở lên đã có đủ điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động dễ dẫn đến hiện tượng người lao động lợi dụng quy định để hưởng lương hưu trong khi khả năng lao động vẫn còn tốt. Vì vậy cần thắt chặt hơn quy định về đối tượng hưởng lương hưu do suy giảm khả năng lao động.

Trong công tác thực hiện, việc triển khai mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là đối với người lao động ở vùng nông thôn, hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn. Như vậy, còn quá nhiều những người lao động chưa được tham gia bảo hiểm xã hội và được hưởng quyền lợi từ chế độ hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội.

Mặt khác, tình trạng nợ đọng quỹ bảo hiểm xã hội sẽ ảnh hưởng đến việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội nói chung và thực hiện việc chi trả bảo hiểm hưu trí nói riêng (năm 2013 nợ đọng quỹ bảo hiểm của Hà Nội gần 1.500 tỷ đồng, sang năm 2014 tình trạng nợ đọng quỹ bảo hiểm tại Hà nội có giảm xuống nhưng còn ở mức cao, hơn 1.200 tỷ đồng). Tuy con số này không cao nhưng cũng ảnh hưởng đến tiến độ thu và thực hiện chế độ hưu trí của bảo hiểm xã hộithành phố Hà Nội.

Trong công tác xét duyệt hồ sơ vẫn còn tồn tại một số khó khăn như, thời gian giải quyết các hồ sơ, đặc biệt là chế độ bảo hiểm xã hội một lần còn chậm, còn hiện tượng tồn đọng hồ sơ chuyển sang tháng sau giải quyết.

Công tác quản lý đối tượng hưởng lương hưu hàng tháng vẫn còn gặp một số khó khăn vì một số đối tượng sinh sống ở địa bàn các xã vùng sâu vùng xa, lại sống rải rác không tập trung nên cơ quan bảo hiểm xã hội khó quản lý, gây ảnh hưởng đến việc điều chỉnh tăng giảm các đối tượng, lập và in danh sách chi trả.

Số đối tượng hưởng ngày càng tăng, số tiền chi trả ngày càng lớn, chứng tỏ khối lượng công việc của bảo hiểm xã hộithành phố Hà Nội ngày càng nhiều, trong quá trình làm việc không tránh khỏi những áp lực.

Việc chi trả trực tiếp cho các đối tượng hưởng đôi khi còn chậm trễ vì thời gian của một đợt chi trả chỉ kéo dài 5 - 7 ngày mà số đối tượng hưởng lại rất lớn. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác chi trả còn thiếu thốn như chưa trang bị được ô tô chuyên dụng để vận chuyển tiền từ ngân hàng đến địa điểm chi trả.

2.2.3. Nguyên nhân của sự hạn chế

Một là, do công tác thông tin, tuyên truyền bảo hiểm xã hội chưa được thường xuyên, sâu rộng đến các đối tượng ở vùng sâu vùng xa, hình thức tuyên truyền còn hạn chế gây nhầm chán, chưa thu hút được đông đảo người dân lắng nghe và tham giabảo hiểm xã hội.

Hai là, vẫn còn sự hạn chế trong nhận thức của chủ sử dụng lao động và người lao động, một số bộ phận sử dụng lao động và người lao động chưa hiểu rõ về quyền lợi và trách nhiệm của mình khi tham gia bảo hiểm xã hội. Vì nhiều Doanh nghiệp ngoài quốc doanh, Hợp tác xã còn trốn tránh việc tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động nên tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội còn thấp và chưa tương xứng với tiềm năng của thành phố.

Ba là, tình trạng trốn đóng, nợ đọng là do một số Doanh nghiệp làm ăn thua lỗ chưa có tiền đóng bảo hiểm xã hội, hoặc đã thu bảo hiểm xã hội của người lao động nhưng đã sử dụng số tiền đó vào mục đích khác. Bên cạnh đó việc tăng mức đóng ở năm 2010 cũng khiến nhiều đơn vị sử dụng lao động gặp khó khăn, nhất là các doanh nghiệp ngoài quốc doanh sản xuất kinh doanh nhỏ lẻ, ít vốn đầu tư.

Bốn là, do số đối tượng hưởng chế độ hưu trí ngày càng đông nên khối lượng công việc ngày càng nhiều mà đội ngũ cán bộ của ngành còn ít về số lượng và hạn chế về trình độ chuyên môn (số cán bộ có trình độ Đại học đúng chuyên ngành vẫn còn ít). Vì thế nên đôi khi không tránh khỏi hiện tượng chậm trễ trong công tác xét duyệt và chi trả cho các đối tượng.

Năm là, đối tượng hưởng đông và ngày càng tăng, một số đối tượng lại sinh sống ở địa bàn các xã vùng sâu vùng xa gây khó khăn trong việc nắm bắt tình hình thay đổi của các đối tượng hưởng;

Sáu là, số lượng cán bộ bảo hiểm xã hội ở địa phương còn ít mà khối lượng công việc lại lớn nên không thể tránh khỏi những áp lực.

Bảy là, do trong giai đoạn từ 2008 - 2013 nền kinh tế đất nước đã trải qua cuộc khủng hoảng lớn nhất từ trước tới nay, với khoảng hơn 200.000 doanh nghiệp bị phá sản trong tổng số 500.000 doanh nghiệp. Do đó, việc quan tâm đến các chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động nhiều bị doanh nghiệp bỏ quên, hoặc trốn tránh nhằm giảm chi phí nhất định.

2.3. Một số điểm mới về chế độ hưu trí trong Luật BHXH 2014

Thứ nhất, sửa đổi điều kiện về tuổi đời hưởng lương hưu đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên theo hướng: Tăng dần mỗi năm 1 tuổi từ 01/01/2016 đến khi nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi trở lên (hiện nay là 50 và 45); đối với người bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên tuổi nghỉ hưu là nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi.

Thứ hai, mở rộng điều kiện hưởng lương hưu đối với lao động nữ hoạt động chuyên trách hoặc không chuyên trách ở cấp xã chỉ cần có đủ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ 55 tuổi. Tuy nhiên, đối tượng này không được điều chỉnh lương hưu theo mức lương cơ sở nếu mức lương hưu thấp hơn mức lương cơ sở.

Thứ ba, về tỷ lệ % hưởng lương hưu: Sửa đổi cách tính tỷ lệ hưởng lương hưu theo lộ trình tăng dần số năm đóng bảo hiểm xã hội đối với lao động nam để được hưởng 45% mức bình quân tiền lương tháng như sau: Nghỉ hưu từ năm 2018 trở đi mỗi năm tăng thêm 01 năm cho đến khi 20 năm đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% (năm 2018 là 16 năm; năm 2019 là 17 năm; năm 2020 là 18 năm; năm 2021 là 19 năm và từ năm 2022 trở đi là 20 năm); đối với nữ 15 năm đóng bảo hiểm xã hội tương ứng với 45% và sau đó cả nam và nữ đều tính thêm 2% cho mỗi năm, mức tối đa bằng 75%. Như vậy, để đạt được mức hưởng tối đa là 75% thì nam phải đóng bảo hiểm xã hội 35 năm và nữ 30 năm. Tăng tỷ lệ giảm trừ do nghỉ hưu trước tuổi từ 1% lên 2% cho mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi.

Thứ tư, bổ sung quy định cụ thể về thời điểm hưởng lương hưu: Đối với người đang đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, thời điểm hưởng lương hưu là thời điểm ghi trong quyết định nghỉ việc do người sử dụng lao động lập khi người lao động đã đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định. Đối với người đang bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội, thời điểm hưởng lương hưu được tính bắt đầu từ tháng liền kề sau tháng người lao động đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định. Về mức bình quân tiền lương làm căn cứ tính lương hưu đối với người thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do

Nhà nước quy định, Luật quy định lộ trình áp dụng cách tính lương bình quân theo 5 bước để tiến tới thực hiện tính bình quân chung của cả quá trình đóng bảo hiểm xã hội, đảm bảo bình đẳng giữa khu vực trong và ngoài nhà nước. Cụ thể như sau: Tính bình quân của 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội trước năm 1995; tính bình quân của 6 năm cuối đối với tham gia bảo hiểm xã hội trong thời gian từ ngày 01/01/1995 đến 31/12/2000; tính bình quân của 8 năm cuối đối với người tham gia bảo hiểm xã hội trong thời gian từ 01/01/2001 đến 31/12/2006 (như quy định hiện hành); tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày Luật có hiệu lực thi hành đến 31/12/2019 thì tính bình quân của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu; tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01/01/2020 đến 31/12/2024 tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 20 năm cuối; tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01/01/2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian.

Thứ năm, về bảo hiểm xã hội một lần:

Theo Điều 55 Luật bảo hiểm xã hội 2006, người lao động sau một năm nghỉ việc nếu không tiếp tục đóng bảo hiểm xã hội và có yêu cầu nhận bảo hiểm xã hội một lần mà chưa đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội thì được giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội một lần. Nay theo Điều 60 Luật bảo hiểm xã hội 2014, các trường hợp được hưởng bảo hiểm xã hội một lần thu hẹp hơn trước. Cụ thể, đối tượng hưởng bảo hiểm xã hội một lần là người lao động mắc các bệnh nguy hiểm như ung thư, bại liệt, lao nặng, phong, HIV đã chuyển sang giai đoạn AIDS và những bệnh khác theo quy định của Bộ Y tế... Đối với những trường hợp khác được bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm xã hội để khi có việc làm thì người lao động tiếp tục đóng hoặc người tham gia bảo hiểm xã hội chưa đủ thời gian thì tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện để lúc về già được hưởng lương hưu...

Về nguyên tắc, quy định này nhằm khuyến khích người lao động bảo lưu, tích lũy thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội để có thể hưởng lương hưu

theo quy định thay vì nhận bảo hiểm xã hội một lần. Khi người lao động trở lại làm việc thuộc diện đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thì được tính cộng dồn thời gian đã tham gia để được hưởng lương hưu sau này.

Với các trường hợp khác, Luật bảo hiểm xã hội khuyến khích người lao động có thể bảo lưu thời gian đã tham gia bảo hiểm xã hội. Sau đó, tiếp tục tìm việc làm, tham gia bảo hiểm xã hội để có thể hưởng lương hưu hằng tháng khi về già. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chưa đủ thời gian quy định có thể tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện, với chính sách hiện tại đã “mở” hơn nhiều.

Cũng theo Luật mới, Chính phủ có phương thức hỗ trợ người lao động tiếp tục tham gia bảo hiểm xã hội. Quy định này nhằm hướng tới mục đích, khi hết tuổi lao động, người lao động có điều kiện nhận lương hưu hằng tháng để ổn định cuộc sống, bảo đảm an sinh xã hội. Cùng với lương hưu hằng tháng là những quy định khác hỗ trợ cho người nghỉ hưu.

Theo quy định cũ, người lao động chỉ hưởng bảo hiểm xã hội một lần, Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 cho phép người lao động chưa hết tuổi lao động mà chấm dứt hợp đồng lao động có thêm nhiều quyền lợi hơn, cụ thể: Được giải quyết trợ cấp thất nghiệp, hỗ trợ học nghề, tư vấn giới thiệu việc làm...

Ngoài ra, tăng mức trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần từ 1,5 tháng lên 02 tháng mức bình qu ân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội từ năm 2014 trở đi.

Thứ sáu, về điều chỉnh mức tiền lương bình quân tháng để đóng bảo hiểm xã hội. Sửa đổi cách tính tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội đối với người tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01/01/2016 đến 31/12/2019 thì tính bình quân của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu; tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01/01/2020 đến 31/12/2024 tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 20 năm cuối; tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày

01/01/2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của toàn bộ thời gian tham gia bảo hiểm xã hội.

Thứ bảy, về tạm dừng hưởng lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội hàng tháng: Bộ quy định người đang chấp hành hình phạt tù giam bị tạm dừng hưởng lương hưu; bổ sung trường hợp hưởng không đúng quy định; bổ sung quy định về việc tiếp tục thực hiện khi người xuất cảnh trở về định cư hợp pháp; đồng thời quy định việc truy lĩnh lương hưu, trợ cấp trong trường hợp người bị Tòa án tuyên bố là mất tích đối với người mất tích trở về.

Thứ tám, bổ quy định tuổi trần tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Thứ chín, giảm mức quy định về thu nhập tối thiểu làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội thấp nhất bằng mức chuẩn hộ nghèo của khu vực nông thôn.

Thứ mười, người tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện có thể lựa chọn phương thức đóng linh hoạt, ngoài cả phương thức đã quy định, lần này cho phép có thể đóng một lần cho nhiều năm về sau hoặc một lần cho những năm còn thiếu để hưởng chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện. Ngoài ra, Luật bảo hiểm xã hội 2014 còn quy định: Căn cứ vào điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, khả năng ngân sách nhà nước trong từng thời kỳ để quy định mức hỗ trợ và thời điểm thực hiện chính sách hỗ trợ tiền đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

CHƯƠNG 3

GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ HƯU TRÍ TRONG LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI TỪ THỰC TIỄN TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Sự cần thiết phải nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí

Chế độ hưu trí tự nó không thể phát triển một cách độc lập nằm ngoài hệ thống bảo hiểm xã hội nói chung. Do vậy việc hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả hoạt động của bảo hiểm xã hội là nền tảng cho việc nâng cao hiệu quả của chế độ hưu trí.

Xã hội càng phát triển thì cần có sự đảm bảo pháp lý trong đó mọi công dân đều sống và làm việc bằng pháp luật, bảo hiểm xã hội cũng không là một ngoại lệ. Hiện nay, chúng ta mới tiếp cận đến hệ thống bảo hiểm xã hội hoạt động theo nguyên tắc của bảo hiểm xã hội trong nền kinh tế thị trường. Nước ta đang trong giai đoạn phát triển vận hành theo cơ chế thị trường, vì thế có nhiều điều mới mẻ, những biến động diễn ra ngày càng phức tạp, ảnh hưởng không nhỏ đến mọi hoạt động kinh tế xã hội, trong đó có bảo hiểm xã hội. Do vậy, chúng ta chỉ có thể tạo ra sự ổn định và quản lý được các hoạt động bảo hiểm xã hội khi có được một hệ thống pháp lý chuyên ngành đầy đủ và có hiệu lực mạnh.

Theo tinh thần đó, Luật bảo hiểm xã hội là rất cần thiết tất yếu khách quan. Khi Luật bảo hiểm xã hội được ban hành, bảo hiểm xã hội sẽ trở thành quốc sách, người lao động tham gia vào bảo hiểm xã hội và chế độ hưu trí sẽ yên tâm hơn trên cơ sở một nền tảng pháp lý vững chắc. Bảo hiểm xã hội có đủ điều kiện pháp lý, có hiệu lực cao để có thể thực hiện đúng chức năng của mình. Các cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ có trong tay một công cụ mạnh mẽ để điều hành và kiểm soát quá trình thực hiện bảo hiểm xã hội. Chỉ có như vậy bảo hiểm xã hội mới hoạt động ngày càng nề nếp hơn, tránh được tình trạng

vô tổ chức, thiếu trách nhiệm của một số cơ quan đơn vị trong việc thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm xã hội đối với người lao động và đối với ngành bảo hiểm xã hội. Qua đó người lao động sẽ yên tâm và tin tưởng hơn, đó sẽ là một trong những biện pháp tích cực nhất, có tác dụng khuyến khích được người lao động tham gia bảo hiểm xã hội. Việc ban hành và thực thi Luật bảo hiểm xã hội cũng sẽ làm cho nội dung và ý nghĩa của bảo hiểm xã hội được nhận thức đầy đủ và rõ ràng hơn trong xã hội.

Do đó, để có được một hệ thống pháp luật về bảo hiểm xã hội đầy đủ và đồng bộ thì trước hết phải sắp xếp rà soát lại toàn bộ các văn bản pháp quy về hoạt động bảo hiểm xã hội trước đây và hiện hành với mục đích loại bỏ hoặc điều chỉnh bổ sung cho phù hợp với nhu cầu quản lý mới trong điều kiện của nền kinh tế thị trường. Tiếp theo là cần phải nâng cao khả năng thực thi của các văn bản pháp lý trong bảo hiểm xã hội. Muốn thực hiện được điều này thì ngoài việc đóng góp xây dựng và hoàn thiện của các chuyên gia, những cán bộ có kinh nghiệm trong và ngoài ngành; sự giúp đỡ học hỏi của những nước khác đều rất quan trọng, còn có vai trò của người lao động, người tham gia và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội. Luật này cần phải được thảo luận kỹ trong số những đối tượng này vì chính bản thân họ là người sau đó sẽ nằm trong phạm vi điều chỉnh của bảo hiểm xã hội và trực tiếp thi hành luật này. Ý kiến đóng góp của đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội làm cho luật về bảo hiểm xã hội đi vào cuộc sống sát thực hơn.

3.2. Giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí

Một là, đảm bảo thực hiện chế độ hưu trí cho mọi người dân, đối với những trường hợp vừa tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc và còn tham gia đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện thì chỉ được hưởng chế độ hưu trí và tử tuất. Điều này chưa đảm bảo hết quyền lợi của người tham gia đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trong khoảng thời gian 15 năm và thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyện (có tổng thời gian tham gia bảo hiểm là trên 20 năm). Vì vậy, nên chăng có những quy định mềm đối với những trường hợp người lao động

tham gia đóng cả hai loại bảo hiểm nêu trên.

Bên cạnh việc thực hiện từng bước áp dụng chế độ bảo hiểm xã hội đối với từng đối tượng tham gia đóng bảo hiểm xã hội là việc có những quy định cụ thể về độ tuổi đối với người lao động khi tham gia bảo hiểm xã hội. Chế độ hưu trí còn được gọi là chế độ bảo hiểm tuổi già, nghĩa là chỉ khi người lao động đạt đến một độ tuổi già nào đó mới được nghỉ hưu. Nhưng theo qui định hiện hành thì có khi 38 tuổi người lao động cũng có thể nghỉ hưu (18 tuổi đi làm và 20 đóng bảo hiểm xã hội, trong đó 15 năm làm các công tác đặc biệt, nặng nhọc, độc hại và bị mất khả năng lao động từ 61% trở lên). Đây là một vấn đề cần xem xét. Mặt khác, trong điều kiện kinh tế xã hội của thế giới và nước ta, tuổi nghỉ hưu cần được nâng dần lên do tuổi thọ và điều kiện sống, điều kiện lao động nâng cao hơn trước. Nhà nước cần đưa ra tuổi nghỉ hưu chuẩn, độ tuổi này có thể là “mốc” để trên cơ sở đó qui định các độ tuổi nghỉ hưu khác nhau. Hiện nay, nhiều ý kiến cho rằng nên nâng tuổi nghỉ hưu của lao động nữ ngang bằng với nam giới, nhưng qua thực tế thực hiện chỉ có 34,62% số nước qui định như vậy. Vì vậy, việc nâng tuổi nghỉ hưu cần được cân nhắc cho phù hợp với điều kiện sức khỏe và sinh lý của người lao động.

Hai là, cần có qui định tuổi nghỉ hưu khác nhau cho nhóm lao động khác nhau để phù hợp với sức khỏe, khả năng và điều kiện lao động, tránh sự lãng phí lao động. Đối với những lao động làm việc trong các ngành nghề đặc biệt hoặc các công việc nặng nhọc độc hại thì tuổi nghỉ hưu có thể giảm từ 5-7 năm theo tuổi chuẩn. Vì sức khỏe và khả năng làm việc suy giảm, tuổi thọ của những lao động trong hệ thống này thấp hơn so với lao động bình thường. Ngược lại, đối với một số lao động trong khối hành chính sự nghiệp hay lao động trí óc... tuổi nghỉ hưu nên được nâng lên khoảng 60-65 tuổi.

Nên có qui định tuổi nghỉ hưu “mềm” đối với người lao động, nghĩa là qui định khoảng tuổi nghỉ hưu (ví dụ 55-60 tuổi, 60-65 tuổi...). Như vậy, người lao động, nhất là lao động nữ tùy theo điều kiện công việc và hoàn cảnh cuộc sống của mình có thể chọn thời điểm nghỉ hưu thích hợp trong “khoảng”

độ tuổi qui định đó.

Tóm lại, việc điều chỉnh lại độ tuổi nghỉ hưu là rất cần thiết nhưng việc thay đổi không nên thực hiện ngay một lúc mà cần làm từ từ không gây ảnh hưởng xấu đến xã hội và tâm lý người lao động. Chẳng hạn, ta nâng độ tuổi nghỉ hưu từ 60 lên tới 65 nhưng không nên thực hiện từ nấc 60 lên tới nấc 65 ngay, mà mỗi năm nâng lên 1/2 tuổi nghĩa là sau 10 năm tuổi nghỉ hưu sẽ là 65 tuổi và không áp dụng chung độ tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ và lao động nam (lao động nữ có nhiều điều kiện, hoàn cảnh tác động vào quá trình lao động). Việc quy định này đảm bảo tinh thần chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đúng với các quy định được ghi nhận trong Luật lao động hiện hành.

Ba là, cần nâng cao ý thức, nâng cao trình độ, nâng cao khả năng nhận thức của mỗi người dân về bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ hưu trí nói riêng, việc thực hiện chế độ hưu trí đạt hiệu quả cao nhất thì cần phải hoàn thiện bộ máy bảo hiểm xã hội. Bộ máy bảo hiểm xã hội hiện nay có thể nói là còn khá mới mẻ trong hoạt động chuyên ngành về bảo hiểm. Việc kiện toàn bộ máy hoạt động và củng cố hệ thống quản lý cơ quan bảo hiểm xã hội ở các cấp là cấp thiết.

Trong bảo hiểm xã hội, cần hình thành một bộ phận chức năng riêng chuyên thực hiện và theo dõi quản lý hoạt động của chế độ hưu trí và quá trình chi trả cho các đối tượng về hưu ở các cấp nhất là cấp huyện. Qua đó góp phần nâng cao hiệu quả của nghiệp vụ quan trọng này. Trong thực tế hoạt động chi trả có tác động rất lớn tới người hưởng các chế độ bảo hiểm, và sau đó là những người tham gia, làm công tác này tốt sẽ nâng cao uy tín của bảo hiểm xã hội, một trong những điều kiện cần cho sự phát triển bản thân bảo hiểm xã hội.

Trên cơ sở nghiên cứu các tiêu chuẩn công việc, khối lượng và định mức công việc để từ đó xây dựng- hình thành nên bộ phận chuyên thực hiện về chế độ này. Từ đó để thực hiện chế độ được tốt hơn và tránh tình trạng

tăng biên chế, lãng phí tài sản nhà nước...

Trong tương lai khi bảo hiểm xã hội đã phát triển đến một mức nhất định, nhất là về trình độ tổ chức và quản lý, nên tách riêng các nội dung quản lý cho từng nhóm chế độ bảo hiểm xã hội, như các chế độ dài hạn, các chế độ ngắn hạn. Việc tách như vậy sẽ tạo thuận lợi cho việc theo dõi và quản lý từng chế độ, làm cho bản thân hệ thống bảo hiểm xã hội hoạt động linh hoạt hơn, dễ thu hút mọi đối tượng tham gia vào bảo hiểm xã hội.

Để làm được như vậy, ngay từ bây giờ các cơ quan chuyên môn có liên quan cần nghiên cứu các nội dung cần thiết, các quy chế và hình thức thực hiện cho từng chế độ và cơ chế quản lý chung trong điều kiện các chế độ được quản lý và theo dõi một cách độc lập. Trong quá trình tiến tới thực hiện quản lý theo từng chế độ bảo hiểm xã hội, trong thời gian tới nên tách hưu trí thành một chế độ được quản lý riêng. Đó là do tính chất quan trọng và quy mô của chế độ này trong hệ thống bảo hiểm xã hội và trong xã hội nói chung. Sau đó có thể từng bước thực hiện quản lý riêng các chế độ còn lại.

Một trong những nội dung trong đề nghị về hoàn thiện bộ máy nữa là tiếp tục hoàn thiện đội ngũ những người và các cơ quan chính quyền cơ sở cấp phường xã tham gia công tác, hợp tác với các cơ quan bảo hiểm trong thực hiện chi trả cho chế độ hưu trí. Làm tốt mặt này không chỉ thực hiện chi trả nhanh chóng mà còn có thể quản lý chặt chẽ hơn những biến động các đối tượng hưởng chế độ hưu trí ở mỗi địa phương.

Bốn là, nâng cao trình độ nghiệp vụ và tác phong làm việc tích cực, hiệu suất cao của các cán bộ chuyên môn. Khả năng làm việc và hiệu quả của người lao động trong ngành và của những người làm công việc cộng tác với các cơ quan bảo hiểm xã hội có ảnh hưởng quyết định đến việc quản lý các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

Để có thể thực hiện có hiệu quả vấn đề này, trên phạm vi toàn ngành cần tiến hành rà soát và đánh giá lại mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ chuyên môn tương ứng cho từng lĩnh vực, từng công việc

trong ngành. Qua đó, xác định mức thừa thiếu và nhu cầu đào tạo mới, đào tạo bổ sung và đào tạo lại. Công việc này phải được tiến hành ở mọi cấp nhưng trước mắt đề nghị tập trung vào cấp huyện. Vì cấp này không chỉ là cấp trực tiếp thực hiện các công việc chuyên môn cụ thể mà còn là cấp tổ chức quản lý đội ngũ công tác viên, đại lý hoạt động ở cấp xã phường.

Cũng trong đào tạo ngành phải xác định được các hình thức và nội dung đào tạo thích hợp trong đó nội dung nên tập trung vào nghiệp vụ bảo hiểm xã hội và kỹ năng, năng lực quản lý cho từng người làm công tác bảo hiểm xã hội. Đây là điều rất cần thiết cho những người làm việc trong một ngành có những đặc thù như ngành bảo hiểm xã hội hiện nay.

Cùng với nâng cao trình độ cho cán bộ, nhân viên ngành bảo hiểm xã hội là tăng cường trang thiết bị hiện đại trong hoạt động, nhất là trong chuyên môn. bảo hiểm xã hội là một ngành mới được tách ra lại đang thu hút được sự quan tâm giúp đỡ của Đảng, Nhà nước và toàn xã hội, bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng đang nhận được sự giúp đỡ trên nhiều mặt của các tổ chức và các quốc gia trên thế giới như Tổ chức lao động thế giới ...Đây là một điều kiện rất thuận lợi để phát triển trên nhiều mặt. Ngành bảo hiểm xã hội nên tận dụng lợi thế này để phát triển hiện đại hoá các hoạt động bảo hiểm xã hội. Trong đó, áp dụng công nghệ tin học vào quản lý các hoạt động đóng vai trò rất quan trọng. Việc áp dụng như vậy không chỉ nâng cao năng suất hoạt động mà còn đáp ứng được yêu cầu mở rộng phạm vi hoạt động của ngành mà không bị hạn chế về nguồn nhân lực.

Để nâng cao năng lực làm việc còn một vấn đề hết sức quan trọng là phải có những biện pháp để khuyến khích người lao động trong ngành làm việc tốt hơn. Trong điều kiện tương đối chủ động về quản lý tài chính mà bảo hiểm xã hội Việt Nam đang hoạt động như hiện nay ngành có thể làm được. Bằng các hình thức khuyến khích thích hợp, chẳng hạn trên cơ sở một tỉ lệ định mức chi phí quản lý của ngành (4% tổng thu bảo hiểm xã hội) hợp lý hoá quá trình hoạt động để tiết kiệm các chi phí hành chính khác, tăng tiền

lương cho lao động trong ngành. Qua đó người lao động làm việc tích cực hơn, chủ động và sáng tạo hơn vì sự phát triển của ngành, đó là một trong những nhân tố quan trọng nhất cho sự phát triển của bảo hiểm xã hội trong tương lai.

Đây là một trong những mục tiêu chiến lược hàng đầu, đã và đang được các nhà quản lý quan tâm. Tuy nhiên đến nay, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý nghiệp vụ bảo hiểm xã hội của hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam mới bắt đầu, các công việc thuộc nghiệp vụ chủ yếu vẫn làm thủ công là chính, máy vi tính trang bị còn ít, các công nghệ phần mềm đang còn trong giai đoạn nghiên cứu thử nghiệm chưa được áp dụng rộng rãi. Trong khi đó, việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý nghiệp vụ bảo hiểm xã hội không chỉ có lợi ích giảm chi phí, mà còn giúp thống nhất cách nhìn của nhiều người, nhiều đơn vị, dưới cùng một tiêu chuẩn thống nhất. Tạo ra phong cách khoa học trong làm việc, xây dựng được sự tin cậy đối với các đối tượng tham gia quan hệ bảo hiểm xã hội...từ đó nâng cao chất lượng phục vụ.

3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ hưu trí từ thực tiễn trên địa bàn thành phố Hà Nội

3.3.1. Về các quy định pháp luật

Một là, từ năm 2018, thời gian đóng bảo hiểm xã hội để được hưởng tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng tối đa 75% sẽ tăng thêm 5 năm. Đề xuất này được Bộ lao động - thương binh và Xã hội đưa ra tại dự thảo nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội năm 2014 về bảo hiểm xã hội bắt buộc. Mức lương hàng tháng của người lao động được tính bằng tỷ lệ hưởng lương hưu hàng tháng nhân với mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội theo lộ trình sau:

Người lao động nghỉ hưu từ ngày 01/01/2016 đến trước ngày 01/01/2018, tỷ lệ hưởng lương hàng tháng được tính bằng 45% tương ứng với 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội

thì tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ, mức tối đa là 75%.

Lao động nữ nghỉ hưu từ ngày 01/01/2018, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì tính thêm 2%, mức tối đa là 75%.

Lao động nam nghỉ hưu từ ngày 01/01/2018, tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng được tính bằng 45% tương ứng với số năm đóng bảo hiểm tăng dần theo từng năm: năm 2018 là 16 năm, năm 2019 là 17 năm, năm 2020 là 18 năm, năm 2021 là 19 năm, năm 2022 là 20. Sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội thì tính thêm 2%, mức tối đa là 75%. Như vậy, từ năm 2018 trở đi, lao động nữ nghỉ hưu phải có đủ 30 năm đóng bảo hiểm xã hội mới được nhận tỷ lệ hưởng lương hưu hằng tháng là 75% và lao động nam nghỉ hưu từ năm 2022 trở đi phải có đủ 35 năm đóng bảo hiểm xã hội mới được nhận mức lương hưu tối đa là 75%.

Hai là, với quy định mới thì không được ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động so với các quy định trước đó: Nhưng người lao động phải tham gia đóng bảo hiểm xã hội từ 16-20 năm mới được tính tương đương 45% mức bình quân tiền lương tháng để tính lương hưu (quy định hiện nay là 15 năm). Chưa hết, nếu người lao động nghỉ trước tuổi, thì cứ mỗi năm nghỉ sớm bị trừ tiền lương hưu 2%/năm (hiện nay là 1%). Vậy những người càng nghỉ hưu sau càng bất lợi. Luật bảo hiểm xã hội tác động đến hàng chục triệu người, nên cần tạo ra sự bình đẳng trong việc thực hiện, không vì muốn bảo vệ quỹ bảo hiểm mà bắt người lao động chịu thiệt về quyền lợi.

Ba là, hiện nay thời gian nộp bảo hiểm xã hội bình quân của doanh nghiệp vẫn còn ở mức bình quân cả nước là 235 giờ. Nhưng so với mức chung của các nước trong khu vực Asean là 49,5 giờ/năm, thì con số này vẫn còn cao gấp gần 5 lần. Và như vậy, cộng cả ngày nghỉ cuối tuần, hàng năm mỗi doanh nghiệp sẽ phải cắt cử ít nhất 1 nhân viên chuyên đi làm bảo hiểm xã hội cho người lao động trong vòng 3 tuần liên tục. Muốn biết cách làm hồ sơ,

phải chạy đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) huyện để hỏi về thủ tục, nghe hướng dẫn và nhận biểu mẫu về đề hoàn tất hồ sơ đăng ký số lượng lao động, thang, bảng lương cho công nhân. Vì trình tự, thủ tục hồ sơ nhiều và phức tạp gây khó khăn cho người lao động và các Doanh nghiệp khi đi khai báo, nộp và hồ sơ hưởng bảo hiểm xã hội.

Do vậy cần phải có sự thay đổi trình tự, thủ tục theo chiều hướng đơn giản, gọn nhẹ và tiến tới thủ tục hành chính điện tử.

Cần thay đổi quy trình giải quyết chế độ ốm đau, thai sản theo hướng cơ quan bảo hiểm xã hội tiếp nhận hồ sơ từ người sử dụng lao động, giải quyết và tổ chức chi trả cho người lao động trong các hình thức: Chi trả trực tiếp tại cơ quan bảo hiểm xã hội; thông qua tổ chức dịch vụ được cơ quan bảo hiểm xã hội ủy quyền; thông qua tài khoản tiền gửi cá nhân tại ngân hàng thương mại hoặc thông qua đơn vị sử dụng lao động;

Cần bổ sung trách nhiệm bồi thường theo quy định của pháp luật trong trường hợp nộp hồ sơ và giải quyết hưởng chế độ bảo hiểm xã hội chậm so với thời hạn quy định, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của người hưởng. Trách nhiệm này thuộc về người sử dụng lao động trong trường hợp nộp chậm hồ sơ đề nghị hưởng bảo hiểm xã hội và trách nhiệm của cơ quan bảo hiểm xã hội trong trường hợp giải quyết hưởng bảo hiểm xã hội quá thời hạn.

Ngoài việc được giao chức năng thanh tra chuyên ngành về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, cơ quan bảo hiểm xã hội còn được bổ sung quyền được yêu cầu người sử dụng lao động xuất trình sổ quản lý lao động, bảng lương và thông tin, tài liệu khác liên quan đến việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế...

Bốn là, cần đầu tư bảo toàn và tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội, các hình thức đầu tư trong giai đoạn 2007- 2012 được phân bổ chủ yếu là cho ngân sách nhà 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%.

Nhìn chung, hoạt động đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội 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 bảo hiểm xã hội 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. Do các hình thức đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội 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 bảo hiểm xã hội thấp hơn chỉ số lạm phát

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

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, phương thức đóng của người lao động tham gia bảo hiểm xã hội 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 bảo hiểm xã hội 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 bảo hiểm xã hội cần quy định rõ ràng hơn nhằm đảm bảo tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội 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.

3.3.2. Về tổ chức thực hiện pháp luật

Thứ nhất, cần thống nhất trong nghiệp vụ thu-chi, kế toán, chế độ chính sách. Từ đó cùng với những đổi mới về kỹ thuật, công nghệ xây dựng được hệ thống xử lý số liệu bảo hiểm xã hội có chất lượng, hiệu quả. Muốn vậy, phải có sự phối hợp đồng bộ từ Trung ương đến địa phương, giữa các cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố với nhau.

Để có một mạng máy tính mạnh cho hệ thống bảo hiểm xã hội song

song với việc xây dựng trụ sở làm việc, xây dựng cơ sở hạ tầng mạng thông tin thì chúng ta phải mạnh dạn ứng dụng kỹ thuật hiện đại bằng việc quan tâm đầu tư trang bị máy móc, thiết bị hiện đại cho toàn hệ thống, đào tạo đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu. Điều quan trọng và cần làm trước hết là xây dựng cho được hệ thống các tiêu chuẩn trong các nghiệp vụ bảo hiểm xã hội, chẳng hạn: chuẩn hoá các mã quản lý, danh mục các báo biểu, các chỉ tiêu thống kê...

Thứ hai, phải đầu tư cho việc nghiên cứu phần mềm ứng dụng đáp ứng nhu cầu tự động hoá có khả năng thích ứng với sự thay đổi về chế độ chính sách. Trong tương lai gần, hệ thống thông tin bảo hiểm xã hội Việt Nam cần được nối mạng toàn ngành, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển với các ngành khác.

Thứ ba, cần xây dựng và hoàn thiện cơ chế thu - chi bảo hiểm xã hội Việt Nam thực sự là rất cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu mới về: đảm bảo thực hiện tốt chính sách chế độ, cân đối quỹ, bảo toàn và tăng trưởng quỹ.

Tuy rằng, quỹ bảo hiểm xã hội đang còn số dư tương đối lớn, song thực tế đó bắt nguồn từ yếu tố sâu xa là trong những năm qua bảo hiểm xã hội Việt Nam mới chủ yếu thực hiện công tác thu số đối tượng tham gia ngày càng nhiều. Công tác chi của bảo hiểm xã hội Việt Nam chỉ mới thực hiện với một số nhỏ trong số đối tượng này, phần lớn số đối tượng được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội là những đối tượng được hưởng trợ cấp từ trước năm 1995, số này thực tế vẫn do Ngân sách nhà nước chi trả qua hệ thống bảo hiểm xã hội, tuy nhiên trong thời gian tới số đối tượng này sẽ giảm đi, số đối tượng mới đang tăng lên đồng thời thời gian hưởng mà họ cũng dài tương ứng với tuổi thọ tăng cao. Theo tính toán nếu chúng ta cứ giữ nguyên mức thu và tỷ lệ hưởng như hiện nay thì đến năm 2030 Việt Nam hoàn toàn mất khả năng chi trả. Như vậy, phải chăng cần có một sự cải thiện mới về mức đóng và cách tính toán mức hưởng, điều kiện hưởng vấn đề này không phải là mới, nó đã được các nhà chuyên môn, các chuyên gia bàn luận rất nhiều song vẫn chưa đưa lại lời giải hợp lý nhất. Bởi vì, thực tế mức sống của người dân Việt Nam

là thấp thậm chí nhiều đối tượng không giám tham gia bảo hiểm xã hội, nếu chúng ta nâng mức đóng lên thì lương của họ không đủ đáp ứng nhu cầu tối thiểu của cuộc sống. Nên chẳng chúng ta thực hiện nâng cao một cách dần dần theo từng thang một. Như thế vẫn đảm bảo khả năng chi trả tạm thời của quỹ, đồng thời nó cũng phù hợp khả năng của người tham gia. Ngoài ra, để quỹ bảo hiểm xã hội không còn hiện tượng nợ đọng cũng là một biện pháp cấp bách của bảo hiểm xã hội. Không lâu nữa luật bảo hiểm xã hội ra đời sẽ có những điều chỉnh thích hợp đối với những đối tượng chậm nộp bảo hiểm xã hội, nợ đọng quỹ quá lâu, những đối tượng này cần có những thiết chế đối xử công bằng như thêm phần lãi và chịu phạt theo phần trăm số quỹ còn nợ.

Thứ tư, cần tạo lập những qui định mang tính pháp lý và cơ chế tài chính để ngân quỹ của bảo hiểm xã hội có thể tham gia đầu tư tài chính theo phương thức an toàn, ít rủi ro nhất và trong thị trường có sự bảo đảm, đặc biệt là việc duy trì và kiềm chế lạm phát ở mức thấp nhằm tránh hiện tượng số tiền đầu tư từ ngân quỹ nhàn rỗi lại nhận được mức lãi suất thấp hơn mức lạm phát hàng năm. Cần phân biệt đầu tư tài chính của bảo hiểm xã hội với đầu tư tài chính của bảo hiểm nhân thọ. Lợi nhuận thu được từ đầu tư ngân quỹ bảo hiểm xã hội hoàn toàn không mang tính lợi nhuận thương mại và được dùng để bảo tồn phát triển quỹ, không phải là đối tượng chịu thuế. Bảo hiểm xã hội có thể mua bảo hiểm để bảo hiểm, bù đắp vào chia sẻ rủi ro trong đầu tư tài chính.

Thứ năm, cần tính toán có căn cứ khoa học số ngân quỹ tối đa có thể dùng để đầu tư tài chính, thời hạn cần thiết và an toàn cho đầu tư. Số dư của ngân quỹ cần đảm bảo khả năng chi trả của toàn hệ thống trong mọi thời điểm với mức độ cao nhất. Đây là việc làm khó nhưng hoàn toàn có thể làm được và phải tính toán thận trọng bằng phương pháp nghiệp vụ và thống kê kinh nghiệm.

Thứ sáu, cần xác định rõ trách nhiệm lựa chọn phương thức, lĩnh vực đầu tư, thời hạn đầu tư. Tuyệt đối không phân quyền, phân cấp trong hoạt

động đầu tư tài chính, không chia sẻ nhiệm vụ và quyền hạn đầu tư cho bảo hiểm xã hội các cấp, cũng không dừng lại ở các hình thức đầu tư như hiện nay mà cơ quan bảo hiểm xã hội Việt Nam cần có những kiến nghị với Chính phủ trong việc mở rộng thêm các hình thức đầu tư mới nhằm nâng cao hiệu quả đầu tư (liên doanh góp vốn cổ phần vào các ngành đang có lãi cao và thu hồi vốn nhanh như điện tử viễn thông, khai thác chế biến dầu khí...). Tuy vậy, đối với các dự án mới luôn cần có sự thẩm định kỹ lưỡng về hình thức liên doanh, góp vốn và khả năng thu hồi vốn của dự án.

Với chức năng bảo đảm xã hội, Nhà nước phải có cơ chế, chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho quỹ bảo hiểm xã hội bảo toàn và tăng trưởng nhanh thì mới có khả năng cân đối thu - chi. Trong trường hợp bảo hiểm xã hội gặp khó khăn thì Ngân sách nhà nước phải tiếp tục hỗ trợ để đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Liên quan đến sự hỗ trợ của Ngân sách nhà nước cho bảo hiểm xã hội có một vấn đề rất lớn rất cần phải giải quyết là vấn đề tiền lương. Hiện nay, với mức lương và thu nhập hàng tháng tương đối thấp, không đủ để người lao động đóng góp bảo hiểm xã hội với tỉ lệ cao hơn. Do đó, Nhà nước cần phải tiếp tục cải cách tiền lương và thu nhập vừa để cho người lao động có khả năng tái tạo sức lao động, vừa có khả năng đóng bảo hiểm xã hội, đồng thời vừa có thể cắt giảm sự bao cấp của Nhà nước trên cơ sở đóng góp ngày càng cao của người lao động.

Thứ bảy, cần thanh tra giám sát việc thực hiện chế độ hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội. Bên cạnh việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về Bảo hiểm xã hội nói chung và đối với chế độ hưu trí nói riêng trong cả nước cũng như trên địa bàn Thành phố Hà Nội thì việc tổ chức thanh tra giám sát việc thực hiện chế độ hưu trí cũng đóng 1 vai trò vô cùng quan trọng. Việc kiểm tra giám sát góp phần không nhỏ đối với việc thực hiện đúng, đủ và nghiêm túc những quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội nói riêng cũng như chế độ hưu trí nói chung. Qua việc thanh tra giám sát, có thể

dễ dàng phát hiện những sai sót, hạn chế đối với những quy định của pháp luật. Từ đó có căn cứ để có hướng hoàn thiện pháp luật một cách phù hợp hơn với tình hình thực tế. Bên cạnh đó, công tác thanh tra giám sát còn góp phần không nhỏ trong việc thúc đẩy các cơ quan, tổ chức, các đơn vị trực thuộc thực hiện một cách nghiêm túc và đầy đủ, tránh những trường hợp hách dịch đối với nhân dân.

Để tiến hành thanh tra giám sát việc thực hiện nghiêm túc các quy định của luật bảo hiểm xã hội nói chung cũng như đảm bảo việc thực hiện chế độ hưu trí nói riêng, cần có những quy định, quy chế riêng, rõ ràng về việc thành lập các tổ thanh tra. Có những quy định cụ thể và chi tiết về hoạt động, chức năng, nhiệm vụ của các tổ thanh tra. Cần nâng cao vai trò và nhận thức của tổ thanh tra, kỹ năng cũng như nghiệp vụ cũng cần được củng cố vững chắc. Điều này mới có thể đảm bảo hiệu quả hoạt động của tổ thanh tra đối với việc áp dụng luật bảo hiểm xã hội, chế độ hưu trí trong giai đoạn hiện nay.

Cần có kế hoạch cho công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát đối với hoạt động của các cơ quan bảo hiểm xã hội trên địa bàn cả nước nói chung và địa bàn Thành phố Hà Nội nói riêng. Cần có những kế hoạch cụ thể, rõ ràng và chi tiết. Những nội dung tiến hành thanh tra, giám sát, những công việc cần làm, những mục tiêu đạt được. Cần có sự phối kết hợp giữa các đơn vị thực hiện với tổ thanh tra, nhưng bên cạnh đó vẫn đảm bảo nguyên tắc bình đẳng trong hoạt động để kết quả của việc thanh tra giám sát thu được một cách khách quan nhất.

Bên cạnh việc tăng cường công tác thanh tra giám sát hoạt động áp dụng pháp luật bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ hưu trí nói riêng, cần có những chế tài phù hợp áp dụng đối với những trường hợp vi phạm những quy định của pháp luật. Đặc biệt xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm để làm gương cho những cơ quan, doanh nghiệp khác trên địa bàn thành phố Hà Nội. Thông qua việc thanh tra, kiểm tra, giám sát, chúng ta có thể vừa rút kinh nghiệm và nâng cao chất lượng, kiến nghị sửa đổi những quy định của pháp

luật cho phù hợp với tình hình thực tế, vừa góp phần thúc đẩy việc áp dụng những quy định của pháp luật một cách nghiêm minh nhất trong Bảo hiểm xã hội nói chung và chế độ hưu trí nói riêng.

KẾT LUẬN

Qua hơn 40 năm thực hiện, chế độ hưu trí luôn có vị trí quan trọng đặc biệt đối với người tham gia bảo hiểm xã hội. Chế độ hưu cùng với các chế độ bảo hiểm xã hội khác đã góp phần rất to lớn vào việc ổn định đời sống của công nhân viên chức, lực lượng vũ trang và gia đình họ làm cho họ yên tâm lao động sản xuất, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của đất nước trong thời kỳ vừa qua. Nhờ có chế độ hưu trí mà người lao động sau khi hết tuổi lao động hoặc sau một số năm công tác nhất định đã được nghỉ hưu và được nhận tiền hưu để ổn định cuộc sống. Tuy nhiên, do điều kiện lịch sử chế độ hưu trí thời kỳ bao cấp chưa thể hiện đúng bản chất của mình mà thể hiện tính ưu đãi bao cấp của Nhà nước cho một bộ phận dân cư là công nhân viên chức, lực lượng vũ trang. Nhưng trong thời kỳ đó chế độ hưu trí cũng đã góp phần rất lớn vào việc ổn định đời sống cho người lao động. Đến nay, khi nền kinh tế chuyển sang cơ chế thị trường nhu cầu về bảo hiểm xã hội đa dạng ngày càng tăng, số lượng người về hưu cũng ngày càng tăng thì đời sống của họ luôn luôn là mối quan tâm lớn của Đảng và nhà nước ta. Do đó đặt ra yêu cầu là thực hiện bảo hiểm xã hội đối với người về hưu như thế nào để đạt được hiệu quả cao nhất, đồng thời phù hợp với hoàn cảnh đất nước trong thời kỳ đổi mới... Để đáp ứng được yêu cầu này thì việc xây dựng và hoàn thiện chế độ hưu trí cho phù hợp với cơ chế quản lý mới là hết sức cần thiết.

Với tầm quan trọng như vậy của chế độ bảo hiểm hưu trí, Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội đã tích cực trong công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về bảo hiểm xã hội nói chung và bảo hiểm hưu trí nói riêng. Tình hình số người tham gia bảo hiểm hưu trí trên địa bàn thành phố ngày càng tăng. Hàng năm mức thu, nộp bảo hiểm xã hội luôn dẫn đầu cả nước. Tuy nhiên, những kết quả đạt được trên là chưa tương xứng với tiềm năng, vị thế và số lao động đông đảo trên địa bàn thành phố. Hiện nay mới chỉ các cơ quan nhà nước,

doanh nghiệp nhà nước có tỷ lệ người lao động tham gia bảo hiểm xã hội đông và rộng khắp. Còn đa số các doanh nghiệp tư nhân ở loại hình vừa và nhỏ thì mới chỉ tham gia ở một số doanh nghiệp. Điều này ảnh hưởng tới quyền lợi, chế độ của người lao động nói chung.

Qua nghiên cứu về lý luận chế độ bảo hiểm xã hội cũng như tìm hiểu về thực trạng chế độ bảo hiểm hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội. Tác giả đề tài đã tìm ra được những nguyên nhân của những tồn tại hạn chế trong việc thực hiện chế độ hưu trí trên địa bàn thành phố Hà Nội. Từ đó đề xuất các giải pháp cơ bản nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật về chế độ bảo hiểm hưu trí nói chung và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện công tác thu, chi bảo hiểm hưu trí của Bảo hiểm xã hội thành phố Hà Nội nói riêng. Các giải pháp này mang tính đồng bộ cao, và giải quyết được cả vấn đề lý luận và thực tiễn. Điều này mong đóng góp một phần nhỏ bé vào quá trình đẩy nhanh việc tham gia bảo hiểm hưu trí của mọi tầng lớp người lao động trên địa bàn thủ đô.

Kết quả nghiên cứu của đề tài có thể góp phần giải quyết một số vướng mắc trên khía cạnh pháp luật và thực tiễn áp dụng. Tuy nhiên, tác giả chắc chắn rằng vấn đề nghiên cứu còn nhiều góc cạnh khác nhau cần tìm hiểu, với thời gian nghiên cứu ngắn ngủi, kinh nghiệm nghiên cứu chưa lâu nên đề tài nghiên cứu chắc chắn còn nhiều điều khiếm khuyết rất mong nhận được sự đóng góp chân thành và sâu sắc của thầy cô và các bạn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo tiền lương nhà nước (2001), *Báo cáo tổng kết chính sách tiền lương và trợ cấp bảo hiểm xã hội*.
2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (1998), *Cẩm nang an sinh xã hội*, tập 1, Dịch giả: Hà Ngọc Quế, (dịch từ bản tiếng Anh: *Series of Manuals on Social Securirty* của Tổ chức Lao động Quốc tế).
3. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (1998), *Cẩm nang an sinh xã hội*, tập 2, Dịch giả: Hà Ngọc Quế, (dịch từ bản tiếng Anh: *Series of Manuals on Social Securirty* của Tổ chức Lao động Quốc tế).
4. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (1998), *Cẩm nang an sinh xã hội*, tập 3, Dịch giả: Hà Ngọc Quế, (dịch từ bản tiếng Anh: *Series of Manuals on Social Securirty* của Tổ chức Lao động Quốc tế).
5. Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2000), *Thực trạng và các giải pháp hoàn thiện công tác chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội ngắn hạn*, Đề tài nghiên cứu khoa học, Hà Nội.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1993), *Tờ trình Thủ tướng Chính phủ số 01/LĐTBXH-Bảo hiểm xã hội ngày 29/1 về cải cách chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
7. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1993), *Luận cứ khoa học cho việc đổi mới và hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội trong điều kiện nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học, mã số KX.04.05 .
8. Bộ lao động thương binh xã hội (1995), *Tuyển tập các quy định về bảo hiểm xã hội*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội - Ban chỉ đạo điều tra lao động việc làm (1999), *Báo cáo sơ bộ kết quả điều tra lao động việc làm năm 1998*, Hà Nội.

10. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2003), *Hệ thống các văn bản hiện hành về chính sách bảo hiểm xã hội*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
11. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2004), *Dự thảo đề án bảo hiểm xã hội thất nghiệp*.
12. Bộ lao động thương binh, xã hội (2004) *Luật ASXH 1990 và 1994 của Vương quốc Thái Lan*, Bản dịch của Bộ lao động, thương binh và xã hội.
13. Bộ lao động thương binh xã hội (2004), *Luật bảo hiểm xã hội một số nước trên thế giới* (bản dịch), Hà Nội
14. Chính phủ (1993), *Nghị định 43/CP về chế độ hưu trí*, Hà Nội
15. Chính phủ (1995), *Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1 áp dụng đối với công chức, công nhân viên nhà nước và mọi người lao động theo loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc*.
16. Chính phủ (1995), *Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 45/CP ngày 15/7 áp dụng đối với sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và công an nhân dân*.
17. Chính phủ (1998), *Nghị định 93/CP (12/11/1998) về sửa đổi, bổ sung Điều lệ bảo hiểm xã hội*, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (1986), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
22. Hội đồng Chính phủ (1961), *Điều lệ Bảo hiểm xã hội tạm thời về các chế độ bảo hiểm xã hội áp dụng cho công nhân, viên chức nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 218/CP ngày 27/12/1961*, Hà Nội.

23. Hội đồng bộ trưởng (1985), *Nghị định 236/HĐBT ngày 18/9/1985 về bảo hiểm xã hội*, Hà Nội
24. Trần Thúy Lâm (2004), *Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ thực trạng và phương hướng hoàn thiện*, Luật học số 3/2004.
25. Lê Thị Ngọc Linh (2008), *Cải cách chế độ bảo hiểm hưu trí trên thế giới và một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học Luật Hà Nội,
26. Liên hợp quốc (1948), *Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền*
27. Đặng Như Lợi (2014), *Cải cách Luật bảo hiểm xã hội để mở rộng bảo hiểm hưu trí đối với người cao tuổi*, Lý luận chính trị, số 12/2014.
28. Nguyễn Thị Kim Phụng (2005), *Góp ý dự thảo Luật bảo hiểm xã hội – Hoàn thiện chế độ bảo hiểm hưu trí*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 8/2005.
29. Nguyễn Hiền Phương (1996), *Bảo hiểm hưu trí thực trạng và những giải pháp*, Khóa luận tốt nghiệp, Trường Đại học luật Hà Nội.
30. Hà Ngọc Quế (dịch) (2005), "Những quan điểm, chủ trương của Trung Quốc trong việc cải cách và thống nhất quản lý ASXH", Trong sách: *Kêu gọi tiến tới một nền ASXH mới*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
31. Quốc hội (1992), *Hiến pháp*, Hà Nội
32. Quốc hội (1992), *Hiến pháp năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị quyết số 51 của Quốc hội*.
33. Quốc hội (2002), *Bộ Luật lao động năm 1995 đã được sửa đổi và bổ sung*.
34. Quốc hội (2006), *Luật Bảo hiểm xã hội*, Hà Nội
35. Bùi Ngọc Thanh (2013), *Kiến nghị sửa đổi chế độ hưu trí trong Luật Bảo hiểm xã hội*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 19/2013.
36. Lê Thị Hoài Thu (2002), *Xây dựng luật bảo hiểm xã hội*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 3/2002.
37. Lê Thị Hoài Thu (2002), *Bảo hiểm xã hội trong hệ thống an sinh xã hội ở Việt Nam*, Tạp chí Luật học (Kinh tế - Luật), số 3/2002.

38. Đào Xuân Trinh (1999), *Một số việc đã làm và kiến nghị về bảo hiểm xã hội cho nông dân*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 3/1999.
39. Trường ĐH Lao động xã hội (2008), *Bài giảng Quản trị Bảo hiểm xã hội*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
40. Trường ĐH Lao động xã hội (2008), *Giáo trình Bảo hiểm xã hội*, Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
41. Tạp chí Bảo hiểm xã hội, năm 2000.
42. Tạp chí Bảo hiểm xã hội, năm 2001.
43. Tạp chí Bảo hiểm xã hội, năm 2002.
44. Tạp chí Bảo hiểm xã hội, năm 2003.
45. Tạp chí Lao động và xã hội, năm 2000.
46. Tạp chí Lao động và xã hội, năm 2001.
47. Tạp chí Lao động và xã hội, năm 2002.
48. Tạp chí Lao động và xã hội, năm 2003.
49. Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội (2005), *Pháp luật bảo hiểm xã hội của một số nước trên thế giới (Tập 1)*, Nxb. Tư pháp.
50. Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội (1993), *Một số vấn đề về chính sách bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
51. *Việt Nam hội nhập kinh tế trong xu thế toàn cầu hóa - Vấn đề và giải pháp* (2002), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
52. *Kết luận số 23-KL/TW, ngày 29.5.2012 và Nghị quyết số 15-NQ/TW, ngày 01.6.2012 của Hội nghị Trung ương 5; Kết luận số 63-KL/TW ngày 27.5.2013 của Hội nghị lần thứ Bảy, Ban Chấp hành Trung ương khóa XI.*
53. Tạp chí bảo hiểm xã hội năm 2014.

TIẾNG ANH

54. *Labour and Social Security in China*, April 2002, Beijng.
55. *Intoduction Social Security - Social Security Department* (1992), International Labour Office, Geneva.

56. *Principles of Social Security - Social Security Department* (1997), International Labour Office, Geneva.
57. *Social Security Program throughout the World - Social Security Administration* (1999), Office of Policy, SSA Publication No. 13-11785, August.
58. *Social Security Retirement benefits* (2000), USA.