

BẢO HIỂM XÃ HỘI

Bảo hiểm xã hội là việc tạo ra nguồn [thu nhập](#) thay thế trong trường hợp nguồn thu nhập bình thường bị gián đoạn đột ngột hoặc mất hẳn, bảo vệ cho những [người lao động](#) làm công ăn lương trong xã hội. Trong các cơ chế chủ yếu của hệ thống [an sinh xã hội](#), Bảo hiểm xã hội là trụ cột quan trọng nhất.

Lịch sử

Các chế độ của Bảo hiểm xã hội đã hình thành khá lâu trước khi xuất hiện thuật ngữ an sinh xã hội. Hệ thống Bảo hiểm xã hội đầu tiên được thiết lập tại nước [Phổ](#) (nay là [Công hòa Liên bang Đức](#)) dưới thời của [Thủ tướng Bismarck \(1850\)](#) và sau đó được hoàn thiện (1883-1889) với chế độ bảo hiểm ốm đau; bảo hiểm rủi ro nghề nghiệp; bảo hiểm tuổi già, tàn tật và sự hiện diện của cả ba thành viên xã hội: người lao động; người sử dụng lao động và [Nhà nước](#). Kinh nghiệm về Bảo hiểm xã hội ở Đức, sau đó, được lan dần sang nhiều nước trên thế giới, đầu tiên là các nước [châu Âu](#) ([Anh: 1991](#), [Ý: 1919](#), [Pháp: từ 1918 ...](#)), tiếp đến là các nước [châu Mỹ Latinh](#), [Hoa Kỳ](#), [Canada](#) (từ sau 1930) và cuối cùng là các nước [châu Phi](#), [châu Á](#) (giành độc lập sau [chiến tranh thế giới lần thứ 2](#)).

Các chế độ đảm bảo

Theo tổng kết của [ILO](#) (công ước 102 năm 1952), Bảo hiểm xã hội bao gồm chín chế độ chủ yếu sau: [chăm sóc y tế](#), [trợ cấp ốm đau](#), [trợ cấp thất nghiệp](#), [trợ cấp tuổi già](#), [trợ cấp tai nạn lao động](#), [bệnh nghề nghiệp](#), [trợ cấp gia đình](#), [trợ cấp thai sản](#), [trợ cấp tàn tật](#), [trợ cấp tử tuất](#). Công ước cũng nói rõ là những nước phê chuẩn công ước này có quyền chỉ áp dụng một số chế độ, nhưng ít nhất phải áp dụng một trong các chế độ: trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp, trợ cấp tàn tật hoặc trợ cấp tử tuất. Việc áp dụng Bảo hiểm xã hội trên của [quốc gia](#) khác nhau thường cũng rất khác nhau về nội dung thực hiện tùy thuộc vào nhu cầu bức bách của riêng từng nơi trong việc đảm bảo cuộc sống của người lao động, ngoài ra, còn tùy thuộc vào khả năng tài chính và khả năng quản lý có thể đáp ứng. Tuy nhiên, xu hướng chung là theo đà phát triển kinh tế - xã hội, Bảo hiểm xã hội sẽ mở rộng dần về số lượng và nội dung thực hiện của từng chế độ.

Theo thống kê của ILO, đến năm 1981, có 139 nước có thực hiện hệ thống an sinh xã hội nói chung, Bảo hiểm xã hội nói riêng, trong đó có 127 nước có chế độ trợ cấp tuổi già, tàn tật và tử tuất; 79 nước có chế độ trợ cấp ốm đau và thai sản, 136 nước có chế độ trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, 37 nước có chế độ trợ cấp thất nghiệp.

Bảo hiểm xã hội bước sang giai đoạn mới.

Tại kỳ họp thứ 9 Quốc hội khoá XI, ngày 29 tháng 6 năm 2006, Quốc hội thông qua một số Luật quan trọng trong đó có **Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) số 71/2006/QH11** và Chủ tịch nước Nguyễn Minh Triết đã ký lệnh số 13/2006/L-CTN ban hành ngày 12/7/2006.

Với 11 chương 141 điều Luật BHXH quy định về chế độ, chính sách Bảo hiểm xã hội; quyền và trách nhiệm của người lao động, của cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia Bảo hiểm xã hội; tổ chức Bảo hiểm xã hội; quỹ Bảo hiểm xã hội; thủ tục thực hiện Bảo hiểm xã hội và quản lý nhà nước về Bảo hiểm xã hội.

Điểm mới của văn bản Luật này là, ngoài hình thức BHXH bắt buộc, việc mở rộng hình thức BHXH tự nguyện và hình thức BH thất nghiệp, đã được quy định tại Chương IV và Chương V. Đây là đổi mới quan trọng trong chính sách BHXH của Đảng và Nhà nước ta để tiến tới BHXH cho mọi người lao động ở bất cứ thành phần kinh tế nào cũng đều có nghĩa vụ tham gia và thụ hưởng những quyền lợi về chế độ BHXH đáp ứng được yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

Như vậy các chế độ Bảo hiểm xã hội bao gồm:

- Bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm các chế độ ốm đau; Thai sản; Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Hưu trí; Tử tuất.
- Bảo hiểm xã hội tự nguyện gồm các chế độ: Hưu trí; Tử tuất.
- Bảo hiểm thất nghiệp gồm các chế độ Trợ cấp thất nghiệp; Hỗ trợ học nghề; Hỗ trợ tìm việc làm

Nếu hiệu lực chung của Luật này là thi hành từ ngày 1/1/2007, thì BHXH tự nguyện có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2008 còn BHXH thất nghiệp có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2009. Luật BHXH này không áp dụng đối với bảo hiểm y tế, bảo hiểm tiền gửi và các loại bảo hiểm mang tính kinh doanh.

Đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước qui định mức bình quân của tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH để tính lương hưu, trợ cấp một lần đối với người lao động tham gia BHXH từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 đến trước ngày Luật BHXH có hiệu lực trước khi nghỉ hưu được qui định tại mục 4 điều 59 như sau:

“Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 1995 đến ngày 31-12 năm 2000 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 6 năm cuối trước khi nghỉ hưu; Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01 tháng 01 năm 2001 đến ngày 31-12-2006 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 8 năm cuối trước khi nghỉ hưu” (Đối với người lao động bắt đầu tham gia BHXH trước ngày 01 tháng 01 năm 1995 thì cách tính lương hưu vẫn như qui định hiện hành).

Mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH để tính lương hưu, trợ cấp một lần đối với người lao động tham gia BHXH, từ ngày Luật BHXH có hiệu lực được qui định tại điều 60 mục 1: “Người lao động thuộc

đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước qui định có toàn bộ thời gian đóng BHXH theo chế độ tiền lương thì tính bình quân tiền lương tháng đóng BHXH của mười năm cuối trước khi nghỉ hưu”.

Bảo hiểm xã hội

Mức đóng

hỗ trợ, bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở tiền lương, tiền công của

người lao động. Mức đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập do người lao động lựa chọn nhưng mức thu nhập này không thấp hơn mức lương tối thiểu chung.

Mức hưởng Bảo hiểm xã hội được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng Bảo hiểm xã hội và có chia sẻ giữa những người tham gia Bảo hiểm xã hội.

Người lao động vừa có thời gian đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc vừa có thời gian đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trên cơ sở thời gian đã đóng Bảo hiểm xã hội.

Một điểm khác nữa là Luật không khống chế số tháng được hưởng trợ cấp 1 lần khi nghỉ hưu mà “Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng BHXH kể từ năm thứ ba mươi một trở đi đối với nam và năm thứ hai mươi sáu trở đi đối với nữ. Cứ mỗi năm đóng BHXH thì được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH” – Khoản 2 điều 54.

Hàng năm Chính phủ báo cáo Quốc hội về quản lý và sử dụng quỹ Bảo hiểm xã hội.

Định kỳ ba năm, Kiểm toán nhà nước thực hiện kiểm toán quỹ Bảo hiểm xã hội và báo cáo kết quả với Quốc hội. Trong trường hợp cần thiết, theo yêu cầu của Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội hoặc Chính phủ, quỹ Bảo hiểm xã hội được kiểm toán đột xuất...

Trong thời điểm Việt Nam chuẩn bị gia nhập WTO thì việc ban hành Luật BHXH là cần thiết để đảm bảo an sinh xã hội, nhằm điều chỉnh quan hệ xã hội phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của nước ta hiện nay và trong tương lai./.

Những quy định mới về bảo hiểm xã hội bắt buộc

26-07-2006

Luật Bảo hiểm xã hội đã được Quốc hội thông qua và ngày 12-7, Chủ tịch nước ký lệnh công bố. Luật gồm 11 chương với 141 điều, trong đó Chương III quy định về Bảo hiểm xã hội bắt buộc, cụ thể là chế độ ốm đau, chế độ thai sản, chế độ tai nạn lao động... So với các quy định hiện hành thì nội dung chương này có một số điểm mới dưới đây:

Trước hết, về chế độ ốm đau, Luật bổ sung quy định trường hợp con nhỏ ốm đau người lao động phải nghỉ việc để chăm sóc, không không chế chỉ thực hiện với con thứ nhất, thứ hai; tăng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau (thêm 10 ngày) đối với người có thời gian đóng Bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên.

Luật cũng quy định chi tiết hơn về mức hưởng ốm đau đối với người mắc bệnh cần chữa trị dài ngày. Theo đó, người lao động mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày do Bộ Y tế ban hành thì được hưởng chế độ ốm đau: Tối đa không quá 180 ngày trong một năm tính cả ngày lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần. Hết thời hạn 180 ngày mà vẫn tiếp tục điều trị thì hưởng tiếp chế độ ốm đau với mức thấp hơn. Cụ thể là:

- Bằng 65% mức tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc nếu đã đóng Bảo hiểm xã hội từ đủ 30 năm trở lên.
- Bằng 55% mức tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc nếu đã đóng Bảo hiểm xã hội từ đủ 15 năm đến dưới 30 năm.
- Bằng 45% mức tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội của tháng liền kề, trước khi nghỉ việc nếu đã đóng Bảo hiểm xã hội dưới 15 năm.

Thứ hai, về chế độ thai sản, Luật quy định thời gian tối thiểu đóng Bảo hiểm xã hội để hưởng chế độ thai sản khi sinh con, nhận nuôi con nuôi sơ sinh. Theo đó, lao động nữ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới bốn tháng tuổi phải đóng Bảo hiểm xã hội từ đủ sáu tháng trở lên trong thời gian 12 tháng trước khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi.

Luật tăng số lần nghỉ việc đi khám thai từ ba lên năm lần; Quy định thời gian nghỉ việc do sẩy thai thuộc vào tháng tuổi của thai; Bổ sung quy định nghỉ sáu tháng với lao động nữ là người tàn tật; Tăng thời gian nghỉ sinh con khi con bị chết từ 75 ngày lên 90 ngày; 15 ngày lên 30 ngày. Sau khi sinh mà mẹ chết thì người bố (hoặc người nuôi dưỡng) được hưởng chế độ của thời gian còn lại mà người mẹ chưa hưởng; Trợ cấp một lần bằng hai tháng lương tối thiểu cho mỗi con.

Thứ ba, về chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, Luật bổ sung quy định giám định tổng hợp mức suy giảm khả năng lao động khi người lao động vừa bị tai nạn lao động vừa bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động nhiều lần hoặc bị nhiều bệnh nghề nghiệp. Trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp được chia thành nhiều mức tùy thuộc vào từng tỷ lệ suy giảm khả năng lao động.

Mức trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được tính gồm có hai phần: phần trợ cấp tính theo mức suy giảm khả năng lao động được hưởng trên nền mức lương tối thiểu chung và phần trợ cấp tính theo thời gian đóng Bảo hiểm xã hội được hưởng trên nền tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội. Điều chỉnh mức trợ cấp từ 80% mức lương tối thiểu chung, lên bằng mức lương tối thiểu chung đối với người phục vụ người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp làm suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên. Nâng mức trợ cấp một lần từ 24 tháng mức lương tối thiểu chung lên 36 tháng đối với thân nhân khi người lao động chết vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Thứ tư, về chế độ hưu trí, Luật bổ sung quy định thời gian đóng Bảo hiểm xã hội tối thiểu để đủ điều kiện nghỉ hưu là 20 năm. Mức lương hưu được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế. Không khống chế số tháng được nhận trợ cấp một lần khi nghỉ hưu. Nâng mức hưởng trợ cấp một lần đối với người không đủ điều kiện hưởng lương hưu hàng tháng cứ mỗi năm đóng Bảo hiểm xã hội tính bằng một tháng lên 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội.

Cách tính mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ tính lương hưu đối với người thuộc diện thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định được chia thành ba giai đoạn: người bắt đầu tham gia Bảo hiểm xã hội trước ngày 1 tháng 1 năm 1995 cách tính lương hưu vẫn như quy định hiện hành; người tham gia Bảo hiểm xã hội từ 1-1-1995 đến trước ngày Luật có hiệu lực thì thời gian tính bình quân sáu năm và tám năm; người tham gia Bảo hiểm xã hội sau ngày Luật có hiệu lực thì tính bình quân 10 năm.

Tiền lương, tiền công đã đóng BHXH của người lao động thuộc diện thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá sinh hoạt của từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

Thứ năm, về chế độ tử tuất, Luật nâng mức trợ cấp mai táng từ tám lên 10 tháng mức lương tối thiểu; Nâng định suất từ 40% lên 50% mức lương tối thiểu chung; Nâng mức trợ cấp tuất một lần cho thân nhân người đang đóng Bảo hiểm xã hội bị chết, mỗi năm bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công đóng Bảo hiểm xã hội, không khống chế mức tối đa, thấp nhất bằng ba tháng. Trợ cấp một lần cho thân nhân người đang hưởng lương hưu mà chết, cao nhất bằng 48 tháng lương hưu.

Vi phạm Bảo hiểm xã hội có thể bị phạt 20 triệu đồng

Theo Nghị định 135/2007/NĐ-CP ngày 16/8/2007 quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, mức phạt cao nhất là 20 triệu đồng.

Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, cơ quan, tổ chức, cá nhân vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHXH còn có thể bị áp dụng một hoặc nhiều hình thức xử phạt bổ sung như: tước quyền sử dụng giấy phép hoạt động có thời hạn hoặc không thời hạn; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính; ngoài ra còn bị áp dụng một hoặc nhiều biện pháp khắc phục hậu quả do vi phạm hành chính gây ra.

Cụ thể, nếu không cấp sổ BHXH hoặc không chốt sổ BHXH đúng hạn cho người lao động; không giải quyết chế độ đúng hạn cho người lao động tham BHXH theo quy định; không cấp giấy chứng nhận hoặc cấp giấy chứng nhận sai của các cơ sở y tế, Hội đồng giám định y khoa để người lao động được hưởng chế độ BHXH có thể bị phạt đến 20 triệu đồng.

Nghị định 135/2007/NĐ-CP cũng quy định rất rõ ràng: Người sử dụng lao động có hành vi không đóng BHXH cho toàn bộ số người lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc thì tùy thuộc vào số người lao động mà bị phạt cảnh cáo (vi phạm với từ 1 đến 10 người lao động) hoặc phạt tiền từ 100 nghìn đồng đến 20 triệu đồng (mức phạt cao nhất áp dụng khi vi phạm với từ 501 người lao động trở lên).

Còn mức xử phạt đối với người lao động có hành vi không đóng, chậm đóng BHXH bắt buộc hoặc thỏa thuận với người sử dụng lao động không nộp BHXH bắt buộc thì bị phạt cảnh cáo hoặc phạt tiền từ 100 nghìn đồng đến 1 triệu đồng; bị buộc truy nộp số tiền BHXH vào quỹ BHXH trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày ra quyết định xử phạt.

Mai Phương

Bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa hợp với người thu nhập thấp

Lý Hà

Phạm vi thực hiện, đối tượng áp dụng sẽ như thế nào; bảo toàn Quỹ Bảo hiểm xã hội tự nguyện ra sao; việc liên thông giữa bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện, thủ tục tham gia và hưởng chính sách thế nào cho phù hợp..

Trên đây là những vấn đề đã được đưa ra thảo luận trong Hội thảo “Xây dựng Nghị định hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội tự nguyện”, vừa được tổ chức tại Hà Nội và Tp.HCM.

Dự thảo Nghị định hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về Bảo hiểm xã hội tự nguyện, gồm có 5 chương, 42 điều, quy định phạm vi, đối tượng áp dụng; quyền và trách nhiệm của các bên tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện; các chế độ Bảo hiểm xã hội tự nguyện; quỹ Bảo hiểm xã hội tự nguyện; thủ tục thực hiện Bảo hiểm xã hội tự nguyện; khiếu nại, tố cáo về Bảo hiểm xã hội tự nguyện và quản lý nhà nước về Bảo hiểm xã hội tự nguyện.



Dần dần, khi nền kinh tế phát triển, thì chính sách sẽ có những sửa đổi để hoàn thiện hơn, cũng như sẽ mở rộng hơn các đối tượng được tham gia.

Đối tượng áp dụng của Dự thảo Nghị định là công dân Việt Nam trong độ tuổi lao động, không thuộc diện áp dụng của pháp luật về Bảo hiểm xã hội bắt buộc. Các chế độ Bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng là hưu trí và tử tuất.

Về mức đóng được thực hiện theo nguyên tắc tự nguyện và được tính trên mức thu nhập do người tham gia Bảo hiểm xã hội lựa chọn nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu chung; cao nhất bằng 20 tháng lương tối thiểu chung.

Mức hưởng được tính trên cơ sở mức đóng và thời gian đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Ngoài ra, Dự thảo Nghị định còn quy định, người vừa có thời gian đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc vừa có thời gian đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trên cơ sở tổng thời gian đã đóng Bảo hiểm xã hội bắt buộc và thời gian đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Về điều kiện để được hưởng lương hưu theo Điều 70 Luật Bảo hiểm xã hội: nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng Bảo hiểm xã hội trở lên.

Tại hội thảo, nhiều đại biểu đã thống nhất và đồng tình với Dự thảo Nghị định nêu trên. Theo đại diện Bảo hiểm xã hội Tp.HCM, Điều 8, 9, 11 và đặc biệt là Điều 19 trong Dự thảo chưa phù hợp với thực tế.

Trong khoản 1 Điều 19 của Dự thảo Nghị định quy định người đang hưởng lương hưu hàng tháng bị tạm dừng hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp như: chấp hành hình phạt tù không được hưởng án treo, xuất cảnh trái phép, bị Tòa án tuyên bố mất tích.

Lương hưu hàng tháng được tiếp tục thực hiện khi người bị phạt tù đã chấp hành xong hình phạt tù hoặc khi người được tòa án tuyên bố mất tích trở về hoặc người xuất cảnh trở về định cư hợp pháp. Trong trường hợp tòa có kết luận bị oan thì được truy lĩnh tiền lương hưu trong thời gian bị đình chỉ.

Theo các đại biểu, người tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện chẳng có ảnh hưởng gì đến việc khi bị phạt tù hay xuất cảnh trái phép. Bởi đây là họ tự nguyện đóng tiền để hưởng chế độ, do đó việc quy định tạm dừng hưởng chế độ ưu trí của người tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện là không khả thi, nó khác với người tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của luật hiện hành.

Có một vướng mắc hiện nay, nếu người đã tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc đã đủ năm công tác nhưng chưa đủ tuổi nhận lương hưu, nay đóng Bảo hiểm xã hội tự nguyện một lần cho đủ số năm còn lại, nếu sau khi đóng mà được hưởng lương hưu ngay thì sẽ có nhiều người tham gia. Còn nếu phải chờ đến khi đủ tuổi mới được nhận lương hưu thì sẽ không thu hút nhiều đối tượng tham gia.

Ông Nguyễn Thái Dũng, đại diện Hội Nông dân tỉnh Đồng Nai đề nghị, nên cho phép các đối tượng tham gia đóng một lần, đồng thời cần mở rộng đối tượng được tham gia Bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Còn ông Phạm Minh Thành, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai cho rằng cần có sự liên thông giữa Bảo hiểm xã hội bắt buộc với Bảo hiểm xã hội tự nguyện, điều này sẽ tạo cho người tham gia Bảo hiểm xã hội có nhiều điều kiện thuận lợi để được hưởng chính sách an sinh xã hội Nhà nước.

Theo Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Lê Bạch Hồng, không nên kỳ vọng chính sách này ra đời sẽ làm vừa lòng tất cả mọi người, cũng như mọi người đều được tham gia ngay từ đầu.

Về mặt nguyên tắc thì tất cả đều có thể tham gia, nhưng thực tế chỉ có người có mức sống trung bình trở lên mới có đủ điều kiện để tham gia. Dần dần, khi nền kinh tế phát triển, thì chính sách sẽ có những sửa đổi để hoàn thiện hơn, cũng như sẽ mở rộng hơn các đối tượng được tham gia.

Vụ trưởng Vụ Bảo hiểm xã hội Phạm Đỗ Nhật Tân cho biết, những ý kiến đóng góp của nhiều đại biểu là chuyên gia pháp luật, các nhà nghiên cứu, các cơ quan quản lý Nhà nước và đơn vị Bảo hiểm xã hội, Ban soạn thảo đã tiếp thu và sẽ lấy thêm một số ý kiến đóng góp, bổ sung để hoàn thiện trình Chính phủ trong thời gian tới.

Xét trên bình diện thế giới hiện nay thì Việt Nam là 1/67 quốc gia có chương trình Bảo hiểm xã hội tự nguyện. Theo lộ trình, đến ngày 1/1/2008, Luật Bảo hiểm xã hội tự nguyện sẽ bắt đầu có hiệu lực thi hành.

Vỡ quỹ bảo hiểm y tế

Thứ hai 26.11.2007, 09:51

Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT) đã vỡ nhanh quá mức tưởng tượng của nhiều người.

Chỉ tròn một năm kể từ ngày sửa đổi điều lệ BHYT mới (tháng 6/2006), đến giữa năm 2007, quỹ BHYT đã tiêu hết sạch 2.800 tỉ đồng kết dư từ gần mười năm nay. Nhiều người đổ lỗi cho việc qui định mới mở rộng quá mức quyền lợi của người bệnh, làm quỹ BHYT nhanh chóng hết tiền. Nhưng thực tế cho thấy một phần quan trọng của nguyên do vỡ quỹ là phương thức thanh toán BHYT và quản lý chi tiêu.

Vỡ quỹ do phương thức thanh toán!

Theo thống kê của Bảo hiểm xã hội VN, riêng năm 2006 quỹ BHYT đã bội chi khoảng 1.800 tỉ đồng. Sang năm 2007, tốc độ bội chi còn khủng khiếp hơn: nửa đầu năm 2007, riêng bộ phận BHYT tự nguyện đã bội chi 700 tỉ đồng.

Một nguồn tin có trách nhiệm tại Bảo hiểm xã hội VN ước tính trong cả năm 2007, riêng bộ phận BHYT tự nguyện có thể bội chi 2.000 tỉ đồng!

Chính vì lý do này, hôm 22/11, Phó thủ tướng Nguyễn Sinh Hùng vừa ký văn bản cho phép Bảo hiểm xã hội VN được sử dụng 2.000 tỉ đồng tạm ứng từ quỹ Bảo hiểm xã hội bắt buộc để giao cho các cơ sở y tế phục vụ việc khám chữa bệnh trong quý I năm 2008.

Lý giải nguyên nhân quỹ BHYT vỡ quá nhanh, phó vụ trưởng Vụ BHYT (Bộ Y tế) Nghiêm Trần Dũng cho biết phương thức thanh toán hiện tại là theo phí dịch vụ, khuyến khích cơ sở y tế sử dụng nhiều dịch vụ, vì sử dụng dịch vụ nào thì quỹ BHYT thanh toán dịch vụ đó! Về lý do vỡ quỹ vì qui định mới mở rộng quyền lợi cho người có thể thì ông Dũng cho rằng không hẳn như vậy, qui định mới không mở rộng gì ghê gớm mà chỉ phân định rõ ràng cái gì thuộc phạm vi bảo hiểm chi trả.

Trưởng Ban Bảo hiểm xã hội tự nguyện (Bảo hiểm xã hội VN) Hoàng Kiến Thiết cũng thừa nhận quỹ BHYT hết tiền quá nhanh có một phần do khâu kiểm soát chi trả. "Có trạm y tế phường ở tỉnh Sóc Trăng đã lập không hàng trăm hồ sơ để rút quỹ BHYT trên 50 triệu đồng. Một trạm y tế phường đã như vậy, chúng ta có 11.000 trạm y tế, hàng ngàn bệnh viện các tuyến" - ông Thiết nói.

Phải làm gì?

Quỹ BHYT hết tiền, nhưng không phải cứ hết tiền là nâng mức đóng của người tham gia. Ông Nghiêm Trần Dũng nhấn mạnh như vậy. Hiện Bộ Y tế đang tính toán đề nghị Chính phủ nâng mức hỗ trợ cho nhóm được Nhà nước cấp thẻ BHYT miễn phí. Theo đó, đề nghị nâng mệnh giá thẻ BHYT của người nghèo (hiện là 80.000 đồng/thẻ), trẻ em dưới sáu tuổi (khoảng 110.000 đồng/thẻ)... lên cao hơn.

Theo ông Hoàng Kiến Thiết, muốn quỹ BHYT bảo đảm an toàn cần nâng mệnh giá thẻ cho nhóm người nghèo, trẻ dưới sáu tuổi, người có công với cách mạng lên 200.000 đồng/thẻ/người.

Một gợi ý nữa của ông Nghiêm Trần Dũng là phải khai thác tối đa nhóm doanh nghiệp đang "trốn" BHYT của người lao động bằng cách khai thấp số lao động, khai thấp mức lương của người lao động...

Hôm nay 26/11, tại Bộ Y tế sẽ có một cuộc họp nhằm xóa bỏ qui định phải 10% số dân trong cộng đồng tham gia thì mới được mua BHYT tự nguyện. Hơn nửa năm kể từ khi thay đổi cách thức thực hiện BHYT tự nguyện, số người tham gia loại hình này đã tụt từ ba triệu người còn khoảng 700.000 người.

Làm hạ số người tham gia BHYT tự nguyện là một trong những cách thức nhằm hạn chế chi tiêu, chống vỡ quỹ. Nhưng thực tế quỹ vẫn vỡ và còn có nhiều cách để quản lý quỹ tốt.

Ví dụ như cần chuẩn hóa các xét nghiệm, không thể để tình trạng ở huyện xét nghiệm, lên tỉnh lại xét nghiệm và lên trung ương làm thêm một loạt xét nghiệm tương tự nữa...

Những nguyên tắc cơ bản của BHXH

15/07/2006 Tìm hiểu Luật BHXH

Nội dung cụ thể trong từng Chương, Điều của Luật phải đảm bảo tuân thủ và thể hiện được những nguyên tắc cơ bản đã được quy định. Nguyên tắc của BHXH trong Luật BHXH được quy định tại Điều 5 gồm những nội dung sau:

1. Mức hưởng BHXH được tính trên cơ sở mức đóng, thời gian đóng BHXH và có chia sẻ giữa những người tham gia BHXH.

Nguyên tắc này được thể hiện trên các mặt sau: có đóng BHXH thì được hưởng chế độ; thời gian tham gia đóng BHXH nhiều, mức đóng góp cao thì mức trợ cấp ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN, lương hưu, trợ cấp tử tuất và trợ cấp thất nghiệp được hưởng với mức cao và ngược lại. Tuy nhiên, với đặc tính của bảo hiểm thì chia sẻ giữa những người tham gia là không thể thiếu, nguyên tắc chia sẻ của BHXH được thể hiện ở tất cả các chế độ, nhưng rõ nét nhất là ở các chế độ: ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN và trợ cấp thất nghiệp (số đông người tham gia đóng góp để chi trả cho một số người không may rủi ro hoặc khi sinh sản).

2. Mức đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp được tính trên cơ sở tiền lương, tiền công của người lao động. Mức đóng BHXH tự nguyện được tính trên cơ sở mức thu nhập do người lao động lựa chọn nhưng mức thu nhập này không thấp hơn mức lương tối thiểu chung.

Nguyên tắc này quy định người tham gia BHXH bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp đóng BHXH theo tỷ lệ xác định trên cơ sở tiền lương, tiền công mà không đóng BHXH trên mức thu nhập thực tế như: tiền lương tăng thêm, các khoản phụ cấp khác (trừ phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề), thu nhập do lương tăng thêm, do thực hiện chế độ khoán sản phẩm đem lại... Việc quy định nguyên tắc này vừa đảm bảo cho việc sản xuất, kinh doanh cho các doanh nghiệp được ổn định, vừa đảm bảo cho thực hiện quản lý thu BHXH trong điều kiện thực tế hiện nay (việc xác định thu nhập của người lao động còn khó khăn). Đối với BHXH tự nguyện mức đóng BHXH được quy định trên cơ sở mức thu nhập do người tham gia lựa chọn tùy khả năng kinh tế của họ nhưng không thấp hơn mức tiền lương tối thiểu, đây là quy định hợp lý nhằm thu hút và tạo điều kiện để đông đảo người lao động trong xã hội có thể tham gia BHXH.

3. Người lao động vừa có thời gian đóng BHXH bắt buộc vừa có thời gian đóng BHXH tự nguyện được hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất trên cơ sở thời gian đóng BHXH.

Với nguyên tắc này, giữa BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện có sự liên thông, đảm bảo cho người tham gia BHXH khi hết tuổi lao động có nhiều cơ hội được hưởng chế độ hưu trí do thời gian đóng BHXH được tính bằng tổng thời gian đóng BHXH của 2 loại hình. Tuy nhiên theo quy định của Luật BHXH thì trong cùng một thời điểm, người lao động chỉ được tham gia đóng BHXH bắt buộc hoặc BHXH tự nguyện.

4. Quỹ BHXH được quản lý thống nhất, dân chủ, công khai, minh bạch, được sử dụng đúng mục đích, được hạch toán độc lập theo các quỹ thành phần của BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp.

Nguyên tắc này quy định quỹ BHXH được quản lý thống nhất và hạch toán theo các quỹ thành phần trên cơ sở công khai, minh bạch, sử dụng đúng mục đích nhằm đảm bảo cho việc quản lý, đầu tư quỹ có hiệu quả và phục vụ cho công tác hạch toán, đánh giá tình hình cân đối quỹ để có điều chỉnh về chính sách cho phù hợp, đảm bảo cân đối thu – chi, điều chỉnh kịp thời khi các quỹ thành phần tạm thời bị mất cân đối, không ảnh hưởng đến quyền lợi của người tham gia BHXH.

5. Việc thực hiện BHXH phải đơn giản, dễ dàng, thuận tiện, bảo đảm kịp thời và đầy đủ quyền lợi của người tham gia BHXH.

Với nguyên tắc này, việc thực hiện BHXH đối với người lao động phải được nghiên cứu để quy định cụ thể về hồ sơ, quy trình, thời hạn giải quyết sao cho phù hợp, tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động, người sử dụng lao động khi tham gia BHXH và khi giải quyết hưởng các chế độ BHXH.

Nhìn chung những nguyên tắc của BHXH nêu trên đã thể hiện quan điểm và thể chế hóa đường lối của Đảng và Nhà nước về BHXH, đó là:

- Xây dựng trên cơ sở kế thừa và hoàn thiện những quy định trong pháp luật về BHXH hiện hành, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, đồng thời có tham khảo kinh nghiệm của các nước, đặc biệt là các nước trong khu vực, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế;

- Chế độ BHXH xây dựng mức hưởng trên cơ sở mức đóng và chia sẻ giữa những người tham gia BHXH nhằm góp phần thực hiện an sinh xã hội; bảo đảm mối tương quan hợp lý giữa các đối tượng tham gia BHXH ở các thời kỳ khác nhau; bảo đảm quan hệ hài hòa giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội; mở rộng đối tượng tham gia BHXH, các chế độ BHXH và loại hình BHXH; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và tiến trình công nghiệp hóa.

- Quỹ BHXH được quản lý thống nhất, dân chủ, công khai, minh bạch, được hạch toán tương ứng với từng nhóm chế độ; quản lý và sử dụng theo nguyên tắc cân đối thu - chi, bảo toàn và phát triển; được Nhà nước bảo hộ.

Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động

19/07/2006 Tìm hiểu Luật BHXH

Quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi tham gia BHXH được quy định tại các Điều 17 và Điều 18 của Luật BHXH, cụ thể như sau:

1. NSDLĐ có các quyền:

- Từ chối thực hiện những yêu cầu không đúng quy định của pháp luật về BHXH;
- Khiếu nại, tố cáo về BHXH;
- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Với quy định trên, NSDLĐ được quyền từ chối thực hiện những yêu cầu không có quy định hoặc không đúng quy định của pháp luật về BHXH trong việc thực hiện BHXH từ NLĐ hoặc tổ chức BHXH như: về yêu cầu thu nộp BHXH trước thời hạn quy định; về thanh quyết toán chế độ ốm đau, thai sản; về lập hồ sơ hưởng chế độ hưu trí, tử tuất, TNLĐ-BNN... Ngoài ra, có quyền khiếu nại với cơ quan BHXH và cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền hoặc khởi kiện ra tòa án về quyết định, hành vi của tổ chức BHXH khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về BHXH, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình và có các quyền khác mà pháp luật cho phép có liên quan đến BHXH.

2. Trách nhiệm của NSDLĐ:

- Đóng BHXH theo quy định và hàng tháng trích từ tiền lương, tiền công của NLĐ theo quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH;
- Bảo quản sổ BHXH của NLĐ trong thời gian NLĐ làm việc;
- Trả sổ BHXH cho NLĐ khi người đó không còn làm việc;
- Lập hồ sơ để NLĐ được cấp sổ, đóng và hưởng BHXH;
- Trả trợ cấp BHXH cho NLĐ;
- Giới thiệu NLĐ trong đơn vị đi giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa khi bị TNLĐ-BNN và nghỉ hưu trước tuổi quy định do suy giảm khả năng lao động.
- Cung cấp tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và thông tin về việc đóng BHXH của NLĐ khi NLĐ hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu;
- Các trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

Với các nội dung trên, trách nhiệm của NSDLĐ được quy định rất cụ thể và đầy đủ. Có thể tổng hợp theo các nhóm trách nhiệm là:

+ Nhóm liên quan đến việc đóng BHXH: Hàng tháng trích tiền để đóng BHXH theo quy định từ quỹ tiền lương của đơn vị để nộp cho cơ quan BHXH, trong đó bao gồm cả phần đóng góp của NSDLĐ và của NLĐ trong đơn vị để nộp cùng một lúc vào quỹ BHXH; từ 1/1/2009 thực hiện bảo hiểm thất nghiệp, NSDLĐ thuộc đối tượng tham gia còn có trách nhiệm đóng bảo hiểm tự nguyện và trích từ tiền công, tiền lương của NLĐ theo đúng quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

+ Nhóm liên quan đến sổ BHXH: Thực hiện việc lập hồ sơ tham gia BHXH để cơ quan BHXH cấp sổ BHXH cho từng NLĐ trong đơn vị; bảo quản sổ BHXH trong thời gian NLĐ làm việc và khi NLĐ chấm dứt quan hệ lao động như: nghỉ hưu, chấm dứt hợp đồng lao động, buộc thôi việc, chết... NSDLĐ có trách nhiệm lập thủ tục về BHXH và trả sổ BHXH cho NLĐ lưu giữ.

+ Nhóm liên quan đến giải quyết hưởng các chế độ BHXH: Chi trả chế độ trợ cấp BHXH ốm đau, thai sản và trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản cho NLĐ trong đơn vị và quyết toán với tổ chức BHXH; lập hồ sơ hưởng các chế độ BHXH theo quy định của NLĐ trong đơn vị kịp thời, chuyển cho tổ chức

BHXH giải quyết; Lập hồ sơ và giới thiệu NLĐ trong đơn vị bị TNLĐ-BNN và nghỉ hưu trước tuổi quy định đi giám định mức suy giảm khả năng lao động.

+ Nhóm liên quan đến việc cung cấp tài liệu, thông tin: Cung cấp cho cơ quan Nhà nước có thẩm quyền khi có yêu cầu; khi NLĐ hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu thì NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp các thông tin về đóng BHXH của NLĐ.

Việc quy định cụ thể về quyền và trách nhiệm của NSDLĐ trong Luật BHXH không những là cơ sở để NSDLĐ thực hiện đầy đủ trách nhiệm cũng như xác định các quyền của mình mà còn là căn cứ pháp lý để NLĐ, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về BHXH và là cơ sở pháp lý để giải quyết khi có khiếu nại, tố cáo về BHXH của NLĐ.

Quyền và trách nhiệm của tổ chức BHXH

01/08/2006 Tìm hiểu Luật BHXH

Theo quy định của Luật BHXH thì tổ chức BHXH là tổ chức sự nghiệp, có chức năng thực hiện chế độ, chính sách BHXH, quản lý và sử dụng các quỹ BHXH theo quy định. Về cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ của tổ chức BHXH do Chính phủ quy định phù hợp với tình hình thực tế, nhằm đảm bảo thực hiện tốt và có hiệu quả chế độ chính sách BHXH đối với người tham gia BHXH bắt buộc, BHXH tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp.

Quyền và trách nhiệm của tổ chức BHXH được quy định tại các Điều 19 và Điều 20 của Luật BHXH, nội dung cụ thể như sau:

1. Quyền của tổ chức BHXH:

- Tổ chức quản lý nhân sự, tài chính và tài sản theo quy định;
- Từ chối yêu cầu trả BHXH không đúng quy định;
- Khiếu nại về BHXH;
- Kiểm tra việc đóng BHXH và trả các chế độ BHXH;
- Kiến nghị với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chế độ, chính sách, pháp luật về BHXH và quản lý quỹ BHXH;
- Kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về BHXH;
- Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Với quy định trên, ngoài quyền theo quy định đối với tổ chức sự nghiệp của Nhà nước trong việc tổ chức quản lý nhân sự, tài chính, tài sản, tổ chức BHXH với chức năng thực hiện chế độ, chính sách BHXH theo quy định, còn được quyền từ chối những yêu cầu không đúng về trả BHXH của các tổ chức, cá nhân; có quyền kiểm tra BHXH và trả các chế độ BHXH của người sử dụng lao động (SDLĐ) đối với người lao động (NLĐ) để hướng dẫn, yêu cầu thực hiện theo đúng quy định và trong trường hợp phát hiện vi phạm về BHXH thì kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền để xử lý. Ngoài ra, tổ chức BHXH được quyền kiến nghị trong việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung chế độ, chính sách, pháp luật về BHXH và quản lý quỹ BHXH phù hợp với quyền lợi của các bên tham gia BHXH.

2. Trách nhiệm của tổ chức BHXH:

- Tuyên truyền, phổ biến chế độ, chính sách, pháp luật về BHXH; hướng dẫn thủ tục thực hiện chế độ BHXH đối với NLĐ, người SDLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH;
- Thực hiện việc thu BHXH theo quy định;
- Tiếp nhận hồ sơ, giải quyết chế độ BHXH; thực hiện việc trả lương hưu, trợ cấp BHXH đầy đủ, thuận tiện và đúng thời hạn;
- Cấp sổ BHXH đến từng NLĐ;
- Quản lý, sử dụng quỹ BHXH theo quy định;
- Thực hiện các biện pháp bảo toàn và tăng trưởng quỹ BHXH;
- Tổ chức thực hiện công tác thống kê, kế toán, hướng dẫn nghiệp vụ về BHXH;

- Giới thiệu NLD đi giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng Giám định y khoa đối với NLD vị TNLD-BNN khi thương tật, bệnh tật tái phát, người vừa bị TNLD vừa bị BNN hoặc người bị TNLD nhiều lần, người bị nhiều BNN.
- Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý BHXH; lưu trữ hồ sơ của người tham gia BHXH theo quy định;
- Định kỳ sáu tháng, báo cáo Hội đồng quản lý BHXH về tình hình quản lý và sử dụng quỹ BHXH;
- Cung cấp đầy đủ và kịp thời thông tin về việc đóng, quyền được hưởng chế độ, thủ tục thực hiện BHXH khi NLD hoặc tổ chức công đoàn yêu cầu;
- Cung cấp tài liệu, thông tin liên quan theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền;
- Giải quyết kịp thời khiếu nại, tố cáo về việc thực hiện BHXH;
- Các trách nhiệm khác theo quy định của pháp luật.

Theo các nội dung nêu trên, trách nhiệm của tổ chức BHXH được quy định rất cụ thể, chi tiết từ việc thực hiện tuyên truyền, hướng dẫn thủ tục thực hiện BHXH, cấp sổ BHXH, thu BHXH, tiếp nhận hồ sơ, giải quyết và chi trả các chế độ BHXH, quản lý và sử dụng quỹ BHXH, quản lý nghiệp vụ, lưu trữ hồ sơ của người tham gia, cung cấp tài liệu, thông tin... cho đến việc giải quyết khiếu nại, tố cáo về thực hiện BHXH cũng như các trách nhiệm khác liên quan đến BHXH.

Nhìn chung, Luật BHXH đã quy định đầy đủ, chi tiết về quyền, trách nhiệm của các bên tham gia BHXH, nhất là quyền và trách nhiệm của tổ chức BHXH. Đây sẽ là căn cứ để thực hiện đúng pháp luật về BHXH và là căn cứ để giải quyết khi có tranh chấp, khiếu nại, tố cáo về BHXH, nhằm mục tiêu là đảm bảo tốt quyền tham gia và hưởng BHXH của NLD.

Chế độ ốm đau

01/09/2006 Tìm hiểu Luật BHXH

Chế độ ốm đau là một trong các chế độ của BHXH bắt buộc. Chế độ ốm đau được quy định tại Mục 1 Chương III của Luật BHXH từ Điều 21 đến Điều 26, nội dung cụ thể như sau:

1. Đối tượng áp dụng: Là NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc quy định tại Luật BHXH, trừ đối tượng là hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; người làm việc có thời hạn ở nước ngoài.

2. Điều kiện hưởng: NLĐ bị ốm đau, tai nạn rủi ro phải nghỉ việc và có xác nhận của cơ sở y tế theo quy định, trừ trường hợp tự hủy hoại sức khỏe, do say rượu hoặc sử dụng ma túy, chất gây nghiện khác; con dưới bảy tuổi bị ốm đau, phải nghỉ việc để chăm sóc con và có xác nhận của cơ sở y tế theo quy định.

3. Thời gian hưởng chế độ: NLĐ được nghỉ tối đa trong 1 năm tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần như sau:

- Làm việc trong điều kiện bình thường: 30 ngày, nếu đóng BHXH dưới 15 năm; 40 ngày, nếu đóng BHXH từ 15 năm đến dưới 30 năm; 60 ngày, nếu đóng BHXH từ 30 năm trở lên.
- Làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên: 40 ngày, nếu đóng BHXH dưới 15 năm; 50 ngày, nếu đóng BHXH từ 15 năm đến dưới 30 năm; 70 ngày, nếu đóng BHXH từ 30 năm trở lên.
- Nghỉ chăm sóc con ốm: 20 ngày nếu con dưới 3 tuổi, 15 ngày nếu con từ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi. Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH, nếu một người đã hết thời hạn hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau thì người kia được hưởng chế độ theo quy định.

Đối với 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 (sau đây gọi là cán bộ lực lượng vũ trang). Thời gian hưởng chế độ ốm đau tùy thuộc vào thời gian điều trị tại cơ sở y tế thuộc quân đội nhân dân và công an nhân dân.

Đối với người lao động bị mắc các bệnh thuộc danh mục cần điều trị dài ngày (sau đây gọi là người mắc bệnh dài ngày) được nghỉ hưởng trợ cấp ốm đau tối đa 180 ngày/năm tính cả ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hàng tuần (không căn cứ thời gian đóng BHXH). Trường hợp hết 180 ngày còn tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ với mức thấp hơn.

4. Mức hưởng chế độ ốm đau:

- Mức hưởng đối với người ốm đau bình thường và con ốm đau: bằng 75% mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc. Đối với cán bộ lực lượng vũ trang thì mức hưởng chế độ ốm đau bằng 100% mức tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc.
- Mức hưởng đối với người mắc bệnh dài ngày nếu hết 180 ngày cần tiếp tục điều trị thì được hưởng tiếp chế độ với mức bằng 65% mức tiền lương đóng BHXH trước khi nghỉ việc nếu đóng BHXH từ 30 năm trở lên; bằng

55% nếu đóng BHXH từ 15 năm đến dưới 30 năm; bằng 45% nếu đóng BHXH dưới 15 năm. Trường hợp mức hưởng thấp hơn mức lương tối thiểu chung thì được tính bằng mức lương tối thiểu chung.

5. Trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe: Người lao động thuộc đối tượng nêu trên, sau thời gian hưởng chế độ ốm đau theo quy định mà sức khỏe còn yếu thì được nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe từ 5 ngày đến 10 ngày trong một năm. Mức hưởng 1 ngày bằng 25% mức lương tối thiểu chung nếu nghỉ tại gia đình; bằng 40% nếu nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe tại cơ sở tập trung.

Với quy định về chế độ ốm đau của Luật BHXH nêu trên, so với quy định hiện nay có một số nội dung thay đổi đó là:

- Tăng thời gian tối đa hưởng chế độ đối với người có trên 30 năm đóng BHXH: Làm việc trong điều kiện bình thường được nghỉ 60 ngày (hiện nay là 50 ngày); làm việc điều kiện nặng nhọc, độc hại được nghỉ 70 ngày (hiện nay là 60 ngày).
- Không khống chế số lượng con dưới 7 tuổi bị ốm đau, phải nghỉ việc để chăm sóc (hiện nay chỉ hưởng trợ cấp đối với con thứ nhất, thứ hai).
- Trường hợp cả cha và mẹ cùng tham gia BHXH, nếu một người đã hết thời hạn hưởng chế độ mà con vẫn ốm đau thì người kia được hưởng chế độ theo quy định (hiện nay không có quy định).
- Mức hưởng đối với người mắc bệnh dài ngày nếu hết 180 ngày còn tiếp tục điều trị được hưởng theo 3 mức tùy theo thời gian đóng BHXH và nếu thấp thì tính bằng mức lương tối thiểu chung.
- Trường hợp nghỉ việc để thực hiện các biện pháp tránh thai thuộc chế độ trợ cấp thai sản (hiện nay là chế độ ốm đau). Chế độ ốm đau quy định trong Luật BHXH về cơ bản đã giải quyết được những bất hợp lý và những vấn đề chưa quy định cụ thể về chế độ ốm đau của Điều lệ BHXH, đồng thời có quy định tăng quyền lợi hưởng chế độ ốm đau đối với người lao động tham gia BHXH.

Chế độ tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp

20/03/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (TNLĐ-BNN) là một trong những chế độ BHXH bắt buộc được quy định tại Mục 3 Chương III Luật BHXH từ Điều 38 đến Điều 48. Ngoài những quy định về đối tượng áp dụng; điều kiện hưởng; Luật BHXH quy định về mức hưởng chế độ TNLĐ-BNN như sau:

a. Mức hưởng trợ cấp một lần:

NLĐ bị TNLĐ- BNN suy giảm KNLĐ từ 5% đến 30%. Mức hưởng được tính như sau: Suy giảm 5% KNLĐ thì được hưởng 5 tháng lương tối thiểu (LTT) chung, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0,5 tháng LTT chung. Ngoài ra, còn được hưởng thêm khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng BHXH, từ một năm trở xuống thì được tính bằng 0,5 tháng, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH được tính thêm 0,3 tháng tiền lương, tiền công đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị.

Trường hợp chết do TNLĐ-BNN: Thân nhân được hưởng trợ cấp một lần bằng 36 tháng LTT chung và được hưởng chế độ tử tuất theo quy định.

Mức trợ cấp hàng tháng:

- NLĐ bị suy giảm KNLĐ từ 31% trở lên được hưởng trợ cấp hàng tháng. Mức trợ cấp được tính như sau: Suy giảm 31% KNLĐ thì được hưởng bằng 30% mức LTT chung, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 2% mức LTT chung. Ngoài ra, còn được hưởng thêm một khoản trợ cấp tính theo số năm đã đóng BHXH, từ một năm trở xuống được tính bằng 0,5%, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH được tính thêm 0,3% mức tiền lương, tiền công đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ việc để điều trị.
- NLĐ bị TNLĐ-BNN mà bị tổn thương các chức năng hoạt động của cơ thể thì được cấp phương tiện trợ giúp sinh hoạt, dụng cụ chỉnh hình theo niên hạn căn cứ vào tình trạng thương tật, bệnh tật.
- NLĐ bị suy giảm KNLĐ từ 81 % trở lên mà bị liệt cột sống hoặc mù hai mắt hoặc cụt, liệt hai chi hoặc bị bệnh tâm thần thì ngoài mức hưởng quy định, hàng tháng còn được hưởng trợ cấp phục vụ bằng mức LTT chung.

+ NLĐ sau khi điều trị ổn định thương tật do TNLĐ hoặc bệnh tật do BNN mà sức khỏe còn yếu thì được nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe từ 5 ngày đến 10 ngày. Mức hưởng 1 ngày bằng 25% mức LTT chung nếu nghỉ tại gia đình; bằng 40% nếu nghỉ tại cơ sở tập trung.

Ngoài ra, người bị TNLĐ-BNN hưởng trợ cấp hàng tháng, nếu nghỉ việc thì được BHYT do quỹ BHXH trả; được giám định tổng hợp mức suy giảm KNLĐ khi vừa bị TNLĐ vừa bị BNN, bị TNLĐ nhiều lần; bị nhiều BNN; khi vết thương tái phát được đi giám định lại mức độ suy giảm KNLĐ do thương tật.

So với quy định tại Điều lệ BHXH, chế độ TNLĐ-BNN quy định tại Luật BHXH có những thay đổi đảm bảo giải quyết được những bất hợp lý và những vấn đề chưa quy định cụ thể; nâng cao quyền lợi cũng như mục tiêu hỗ trợ tăng cường sức khỏe đối với người tham gia BHXH khi bị TNLĐ hoặc mắc BNN, cụ thể những thay đổi đó là:

- Thứ nhất: Mức hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN một lần, hàng tháng theo tỷ lệ suy giảm KNLĐ và được tính theo LTT chung (nếu người có cùng tỷ lệ thương tật thì mức hưởng như nhau). Nhưng ngoài ra, còn được hưởng thêm tính theo số năm đã đóng BHXH và tiền lương, tiền công đóng BHXH (đây là khoản tính theo đóng góp).
- Thứ hai: Mức trợ cấp phục vụ hàng tháng tăng từ 0,8 mức LTT chung (theo quy định tại Điều lệ BHXH) lên bằng mức LTT chung.
- Thứ ba: Tăng mức trợ cấp chết do TNLĐ-BNN từ 24 tháng LTT chung (theo quy định Điều lệ BHXH) lên bằng 36 tháng.
- Thứ tư: Quy định được giám định tổng hợp mức suy giảm KNLĐ khi vừa bị TNLĐ vừa bị BNN, bị TNLĐ nhiều lần; bị nhiều BNN; khi vết thương tái phát được đi giám định lại mức độ suy giảm KNLĐ do thương tật.
- Thứ năm: Quy định cụ thể thời điểm hưởng trợ cấp đối với trường hợp bị TNLĐ-BNN lần đầu và trường hợp đi giám định lại mức suy giảm KNLĐ do thương tật hoặc bệnh tật tái phát.

Chế độ tử tuất

01/04/2007

Một trong 5 chế độ của BHXH bắt buộc là chế độ tử tuất được quy định tại Mục 5 chương III Luật BHXH từ Điều 63 đến Điều 68 và khoản 3 Điều 139, bao gồm các quy định về đối tượng áp dụng; điều kiện về người chết và thân nhân để được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng hoặc trợ cấp tuất một lần; mức trợ cấp mai táng, mức trợ cấp hàng tháng, mức trợ cấp .một lần

So với quy định tại Điều lệ BHXH, một số nội dung về chế độ tử tuất trong Luật BHXH có những thay đổi như sau:

Thứ nhất: Bổ sung thêm đối tượng là hạ sĩ quan, binh sĩ quân đội nhân dân và hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn được tham gia đóng BHXH để hưởng chế độ tử tuất. Ngoài ra, quy định cụ thể đối tượng gồm những người lao động đang đóng BHXH, người bảo lưu thời gian đóng BHXH, người hưởng lương hưu, hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng đã nghỉ việc (bao gồm cả người đang hưởng lương hưu, trợ cấp mất sức lao động, TNLĐ-BNN hàng tháng trước 1/1/2007)

Thứ hai: Về điều kiện để thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng:

- Điều kiện đối với người chết, nhìn chung quy định như Điều lệ BHXH là người tham gia BHXH phải có đủ 15 năm đóng BHXH trở lên chưa hưởng BHXH một lần, người đang hưởng lương hưu, người chết do TNLĐ-BNN (không phụ thuộc thời gian đóng BHXH). Riêng đối với người đang hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng có mức suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên thì thân nhân mới được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng (Điều lệ BHXH quy định quy định mức suy giảm khả năng lao động từ 31 % trở lên).

- Điều kiện đối với thân nhân người chết, cơ bản như quy định tại Điều lệ BHXH gồm con chưa đủ 15 tuổi; con chưa đủ 18 tuổi nếu còn đi học; vợ từ đủ 55 tuổi trở lên hoặc chồng từ đủ 60 tuổi trở lên, cha đẻ, mẹ đẻ, cha vợ hoặc cha chồng, mẹ vợ hoặc mẹ chồng, người khác mà đối tượng khi còn sống có trách nhiệm nuôi dưỡng nếu từ đủ 60 tuổi trở lên đối với nam, từ đủ 55 tuổi trở lên đối với nữ không có thu nhập hoặc có thu nhập hàng tháng nhưng thấp hơn mức lương tối thiểu chung.

Ngoài ra, Luật BHXH có quy định đối tượng con từ đủ 15 tuổi trở lên. vợ dưới 55 tuổi, chồng dưới 60, cha đẻ, mẹ đẻ, cha vợ hoặc cha chồng, mẹ vợ hoặc mẹ chồng, người khác mà đối tượng này có trách nhiệm nuôi dưỡng nếu dưới 60 đối với nam; dưới 55 tuổi đối với nữ và bị suy giảm khả năng lao động từ 81 % trở lên thì được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng.

Thứ ba: Về mức trợ cấp mai táng và trợ cấp hàng tháng:

- Quy định trợ cấp mai táng bằng 10 tháng lương tối thiểu chung (Điều lệ BHXH quy định bằng 8 tháng)
- Quy định mức trợ cấp tuất hàng tháng đối với mỗi thân nhân bằng 50% mức lương tối thiểu chung (Điều lệ

BHXH quy định bằng 40% mức lương tối thiểu chung). Mức trợ cấp hàng tháng đối với trường hợp thân nhân không có người được tiếp nuôi dưỡng vẫn là 70% mức lương tối thiểu chung

- Vẫn quy định số thân nhân được hưởng trợ cấp tuất hàng tháng cho một người chết không quá 4 người, nhưng mỗi thân nhân có từ 2 người chết trở lên thì được hưởng 2 lần mức trợ cấp hàng tháng.

Thứ tư: Về điều kiện và mức trợ cấp tuất một lần:

- Thân nhân người chết hưởng trợ cấp tuất một lần khi người lao động đóng BHXH chưa đủ 15 năm (trừ trường hợp chết do TNLĐ-BNN), người đang hưởng trợ cấp TNLĐ-BNN hàng tháng có mức suy giảm khả năng lao động dưới 61% hoặc người chết đủ điều kiện để thân nhân hưởng trợ cấp hàng tháng nhưng không có thân nhân hưởng trợ cấp hàng tháng.

- Mức hưởng trợ cấp tuất một lần:

+ Đối với người đang tham gia BHXH, người bảo lưu thời gian đóng BHXH mà chết tính theo số năm đã đóng BHXH, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH, mức thấp nhất bằng 3 tháng mức bình quân tiền lương, tiền công tháng (Điều lệ BHXH quy định cứ mỗi năm tính bằng 0,5 tháng và không chế tối đa bằng 12 tháng).

+ Đối với người hưởng lương hưu chết, quy định nếu chết trong 2 tháng đầu hưởng lương hưu thì tính bằng 48 tháng lương hưu đang hưởng; nếu chết vào những tháng sau đó thì cứ hưởng thêm một tháng lương hưu thì mức trợ cấp giảm đi 0,5 tháng lương hưu, mức thấp nhất bằng 3 tháng lương hưu đang hưởng (Điều lệ BHXH quy định chết ở năm thứ nhất được hưởng 12 tháng lương hưu, sau đó từ năm thứ 2 trở đi cứ thêm 1 năm hưởng trừ đi 1 tháng, tối thiểu mức hưởng là 3 tháng).

Với quy định trong Luật BHXH, về cơ bản chế độ tử tuất vẫn đảm bảo 2 hình thức trợ cấp là trợ cấp tuất hàng tháng và trợ cấp tuất một lần, mức hưởng đều được quy định tăng so với trước đây, kể cả tiền mai táng, trợ cấp tuất hàng tháng và nhất là trợ cấp tuất một lần (tính như người hưởng trợ cấp BHXH một lần, ngoài ra còn được hưởng thêm tiền mai táng).

BHXH tự nguyện

02/04/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Luật BHXH đã được Quốc hội khóa XI kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 29/6/2006. Ngoài loại hình BHXH bắt buộc, Luật BHXH còn quy định loại hình BHXH tự nguyện (TN) được thực hiện từ ngày 1/1/2008.

BHXH TN trong Luật BHXH được quy định tại chương IV, từ Điều 69 đến Điều 79 và Điều 100, cụ thể như sau:

Thứ nhất: Đối tượng tham gia BHXH TN là tất cả công dân Việt Nam trong độ tuổi LĐ, mà không thuộc đối tượng đang tham gia đóng BHXH bắt buộc. Với quy định này, không nhất thiết người lao động (NLĐ) trong độ tuổi LĐ phải có việc làm mới được tham gia mà bao gồm cả những người trong độ tuổi LĐ nhưng không có khả năng LĐ, nhưng có nguồn thu nhập để đóng BHXH theo quy định.

Thứ hai: Chế độ mà người tham gia BHXH TN được hưởng gồm hưu trí và tử tuất, nội dung của các chế độ này về cơ bản quy định như đối với đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, đó là:

a. Chế độ hưu trí:

- Được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có đủ 20 năm đóng BHXH trở lên.

Trường hợp nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi nhưng thời gian đóng BHXH (kể cả BHXH bắt buộc và BHXH TN) còn thiếu không quá 5 năm so với thời gian qui định thì được đóng tiếp cho đến khi đủ 20 năm để hưởng lương hưu hàng tháng.

- Mức lương hưu hàng tháng được tính bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH tương ứng với 15 năm đóng BHXH, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng BHXH thì được tính thêm 2% đối với nam và 3% đối với nữ; tối đa bằng 75%.

Mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH được tính bằng bình quân các mức thu nhập tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian. Thu nhập tháng đã đóng BHXH để làm căn cứ tính mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH được điều chỉnh trên cơ sở chỉ số giá sinh hoạt của từng thời kỳ theo quy định của Chính phủ.

- NLĐ đã đóng BHXH trên 30 năm đối với nam, trên 25 năm đối với nữ, khi nghỉ hưu, ngoài lương hưu còn được hưởng trợ cấp một lần. Mức trợ cấp một lần được tính theo số năm đóng BHXH kể từ năm 31 trở đi đối với nam và năm thứ 26 trở đi đối với nữ. Cứ mỗi năm đóng BHXH được tính bằng 0,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH.

- NLĐ được hưởng BHXH một lần khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH hoặc không tiếp tục đóng BHXH và có yêu cầu nhận BHXH một lần mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH hoặc trường hợp ra nước ngoài để định cư. Mức hưởng BHXH một lần được tính bằng 1,5 tháng mức bình quân thu nhập tháng đóng BHXH.

- NLĐ dừng đóng BHXH TN mà chưa đủ điều kiện để hưởng lương hưu hoặc chưa nhận BHXH một lần thì được bảo lưu thời gian đóng BHXH.

b. Chế độ tử tuất:

Có đủ 5 năm đóng BHXH trở lên hoặc đang hưởng lương hưu, khi chết thì người lo mai táng được nhận trợ cấp mai táng bằng 10 tháng lương tối thiểu chung và trợ cấp tuất một lần được tính theo số năm đã đóng BHXH đối với người đang đóng hoặc người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH chết, cứ mỗi năm tính bằng 1,5 tháng bình quân thu nhập tháng đóng BHXH và được tính theo thời gian đã hưởng lương hưu đối với người đang hưởng lương hưu chết, nếu chết trong 2 tháng đầu hưởng lương hưu thì tính bằng 48 tháng lương hưu đang hưởng; nếu chết vào những tháng sau đó, cứ hưởng thêm 1 tháng lương hưu thì mức trợ cấp giảm đi 0,5 tháng lương hưu.

Thứ ba: Luật BHXH quy định người LĐ đóng BHXH bắt buộc sau đó đóng BHXH TN thì thời gian đóng BHXH bắt buộc được cộng với thời gian đóng BHXH TN hoặc ngược lại để làm cơ sở tính hưởng chế độ hưu trí và chế độ tử tuất.

Thứ tư: Mức đóng BHXH hàng tháng bằng 16% mức thu nhập NLD lựa chọn; từ năm 2010 trở đi, cứ 2 năm một lần đóng thêm 2% cho đến khi đạt mức đóng là 22%. Mức thu nhập làm cơ sở để tính đóng BHXH được thay đổi tùy theo khả năng của NLD ở từng thời kỳ, nhưng thấp nhất bằng lương tối thiểu chung và cao nhất bằng 20 tháng lương tối thiểu chung. Người lao động được chọn các phương thức đóng theo hàng tháng, hàng quý hoặc 6 tháng một lần.

Quy định BHXH TN trong Luật BHXH đã đảm bảo công bằng về quyền được tham gia BHXH và hưởng BHXH đối với mọi NLD trong xã hội, đồng thời quy định liên thông giữa BHXH bắt buộc và BHXH TN đã tạo điều kiện thuận lợi khi chuyển dịch LĐ, đảm bảo cuộc sống ổn định cả khi đang làm việc và khi ngừng việc, nhất là khi hết tuổi LĐ; đảm bảo từng bước ổn định xã hội và an sinh xã hội của đất nước.

Chế độ Bảo hiểm thất nghiệp

04/04/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Bảo hiểm thất nghiệp được quy định tại chương V Luật BHXH từ điều 80 đến điều 87. Đây là loại hình bảo hiểm bắt buộc và được quy định thi hành từ 1/1/2009. Nội dung cụ thể về BH thất nghiệp như sau:

1. Đối tượng áp dụng:

BH thất nghiệp áp dụng bắt buộc đối với NLD là công dân Việt Nam làm việc theo HĐLĐ hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn hoặc xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và người SDLĐ có sử dụng từ 10 lao động trở lên.

2. Điều kiện hưởng:

NLD đang đóng BH thất nghiệp mà bị mất việc làm hoặc chấm dứt HĐLĐ hợp đồng làm việc nhưng chưa tìm được việc làm được hưởng BH thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau:

- Đã đóng BH thất nghiệp đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi thất nghiệp;
- Đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức BHXH;
- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp.

3. Quyền lợi được hưởng khi thất nghiệp:

a. Hàng tháng được hưởng trợ cấp thất nghiệp bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BH thất nghiệp của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp và số tháng được hưởng phụ thuộc vào thời gian đóng BH thất nghiệp: được hưởng 3 tháng nếu đóng BH thất nghiệp từ đủ 12 tháng đến dưới 36 tháng; 6 tháng nếu đóng BH thất nghiệp từ đủ 36 tháng đến dưới 72 tháng; 9 tháng nếu đóng BH thất nghiệp từ đủ 72 tháng đến dưới 144 tháng và 12 tháng nếu đóng BH thất nghiệp từ đủ 144 tháng trở lên.

b. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được hỗ trợ học nghề với thời gian không quá 6 tháng. Mức hỗ trợ bằng mức chi phí học nghề ngắn hạn theo quy định của pháp luật về dạy nghề

c. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí.

d. Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp được cấp thẻ BHYT.

4. Tạm dừng và chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp:

- Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị tạm dừng hưởng trợ cấp khi không thực hiện thông báo hàng tháng với tổ chức BHXH về việc tìm kiếm việc làm trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp hoặc bị tạm giam.

- Người đang hưởng trợ cấp thất nghiệp bị chấm dứt hưởng trợ cấp khi hết thời hạn hưởng trợ cấp thất nghiệp; khi có việc làm; khi thực hiện nghĩa vụ quân sự; khi hưởng lương hưu; khi mà sau 2 lần từ chối nhận việc làm do tổ chức BHXH giới thiệu mà không có lý do chính đáng; khi không thực hiện quy định thông báo hàng tháng

với tổ chức BHXH về việc tìm kiếm việc làm trong thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp trong 3 tháng liên tục; khi ra nước ngoài để định cư; khi chấp hành quyết định áp dụng biện pháp xử lý hành chính tại trường giáo

đường, cơ sở giáo dục, cơ sở chữa bệnh hoặc chấp hành hình phạt tù nhưng không được hưởng án treo và khi bị chết.

Các trường hợp chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp do có việc làm hoặc thực hiện nghĩa vụ quân sự sẽ được hưởng khoản trợ cấp một lần bằng giá trị còn lại của trợ cấp thất nghiệp theo quy định tại điểm e khoản 3 nêu trên.

Sau khi chấm dứt hưởng trợ cấp thất nghiệp thì thời gian đóng BH thất nghiệp trước đó không được tính để hưởng trợ cấp thất nghiệp lần sau.

BH thất nghiệp là một nội dung mở trong chính sách BHXH của nước ta. Mục tiêu của BH thất nghiệp là nhằm bù đắp một phần thu nhập của NLĐ khi họ bị mất việc làm hoặc chấm dứt HĐLĐ, hợp đồng làm việc nhưng chưa tìm được việc làm. Với những nội dung quy định về BH thất nghiệp trong Luật BHXH đã đảm bảo phù hợp với đặc điểm tình hình kinh tế, xã hội của nước ta trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập.

Với mốc thời gian thực hiện được quy định trong Luật BHXH bắt đầu từ 1/1/2009 sẽ đảm bảo có đủ thời gian để chuẩn bị cho việc triển khai thực hiện chính sách BH thất nghiệp được tốt. BH thất nghiệp khi thực hiện sẽ từng bước đảm bảo đời sống của NLĐ và gia đình họ; đồng thời góp phần đảm bảo ổn định xã hội và an sinh xã hội.

Quỹ BHXH bắt buộc

07/04/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Quỹ BHXH bắt buộc được quy định tại Mục 1 chương VI Luật BHXH từ điều 88 đến điều 97, nội dung cụ thể như sau:

Nguồn hình thành và sử dụng:

- Quỹ BHXH được hình thành từ đóng góp của NLĐ và NSDLĐ tham gia BHXH; tiền sinh lời của các hoạt động đầu tư quỹ; hỗ trợ của Nhà nước và các nguồn thu hợp pháp khác.
- Quỹ BHXH được sử dụng để chi trả các chế độ BHXH; đóng BHYT cho người đang hưởng lương hưu hoặc nghỉ việc hưởng trợ TNLĐ-BNN hàng tháng; chi phí quản lý chi khen thưởng cho NSDLĐ thực hiện tốt công tác BHXH, phòng ngừa TNLĐ-BNN và chi cho công tác đầu tư để bảo toàn và tăng trưởng quỹ.
- Quỹ BHXH được quy định thành các quỹ thành phần là: Quỹ ốm đau và thai sản; quỹ TNLĐ-BNN và quỹ hưu trí và tử tuất.

2. Mức đóng và phương thức đóng của NLĐ và NSDLĐ:

- Hàng tháng, NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định (trừ đối tượng là hạ sỹ quan, binh sỹ QĐND và hạ sỹ quan, binh sỹ CAND phục vụ có thời hạn) đóng bằng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất; từ năm 2010 trở đi cứ 2 năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 8%. Riêng NLĐ hưởng tiền lương, tiền công theo chu kỳ sản xuất, kinh doanh trong các DN nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì được đóng BHXH theo hàng tháng, hàng quý hoặc 6 tháng một lần. Đối với người làm việc có thời hạn ở nước ngoài mà trước đó đã đóng BHXH bắt buộc thì mức đóng và phương thức đóng được giao cho Chính phủ quy định.
- Hàng tháng, NSDLĐ đóng trên quỹ tiền lương, tiền công đóng BHXH của người lao động với mức 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; trong đó NSDLĐ giữ lại 2% để trả kịp thời cho NLĐ đủ điều kiện hưởng chế độ ốm đau, thai sản và thực hiện quyết toán hàng quý với tổ chức BHXH; 1% vào quỹ TNLĐ-BNN; 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất, từ năm 2010 trở đi, cứ 2 năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi mức đóng là 14%.
- Hàng tháng, NSDLĐ đóng trên mức lương tối thiểu chung đối với mỗi NLĐ thuộc đối tượng là hạ sỹ quan, binh sỹ QĐND và hạ sỹ, quan binh sỹ CAND phục vụ có thời hạn với mức 1% vào quỹ TNLĐ-BNN; 16% vào quỹ hưu trí và tử tuất, từ năm 2010 trở đi cứ 2 năm một lần đóng thêm 2% cho đến khi đạt mức đóng là 22%.
- Riêng NSDLĐ thuộc các DN nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp trả lương theo chu kỳ sản xuất, kinh doanh thì thực hiện đóng BHXH theo hàng tháng, hàng quý hoặc 6 tháng một lần.

3. Tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH bắt buộc:

- NLĐ thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định thì tiền lương tháng đóng BHXH là tiền lương theo ngạch bậc, cấp bậc quân hàm và các khoản phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp thâm niên nghề (nếu có). Tiền lương này được tính trên cơ sở mức lương tối thiểu chung.

- Đối với NLĐ đóng BHXH theo chế độ tiền lương do NSDLĐ quyết định thì tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH là mức tiền lương, tiền công ghi trong HẸLD.
- Trường hợp mức tiền lương, tiền công cao hơn 20 tháng lương tối thiểu chung thì mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH 20 tháng lương tối thiểu chung.

4. Một số quy định khác:

- Trong trường hợp NSDLĐ gặp khó khăn phải tạm dừng sản xuất, kinh doanh hoặc khó khăn do thiên tai, mất mùa dẫn đến việc NLĐ và NSDLĐ không có khả năng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất thì được tạm dừng đóng BHXH trong thời gian không quá 12 tháng. Điều kiện, khoảng thời gian tạm dừng đóng và thẩm quyền quyết định việc tạm dừng đóng được giao cho Chính phủ quy định cụ thể.
- Hoạt động đầu tư từ quỹ BHXH phải bảo đảm nguyên tắc an toàn, hiệu quả và thu hồi được khi cần thiết; quỹ BHXH được đầu tư vào các hình thức: Mua trái phiếu, tín phiếu, công trái của Nhà nước, của ngân hàng thương mại của Nhà nước, cho ngân hàng thương mại của Nhà nước vay, đầu tư vào các công trình kinh tế trọng điểm quốc gia và các hình thức đầu tư khác do Chính phủ quy định.
- Chi phí quản lý BHXH bắt buộc hàng năm bằng chi phí quản lý của cơ quan hành chính nhà nước và được trích từ tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ.

So với Điều lệ BHXH, quỹ BHXH trong Luật đã quy định cụ thể nguồn hình thành và sử dụng; quy định các quỹ thành phần và mức đóng đối với từng quỹ thành phần; giảm mức đóng để thực hiện chế độ ốm đau, thai sản. TNLĐ-BNN từ 5% trước đây còn 4% (ốm đau, thai sản 3%. TNLĐ-BNN 1%) để tăng vào quỹ hưu trí, tử tuất từ 15% trước đây lên 16% cho phù hợp và quy định tăng dần mức đóng bắt đầu từ năm 2010 đối với NLĐ và NSDLĐ để đến năm 2014 đạt 22% nhằm đảm bảo một bước cân đối quỹ hưu trí, tử tuất được lâu dài, đủ khả năng chi trả lương hưu trong tương lai và không để lại gánh nặng về tài chính cho các thế hệ sau.

Ngoài ra, Luật còn quy định NSDLĐ được giữ lại 2% mức đóng BHXH để trả kịp thời chế độ ốm đau, thai sản cho NLĐ; qui định về tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất; quy định về hoạt động đầu tư quỹ, chi phí quản lý BHXH và quy định mức tiền lương cao nhất (mức trần) phải thực hiện đóng BHXH (điều lệ BHXH không có quy định này), với quy định này trong tương lai sẽ giảm khoảng cách chênh lệch về lương hưu giữa những người nghỉ hưu, chênh lệch về trợ cấp được hưởng khi nghỉ ốm đau, nghỉ thai sản cũng giảm và góp phần đảm bảo quỹ cân đối lâu dài, bền vững.

Sổ Bảo hiểm xã hội

01/05/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Điều 15 Luật BHXH quy định NLD khi tham gia BHXH được quyền cấp sổ BHXH và nhận lại sổ BHXH khi không còn làm việc. Với quy định này, việc cấp sổ BHXH đối với NLD đã được quy định cụ thể trong Chương VIII Luật BHXH từ Điều 109 đến Điều 111, nội dung quy định về sổ BHXH, hồ sơ tham gia BHXH và quy trình, thời hạn cấp sổ BHXH như sau:

1. Sổ BHXH được cấp đối với từng NLD để theo dõi việc đóng, hưởng các chế độ BHXH và là cơ sở để giải quyết các chế độ BHXH theo quy định.

Mẫu Sổ BHXH do tổ chức BHXH và sẽ được dần thay thế bằng thẻ BHXH điện tử trong quá trình áp dụng CNTT vào quản lý BHXH, thủ tục BHXH khi sử dụng thẻ BHXH điện tử được Chính phủ quy định.

2. Hồ sơ tham gia BHXH bắt buộc bao gồm:

- Tờ khai cá nhân của NLD theo mẫu do tổ chức BHXH quy định;
- Danh sách NLD tham gia BHXH bắt buộc do người SDLĐ lập;
- Bản sao quyết định thành lập hoặc giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh hoặc giấy phép hoạt động đối với người SDLĐ tham gia BHXH lần đầu; HĐLĐ đối người SDLĐ là cá nhân có thuê mướn, sử dụng LĐ.

3. Hồ sơ tham gia BHXH TN là tờ khai cá nhân theo mẫu do tổ chức BHXH quy định.

4. Hồ sơ tham gia BHXH thất nghiệp bao gồm:

- Tờ khai cá nhân theo mẫu do tổ chức BHXH quy định;
- Danh sách NLD tham gia bảo hiểm thất nghiệp do người SDLĐ lập.

5. Về cấp sổ BHXH:

- Trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày giao kết HĐLĐ, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng, người SDLĐ nộp hồ sơ tham gia BHXH bắt buộc và hồ sơ tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định nêu trên cho tổ chức BHXH.
- NLD tham gia BHXH TN nộp hồ sơ tham gia BHXH (tờ khai cá nhân theo mẫu) cho tổ chức BHXH.
- Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ đối với người tham gia BHXH bắt buộc và bảo hiểm thất nghiệp; 20 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ của người tham gia BHXH tự nguyện, tổ chức BHXH có trách nhiệm cấp sổ BHXH cho từng NLD; trường hợp không cấp thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Việc cấp sổ BHXH theo quy định của Luật BHXH không những đảm bảo cho người tham gia BHXH sớm được cấp sổ BHXH, không phải lo ngại về quyền lợi tham gia BHXH do hiện nay còn có hiện tượng tham gia BHXH nhưng chưa được cấp sổ BHXH (vì chưa có quy định thời hạn đề nghị cấp sổ BHXH đối với người SDLĐ sau khi NLD giao kết HĐLĐ, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng), góp phần yên tâm làm việc, nâng cao hiệu quả công việc được giao. Ngoài ra, sổ BHXH được cấp đầy đủ, kịp thời sẽ tạo thuận lợi cho tổ chức BHXH trong việc quản lý thu - nộp BHXH và nhất là giải quyết các chế độ BHXH cho NLD.

Việc quy định mẫu Sổ BHXH do tổ chức BHXH quy định và được dần thay thế bằng thẻ BHXH điện tử đảm bảo phù hợp với thực tế về quản lý BHXH. Trong tương lai khi sử dụng thẻ BHXH điện tử sẽ tạo thuận tiện trong việc theo dõi việc đóng - hưởng BHXH của từng người tham gia BHXH, đảm bảo chính xác trong giải quyết các chế độ BHXH, giảm khối lượng quản lý sổ BHXH ở đơn vị SDLĐ và người tham gia BHXH có thể biết được tình hình đóng - hưởng BHXH của mình bất kỳ khi nào.

Hồ sơ và việc giải quyết hưởng các chế độ ốm đau,

thai sản, TNLĐ-BNN 22/05/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Hồ sơ và việc giải quyết hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN được quy định từ Điều 112 đến Điều 118 Chương VIII Luật BHXH, nội dung quy định cụ thể như sau:

1. Hồ sơ hưởng chế độ ốm đau gồm: Sổ BHXH; Giấy xác nhận nghỉ ốm đối với trường hợp điều trị ngoại trú, giấy ra viện đối với trường hợp điều trị nội trú tại cơ sở y tế, giấy ra viện hoặc phiếu hội chẩn của bệnh viện đối với trường hợp mắc bệnh thuộc danh mục bệnh cần chữa trị dài ngày; Xác nhận của NSDLĐ về điều kiện làm việc đối với NLĐ làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên; Giấy xác nhận của NSDLĐ về thời gian nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau, kèm theo giấy khám bệnh của con đối với NLĐ nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau; Danh sách người nghỉ ốm và người nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau do NSDLĐ lập.

2. Hồ sơ hưởng chế độ thai sản gồm: Sổ BHXH; Bản sao giấy chứng sinh hoặc bản sao giấy khai sinh của con (hoặc giấy chứng tử trong trường hợp sau khi sinh con mà con chết hoặc mẹ chết); Trường hợp lao động nữ đi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai hoặc thai chết lưu, NLĐ thực hiện các biện pháp tránh thai phải có giấy xác nhận của cơ sở y tế có thẩm quyền; nhận nuôi con nuôi dưới 4 tháng tuổi phải có chứng nhận theo quy định của pháp luật; Xác nhận của NSDLĐ về điều kiện làm việc đối với NLĐ làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc theo chế độ ba ca; làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên hoặc xác nhận của NSDLĐ đối với lao động nữ là người tàn tật; Danh sách người hưởng chế độ thai sản do NSDLĐ lập.

3. Hồ sơ hưởng chế độ TNLĐ gồm: Sổ BHXH; Biên bản điều tra TNLĐ, trường hợp bị tai nạn giao thông được xác định là TNLĐ thì phải có thêm bản sao Biên bản tai nạn giao thông; Giấy ra viện sau khi đã điều trị TNLĐ; Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa; Văn bản đề nghị giải quyết chế độ TNLĐ của NSDLĐ.

4. Hồ sơ hưởng chế độ BNN gồm: Sổ BHXH; Biên bản đo đặc môi trường có yếu tố độc hại, trường hợp Biên bản xác định cho nhiều người thì hồ sơ của mỗi NLĐ có bản trích sao; Giấy ra viện sau khi điều trị BNN, trường hợp không điều trị tại bệnh viện thì phải có giấy khám BNN; Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa; Văn bản đề nghị giải quyết chế độ BNN của NSDLĐ

5. Hồ sơ hưởng trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe gồm: Danh sách người đã hưởng chế độ ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN mà sức khỏe còn yếu do NSDLĐ lập; Văn bản đề nghị giải quyết trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe của NSDLĐ.

6. Về giải quyết hưởng chế độ ốm đau, thai sản, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau ốm đau, thai sản: trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ giấy tờ hợp lệ có liên quan từ NLĐ, NSDLĐ có trách nhiệm giải quyết chế độ ốm đau, thai sản cho người lao động và hàng quý nộp hồ sơ của những NLĐ đã được giải

quyết chế độ cho tổ chức BHXH để quyết toán trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ; trường hợp không quyết toán thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

7. Về giải quyết hưởng chế độ TNLĐ-BNN, trợ cấp dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sau khi điều trị TNLĐ-BNN: NSDLĐ nộp hồ sơ cho tổ chức BHXH để giải quyết trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ; trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Nhìn chung, hồ sơ và thời hạn giải quyết hưởng các chế độ ốm đau, thai sản, TNLĐ-BNN trong Luật BHXH được quy định cụ thể, rõ ràng các giấy tờ đối với hồ sơ từng loại chế độ, đảm bảo đủ căn cứ để thực hiện chế độ và việc quy định cụ thể về hồ sơ đối với mỗi chế độ đã tạo thuận lợi cho NLĐ, NSDLĐ khi giải quyết chế độ, hạn chế việc đòi hỏi thủ tục giấy tờ không cần thiết.

Ngoài ra, Luật BHXH quy định cụ thể về thời hạn giải quyết, quyết toán các chế độ, góp phần đảm bảo thu nhập, ổn định sinh hoạt thường xuyên cho NLĐ; đồng thời nâng cao trách nhiệm của NSDLĐ, của tổ chức BHXH trong việc thực hiện chế độ BHXH đối với NLĐ, góp phần thực hiện một bước trong tiến trình cải cách hành chính.

Hồ sơ và việc giải quyết chế độ hưu, BHXH một

lần và tử tuất 25/05/2007 Tìm hiểu Luật BHXH

Hồ sơ và việc giải quyết hưởng lương hưu, BHXH một lần và chế độ tử tuất đối với người tham gia BHXH bắt buộc được quy định tại các điều từ Điều 119 đến Điều 122 và Điều 127, 128 Chương VIII Luật BHXH, nội dung quy định cụ thể như sau:

1. Hồ sơ hưởng lương hưu gồm: Sổ BHXH; Quyết định nghỉ việc đối với người đang đóng BHXH hoặc đơn đề nghị hưởng lương hưu đối với người bảo lưu thời gian đóng BHXH. Đối với người hưởng chế độ hưu trí khi suy giảm khả năng lao động có thêm biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa.

2. Hồ sơ hưởng BHXH một lần là Sổ BHXH. Ngoài ra đối với từng đối tượng, hồ sơ có thêm:

- Quyết định nghỉ việc trong trường hợp NLĐ đủ tuổi hưởng lương hưu theo quy định mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH.
- Quyết định phục viên, xuất ngũ, thôi việc đối với cán bộ, chiến sỹ trong lực lượng vũ trang.
- Biên bản giám định mức suy giảm khả năng lao động của Hội đồng Giám định y khoa trong trường hợp NLĐ suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH;
- Bản sao giấy tờ định cư ở nước ngoài trong trường hợp NLĐ ra nước ngoài để định cư.
- Đơn đề nghị của NLĐ trong trường hợp sau 1 năm nghỉ việc nếu không tiếp tục đóng BHXH và có yêu cầu nhận BHXH một lần mà chưa đủ 20 năm đóng BHXH;

3. Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất:

a. Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất đối với người đang đóng BHXH và người bảo lưu thời gian đóng BHXH gồm: Sổ BHXH; giấy chứng tử hoặc giấy báo tử hoặc quyết định của Tòa án tuyên bố là đã chết; tờ khai của thân nhân theo mẫu của tổ chức BHXH. Trường hợp chết do TNLĐ-BNN thì có thêm biên bản điều tra TNLĐ hoặc bệnh án điều trị BNN.

b. Hồ sơ hưởng chế độ tử tuất của người đang hưởng lương hưu và trợ cấp BHXH hàng tháng thuộc đối tượng được hưởng chế độ tử tuất theo quy định, gồm: Giấy chứng tử, giấy báo tử hoặc quyết định của Tòa án tuyên bố là đã chết; tờ khai của thân nhân theo mẫu của tổ chức BHXH.

Ngoài ra, Luật BHXH cũng quy định hồ sơ hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH đối với người chấp hành xong hình phạt tù, cụ thể là:

- Đối với người chưa hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, hồ sơ gồm: Sổ BHXH; bản sao giấy chứng nhận chấp hành xong hình phạt tù và đơn đề nghị hưởng chế độ BHXH.
- Đối với người đã hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH, hồ sơ gồm: Đơn đề nghị hưởng tiếp BHXH và bản sao giấy chứng nhận chấp hành xong hình phạt tù.

4. Về giải quyết hưởng lương hưu, BHXH một lần, chế độ tử tuất: Luật BHXH quy định việc nộp hồ sơ và giải quyết chế độ như sau:

NSDLĐ nộp hồ sơ cho tổ chức BHXH đối với người đang làm việc tại đơn vị; NLĐ không còn quan hệ lao động, người chấp hành xong hình phạt tù và thân nhân của người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hàng tháng thuộc đối tượng được hưởng chế độ tử tuất theo quy định thì trực tiếp nộp hồ sơ cho tổ chức BHXH.

Tổ chức BHXH có trách nhiệm giải quyết trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ đối với người hưởng lương hưu và người chấp hành xong hình phạt tù hưởng lương hưu, BHXH một lần; 15 ngày, kể từ ngày nhận được hồ sơ hợp lệ đối với trường hợp NLĐ hưởng BHXH một lần, chế độ tử tuất. Trường hợp không giải quyết thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Nhìn chung, hồ sơ và thời hạn giải quyết hưởng chế độ hưu trí, tử tuất trong Luật BHXH được quy định cụ thể, rõ ràng các giấy tờ đối với hồ sơ từng loại chế độ, đảm bảo đủ căn cứ để thực hiện chế độ và việc quy định cụ thể về hồ sơ đối với mỗi chế độ đã tạo thuận lợi cho NLĐ, NSDLĐ khi giải quyết chế độ, hạn chế những thủ tục giấy tờ không cần thiết.

PHÁC THẢO LỊCH SỬ HÌNH THÀNH VÀ BỨC TRANH TOÀN CỤC HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI VIỆT NAM

NGUYỄN TIẾN HÙNG (Bài tham luận tại Hội thảo "Hoàn thiện chính sách tài chính đảm bảo an sinh xã hội" tổ chức tại Học Viện Tài chính - Phân viện TP.HCM tháng 8/2002)

Việc nghiên cứu hoàn thiện các chế độ BHXH nói riêng, các đảm bảo xã hội nói chung phải dựa trên 2 xuất phát điểm: một là, phải xây dựng hệ thống cơ sở lý luận làm hệ qui chiếu cho đối tượng nghiên cứu và mục tiêu hướng tới cho giải pháp hoàn thiện; hai là, mô tả được thực trạng của đối tượng cần hoàn thiện. Trong phạm vi bài viết này, tác giả không có ý định xây dựng chuẩn mực lý thuyết về ASXH, BHXH, cũng không có tham vọng mô tả chi tiết, đầy đủ về hệ thống ASXH, BHXH ở Việt Nam, chỉ hy vọng phác thảo những nét chính trong bức tranh toàn cục về hệ thống đó ở Việt Nam mà thôi.

HỆ THỐNG BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

Ở nước ta, ngay sau khi thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Nhà nước đã ban hành nhiều sắc lệnh nhằm thực hiện BHXH:

- Sắc lệnh số 54/SL ngày 1/11/1945 ấn định những điều kiện cho công chức về hưu;
- Sắc lệnh 105/SL ngày 14/6/1946 ấn định việc cấp hưu bổng cho công chức;
- Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 ấn định cụ thể hơn các chế độ trợ cấp hưu trí, thai sản, chăm sóc y tế, tai nạn, tiền tuất đối với công chức;
- Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947 và Sắc lệnh 77/SL ngày 22/5/1950 ấn định các chế độ trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, tử tuất đối với công nhân sản xuất.

Những văn bản trên cho thấy nhà nước ta đã sớm có nhận thức và sớm thực hiện BHXH theo hình thức hiện đại so với nhiều nước trên thế giới và khu vực, sớm chứng tỏ là một nhà nước tiên tiến của giai cấp công nhân và người lao động.

Tuy nhiên, phải đến năm 1961, chế độ BHXH đối với công nhân, viên chức nhà nước mới thực sự thực hiện trên cơ sở thành lập Quỹ BHXH thống nhất toàn quốc (riêng thời kỳ 61-75: toàn miền Bắc) sau khi Chính phủ ban hành Điều lệ tạm thời về các chế độ BHXH kèm theo Nghị định số 218/CP ngày 27/11/1961 với 6 loại trợ cấp (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất sức lao động, hưu trí và tử tuất). Quỹ BHXH, lúc này, là Quỹ độc lập thuộc ngân sách nhà nước (NSNN) nhưng nguồn thu chủ yếu từ sự tài trợ của NSNN, tiếp đến là sự đóng góp từ các cơ quan và xí nghiệp quốc doanh theo % trên tổng Quỹ lương (từ 1962 đến 1987: 4,7%, từ 1987 đến 1993: 15%) còn công nhân và viên chức không cần đóng phí BHXH. Việc quản lý BHXH được giao cho Bộ lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng công đoàn Việt Nam (nay là Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam) đảm trách. Đối với khu vực ngoài quốc doanh, Điều lệ BHXH đối với xã viên hợp tác xã các tổ hợp sản xuất tiểu thủ công nghiệp cũng được ban hành (Quyết định 292/BCH-LĐ ngày 15/2/82 của LHX trung ương) nhưng chỉ được thực hiện trong thời gian ngắn ngủi, từ năm 1982 đến năm 1989.

Kể từ sau Đại hội VII của Đảng công cuộc đổi mới đất nước đi vào chiều sâu, trong đó việc đổi mới BHXH để phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội mới là một yêu cầu bức bách nhằm thực hiện các chính sách xã hội. Việc

đổi mới được đánh dấu bằng việc tách với một bộ phận cấu thành của BHXH - chế độ chăm sóc y tế khi ốm đau cho người lao động thành một Quỹ độc lập: Bảo hiểm y tế (Nghị định 299/HĐBT) ngày 15-8-1992 ban hành Điều lệ Bảo hiểm y tế) với việc qui định không chỉ người sử dụng lao động mà cả người lao động cũng phải tham gia đóng phí. Tiếp theo đó, ngày 22 tháng 6 năm 1993, Chính phủ lại ban hành Nghị định 43/CP qui định tạm thời chế độ BHXH mở đầu cho cuộc cải cách sâu rộng, toàn diện BHXH chắm vào mục đích xóa sự bao cấp của NSNN đối với BHXH, mở rộng diện bắt buộc không chỉ đối với công nhân, viên chức nhà nước như trước đây mà đối với tất cả người lao động hưởng lương, qui định lại nguồn thu chi, cơ cấu nguồn thu dùng cho mỗi loại chế độ...

Việc cải cách thực sự đi vào thực tiễn khi hàng loạt các văn bản pháp qui được ban hành từ năm 1995:

- Nghị định 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ BHXH;
- Nghị định số 19/CP ngày 16/02/1995 của Chính phủ về việc thành lập BHXH Việt Nam;
- Quyết định số 606/Ttg ngày 26/09/1995 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Qui chế tổ chức và hoạt động của BHXH Việt Nam;
- Nghị định số 93/1998/NĐ – CP ngày 12/11/1998 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH (ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ) Như đã nêu trên, việc áp dụng BHXH trên của quốc gia khác nhau thường cùng rất khác nhau về nội dung thực hiện tùy thuộc vào nhu cầu bức bách của riêng từng nơi trong việc đảm bảo cuộc sống của người lao động, ngoài ra, còn tùy thuộc vào khả năng tài chính và khả năng quản lí có thể đáp ứng. Có nước quan tâm thực hiện các chế độ đảm bảo cho các rủi ro dễ xảy ra trước mắt như chế độ trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, thai sản, các nước khác lại quan tâm đến các chế độ đảm bảo cho tuổi già, tuổi hưu trí, cho cái chết. Tuy nhiên, xu hướng chung là theo đà phát triển kinh tế-xã hội, phù hợp với đặc điểm của từng nơi, bảo hiểm sẽ mở rộng dần về số lượng và nội dung thực hiện của từng chế độ. Hiện nay nội dung thực hiện BHXH ở Việt Nam theo qui định tại chương XII Bộ Luật lao động (được Quốc hội thông qua ngày 23/06/1994) bao gồm 5 chế độ sau: Chế độ ốm đau; Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Chế độ trợ cấp thai sản; Chế độ hưu trí; Chế độ tiền tử. Ngoài ra, người lao động còn được hưởng chế độ chăm sóc y tế (khám và chữa bệnh) theo Điều lệ bảo hiểm y tế. Và đặc biệt là kể từ ngày 21/03/2001, người lao động tham gia BHXH còn được hưởng chế độ trợ cấp nghỉ dưỡng sức (Quyết định số 37/2001/QĐ–TTg của Thủ tướng Chính phủ).

Việc thực hiện BHXH được tiến hành theo 2 hình thức: bảo hiểm bắt buộc và tự nguyện áp dụng cho 2 nhóm đối tượng khác nhau: người lao động làm công ăn lương và nhóm người lao động tự do (không có người sử dụng lao động ổn định). Như vậy, hiện nay căn cứ vào những gì đang diễn ra ở Việt Nam thì BHXH là một chế định pháp lý nhằm bảo vệ người lao động bằng cách thông qua việc tập trung nguồn tài chính được huy động từ người lao động, người sử dụng lao động, cộng với sự hỗ trợ của nhà nước, thực hiện việc trợ cấp vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người tham gia BHXH và gia đình họ trong các trường hợp người lao động tham gia BHXH bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động theo luật định hoặc chết làm họ hoặc gia đình mất hoặc giảm thu nhập bất ngờ.

Ở nước ta, mặc dù đến những năm gần đây, nội dung các chế độ và phương thức quản lí thực hiện mới được đổi mới theo xu thế hiện đại, phù hợp với nền kinh tế thị trường đang được xây dựng, nhưng nếu tính từ 1945 đến nay, chúng ta đã áp dụng hầu hết các chế độ trợ cấp đã nêu ở trên chứng tỏ nội dung cơ bản của BHXH đã được nhận thức và được áp dụng ở Việt Nam.

HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI VIỆT NAM

Ngoài việc sớm thực hiện các chế độ trợ cấp thuộc cơ chế BHXH, nước ta cũng đã sớm thực hiện nhiều cơ chế khác thuộc hệ thống ASXH.

Cứu trợ xã hội

Nước ta nằm trong vùng khí hậu nhiệt đới gió mùa, thường xuyên có thiên tai (bão tố, lũ lụt, ...), hơn nữa, liên miên trải qua chiến tranh chống xâm lược, vì vậy một bộ phận không nhỏ người dân luôn sống trong tình trạng nghèo túng, khó khăn. Tinh thần tương thân tương ái của dân tộc Việt Nam sớm nảy nở và phát huy cao độ.

Năm 1945, dưới sự lãnh đạo của Đảng, nhân dân ta đã phá kho thóc bị Nhật chiếm đóng, chia cho người người, ngăn chặn nạn đói đã làm hơn 2 triệu người chết. Sau khi thành lập Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, Hồ Chủ tịch đã xác định rõ phải chống 3 loại giặc, trong đó có giặc đói, phát động nhường cơm sẻ áo, lập “hũ gạo tiết kiệm” trợ giúp những người nghèo khó. Trong cải cách ruộng đất, người nghèo, tàn tật, neo đơn được chia ruộng, giảm tô. Tháng 11/1954, Hội đồng chính phủ (HĐCP) lập Ban Cứu tế xã hội ở trung ương và địa phương. Tháng 8/1965, HĐCP ban hành Thông tư 157/CP về cứu trợ đột xuất; tháng 11/1966, ban hành Thông tư 202/CP về chính sách đối với người già không nơi nương tựa, trẻ mồ côi, người tàn tật. Tháng 9/1985, Hội đồng Bộ trưởng ban hành Nghị định 236/HĐBT qui định lại chế độ cứu trợ thường xuyên và chế độ nuôi dưỡng các đối tượng cứu trợ xã hội ở các cơ sở tập trung.

Từ khi thực hiện đổi mới kinh tế theo cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, nhà nước ta càng quan tâm thực hiện các chính sách cứu trợ, bảo trợ xã hội đối với những người nghèo khó, tàn tật. Cụ thể, nhiều văn bản được ban hành và triển khai thực hiện, đặc biệt là từ năm 1995 đến nay:

- Chính sách cứu trợ đối với trẻ mồ côi, người già không nơi nương tựa: bao gồm trợ cấp thường xuyên và trợ cấp đột xuất;
- Chính sách đối với người nghèo, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào các dân tộc thiểu số: Thành lập Ngân hàng phục vụ người nghèo, Thành lập tổ chức trợ giúp pháp lý cho người nghèo, quan tâm đến người lao động nghèo trong quá trình chuyển đổi DNNN thành công ty cổ phần, Thành lập Ban chủ nhiệm chương trình mục tiêu XDGN, Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện chương trình phát triển kinh tế – xã hội các xã đặc biệt khó khăn miền núi và vùng sâu, vùng xa;
- Chính sách đối với người tàn tật: Ban hành pháp lệnh người tàn tật, Khuyến khích thành lập và hỗ trợ Hội bảo trợ người tàn tật (Hội người mù,...);
- Chính sách đối với nạn nhân chất độc da cam: Thành lập Quỹ bảo trợ nạn nhân chất độc da cam, ...
- Chính sách cứu trợ xã hội đối với công chức nhà nước, người hưởng lương trong lực lượng vũ trang qua hình thức trợ cấp khó khăn đột xuất và thường xuyên.

Bên cạnh việc hàng năm bỏ ra nhiều tỷ đồng NSNN từ cấp Trung ương đến địa phương để trợ cấp khó khăn, làm công tác cứu trợ, bảo trợ người nghèo, khó khăn, tàn tật, nhà nước đã tạo cơ chế để mở rộng sự trợ giúp từ cộng đồng: ban hành qui chế tổ chức và hoạt động của Quỹ xã hội, Quỹ từ thiện, phát động phong trào tình nguyện (Nhà tình thương, Vì đàn em,...) đã thu hút được sự đóng góp của rất nhiều người từ tiền của đến công sức. Đặc biệt trong thời gian gần đây, nguồn nhân tài vật lực đóng góp cho cứu trợ xã hội không chỉ được đóng góp từ trong nước mà còn đến từ kiều bào Việt Nam ở nước ngoài và cả kiều bào nước ngoài.

Chăm sóc y tế

Ở nước ta, việc chăm sóc y tế được thực hiện theo cách khác nhau qua ba giai đoạn:

- *Giai đoạn từ năm 1961 đến 1992:* Điều lệ tạm thời về các chế độ BHXH năm 1961 coi việc chăm sóc y tế cùng với chế độ trợ cấp ốm đau là một chế độ quan trọng hàng đầu của BHXH. Cụ thể như sau:

- Đảm bảo chăm sóc y tế cho công nhân, viên chức nhà nước;
- Đảm bảo cho cả trường hợp ốm đau, tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp, mang thai và sinh đẻ;
- Thực hiện chăm sóc y tế miễn phí tức toàn bộ do nhà nước đài thọ (cung cấp dịch vụ khám, điều trị, tiền thuốc men, bồi dưỡng, phí tổn tàu xe đi lại khám – chữa bệnh, ...). Tuy nhiên, có sự phân biệt nơi khám và điều trị theo nhóm mức lương, nhóm cán bộ, công nhân, nhân viên.

- *Giai đoạn từ năm 1992 đến 2002:* Ngày 15/08/1992, Nghị định 299/ HĐBT ban hành Điều lệ Bảo hiểm y tế và chính thức tách Bảo hiểm y tế ra hệ thống BHXH đặt dưới sự quản lý của Bộ Y tế. Hệ thống cơ quan bảo hiểm y tế được thành lập từ trung ương đến địa phương. Các nét chính của chế độ chăm sóc y tế giai đoạn này là:

- Đảm bảo chăm sóc y tế theo chế độ bắt buộc không chỉ đối với công nhân, viên chức nhà nước mà còn mở rộng ra đối với mọi người lao động ăn lương;
- Đảm bảo chăm sóc y tế trong trường hợp người lao động tham gia bảo hiểm y tế bị ốm đau, thai sản, không đảm bảo chăm sóc y tế trong trường hợp tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (Điều này là điểm khác so với giai đoạn trước và khác với Công ước 102), không đảm bảo chăm sóc y tế đối với những bệnh xã hội, bệnh tật bẩm sinh, điều dưỡng, an dưỡng, chỉnh hình, phục hồi chức năng, tạo hình thẩm mỹ, làm chân giả – tay giả – mắt giả, dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, dịch vụ bảo vệ sức khỏe đặc biệt, dịch vụ y tế tự chọn, khám chữa bệnh ở nước ngoài, tai nạn chiến tranh, thiên tai;
- Nguồn tài chính đảm bảo cho chăm sóc y tế được huy động từ người lao động (1% tiền lương) và người sử dụng lao động (2% Quỹ lương) không có sự hỗ trợ của nhà nước. Mặc dù cơ quan bảo hiểm y tế trực thuộc Bộ Y tế nhưng việc chăm sóc y tế vẫn theo mô hình gián tiếp qua việc ký hợp đồng khám chữa bệnh giữa Bảo hiểm y tế và cơ sở y tế.

- *Giai đoạn hiện nay:* Bắt đầu thực hiện chủ trương chuyển Bảo hiểm y tế sang quản lý chung với BHXH vì các lý do sau:

- Đối tượng quản lý của BHXH và Bảo hiểm y tế là tương đồng (loại áp dụng chế độ bắt buộc), việc sát nhập làm cho việc quản lý thuận lợi hơn, vừa tiết kiệm, vừa đảm bảo phục vụ tốt hơn cho người được bảo hiểm;
- Dù trước đây, Bảo hiểm y tế trực thuộc Bộ Y tế nhưng việc chăm sóc y tế vẫn là theo mô hình gián tiếp. Về lâu dài, dù muốn chắc chắn nước ta cũng chưa có thể áp dụng mô hình trực tiếp chăm sóc y tế, nên việc chuyển về BHXH một mặt, vẫn giữ nguyên mô hình gián tiếp; mặt khác, vai trò, trách nhiệm một người quản lý Quỹ tiền sẽ dễ phát huy hơn trong việc tổ chức thu – chi, giám sát việc cung cấp dịch vụ chăm sóc y tế của cơ sở y tế, đầu tư và phát triển Quỹ, ...

Ưu đãi xã hội

Cơ chế ưu đãi xã hội là nét riêng có trong hệ thống ASXH Việt Nam. Cơ chế này nhằm đảm bảo cho 2 nhóm người chủ yếu như sau:

Nhóm những người đã có công sức đóng góp cho vận mệnh của đất nước, công cuộc cách mạng của dân tộc bao gồm: những người đã gắn bó cả cuộc đời của mình với sự nghiệp cách mạng, sự nghiệp của cộng đồng; những người gặp rủi ro trong quá trình hoạt động cho sự nghiệp chung của cộng đồng. Phần lớn những người thuộc nhóm này thường bị suy giảm, mất khả năng lao động, khả năng cầu tiến trong điều kiện cạnh tranh của thị trường trong khi sự đóng góp của họ là vô giá (tính mạng, thân thể, gia sản, ...). Việc ưu đãi đặc biệt những người này so với những người lao động bình thường kể cả những người lao động bất hạnh khác là phù hợp với truyền thống lâu đời của dân tộc: uống nước nhớ nguồn. Các chính sách đãi ngộ nhóm người này gồm có:

- Chính sách ưu đãi đối với thương binh, bệnh binh, những người tham gia kháng chiến và con đẻ của họ bị nhiễm chất độc da cam;
- Chính sách ưu đãi đối với gia đình liệt sĩ, gia đình có công giúp đỡ Cách mạng.

Sau khi thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, bước vào cuộc kháng chiến chống Pháp, năm 1946, Hồ Chủ tịch đã kêu gọi thành lập Hội Binh sĩ bị thương, khởi xướng phong trào “Mùa đông binh sĩ”, luôn quan tâm thăm hỏi, động viên thương binh, gia đình liệt sĩ, ... Sắc lệnh 20/SL ngày 18/02/1947 ban hành chính sách đối với thương binh, gia đình liệt sĩ quy định những khoản BHXH đặc biệt như: hưu bổng, thương tật, tử tuất. Sắc lệnh 77/SL ngày 22/05/1950 đều có những chính sách bảo đảm cho công nhân viên ngành quân giới bị thương được hưởng quyền lợi giống như quân nhân và quyền lợi ưu tiên như đối với thương binh. Tháng 05/1954, Ủy ban kháng chiến hành chính Nam bộ có văn bản quy định cho nhân viên, cán bộ dân chính, công an dân quân hoặc thường dân tham gia dân công, tham gia chiến đấu mà bị thương thì cũng coi là thương binh.

Sau khi hòa bình lập lại ở miền Bắc, chính sách ưu đãi đối với người có công được tiếp tục bổ sung, đổi mới: xác định khái niệm thương binh và người hưởng chính sách như thương binh, quy định chế độ trợ cấp thương tật, chế độ đối với thương binh ở trại, chế độ miễn, giảm tiền tàu xe, ưu tiên sắp xếp việc làm, xác định khái niệm “liệt sĩ” thay cho “tử sĩ”, trợ cấp tử tuất cho gia đình liệt sĩ, chính sách trợ giúp thương binh, gia đình liệt sĩ trong hoạt động hợp tác xã nông nghiệp. Nghị định 161/CP ngày 30/10/1964 của Chính phủ ban hành Điều lệ tạm thời về chế độ đãi ngộ đối với quân nhân, thanh niên xung phong, quân dân du kích, tự vệ, quân nhân dự bị, sửa đổi chế độ phụ cấp thương tật, trợ cấp tử tuất. Chính sách ưu đãi đối với người có công tiếp tục được mở rộng trong giai đoạn kháng chiến chống Mỹ đối với mọi đối tượng trực tiếp tham gia chiến đấu hoặc phục vụ chiến đấu mà bị thương tật, hy sinh như: thanh niên xung phong, dân công thời chiến, lực lượng vận tải nhân dân, lao động nghĩa vụ, cán bộ y tế xã, hợp tác xã, khối phố, ...

Sau giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước, rồi cuộc chiến biên giới phía Bắc, biên giới Tây Nam, chiến tranh tình nguyện ở Campuchia xảy ra, công việc xác định liệt sĩ, tìm kiếm, qui tập hài cốt, xây dựng nghĩa trang liệt sĩ, xác nhận thương binh, thống nhất chính sách đối với người có công và gia đình có công được làm hàng ngày, hàng giờ liên tục từ đó đến nay. Ngoài những chính sách hỗ trợ trực tiếp (trợ cấp), trong thời kỳ này, nhà nước ta cũng đã qui định nhiều chính sách ưu tiên trong các hoạt động kinh tế đối với người và gia đình có công. Năm 1994, Pháp lệnh ưu đãi người hoạt động cách mạng, liệt sĩ và gia đình liệt sĩ, thương binh, bệnh binh, người hoạt động kháng chiến, người có công giúp đỡ cách mạng và Pháp lệnh qui định danh hiệu danh dự nhà nước Bà Mẹ Việt Nam anh hùng được công bố đã hoàn thiện chính sách ưu đãi xã hội về nhiều mặt đối với người có công với cách mạng.

Nhóm những người đã và sẽ cung cấp sức lao động quì báu cho nền kinh tế-xã hội bao gồm những người già đã có quá trình làm việc, lao động lâu năm, cống hiến sức lao động cho xã hội, những bà mẹ có công sinh nở, nuôi nấng con trẻ và trẻ em – nguồn sức lao động cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong tương lai lâu dài. Các chính sách đãi ngộ nhóm người này ở Việt Nam gồm có:

- Chính sách đối với người cao tuổi (Pháp lệnh người cao tuổi);
- Chính sách đối với bà mẹ và trẻ em.

Nguồn tài chính để tạo Quỹ ưu đãi xã hội đối với những người này trước tiên là NSNN, tiếp đó là sự đóng góp của toàn cộng đồng đầy tính nhân văn qua các phong trào, hoạt động “đền ơn đáp nghĩa”, phong trào tình nguyện đã và đang diễn dưới nhiều hình thức đa dạng và hiệu quả, thiết thực ở khắp mọi miền đất nước.

Dịch vụ xã hội

Dịch vụ xã hội và trợ cấp (bằng tiền) ASXH (trợ cấp BHXH, bảo hiểm y tế, ưu đãi xã hội, ...) là 2 mặt của cùng một hành động bảo vệ an toàn cho xã hội nói chung và cho người lao động nói riêng. Sẽ không thể có hiệu quả tích cực dù tiền trợ cấp có cao đến đâu mà dịch vụ nghèo nàn không đáp ứng nhu cầu của người lao động. Dịch vụ xã hội có thể bao gồm những dịch vụ y tế, phòng ngừa y tế (vệ sinh phòng dịch, y tế dự phòng, ...), phòng ngừa tai nạn, dịch vụ đối với người tàn tật (phục hồi chức năng, cung cấp bộ phận giả, ...), dịch vụ kế hoạch hóa gia đình, thực hiện tái thích ứng nghề, ... Tùy thuộc vào sự phát triển của kinh tế cũng như nhu cầu của xã hội trong từng thời kỳ mà dịch vụ xã hội phát triển ở những loại nào nhưng hầu như quốc gia nào cũng quan tâm đến việc cung cấp dịch vụ y tế để đảm bảo cho rủi ro ốm đau lên hàng đầu.

Việc tổ chức và phát triển hệ thống dịch vụ xã hội trước tiên phải dựa vào sự đầu tư từ NSNN đặc biệt cho cơ sở hạ tầng kỹ thuật và đào tạo cán bộ y tế. Tuy nhiên, nhà nước có thể thu hồi khoản đầu tư này khi sử dụng mạng lưới chăm sóc y tế không chỉ cho những người lao động được bảo hiểm y tế, BHXH trợ cấp mà còn còn cung cấp dịch vụ cho rộng rãi người dân trong cộng đồng.

Ở Việt Nam, ngay từ khi thành lập nước đến nay, nhà nước ta đã có nhiều quan tâm đến nhiều nội dung dịch vụ xã hội: tổ chức mạng lưới y tế đến thôn xã, đào tạo cán bộ y tế, thực hiện y tế dự phòng phòng chống bệnh bươu cổ, AIDS, các dịch bệnh truyền nhiễm, thực hiện một thời gian dài cung cấp dịch vụ khám chữa bệnh miễn phí, thực hiện hệ thống trường dạy nghề để tái thích ứng nghề cho người lao động nói chung, người lao động thương tật nói riêng. Hiện nay, từ khi đổi mới kinh tế, nhà nước ta có chính sách khuyến khích phát triển hệ thống dịch vụ xã hội bằng các nguồn lực đa dạng của xã hội, điều này, một mặt làm cho cơ sở vật chất dịch vụ xã hội ngày càng tốt hơn, mặt khác, nhà nước có thể tập trung nguồn lực của mình để chăm sóc tốt hơn cho các đối tượng ưu đãi xã hội và BHXH.

Các khoản đảm bảo khác được cung cấp bởi người sử dụng lao động

a. Trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc

Trợ cấp thôi việc là khoản tiền của người sử dụng lao động trả cho người lao động thuộc quyền quản lý khi người lao động thôi việc theo các trường hợp đã có qui định của pháp luật như: mãn hạn hợp đồng, người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng một các hợp pháp, người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng không phải vì lý do người lao động phạm lỗi nặng bị sa thải. Trợ cấp mất việc là trợ cấp cho người lao

động bị thôi việc do doanh nghiệp thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ khiến cho người lao động chưa đến hạn hoặc chưa đến lúc chấm dứt hợp đồng đã bị mất việc một cách bị động. Trợ cấp mất việc vừa bao hàm ý nghĩa là trợ cấp thôi việc vừa có ý nghĩa là một khoản bồi thường, bù đắp thiệt thòi cho người lao động do người sử dụng lao động đơn phương đình chỉ hợp đồng.

Việc thực hiện 2 chế độ trợ cấp này thường được áp dụng chung trong giai đoạn trước 1994 và sau đó mới tách ra riêng biệt từ khi có Luật Lao động.

- Giai đoạn 1945 – 1954: Ngày 01/10/1945, Bộ Lao động ban hành văn bản bắt buộc các xưởng kỹ nghệ, các nhà thương mại phải báo trước một tháng trước khi sa thải công nhân và ấn định tiền phụ cấp cho công nhân bị sa thải. Năm 1947, Chủ tịch Hồ chí Minh ký sắc lệnh 29/SL ngày 12/03/1947 qui định chủ sử dụng lao động phải trả “phụ cấp thâm niên” cho công nhân khi bị thải hồi không phải vì tự ý xin thôi việc để ra làm việc ở một sở khác hay để ra làm ăn kinh doanh riêng. Ngày 20/05/1950 và ngày 22/05/1950, chính phủ ban hành 2 sắc lệnh số 76/SL và 77/SL qui định trợ cấp thôi việc vì thiếu sức khoẻ đối với người lao động trong lĩnh vực nhà nước.

- Giai đoạn 1955 – 1985: Thông tư 88/TTg ngày 01/10/1964 của Thủ tướng Chính phủ qui định áp dụng trợ cấp thôi việc chung của các trường hợp do cơ quan, xí nghiệp kiện toàn tổ chức, giảm nhẹ biên chế hoặc giải thể, cả trường hợp do công nhân, viên chức nhà nước tự xin thôi việc vì hoàn cảnh gia đình khó khăn đặc biệt, vì hưởng ứng các cuộc vận động lớn của nhà nước đi khai hoang, đi xây dựng kinh tế miền núi,... hoặc vì có nguyện vọng riêng nhưng phù hợp với nhu cầu giảm nhẹ biên chế của cơ quan, xí nghiệp. Mức trợ cấp được qui định phân biệt đối với người làm việc trước và sau ngày 20/07/1954. Đối với người làm việc trước 20/07/1954, cứ mỗi năm làm việc được trợ cấp bằng nửa tháng lương kể cả trợ cấp thường xuyên và trợ cấp con. Đối với người làm sau ngày 20/07/1954, mức trợ cấp được tính như trên nhưng có khống chế mức tối đa và tối thiểu: tối đa bằng 5 tháng lương và tối thiểu bằng nửa tháng lương (và phụ cấp). Ngoài ra, người được trợ cấp thôi việc còn được trợ cấp thêm một lần bằng từ nửa tháng lương đến ba tháng lương (kể cả phụ cấp) nhưng không vượt quá số tiền đã làm việc, được trợ cấp thêm tiền tàu xe, cước phí hành lý, tiền ăn dọc đường cho bản thân và gia đình về đến trú quán, được tiếp tục cấp phiếu gạo như khi đang làm việc, ...

- Giai đoạn 1985 – 1994:

- Quyết định số 217/HĐBT ngày 14/11/1987 về đổi mới kế hoạch và hạch toán kinh doanh đối với các xí nghiệp quốc doanh và thông tư số 1-LĐT BXH-TT ngày 09/01/1988 hướng dẫn thực hiện Nghị định 217 qui định là người lao động (trong biên chế hoặc làm việc theo hợp đồng lao động) bị nghỉ việc do thu hẹp sản xuất, giải thể xí nghiệp được trợ cấp một tháng lương kể cả phụ cấp và bù giá. Còn đối với người lao động thôi việc do vi phạm kỷ luật nhưng chưa đến mức bị thi hành kỷ luật buộc thôi việc, hoặc đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự thì cứ mỗi năm công tác được trợ cấp nửa tháng lương kể cả phụ cấp và bù giá.

- Ngày 29/12/1987, Quyết định số 227/HĐBT của Hội đồng bộ trưởng về sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế các khu vực hành chính sự nghiệp qui định những cán bộ, công nhân, viên chức tự nguyện xin thôi việc để về sản xuất ở gia đình hoặc tự kiếm việc làm thì được trợ cấp cứ mỗi năm công tác trong cơ quan nhà nước bằng một tháng lương và các khoản trợ cấp, phụ cấp nếu có.

- Ngày 09/10/1989, Quyết định số 176/HĐBT về sắp xếp lại lao động trong các đơn vị kinh tế quốc doanh qui định trợ cấp thôi việc trả cho những lao động ra làm việc ở khu vực ngoài quốc doanh cứ mỗi năm công tác liên tục được trợ cấp một tháng lương cơ bản công với phụ cấp nếu có và tối thiểu là 3 tháng do đơn vị trả. Nhà

nước chỉ hỗ trợ đối với những đơn vị khó khăn nhưng tối đa chỉ ½ khoản trợ cấp. Đây là khoản trợ cấp một lần và trả trực tiếp cho người lao động, nhưng nếu nguồn chi trả và tiền mặt khó khăn thì có thể thỏa thuận trả rải ra một số lần.

- Ngày 12/04/1991, Hội đồng bộ trưởng ban hành Quyết định số 111/HĐBT về một số chính sách trong việc sắp xếp lại biên chế trong các cơ quan hành chính sự nghiệp qui định rằng những người thôi việc chuyển hẳn ra ngoài biên chế nhà nước thì mỗi năm công tác được trả một tháng lương và phụ cấp, tối thiểu là 3 tháng.

- Ngày 30/08/1990, Hội đồng nhà nước ban hành Pháp lệnh Hợp đồng lao động để điều chỉnh mối quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương và người sử dụng lao động trong đó có qui định về trợ cấp thôi việc cho người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, Nghị định 165/HĐBT ngày 12/05/1992 qui định chi tiết thi hành Pháp lệnh trên đã ấn định mức trợ cấp thôi việc bằng ½ tháng tiền công hoặc tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho mỗi năm làm việc đối với trường hợp đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động, hoặc một trong hai bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái với qui định của Pháp lệnh Hợp đồng lao động. Còn trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động ốm đau, thương tật đã điều trị 6 tháng liền không khỏi hoặc người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là phụ nữ có thai đang nghỉ đẻ theo chế độ, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người lao động đang ốm đau, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, người lao động đang nghỉ chế độ hàng năm, nghỉ phép thì người lao động được hưởng mức trợ cấp gấp rưỡi mức trên (tức ¾ tháng lương). Nếu người lao động từ 45 tuổi trở lên đối với nam, 40 tuổi đối với nữ đã làm liên tục 5 năm liên tục với người sử dụng lao động thì người lao động còn được trợ cấp thêm ít nhất 2 tháng tiền công hoặc tiền lương, phụ cấp lương. Đối với việc chấm dứt hợp đồng lao động theo một công việc nhất định, theo mùa vụ có hạn từ 3 tháng đến dưới 1 năm thì được trợ cấp 1 tháng tiền công hoặc tiền lương và phụ cấp lương (nếu có). Trợ cấp thôi việc được trả trực tiếp cho người lao động một lần. Ngoài khoản trợ cấp nói trên, người lao động làm việc trên 1 năm còn được cấp tiền tàu xe, cước phí hành lý, tiền ăn dọc đường cho bản thân về đến nơi cư trú theo chế độ hiện hành. • Giai đoạn 1994 đến nay: Chế độ trợ cấp thôi việc và mất việc được phân biệt rõ ràng

- Luật Lao động và sau đó là Nghị định 198/CP ngày 31/12/1994 qui định người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc cho người lao động theo mức cứ mỗi năm làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ một năm trở lên là ½ tháng lương cộng với phụ cấp lương nếu có khi chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu người sử dụng lao động là doanh nghiệp thì trợ cấp thôi việc được hạch toán vào giá thành, chi phí lưu thông, còn nếu là tổ chức cá nhân không là doanh nghiệp thì phải tự tìm nguồn trang trải.

- Luật Lao động qui định rõ người sử dụng lao động phải lập Quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm; khi phải cho người lao động thôi việc do phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ thì phải trả trợ cấp mất việc làm, cứ một năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương. Việc lập quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp bằng cách trích trong lợi nhuận ròng. Đối với địa phương, ngành có quá nhiều người mất việc làm do thay đổi cơ cấu và công nghệ mới có thể có sự hỗ trợ tài chính từ phía nhà nước.

b. Sự đảm bảo của người sử dụng lao động đối với người lao động tàn tật

Đây có thể xem là một loại chế độ cứu trợ xã hội đối với người lao động tàn tật, chỉ có điều là nhà nước không trực tiếp thực hiện mà qui định buộc người sử dụng lao động phải thực hiện. Luật Lao động có mục riêng về lao động là người tàn tật có qui định các doanh nghiệp phải nhận một tỷ lệ lao động là người tàn tật so với tổng số lao động để làm việc ở vị trí thích hợp, nếu không nhận thì phải nộp một khoản tiền góp vào Quỹ tạo việc làm

cho người tàn tật, qui định các chế độ ưu đãi giảm, miễn thuế cho những doanh nghiệp dành riêng cho người tàn tật hoặc nhận số lao động là người tàn tật vào làm việc cao hơn tỷ lệ qui định.

c. Sự đảm bảo của người sử dụng lao động đối với lao động bị tai nạn lao động

Trong phần chăm sóc xã hội, chúng ta thấy chế độ chăm sóc y tế ở Việt Nam thông qua bảo hiểm y tế đối với người lao động không bao gồm trường hợp người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (khác với công ước 102 – ILO). Tuy nhiên, Luật Lao động có qui định người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp.

MỘT SỐ NHẬN ĐỊNH VỀ HỆ THỐNG AN SINH XÃ HỘI VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

1. Hệ thống ASXH mà đặc biệt là cơ chế BHXH đã hình thành rất sớm ở Việt Nam ngay từ những ngày đầu thành lập nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Điều này đã khẳng định tầm nhìn của những người lãnh đạo và chính sách xã hội của nhà nước ta – nhà nước của giai cấp công – nông, của những người lao động.
2. Về nội dung thực hiện, xét từ năm 1945 đến nay, ở nước ta gần như thực hiện đầy đủ các chế độ cần có của cơ chế BHXH và rất nhiều cơ chế khác của ASXH mà các quốc gia khác trên thế giới đang thực hiện, hơn nữa, cơ chế ưu đãi xã hội được chú trọng thực hiện thể hiện nét riêng có, sáng tạo trong hệ thống ASXH của Việt Nam. Hiện nay, hệ thống này tương đối phức tạp bao gồm: BHXH, cứu trợ xã hội, ưu đãi xã hội, chăm sóc xã hội, dịch vụ xã hội và các đảm bảo khác cung cấp bởi người sử dụng lao động (xem sơ đồ ở cuối bài).
3. Do ảnh hưởng của chiến tranh liên miên, kinh tế – xã hội không ổn định, thay đổi qua nhiều thời kỳ dẫn đến tình trạng nội dung các chế độ đảm bảo của BHXH nói riêng, ASXH nói chung có tính ổn định không cao, đôi lúc chạy theo việc giải quyết nhu cầu xã hội trước mắt, chứ không được xây dựng có hệ thống, lâu dài.
4. Do cơ chế quản lý kinh tế – xã hội theo kiểu tập trung bao cấp nên một thời gian dài, cũng như các vấn đề khác, BHXH, ASXH với rất nhiều chế độ đều gần như được bao cấp miễn phí từ nhà nước, cơ chế huy động từ nhiều phía vốn có và vốn là thế mạnh của hệ thống này không được vận dụng. Điều này, một mặt, là gánh nặng cho NSNN trong điều kiện xây dựng và phát triển kinh tế thời chiến, khủng hoảng kinh tế kéo dài, một mặt, không thể đáp ứng nhu cầu đảm bảo tốt cho các đối tượng được đảm bảo trong xã hội, nếu có chỉ trong một nhóm nhỏ, thời gian ngắn rồi không có điều kiện tiếp tục duy trì.
5. Một thời gian dài, cũng do đặc điểm cơ chế quản lý kinh tế-xã hội, chế độ đảm bảo của BHXH và ASXH chỉ mới chăm lo cho công nhân – viên chức nhà nước, lực lượng vũ trang, người có đóng góp cho cách mạng chứ chưa thực sự mở rộng đảm bảo cho mọi người lao động trong xã hội.
6. Hiện nay, hệ thống ASXH nói chung, hệ thống BHXH nói riêng ở Việt Nam đã bắt đầu thực hiện công cuộc đổi mới và đang đứng trước một đòi hỏi bức bách là phải nhanh chóng hoàn thiện các chế độ đảm bảo (số lượng, nội dung đảm bảo, nguồn huy động,...), nhằm đảm bảo tốt cho mọi người lao động (hưởng lương và cả tự do, công chức nhà nước lẫn hợp đồng lao động với mọi chủ sử dụng lao động khác) trong một điều kiện mới (kinh tế thị trường, phát triển khu vực kinh tế tư nhân, hội nhập quốc tế).
7. Việc tổ chức quản lý tài chính và nghiệp vụ đối với các cơ chế của ASXH trong thời gian qua thay đổi nhiều lần (BHXH), phân tán manh mún và không hợp lý (bảo hiểm y tế), nhập nhằng, chưa xác định rõ ràng (ưu đãi xã hội), hoặc quản lý chưa chặt chẽ (cứu trợ xã hội) cũng đặt ra một yêu cầu hoàn thiện để thích ứng cho giai đoạn mới.