

## LỜI NÓI ĐẦU

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một chính sách lớn của Đảng và Nhà nước đối với người lao động nhằm từng bước mở rộng và nâng cao đảm bảo vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người lao động khi gặp rủi ro như bị ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, hết tuổi lao động, qua đời.

Cùng với sự đổi mới của nền kinh tế đất nước trong thời gian vừa qua, chính sách BHXH cũng được điều chỉnh, thay đổi để phối hợp với sự chuyển đổi của nền kinh tế đất nước, với nguyện vọng của người lao động.

Quỹ BHXH là một bộ phận cốt lõi không thể thiếu được và có thể nói nó là vai trò quan trọng nhất trong hoạt động BHXH. Việc quản lý sử dụng quỹ BHXH (thu - chi quỹ BHXH) nó ảnh hưởng trực tiếp tới sự tồn tại và phát triển của quỹ BHXH, ảnh hưởng tới sự ổn định của chính sách BHXH. Vậy vấn đề làm thế nào để có thể nâng cao được hiệu quả trong việc thu - chi quỹ BHXH đây là câu hỏi được đặt ra đối với mỗi nhà kinh tế, những người quan tâm nghiên cứu hoạt động BHXH.

Là sinh viên Khoa Bảo hiểm trường Đại học Kinh tế Quốc dân, để đóng góp một phần sức lực của mình cho việc phát triển các chính sách BHXH và sự ổn định Quỹ BHXH mà cụ thể là việc nâng cao hiệu quả của công tác thu - chi quỹ BHXH. Qua bài viết này em xin nêu lên và đóng góp một số ý kiến, một số suy nghĩ của mình trong việc quản lý thu chi quỹ BHXH. Do còn hạn chế về trình độ kiến thức cũng như các tài liệu tham khảo nên chắc chắn còn có nhiều thiếu sót, hạn chế. Em rất mong các thầy cô đóng góp ý kiến chỉ bảo những thiếu sót trong bài viết này để các lần viết sau có điều kiện nâng cao chất lượng của bài viết.

Cuối cùng em xin chân thành cảm ơn cô giáo Tô Thị Thiên Hương đã tận tình giúp đỡ em trong việc hoàn thành bài viết này đồng thời em xin cảm ơn các thầy cô giáo khác trong các kiến thức cho em trong khi giảng dạy để có thể hoàn thành bài viết này.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn các thầy cô.

# PHẦN I. LÝ LUẬN CHUNG VỀ BHXH VÀ QUỸ BHXH

## I. LÝ LUẬN CHUNG VỀ BHXH.

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là một trong những loại hình bảo hiểm ra đời khá sớm và ngày nay đã được phổ biến ở tất cả các nước trên thế giới, nó là một trong ba bộ phận của chính sách bảo đảm xã hội ở mỗi quốc gia. Bảo hiểm xã hội ra đời và phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người lao động trong xã hội. Chính vì vậy Bảo hiểm xã hội có những đặc điểm khác biệt về đối tượng, chức năng, tính chất so với các loại hình bảo hiểm khác do tính chất của nó quyết định.

### 1. Bản chất của Bảo hiểm xã hội

Con người sống lao động, làm việc nhằm thoả mãn các nhu cầu của mình, từ các nhu cầu cơ bản, thiết yếu như ăn, mặc, ở, đi lại... Đến các nhu cầu cao hơn như vui chơi giải trí, có địa vị trong xã hội, được tôn trọng bảo vệ... Khi cuộc sống càng phát triển thì nhu cầu của con người cũng ngày càng cao hơn. Để thoả mãn được nhu cầu của mình con người phải lao động, phải bỏ sức lao động nhằm nhận được những gì tương ứng với sức lao động bảo ra. Vậy khả năng lao động quyết định đến nhu cầu sống và phát triển của con người.

Tuy nhiên trong cuộc sống không phải lúc nào con người cũng gặp thuận lợi có được một cuộc sống ổn định. Trái lại có rất nhiều khó khăn, bất lợi ít nhiều ngẫu nhiên phát sinh làm cho người ta bị giảm hoặc mất thu nhập hoặc các điều kiện sinh sống khác.

Chẳng hạn bất ngờ bị ốm đau hay bị tai nạn lao động, mất việc làm, khi tuổi già khả năng lao động và khả năng tự phục vụ bị suy giảm... Khi rơi vào trường hợp này, các nhu cầu thiết yếu trong cuộc sống không bị giảm đi mà còn tăng lên thậm chí xuất hiện một số nhu cầu mới như: ốm đau thì cần được khám chữa bệnh, tai nạn thì cần được người chăm sóc nuôi dưỡng, về hưu thì

cần được đi thăm bạn bè... Bởi vậy để đảm bảo ổn định cuộc sống của mỗi cá nhân cũng như toàn xã hội con người đã có nhiều cách khác nhau như tương

trợ, giúp đỡ lẫn nhau, vay mượn đi xin, kêu gọi sự giúp đỡ của nhà nước. Tuy vậy các hình thức này đều mang tính bị động và không chắc chắn.

Trong nền kinh tế thị trường luôn tồn tại hai lực lượng đó là những người lao động và giới chủ (những người thuê lao động). Những người lao động bán sức lao động và nhận được tiền công từ giới chủ. Ban đầu những người lao động chỉ nhận được tiền công và tự đối phó với những rủi ro cuộc sống cũng như trong lao động của họ. Về sau do sự đoàn kết đấu tranh của những người lao động mà giới chủ buộc phải chịu một phần trách nhiệm về những rủi ro trong lao động và cuộc sống của người lao động. Mâu thuẫn giữa chủ và thợ phát sinh do khoản tiền chi trả cho việc này ngày càng lớn và do sự không chi trả của giới chủ, điều này đã ảnh hưởng tới sự phát triển bền vững của xã hội. Vì vậy nhà nước đã phải đứng ra can thiệp giải quyết điều hoà mâu thuẫn này. Nhà nước bắt buộc cả giới chủ và thợ phải nộp một khoản tiền nhất định để chi trả cho các rủi ro trong cuộc sống của người lao động. Vì vậy một nguồn quỹ đã được thành lập từ giới chủ và thợ để chi trả cho việc này. Theo thời gian cùng với sự tiến bộ của xã hội lực lượng lao động ngày càng đông, sản xuất càng phát triển thì nguồn quỹ ngày càng lớn mạnh đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động và gia đình họ, người lao động từ đó yên tâm hăng hái sản xuất ra nhiều của cải cho xã hội và giới chủ cũng có lợi từ việc này. Mặt khác cùng với sự phát triển của xã hội, cùng với sự lớn mạnh của ngân quỹ, phạm vi bảo đảm cho người lao động ngày càng rộng hơn và chất lượng của việc bảo đảm cho người lao động cũng ngày càng được tốt hơn.

Như vậy Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho 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 bảo đảm đời sống cho người lao động và gia đình họ góp phần bảo đảm an toàn xã hội.

Từ đây ta có thể nêu ra bản chất của Bảo hiểm xã hội đó là:

- Bảo hiểm xã hội là nhu cầu khách quan, đa dạng, phức tạp của xã hội, nhất là trong xã hội mà sản xuất hàng hoá hoạt động theo cơ chế thị trường,

mối quan hệ thuê mướn lao động phát triển tới một mức độ nào đó. Kinh tế càng phát triển thì Bảo hiểm xã hội càng đa dạng và hoàn thiện.

- Mỗi quan hệ giữa các bên trong Bảo hiểm xã hội phát sinh trên cơ sở quan hệ lao động diễn ra giữa 3 bên: bên tham gia BHXH (người lao động và người sử dụng lao động), bên BHXH (cơ quan nhận nhiệm vụ BHXH), bên được BHXH (người lao động và gia đình họ).

- Những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm trong Bảo hiểm xã hội có thể là rủi ro ngẫu nhiên trái với ý muốn của con người như: ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Hoặc không hoàn toàn ngẫu nhiên như tuổi già, thai sản... Đồng thời có thể xảy ra ở trong hoặc ngoài quá trình lao động.

- Phần thu nhập bị mất đi bị giảm của người lao động được thay thế, bù đắp từ nguồn quỹ BHXH. Nguồn này do bên tham gia đóng góp là chủ yếu còn lại do nhà nước bù thiếu.

- Mục tiêu của BHXH là nhằm thoả mãn những nhu cầu thiết yếu của người lao động trong trường hợp bị giảm hoặc mất thu nhập, mất việc làm. Mục tiêu này được tổ chức lao động quốc tế (ILO) cụ thể hoá như sau:

+ Đền bù cho người lao động những khoảng thu nhập bị mất để đảm bảo nhu cầu sinh sống thiết yếu của họ.

+ Chăm sóc sức khoẻ và chống bệnh tật.

+ Xây dựng điều kiện sống đáp ứng các nhu cầu của dân cư và các nhu cầu đặc biệt của người già, người tàn tật & trẻ em.

Với những mục tiêu trên BHXH đã trở thành một trong những quyền con người và được Đại hội đồng Liên Hợp Quốc thừa nhận ghi vào tuyên ngôn nhân quyền ngày 10/12/48 rằng: “Tất cả mọi người với tư cách là thành viên của xã hội có quyền được hưởng BHXH, quyền đó đặt cơ sở trên sự thoả mãn các quyền về kinh tế, xã hội, văn hoá nhu cầu cho nhân cách và sự tự do phát triển của con người”.

## **2. Đối tượng, chức năng và tính chất của Bảo hiểm xã hội.**

*a. Đối tượng của Bảo hiểm xã hội.*

Mặc dù ra đời đã rất lâu nhưng đối tượng của BHXH còn có nhiều quan điểm chưa thống nhất dẫn đến sự nhầm lẫn giữa đối tượng của BHXH với đối tượng tham gia BHXH.

Như đã phân tích ở trên, Bảo hiểm xã hội là việc lập ra một nguồn ngân quỹ nhằm đảm bảo bù đắp cho khoản thu nhập bị giảm hoặc mất đi của người lao động do họ bị mất hoặc giảm khả năng lao động, bị mất việc làm, do ốm đau bệnh tật, tai nạn, tuổi già... vì vậy đối tượng của BHXH chính là phần thu nhập bị mất đi hay giảm đi do sự rủi ro mà họ gặp phải trong cuộc sống làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm.

Đối tượng tham gia BHXH đó là người lao động và người sử dụng lao động, tùy theo điều kiện phát triển kinh tế của từng thời kỳ mà đối tượng tham gia có thể là tất cả hoặc một bộ phận người lao động nhưng nhìn chung thì khi kinh tế càng phát triển thì đối tượng tham gia càng được mở rộng nhiều bộ phận người lao động khác.

#### *b. Chức năng của BHXH.*

- Bảo đảm ổn định đời sống kinh tế cho người lao động và gia đình họ khi người lao động gặp khó khăn do mất việc làm, mất hoặc giảm thu nhập. Đây là chức năng cơ bản nhất của BHXH, nó quyết định nhiệm vụ, tính chất và cả cơ chế tổ chức hoạt động của BHXH.

- Tiến hành phân phối và phân phối lại thu nhập giữa những người tham gia BHXH. Những người tham gia BHXH đóng góp vào quỹ BHXH để bù đắp cho những người lao động gặp rủi ro bị giảm hoặc mất thu nhập, quá trình này đã tiến hành phân phối lại thu nhập giữa người giàu - người nghèo, người khỏe mạnh - người ốm đau, người trẻ - người già... Thực hiện chức năng này BHXH đã góp phần thực hiện công bằng xã hội.

- Góp phần kích thích người lao động hăng hái lao động sản xuất nâng cao năng suất lao động do cuộc sống của họ đã được đảm bảo, họ không còn phải lo lắng về cuộc sống của họ khi rủi ro xảy đến với họ bất kỳ lúc nào từ đó khiến họ tập trung vào việc lao động sản xuất. Chức năng này biểu hiện như một đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động cá nhân và kéo theo là năng suất lao động xã hội.

- Gắn bó lợi ích giữa người lao động với người sử dụng lao động, giữa người lao động với nhà nước góp phần đảm bảo an toàn cho xã hội. Do giữa người lao động và người sử dụng lao động luôn tồn tại mâu thuẫn về tiền lương, thời gian lao động, an toàn lao động... BHXH ra đời góp phần điều hoà mâu thuẫn giữa họ. Nhà nước thông qua việc chi BHXH ổn định đời sống cho mọi người lao động, ổn định xã hội.

*c. Tính chất của BHXH.*

- Tính tất yếu khách quan trong đời sống xã hội. Như đã phân tích ở trên rủi ro xảy đến với cuộc sống của người lao động không hoàn toàn do người lao động gánh chịu mà nó ảnh hưởng tới người sử dụng lao động, tới toàn xã hội, nó gây ra mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động làm giảm năng suất lao động, mất ổn định xã hội. Buộc nhà nước phải can thiệp thông qua BHXH vì vậy BHXH ra đời mang tính tất yếu khách quan.

- BHXH có tính ngẫu nhiên phát sinh không đều theo không gian và thời gian. Điều này thể hiện rõ trong nội dung cơ bản của BHXH, từ thời điểm triển khai BHXH, người tham gia BHXH, mức đóng góp. Từ việc rủi ro phát sinh theo không gian, thời gian đến mức trợ cấp cho từng chế độ, từng đối tượng.

- BHXH vừa có tính kinh tế, vừa có tính xã hội đồng thời có tính dịch vụ, tính kinh tế được thể hiện qua việc hình thành và sử dụng quỹ BHXH sao cho hợp lý, có hiệu quả nhất. Tính xã hội được thể hiện BHXH được sử dụng nhằm bảo đảm ổn định cho những người lao động và gia đình họ. BHXH thể hiện tính dịch vụ của nó thông qua hoạt động dịch vụ tài chính. (Thông qua nguồn vốn nhàn rỗi).

### **3. Những quan điểm cơ bản về BHXH.**

Hiện nay có 5 quan điểm về BHXH như sau:

- BHXH là một trong những chính sách xã hội cơ bản nhất của mỗi quốc gia, nó thể hiện trình độ văn minh, tiềm lực và sức mạnh kinh tế, khả năng tổ chức và quản lý của mỗi quốc gia.

- Mọi người lao động trong xã hội đều có quyền bình đẳng trước BHXH không phân biệt giới tính, dân tộc, tôn giáo, nghề nghiệp.
- Người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ và trách nhiệm BHXH đối với người mà họ sử dụng.
  - + Họ phải đóng góp vào quỹ BHXH 1 khoản tiền nhất định so với tổng quỹ lương.
  - + Họ phải thực hiện đầy đủ các chế độ BHXH đối với những người lao động mà mình sử dụng.
- Các mức hưởng BHXH phụ thuộc vào 5 yếu tố sau:
  - + Tình trạng sức khỏe, thương tật thông qua giám định y khoa.
  - + Ngành nghề công tác của người lao động
  - + Thời gian công tác và tiền lương của người lao động
  - + Mức đóng góp BHXH và thời gian đóng góp
  - + Tuổi thọ bình quân của mỗi quốc gia.
  - + Điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước qua từng thời kỳ.
- Nhà nước thống nhất quản lý sự nghiệp BHXH từ việc ban hành các chính sách và tổ chức bộ máy thực hiện các chính sách BHXH.

## ***II. QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI, NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ SỬ DỤNG QUỸ BHXH.***

### **1. Nguồn hình thành quỹ BHXH.**

Quỹ BHXH là quỹ tài chính độc lập, tập trung nằm ngoài ngân sách nhà nước.

Quỹ BHXH được hình thành chủ yếu từ các nguồn sau đây:

- Người lao động đóng góp
- Người sử dụng đóng góp
- Nhà nước bù thiếu



- Các nguồn thu khác (từ các cá nhân và các tổ chức từ thiện ủng hộ, lãi đầu tư vốn nhàn rỗi).

Phần lớn các nước trên thế giới, quỹ BHXH đều được hình thành từ các nguồn nêu trên, sở dĩ như vậy bởi các lý do:

- Người lao động đóng góp một phần vào quỹ BHXH biểu hiện sự gánh chịu trực tiếp rủi ro của chính mình mặt khác nó có ý nghĩa ràng buộc nghĩa vụ và quyền lợi của họ một cách chặt chẽ.

- Người sử dụng lao động đóng góp một phần quỹ BHXH cho người lao động một mặt sẽ tránh được những thiệt hại to lớn như đình trệ sản xuất, đào tạo lại lao động khi có rủi ro xảy ra đối với người lao động mặt khác nó giảm bớt đi sự căng thẳng trong mối quan hệ vốn chứa đựng đầy những mâu thuẫn, tranh chấp giữa chủ và thợ.

- Nhà nước tham gia đóng góp một phần vào quỹ BHXH trên cương vị của người quản lý xã hội về mọi mặt với mục đích phát triển kinh tế ổn định xã hội. Do mối quan hệ giữa chủ - thợ có chứa nhiều mâu thuẫn mà hai bên không thể tự giải quyết được. Nhà nước buộc phải tham gia nhằm điều hoà mọi mâu thuẫn của hai bên thông qua hệ thống các chính sách, pháp luật. Không chỉ có như vậy nhà nước còn hỗ trợ thêm vào quỹ BHXH giúp cho hoạt động BHXH được ổn định.

Phương thức đóng góp BHXH của người lao động và người sử dụng lao động hiện nay vẫn còn tồn tại hai quan điểm.

Quan điểm thứ nhất: là phải căn cứ vào mức lương cá nhân và quỹ lương của cơ quan, doanh nghiệp.

Quan điểm thứ hai: Phải căn cứ vào thu nhập cơ bản của người lao động được cân đối chung trong toàn bộ nền kinh tế để xác định mức đóng góp BHXH.

Mức đóng góp BHXH, một số nước quy định người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí cho chế độ tai nạn lao động. Chính phủ trả chi phí y tế và trợ cấp gia đình, các chế độ còn lại do cả người lao động và người sử dụng lao động đóng góp mỗi bên một phần như nhau.

Một số nước khác lại quy định, chính phủ bù thiếu, cho quỹ BHXH hoặc chịu toàn bộ chi phí quản lý BHXH...

## **2. Mục đích sử dụng quỹ BHXH.**

Quỹ BHXH được sử dụng chủ yếu cho 2 mục đích sau:

- Chi trả vào trợ cấp cho các chế độ BHXH.
- Chi phí cho sự nghiệp quản lý BHXH ở các cấp các ngành.

Trong công ước quốc tế Gionevơ số 102 tháng 6 năm 1952 BHXH bao gồm một hệ thống 9 chế độ sau:

1. Chăm sóc y tế (thực chất là BHYT)
2. Trợ cấp ốm đau
3. Trợ cấp thất nghiệp
4. Trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp.
5. Trợ cấp tuổi già
6. Trợ cấp gia đình
7. Trợ cấp sinh đẻ
8. Trợ cấp khi tàn phế.
9. Trợ cấp cho người còn sống.

Quỹ BHXH được sử dụng chủ yếu vào việc trợ cấp cho các chế độ trên.

Tuỳ theo điều kiện kinh tế - xã hội mà các nước tham gia công ước quốc tế Gionevơ có tham gia đầy đủ các chế độ nêu trên hay không. Theo số liệu thống kê năm 1996. Trên thế giới có 34 nước thực hiện đủ 9 chế độ, 34 nước còn thiếu chế độ 3, 62 nước chưa thực hiện chế độ 3 và 6. Tuy nhiên trong đó có một số chế độ quan trọng mà khi xây dựng các chính sách BHXH các quốc gia đều phải đề cập tới đó là: trợ cấp thai sản, trợ cấp ốm đau, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp tuổi già, trợ cấp cho người còn sống.

Hệ thống các chế độ BHXH có những đặc điểm chủ yếu sau đây:

- + Các chế độ được xây dựng theo luật pháp của mỗi nước.
- + Hệ thống các chế độ mang tính chất chia sẻ rủi ro, chia sẻ tài chính.
- + Mỗi chế độ được chi trả đều căn cứ chủ yếu vào mức đóng góp của các bên tham gia BHXH.
- + Phần lớn các chế độ là chi trả định kỳ.

- + Đồng tiền được sử dụng làm phương tiện chi trả và thanh quyết toán.
- + Chi trả BHXH như là quyền lợi của mỗi chế độ BHXH.
- + Mức chi trả còn phụ thuộc vào quỹ dự trữ. Nếu quỹ dự trữ được đầu tư có hiệu quả và an toàn thì mức chi trả sẽ cao và ổn định.
- + Các chế độ BHXH cần phải được điều chỉnh định kỳ để phản ánh hết sự thay đổi của điều kiện kinh tế xã hội.

Ngoài việc chi trả trợ cấp theo các chế độ BHXH quỹ BHXH còn được chi cho quản lý như: tiền lương cho cán bộ công nhân viên làm việc trong hệ thống BHXH. Khấu hao TSCĐ, văn phòng phẩm và một số khoản chi khác. Phần quỹ nhàn rỗi phải được đem đầu tư sinh lời nhằm bảo toàn và tăng trưởng nguồn quỹ. Quá trình đầu tư phải đảm bảo nguyên tắc an toàn, có lợi nhuận, có khả năng thanh toán và đảm bảo lợi ích kinh tế xã hội.

## PHẦN II. QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

### *I. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH BHXH VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA.*

#### **1. Bảo hiểm xã hội Việt Nam trước ND 43CP - 1993.**

Nhìn lại lịch sử BHXH Việt Nam, ở nước ta BHXH đã có từ trước cách mạng tháng 8 - 1945. Khi đó để củng cố địa vị của mình thực dân Pháp đã thực hiện một số chế độ BHXH cho những người Việt Nam làm việc trong bộ máy cai trị của họ.

Sau cách mạng tháng 8, Nhà nước Việt Nam dân chủ cộng hoà ra đời, nhà nước ta đã ban hành một số văn bản pháp luật về BHXH có thể nêu một số văn bản sau:

Sắc lệnh 54/SL ngày 1/11/1945 quy định một số điều kiện cho công chức nghỉ hưu.

Sắc lệnh 105/SL ngày 14/6/1946 quy định việc cấp hưu bổng cho công chức. Hai sắc lệnh này chỉ rõ để được hưởng hưu bổng, công chức nhà nước phải đóng vào quỹ hưu đồng thời Nhà nước cũng phải có trách nhiệm đóng thêm cho công chức trong quỹ hưu bổng.

Sắc lệnh 76/8L ngày 20/5/1950 Ngoài chế độ trợ cấp hưu trí đã quy định cụ thể hơn chế độ thai sản, chăm sóc y tế, tai nạn lao động và chế độ tử tuất đối với công chức. Có thể nói đây là văn bản pháp luật có ý nghĩa nhất về BHXH ở nước ta sau ngày độc lập và là cơ sở để ban hành điều lệ BHXH sau này.

Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 và sắc lệnh 77/SL ngày 22/5/1950 quy định các chế độ ốm đau, thai sản, TNLĐ, hưu trí, tử tuất đối với công nhân. Tuy nhiên do hoàn cảnh chiến tranh, các sắc lệnh trên không được thực hiện đầy đủ, nhưng có thể nói qua các văn bản này đã thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước và Bác Hồ đối với người lao động. Về mặt văn bản pháp luật thì đây là những văn bản đầu tiên về BHXH ở nước ta.

Sau giải phóng miền Bắc, trên cơ sở hiến pháp 1959 cùng với các chính sách khác, Nhà nước đã ban hành điều lệ BHXH cho công nhân viên chức kèm theo nghị định 218/CP ngày 27/12/1961. Theo điều lệ này, trong hệ thống BHXH ở nước ta có 6 chế độ đó là: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, mất sức lao động, hưu trí và tử tuất. Đây là văn bản pháp luật hoàn chỉnh nhất ở nước ta về BHXH lúc bấy giờ. Hệ thống BHXH có những đặc điểm sau đây:

- + Đối tượng được hưởng BHXH và CNVC Nhà nước và lực lượng vũ trang.

- + Đối tượng hưởng BHXH không phải đóng phí BHXH. Chi BHXH chủ yếu do ngân sách Nhà nước đảm bảo một số phần do sự nộp nghĩa vụ của các doanh nghiệp. Vì vậy không tồn tại quỹ BHXH nằm ngoài ngân sách nhà nước.

- + Chính sách BHXH gắn chặt với chính sách tiền lương và đan xen với các chính sách xã hội khác.

- + Nhiều cơ quan cùng tham gia quản lý và thực hiện BHXH (Bộ Lao động, công đoàn, Bộ Tài chính...).

Chính sách BHXH thực hiện trong thời kỳ đã phù hợp với cơ chế tập trung bao cấp trong điều kiện đất nước có chiến tranh lúc bấy giờ và đã phát huy được tác dụng. Trong suốt những năm tháng kháng chiến chống quân

xâm lược, chính sách BHXH đã góp phần ổn định đời sống cho công nhân viên chức, quân nhân và gia đình họ góp phần động viên sức người, sức của cho sự thắng lợi của cuộc kháng chiến chống quân xâm lược vào thống nhất đất nước.

Chúng ta đã xét trợ cấp cho hàng triệu lượt người được hưởng các chính sách BHXH dưới nhiều hình thức khác nhau và tất cả các chế độ BHXH khác nhau. Từ đó giúp họ yên tâm lao động sản xuất nâng cao năng suất lao động, gắn bó những người lao động với cơ quan doanh nghiệp, với nhà nước .

BHXH Việt Nam còn góp phần giải phóng lực lượng lao động nữ giúp chị em ổn định việc làm, nuôi dạy con cái, phát huy sáng tạo trong sản xuất và kinh doanh.

Chính sách BHXH của Việt Nam thể hiện tính ưu việt của chế độ xã hội góp phần thực hiện một loạt những công ước quốc tế đối với người lao động.

Tuy vậy trong thời gian này BHXH Việt Nam còn một số điểm tồn tại rất lớn đó là:

- Nhận thức về BHXH có những lúc những nơi là thiếu đúng đắn chưa thấy hết được vai trò của nó.
- Chính sách này được tổ chức quản lý và thực hiện ở các cấp các ngành thiếu sự phối hợp, chồng chéo, thiếu sự kiểm tra, kiểm soát đã dẫn đến nhiều hiện tượng tiêu cực.
- Nội dung các chế độ còn nhiều vấn đề bất cập không phù hợp với thực tế.
- Quỹ BHXH trên thực tế là không có vì vậy BHXH là gánh nặng cho ngân sách nhà nước.

Khi nước ta tiến hành cải cách kinh tế, chuyển từ nền kinh tế tập trung quan liêu bao cấp sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN thì chính sách BHXH theo cơ chế này không còn phù hợp đòi hỏi phải có sự đổi mới BHXH Việt Nam cho phù hợp với tình hình mới.

## **2. Bảo hiểm xã hội Việt Nam sau Nghị định 43/CP/1993.**

Hiến pháp 1992 nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam nêu rõ "Nhà nước thực hiện chế độ BHXH đối với công chức nhà nước và người làm công ăn lương, khuyến khích phát triển các loại hình BHXH khác đối với người lao động".

Trong văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ VII chỉ rõ cần đổi mới chính sách BHXH theo hướng mọi người lao động và các đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều có nghĩa vụ đóng góp BHXH, thống nhất tách quỹ BHXH ra khỏi ngân sách nhà nước... Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VIII nêu lên "mở rộng chế độ BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế".

Trên cơ sở của các văn bản pháp lý của Đảng và Nhà nước, chúng ta đã tiến hành đổi mới chính sách BHXH cho phù hợp với cơ chế thị trường, được đánh dấu bằng một văn bản quan trọng đó là Nghị định 43/CP ra đời ngày 22/6/1993. Nghị định 43/CP quy định tạm thời về chế độ BHXH mà theo đó, đối tượng tham gia BHXH là mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế. Người tham gia BHXH phải đóng phí bảo hiểm, người sử dụng lao động cũng phải đóng phí BHXH cho người lao động mà mình sử dụng, thuê mướn.

Trên cơ sở những kinh nghiệm thực hiện BHXH theo Nghị định 43/CP và cụ thể hoá Bộ luật lao động được quốc hội thông qua ngày 23/6/1994 có hiệu lực từ ngày 1/1/1995, chính phủ đã ban hành điều lệ BHXH kèm theo Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995. Điều lệ BHXH mới được coi là một cuộc cách mạng về BHXH ở nước ta, đã làm thay đổi toàn diện chất lượng trong BHXH.

Sự thay đổi được thể hiện ở một số điểm sau đây:

- Đối tượng tham gia BHXH đã được mở rộng hơn so với trước đây. Đối tượng tham gia BHXH không chỉ bao gồm công nhân viên chức nhà nước. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp Nhà nước, các tổ chức kinh doanh dịch vụ thuộc cơ quan hành chính sự nghiệp, cơ quan Đảng, đoàn thể, lực lượng vũ trang. Những người giữ chức vụ dân cử, dân bầu làm việc trong các cơ quan hành chính sự nghiệp:... mà còn mở rộng cho người lao



động thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng 10 lao động trở lên.

- Các chế độ Bảo hiểm xã hội cũng có sự thay đổi theo Điều 2 của Điều lệ BHXH Việt Nam, BHXH nước ta hiện nay bao gồm 5 chế độ: chế độ trợ cấp ốm đau; chế độ trợ cấp thai sản; chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; chế độ hưu trí và chế độ tử tuất. So với trước đây chế độ trợ cấp mất sức lao động đã bị loại bỏ do không phù hợp, khó quản lý và dễ bị lợi dụng.

- Quỹ BHXH là một quỹ tài chính độc lập nằm ngoài ngân sách nhà nước. Được hình thành trên cơ sở đóng góp của người lao động, người sử dụng sự hỗ trợ của nhà nước và từ các nguồn khác. Như vậy các quan hệ tài chính trong BHXH được thể hiện rõ ràng. Các nguồn thu và các khoản chi BHXH phải được cân đối một cách tổng thể trong BHXH, sự đóng góp BHXH của các bên còn thể hiện nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi của họ trong BHXH.

- Về mặt tổ chức quản lý chính sách: Đã giảm dần sự đan xen các chính sách BHXH với các chính sách xã hội khác góp phần tạo ra sự bình đẳng giữa các nhóm lao động, bình đẳng giữa làm và hưởng.

- Các chức năng quản lý Nhà nước về BHXH đã tách khỏi các chức năng hoạt động sự nghiệp BHXH. Bộ Lao động thương binh và xã hội được chính sách giao trách nhiệm quản lý Nhà nước BHXH. Hoạt động sự nghiệp BHXH là do cơ quan BHXH Việt Nam đảm nhận sự phân định chức năng và thống nhất quản lý này đã làm giảm bớt sự quản lý chồng chéo trước đây nâng cao hiệu quả hoạt động của BHXH.

Với việc thực hiện theo cơ chế mới BHXH Việt Nam đã góp phần tích cực vào việc lành mạnh hoá thị trường lao động ở nước ta; góp phần thực hiện bình đẳng xã hội và ổn định xã hội.

Tuy nhiên do BHXH ở nước ta không phải là xây dựng mới hoàn toàn mà có sự kế thừa nên còn nhiều vấn đề tồn tại, cần phải điều chỉnh và hoàn thiện cho phù hợp với tình hình mới.

## **II. THỰC TRẠNG QUỸ BHXH VIỆT NAM TRONG THỜI GIAN QUA.**

*a. Trước Nghị định 43/CP/1993.*

Như chúng ta đã biết trong giai đoạn này BHXH Việt Nam được hoạt động dựa trên các sắc lệnh của Nhà nước và điều lệ BHXH cho công nhân viên chức kèm theo Nghị định 218/CP ngày 27/12/1961 vì vậy việc thu, chi và quản lý Quỹ BHXH cũng phải dựa trên các văn bản này.

Các văn bản này ra đời trong hoàn cảnh nước ta đang tiến hành một cuộc kháng chiến chống bọn giặc ngoại xâm và thực hiện một nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung. Vì vậy nó quy định tính chất và đặc điểm của hệ thống văn bản về BHXH nói chung và các quy định về tổ chức thu chi và quản lý quỹ BHXH nói riêng.

Trong thời gian này quỹ BHXH hầu như có thể nói là tồn tại trên danh nghĩa, nó nằm trong ngân sách nhà nước được ngân sách nhà nước bảo hộ hoàn toàn. Điều này có thể khẳng định bởi nguồn thu chủ yếu của quỹ đó là từ các doanh nghiệp và nhà nước đóng góp, người lao động không phải đóng góp. Tuy nhiên, đây là thời kỳ bao cấp nên các doanh nghiệp này đều là doanh nghiệp nhà nước được Nhà nước bao cấp hoàn toàn từ ngân sách nhà nước, vì vậy nhìn chung mà nói quỹ BHXH nằm trong ngân sách nhà nước được ngân sách nhà nước bảo trợ hoàn toàn.

Việc sử dụng quỹ BHXH dùng cho hai mục đích đó là chi trợ cấp các chế độ và chi quản lý hành chính sự nghiệp. Theo Điều lệ BHXH kèm theo Nghị định 218/CP ngày 27/12/1961 thì hệ thống BHXH của nước ta bao gồm 6 chế độ, đó là: Thai sản, ốm đau, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Chính sách BHXH gắn chặt với chính sách tiền lương và đan xen với nhiều chính sách xã hội khác, chính vì vậy việc chi BHXH cho các chế độ này có nhiều tiêu cực và bất hợp lý, đặc biệt là chế độ mất sức lao động và hưu trí (có những người về hưu ở tuổi 40 hay những người nghỉ mất sức lao động lại khoẻ hơn nhiều người lao động khác). Do có nhiều cơ quan cùng tham gia quản lý và thực hiện BHXH (Bộ lao động, công đoàn, Bộ tài chính) nên việc quản lý được tiến hành chồng chéo lên nhau, kém hiệu quả, chi phí quản lý bị đẩy lên cao. Do bộ máy quản lý cồng kềnh, kém năng lực. Điều này khiến cho chi BHXH là một gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Khi nước ta bắt đầu chuyển đổi sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà

nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa (năm 1986). Các đơn vị sản xuất kinh doanh trong cả nước không còn được bao cấp, phải tiến hành hạch toán độc lập. Lúc này hệ thống BHXH Việt Nam nói chung và việc quản lý quỹ BHXH nói riêng đã bộc lộ ra nhiều khuyết điểm lớn. Thu BHXH từ các doanh nghiệp trong cả nước là không đáng kể. Việc chi BHXH phần lớn vẫn do ngân sách nhà nước đảm nhận. (năm 1987 97,23% do ngân sách nhà nước đảm nhận chỉ thu được 2,77%) điều này đòi hỏi một nhu cầu rất bức thiết đó là phải đổi mới các chính sách về BHXH nói chung và việc tổ chức thu, chi và quản lý quỹ BHXH nói chung nhằm đảm bảo được tính kinh tế và tính xã hội của BHXH.

*b. Sau nghị định 43CP/1993*

Nhằm phù hợp với điều kiện đất nước chuyển sang nền kinh tế thị trường và khắc phục dần các nhược điểm còn tồn tại trong việc thực hiện các chính sách BHXH. Đảng và Nhà nước ta đã tiến hành đổi các chính sách BHXH mà sự thay đổi đầu tiên bắt đầu từ nghị định 43/CP ra ngày 22/6/1993. Tiếp đó một sự thay đổi lớn đó là sự ra đời của Điều lệ BHXH kèm theo Nghị định 12/CP ra ngày 26/1/1995.

Cùng với sự thay đổi này thì việc thu, chi quản lý quỹ BHXH cũng được thay đổi theo.

Theo điều lệ BHXH hiện hành: Quỹ BHXH Việt Nam được hình thành từ các nguồn sau đây:

- Người sử dụng lao động đóng góp bằng 15% so với tổng quỹ lương của những người tham gia BHXH trong đơn vị, trong đó 10% để chi cho chế độ hưu trí, tử tuất, 5% chi cho các chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, ốm đau, thai sản.

- Nguồn lao động đóng góp bằng 5% tiền lương để chi cho chế độ hưu trí và tử tuất.

- Nhà nước hỗ trợ thêm.

- Các nguồn thu khác (các cá nhân, tổ chức từ thiện giúp đỡ lãi đầu tư vốn nhàn rỗi).

Quỹ BHXH được sử dụng cho hai mục đích.

- Chi quản lý hành chính sự nghiệp
- Chi trợ cấp cho các chế độ

Hiện nay quỹ BHXH Việt Nam thực hiện chi cho 5 chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, vậy chế độ mất sức lao động đã bị loại bỏ.

Việc quản lý quỹ theo điều lệ BHXH hiện hành thống nhất giao cho hệ thống BHXH Việt Nam thuộc Bộ Lao động thương binh xã hội. Với sự thay đổi này việc thu chi và quản lý quỹ đã được tiến hành một cách ổn định, giảm bớt sự chông chéo, gánh nặng về BHXH cho ngân sách nhà nước cũng ngày một giảm đi, đời sống của người lao động cũng được ổn định hơn và an toàn xã hội được đảm bảo.

## 2. Tình hình thu BHXH trong thời gian qua.

### *a. Thu từ người sử dụng lao động và người lao động.*

Theo chương XII Bộ Lao động và điều lệ BHXH ban hành kèm theo nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 thì sự thay đổi về BHXH nhìn chung được thể hiện qua các mặt.

- BHXH dựa trên nguyên tắc có đóng mới được hưởng.
- Thành lập quỹ BHXH độc lập với ngân sách nhà nước.
- Thành lập cơ quan chuyên trách về BHXH (BHXH Việt Nam)

Trên cơ sở nguyên tắc có đóng BHXH mới được hưởng các chế độ BHXH đã đặt ra yêu cầu rất quyết định đối với công tác thu nộp BHXH vì nếu không thu được BHXH thì quỹ BHXH không có quỹ BHXH hạch toán độc lập để giảm bớt gánh nặng bao cấp của ngân sách nhà nước.

Thấm nhuần nguyên tắc ngay từ khi mới thành lập, BHXH Việt Nam đã rất coi trọng công tác thu, luôn đặt công tác thu ở vị trí hàng đầu.

Theo Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995 quy định việc đóng góp BHXH đối với người sử dụng lao động là 15% tổng quỹ lương của doanh nghiệp, người lao động đóng góp 5% tiền lương.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm nộp BHXH cho cơ quan BHXH địa phương. Tiền lương làm căn cứ đóng góp là lương theo ngạch bậc, chức vụ thâm niên, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có).

Trong những năm qua mặc dù ngành BHXH còn gặp nhiều khó khăn như điều kiện vật chất, điều kiện làm việc, công việc còn mới mẻ... song công tác thu BHXH đã đạt được những kết quả rất đáng khích lệ. Nếu so sánh kết quả thu BHXH với thời điểm trước khi BHXH Việt Nam được thành lập thì kết quả thu BHXH trong những năm qua cho chúng ta thấy: Việc hoàn thiện hệ thống các văn bản quy định làm tiền đề cho công tác thu BHXH rất được quan tâm, chú trọng.

Kết quả đạt được trong những năm vừa qua đã khẳng định phần nào sự trưởng thành của hoạt động thu BHXH cụ thể:

Năm	Lao động(người)	Tỉ lệ (NS/NT)	Số thu(triệu)	Tỉ lệ (NS/NT)
1995	2.275.998		788.486	
1996	2.961.444	128,4%	2569733	
1997	3.162.352	108,2%	3.445.611	134,1%
1998	3.355.589	106,1%	3875956	112,5%
1999	3579427	106,6%	4188382	108,1%

Bảng số liệu trên cho thấy các chỉ tiêu công tác thu BHXH qua các năm đều gia tăng, năm sau cao hơn năm trước. Đặc biệt số lao động năm tham gia BHXH năm 1999 so với 1995 tăng 1303439 lao động (tăng 57,3%) BHXH 1999 thu được 4.188382 triệu đạt 106,9% kế hoạch năm.

Với kết quả trên, BHXH Việt Nam đã hình thành được quỹ BHXH tập trung, hạch toán độc lập với ngân sách nhà nước chủ động chi trả cho người lao động, góp phần giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước trong việc chi trả cho các đối tượng được hưởng BHXH (bình quân hiện nay mỗi năm 3% nhưng mức giảm này sẽ ngày càng cao). Mặt khác quỹ BHXH có số tích lũy sẽ ngày một tăng bảo đảm chi trả ổn định lâu dài từ thế hệ này sang thế hệ khác. Đạt được kết quả trên là do các nguyên nhân sau:

- Đối tượng tham gia đã được mở rộng hơn so với trước đây (doanh nghiệp ngoài quốc doanh có 10 lao động trở lên phải tham gia đóng BHXH...)

- Công tác quản lý thu BHXH từng bước đi vào nề nếp, người lao động và người sử dụng lao động đã ý thức được trách nhiệm quyền lợi của họ khi tham gia BHXH.

- Công tác thu BHXH của các tỉnh, thành phố ngày một hoàn thiện, tuyên truyền vận động phối hợp với các ban ngành liên quan trong việc thực hiện công tác BHXH được đảm bảo. Một mặt tích cực rà soát, tuyên truyền vận động để tăng thêm đối tượng tham gia đóng BHXH đối với đơn vị sử dụng lao động và người lao động thuộc diện phải tham gia BHXH nhưng chưa tham gia BHXH. Đồng thời đôn đốc, kiểm tra, đối chiếu thường xuyên để thu đúng, thu đủ kịp thời số tiền BHXH phát sinh theo quỹ lương hàng tháng, hàng năm. Bên cạnh đó, là công tác truy thu nợ đọng để ngăn chặn không để có công nợ phát sinh.

- Trình độ cán bộ không ngừng được nâng cao, BHXH các tỉnh thành phố từng bước áp dụng công nghệ tin học vào quản lý hoạt động BHXH. Nói chung và quản lý thu BHXH nói riêng...

Mặc dù đã đạt được một số kết quả đáng khích lệ nhưng công tác quản lý thu BHXH còn có những nhược điểm cần khắc phục nhằm ổn định tăng trưởng quỹ. Các nhược điểm đó là:

- Đối tượng tham gia BHXH còn chưa mở rộng, hiện nay ở nước ta đối tượng tham gia BHXH theo hình thức bắt buộc chỉ chiếm 14% lực lượng lao động xã hội, còn trên 86% chưa tham gia BHXH. Điều này cho thấy chúng ta đã để lãng phí một nguồn thu rất lớn từ lực lượng lao động chưa tham gia BHXH này không đảm bảo được quy luật vốn có của bảo hiểm nói chung và BHXH nói riêng, chưa đáp ứng được khuyến cáo của tổ chức lao động thế giới ILO. Đối tượng tham gia BHXH tự nguyện thì không đáng kể. Mặt khác một số đơn vị sử dụng lao động thuộc diện bắt buộc tham gia BHXH, nhất là khối doanh nghiệp ngoài quốc doanh chưa thực hiện đăng ký nộp BHXH, nói chính xác hơn thì phần lớn các đơn vị này cố tình trốn tránh việc tham gia đóng BHXH cho người lao động mà họ sử dụng thông qua việc lợi dụng các khe hở của pháp luật.

- Tình trạng nộp thiếu, nợ đọng quỹ BHXH của số lao động tham gia BHXH trong các đơn vị đã đăng ký nộp BHXH, trong đó có một số không ít các doanh nghiệp nhà nước còn nợ BHXH với một số tiền lớn làm ảnh hưởng đến nguồn thu quỹ BHXH.

#### Mức nợ quỹ BHXH qua các năm.

Năm	Nợ đọng (%)
1995	11,3
1996	8,3
1997	11,2
1998	10,0
1999	9,0

Riêng năm 1999 tình trạng nợ quỹ BHXH diễn hình ở một số tỉnh như sau:

BHXH tỉnh Phú Thọ	18 tỉ /73 tỉ	Chiếm 24%
BHXH tỉnh Hoà Bình	13 tỉ/120 tỉ	Chiếm 20%
BHXH tỉnh Thái Bình	7,7/38 tỉ	Chiếm 15%
BHXH tỉnh Thanh hoá	6,6 tỉ/44 tỉ	Chiếm 15%
BHXH tỉnh Gia Lai	46,6 tỉ/102 tỉ	Chiếm 16%

Điều này là do các nguyên nhân sau:

+ Do những khó khăn của đơn vị sử dụng lao động và người lao động vừa thiếu việc làm, thu nhập thấp, đời sống quá khó khăn dẫn tới việc không thực hiện nộp BHXH đúng kỳ đúng số.

+ Do chủ sử dụng lao động thiếu ý thức chưa thực sự quan tâm tới việc nộp BHXH.

+ Do một số tồn tại nợ trước đây dồn tính lại, đơn vị sử dụng lao động chưa có nguồn hoặc chưa đủ cơ sở để xử lý hoặc là nộp hoặc là giải \*\*\*\* xử lý xoá nợ, nên vẫn theo nợ trên sổ sách.

+ Mặt khác trong việc quản lý thu còn có một số công việc chưa thực hiện kịp thời đầy đủ theo quy định như việc kiểm tra, đối chiếu, đôn đốc tiến độ nộp BHXH.

- Tỷ lệ đóng góp và cơ cấu đóng góp vào quỹ hiện nay chưa hợp lý. Thực ra để đưa ra tỷ lệ đóng góp là 20% (người sử dụng lao động 15%, người lao động 5%) chưa dựa vào cơ sở khoa học vững chắc, so với một số nước trên thế giới và khu vực thì tỷ lệ đóng góp của chúng ta còn thấp.

Tỷ lệ đóng góp vào quỹ BHXH ở một số nước đóng góp trên thế giới.

	Người LĐ so với lương	Người SDLĐ so với quỹ lương (%)
CHLB Đức	14,8 - 18,8	16,3 - 22,6
CH Pháp	11,82	19,68
Malayxia	9,5	12,75

Và với tỷ lệ thu như thế này thì theo dự báo của chuyên gia ILO tình hình quỹ BHXH Việt Nam trong thời gian tới như sau:

	1997	2000	2010	2020	2030
Số người đóng BHXH (ngàn)	3110	3271	4406	5233	58057
Số người hưởng BHXH (ngàn)	1792	1802	1739	1808	1867
Trong đó:					
Thưởng trước 1995	1732	1635	1195	706	290
Thưởng sau 1995	60	167	549	1102	1577
Thu BHXH (ngàn tỉ)	7,9	11,6	23,4	35,1	49,6
Chi BHXH (ngàn tỉ)	5,9	8,7	17,9	33,4	63,0
Chênh lệch thu chi (ngàn tỉ)	+2,0	+2,8	+5,5	+1,8	-13,5

Vậy theo dự báo của các chuyên gia ILO thì tới năm 2030 quỹ BHXH Việt Nam sẽ bị thâm hụt trầm trọng.

Với những ưu nhược điểm vừa nêu trên trong công tác thu BHXH của nước ta trong thời gian đòi hỏi chúng ta cần phải có những giải pháp thích hợp nhằm tăng cường hiệu quả của công tác thu BHXH trong thời gian tới



đảm bảo sự tăng trưởng ổn định của quỹ BHXH nói riêng và ổn định hoạt động BHXH nói chung.

*b. Thu từ ngân sách nhà nước đóng góp và các khoản thu khác.*

Quỹ BHXH Việt Nam được ngân sách nhà nước đóng góp dưới dạng chuyển cho quỹ BHXH để chi trả cho các đối tượng được hưởng BHXH từ 1/1/1995 trở về trước.

Ngoài ra quỹ BHXH Việt Nam còn được ngân sách nhà nước trợ giúp chi trả cho các chế độ cho những người được hưởng BHXH sau ngày 1/1/1995. Trước đây do khâu thu, chi BHXH còn yếu kém nên BHXH là một gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Ngày nay sau những năm đổi mới BHXH đã dần thoát khỏi bao cấp nặng nề từ ngân sách nhà nước, ngân sách cấp cho BHXH được giảm dần (mỗi năm giảm bình quân khoảng 3% nhưng mức giảm ngày càng cao).

Đối với các khoản thu khác: từ sự hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức từ thiện, từ đầu tư vốn nhân rồi... cũng đã góp phần gia tăng quy mô của quỹ BHXH. Đặc biệt đối với hoạt động đầu tư vốn nhân rồi của quỹ BHXH có vai trò vô cùng quan trọng, bởi hoạt động bảo hiểm cũng bao gồm hoạt động tài chính, thông qua việc đầu tư, sử dụng vốn nhân rồi để sinh lời, có hoạt động đầu tư vốn mới đảm bảo được việc chi trả quỹ BHXH trong tương lai. Cuối năm 1999 số vốn tạm thời nhân rồi của BHXH là 12000 tỉ đồng. Số tiền này BHXH được chính phủ cho phép đầu tư vào các dự án phát triển kinh tế xã hội của đất nước, mua trái phiếu, công trái và gửi ngân hàng của nhà nước để phát triển giá trị của quỹ. (đợt mua công trái vừa qua BHXH đã mua 500 tỉ đồng). Tổng số tiền sinh lời là 631 tỉ đồng.

Kết quả trên đạt được là do các nguyên nhân:

- Thứ nhất là do hiệu quả ngày càng cao trong công tác thu phí BHXH từ người sử dụng lao động và người lao động như nêu ở trên.

- Nhà nước quyết định đưa quỹ BHXH ra hạch toán độc lập điều này khiến cho các cán bộ quản lý trong hệ thống BHXH tự hoàn thiện, nâng cao trách nhiệm của mình trong việc quản lý hệ thống BHXH nói chung và quỹ BHXH nói riêng nâng cao hiệu quả trong quản lý quỹ.

- Bước vào cơ chế thị trường, được nhà nước giao cho toàn quyền sử dụng quỹ BHXH, các cán bộ quản lý BHXH nói chung và quỹ BHXH nói riêng đã nhanh chóng thích nghi với cơ chế mới, tích lũy kiến thức mạnh dạn đầu tư vào các lĩnh vực vừa có hiệu quả kinh tế vừa an toàn góp phần tăng nguồn thu của quỹ.

Mặc dù đã đạt được một số hiệu quả ở công tác này trong thời gian qua, tuy nhiên cũng ở công tác này trong thời gian qua còn bộc lộ nhiều hạn chế cần phải khắc phục.

Mặc dù có giảm nhưng ngân sách nhà nước cấp cho BHXH còn tương đối lớn nó bao gồm tất cả chi phí trợ cấp BHXH cho những người được hưởng chế độ BHXH trước 1/1/1995 và một phần chi phí các chế độ BHXH cho người được hưởng BHXH sau 1/1/1995 mà số lượng những người này hiện nay còn rất đông và do hậu quả của các chính sách, chế độ trước đây để lại nêu đây vẫn còn là một gánh nặng cho ngân sách nhà nước.

- Trong vấn đề đầu tư vốn nhàn rỗi do quỹ BHXH là một quỹ đặc biệt, liên quan đến đời sống của hàng triệu người lao động trong xã hội nên hoạt động đầu tư chỉ được sử dụng một phần vốn nhàn rỗi và phải hết sức cẩn trọng.

Vì vậy hoạt động đầu tư vốn nhàn rỗi có hiệu quả chưa cao bởi tính cẩn trọng khi đầu tư vốn (theo quy luật rủi ro càng lớn, lợi nhuận càng cao) đồng thời do thị trường chứng khoán của chúng ta mới hình thành còn nhiều vướng mắc, các cán bộ quản lý quỹ BHXH kinh nghiệm chưa nhiều với đầu tư chủ yếu là gửi ngân hàng, mua trái phiếu kho bạc, mục công trái... nên lãi suất còn thấp.

Từ các vấn đề đã nêu trong công tác thu BHXH cho chúng ta thấy được mặc dù công tác thu BHXH đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ, dần dần góp phần đưa BHXH thoát khỏi sự bao cấp nặng nề của nhà nước. Tuy nhiên nó vẫn còn bộc lộ nhiều nhược điểm cần khắc phục trong thời gian tới nhằm tạo điều kiện cho việc tăng trưởng, phát triển nguồn quỹ BHXH góp phần ổn định đời sống người lao động, giảm nhẹ gánh nặng cho ngân sách, ổn định kinh tế - xã hội.

### 3. Tình hình chi BHXH trong thời gian qua.

Như đã nêu ở trên quỹ BHXH được sử dụng cho hai mục đích đó là:

- + Chi trả trợ cấp các chế độ BHXH
- + Chi quản lý quỹ BHXH

Quỹ BHXH được dùng chủ yếu để chi trả cho các chế độ BHXH. Hiện nay BHXH Việt Nam bao gồm 5 chế độ đó là: Trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí và cuối cùng là chế độ tử tuất.

Cùng với sự tiến bộ về mọi mặt trong hoạt động BHXH nói chung, công tác quản lý thu BHXH nói riêng thì công tác quản lý chi BHXH trong thời gian qua cũng có nhiều biến đổi tích cực về nhiều mặt.

Trong những năm qua BHXH Việt Nam luôn coi trọng việc đổi mới quy trình, thủ tục hồ sơ xét hưởng chế độ BHXH công việc này là một trong những khâu cải cách hành chính nhằm đem lại sự phục vụ thuận lợi nhất cho đơn vị sử dụng lao động và người lao động. Trước đây việc giải quyết ốm đau thường kéo dài từ một đến hai tháng vì cần nhiều loại giấy tờ làm căn cứ để trả trợ cấp. Đến nay toàn ngành thực hiện trong thời hạn từ 5 đến 25 ngày được hầu hết các đơn vị sử dụng lao động hoan nghênh.

Từ năm 1995 đến nay đã giải quyết hơn 3 triệu lượt người nghỉ ốm, 7 vạn lượt người hưởng trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hơn 30 vạn lượt người nghỉ thai sản, 51 vạn người hưởng lương hưu hàng tháng và trợ cấp 1 lần nhưng chưa để xảy ra trường hợp nào vi phạm chế độ.

Cùng với việc giải quyết các chế độ BHXH là việc tổ chức chi trả lương hưu và các trợ cấp BHXH cũng hết sức tiến bộ. Công tác tổ chức đem tiền đến trả cho đối tượng kịp thời, đầy đủ, thuận tiện luôn là mục tiêu phấn đấu của BHXH Việt Nam.

BHXH Việt Nam cũng đã quy định BHXH các cấp chi trả trực tiếp cho những người được hưởng chế độ hưu một lần hoặc trợ cấp một lần nhằm mục đích tăng cường sự tiếp cận với người hưởng BHXH. Trên cơ sở đó nắm bắt kịp thời tâm tư nguyện vọng kiến nghị của đối tượng về giải quyết chính sách, chế độ BHXH có đúng và kịp thời không? Việc tiếp cận trực tiếp với người

lao động cũng giúp cơ quan BHXH quản lý đối tượng tốt hơn xác thực hơn: Đồng thời tạo điều kiện cho công tác tuyên truyền mở rộng đối tượng cho công tác tham gia BHXH ngày càng nhiều hơn, tác động tích cực đến công tác thu BHXH.

Bình quân số tiền chi trả lương hưu và các loại trợ cấp cho hơn 6 triệu người lao động là 6000 tỉ đồng một năm nhưng BHXH đã thực hiện chi trả kịp thời, đầy đủ theo chế độ, tất cả những người được hưởng lương hưu hoặc trợ cấp hàng tháng đều được nhận một lần trước ngày 15. Đặc biệt ngày 24/6/1999 BHXH Việt Nam đã ban hành văn bản số 860/BHXH - QLC có hiệu lực từ 1/7/1999 về việc chi trả lương cho đối tượng tạm vắng đến nơi tạm trú. Theo văn bản này thì các đối tượng đến ở nơi tạm trú từ 3 tháng trở lên có thể nhận lương hưu tại nơi tạm trú một cách thuận lợi, đây là điều mà trước đây chúng ta chưa làm được.

Công tác chi trả lương hưu và trợ cấp hàng tháng đã làm cho đối tượng yên tâm và yêu mến những người làm công tác BHXH.

Hệ thống biểu mẫu, sổ sách được xây dựng chặt chẽ, rõ ràng dễ hiểu hơn trước, nhằm phục vụ đắc lực cho công tác chi trả các chế độ BHXH phù hợp với tình hình hiện nay. Với việc ra đời của sổ BHXH đã làm cho công việc chi trả các chế độ dễ dàng, chính xác, kịp thời giảm bớt các hiện tượng tiêu cực.

BHXH Việt Nam đã sáng tạo ứng dụng công nghệ tin học vào công tác quản lý của ngành góp phần nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động BHXH nói chung và quản lý chi trả các chế độ BHXH nói riêng.

Tuy đã đạt được nhiều kết quả đáng phấn khởi như vậy nhưng trong công tác quản lý chi vẫn còn phải đặt ra nhiều vấn đề cần tiếp tục củng cố trong thời gian tới, cụ thể là:

- Xét các chế độ ngắn hạn, có những lúc, những nơi việc chi trả trợ cấp cho người lao động, thiếu chính xác, còn chậm gây ảnh hưởng tới tâm tư, tình cảm của người lao động cũng như gia đình họ.

- Xét về các chế độ dài hạn còn có các mặt hạn chế như nguồn chi trả thuộc ngân sách nhà nước thường bị động do cấp trên chuyển về chậm. Việc

tổ chức vận chuyển tiền ở các địa phương các tác bảo quản tiêu mất ở các nơi chi trả chưa đảm bảo dễ xảy ra mất mát, thiếu hụt. Việc nghiên cứu kết hợp hai hình thức chi trả trực tiếp và gián tiếp chưa khắc phục được nhược điểm của mỗi hình thức.

- Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý còn hạn chế nên hiệu quả quản lý chưa cao, chi phí cho bộ máy hành chính còn lớn.

Từ các vấn đề vừa nêu trong việc quản lý quỹ BHXH Việt Nam trong thời gian vừa qua, chúng ta đã thấy được phần nào những mặt đã đạt được và những mặt chưa đạt được để từ đây có được các giải pháp thích hợp cho việc tăng cường hiệu quả quản lý quỹ BHXH nước ta trong tình hình hiện nay cũng như trong tương lai đảm bảo việc tăng trưởng và ổn định quỹ, ổn định xã hội.

### **III. CÁC GIẢI PHÁP NHẪM CÂN ĐỐI QUỸ BHXH VIỆT NAM.**

#### **1. Biện pháp tăng thu BHXH.**

*a. Đối với khoản thu từ người lao động và người sử dụng lao động.*

- Trước hết về phía quản lý vĩ mô của nhà nước cần phải có được hệ thống văn bản pháp lý ổn định, thoả đáng trong hoạt động BHXH nói chung và công tác thu BHXH nói riêng (Như việc nhanh chóng cho ra đời luật BHXH) đưa công tác thu BHXH đi vào nề nếp và có hiệu quả.

- Cần có các biện pháp mở rộng đối tượng tham gia BHXH ra các lực lượng lao động trong xã hội (nước ta mới chỉ có 14% lực lượng lao động xã hội tham gia BHXH) theo đúng tôn chỉ của tổ chức lao động thế giới (ILO) “Mọi người lao động đều có quyền tham gia BHXH”, điều này sẽ góp phần mở rộng tăng trưởng quỹ BHXH và thoả mãn quy luật vốn có của bảo hiểm nói chung và BHXH nói riêng là lấy số đông bù số ít.

- Tăng cường hơn nữa việc kiểm tra, rà soát số lao động thuộc diện phải tham gia BHXH bắt buộc theo luật định, xử lý kịp thời những trường hợp vi phạm, thường xuyên đôn đốc, đối chiếu số thu BHXH của các đơn vị sử dụng lao động, phối hợp chặt chẽ với các ban ngành liên quan trong việc thực hiện công tác thu BHXH tại các tỉnh, thành phố, tổ chức các chương trình tập huấn, hội thảo về thu BHXH, tăng cường tuyên truyền về chính sách, chế độ

BHXH qua các phương tiện thông tin đại chúng, trực tiếp xuống các đơn vị sử dụng lao động, tuyên truyền vận động cho sử dụng lao động, người lao động hiểu biết và nhận thức đúng về quyền lợi trách nhiệm trong việc tham gia BHXH.

- Cần phải xác định lại tỉ lệ đóng góp vào quỹ BHXH một cách chính xác hơn trên cơ sở khoa học. Để tương ứng với mức hưởng trợ cấp BHXH nhằm đảm bảo sự chi trả của quỹ BHXH, tránh vỡ quỹ (theo dự đoán của ILO với mức đóng góp và mức hưởng hiện nay đến năm 2030 quỹ BHXH sẽ bị thâm hụt, ILO khuyên nên đưa tỉ lệ đóng góp quỹ BHXH lên là 30% lương, một số tính toán của các nhà nghiên cứu trong nước thì để được hưởng 75% lương thì mức đóng góp phải là 35% quỹ lương còn nếu đóng góp 20% thì chỉ nên được hưởng 45% lương.

*b. Với các khoản thu khác.*

- Cần tích cực khai thác các khoản viện trợ, đóng góp từ các tổ chức từ trong nước và ngoài nước.

- Mạnh dạn sử dụng nguồn vốn nhàn rỗi đi đầu tư sinh lời vào mục tiêu phát triển kinh tế đất nước vừa tăng việc làm cho xã hội, mở rộng đối tượng tham gia BHXH, vừa tránh để nguồn vốn chết để tăng thu từ lãi đầu tư.

- Tăng cường đào tạo cán bộ đầu tư quỹ vừa đảm bảo tăng trưởng quỹ vừa đảm bảo ổn định quỹ.

- Cần có những chính sách mới trong việc sử dụng vốn nhàn rỗi của quỹ BHXH cho phù hợp với điều kiện nước ta bước vào nền kinh tế thị trường và sự ra đời thị trường chứng khoán.

## **2. Các biện pháp giảm chi BHXH.**

- Tổ chức ở các cấp, các ngành thực hiện việc chi trả các chế độ đầy đủ, kịp thời theo đúng quy định của Nhà nước.

- Tổ chức kiểm tra, thanh tra, kiểm soát hoạt động chi BHXH theo từng chế độ, từng địa phương, ngành nghề tránh các hiện tượng tiêu cực trong chi BHXH và có những biện pháp xử lý thích đáng với những trường hợp vi phạm.

- Tăng cường, tích cực đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, nâng cao năng lực của các cán bộ nhằm tăng hiệu quả quản lý của các cán bộ này cho thích nghi với điều kiện mới.

- Ứng dụng công nghệ tin học vào quá trình quản lý hoạt động BHXH nói chung, quản lý thu - chi nói riêng nhằm tăng hiệu quả quản lý các hoạt động này.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Giáo trình Lý thuyết tiền tệ ngân hàng (Học viện Ngân hàng)
- Giáo trình Bảo hiểm (Trường Đại học KTQD)
  
- Tạp chí Bảo hiểm xã hội các số: 1, 3, 5, 6/2000 xuân canh thìn
- Tạp chí Lao động & Xã hội các số 4/1997; 8,9,12/1998; 3/1999; 3/2000
- Nghị định 43CP ra ngày 22/6/1993
- Nghị định 12CP ra ngày 26/11/1995
- Bộ luật Lao động nước CHXHCN Việt Nam chương 12