

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC:

**GIẢI PHÁP MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG THAM GIA
BẢO HIỂM XÃ HỘI KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THEO ĐƯỜNG
LỐI ĐỔI MỚI CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC**

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: CN. KIỀU VĂN MINH

THƯ KÝ ĐỀ TÀI: CN. NGUYỄN TIẾN QUYẾT

Hà Nội 2004

MỤC LỤC

1 SỰ CẦN THIẾT NGHIÊN CỨU CỦA ĐỀ TÀI.....	4
2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU.....	6
3. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU.....	6
4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	6
5. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU.....	6
CHƯƠNG I: NHỮNG NHẬN THỨC KHOA HỌC VỀ NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH.....	8
I. NHẬN THỨC CHUNG VỀ LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.....	8
1. Lao động và thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.....	8
1.1. Một số khái niệm.....	8
1.2. Lực lượng lao động trong nền kinh tế thị trường.....	9
1.3. Tác động của sự chuyển dịch cơ cấu lao động đến việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH.....	11
2. Thu nhập của người lao động khu vực kinh tế tư nhân.....	12
II. TÁC ĐỘNG CỦA ĐIỀU CHỈNH CƠ CẤU KINH TẾ VỚI SỰ CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN.....	13
1. Vấn đề điều chỉnh cơ cấu kinh tế và phát triển khu vực kinh tế tư nhân của Đảng và Nhà nước.....	13
1.1. Về điều chỉnh cơ cấu kinh tế.....	13
1.2. Về phát triển khu vực kinh tế tư nhân.....	14
2. Nguồn lực lao động khu vực kinh tế tư nhân.....	16
2.1. Sự phát triển doanh nghiệp của khu vực kinh tế tư nhân.....	16
2.2. Sự phát triển về lực lượng lao động của khu vực kinh tế tư nhân.....	17
III. KINH NGHIỆM CỦA NƯỚC NGOÀI.....	18
1. Đặc điểm quản lý BHXH ở Malaysia.....	18
2. Đặc điểm quản lý BHXH ở Singapore.....	24

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRONG THỜI GIAN QUA.	28
I. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRƯỚC NGÀY 01/01/2003.	28
1. Chính sách BHXH trong việc thực hiện BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân.	28
1.1. Về chủ trương đường lối của Đảng	28
1.2. Những chế tài thực hiện.	30
1.3. Tổ chức thực hiện.	30
1.4. Tác động tích cực của các ngành, các cấp:	32
2. Doanh nghiệp tư nhân với vấn đề sử dụng lao động.	33
3. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua.	36
3.1. Thực trạng đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH:	36
3.2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH: ..	38
3.3. Thực trạng về tình hình thu nộp BHXH khu vực kinh tế tư nhân thời gian qua.	38
II. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TỪ NGÀY 01/01/2003 ĐẾN NAY.	40
1. Nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân.	40
1.1. Nhận thức chung về chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đối với khu vực kinh tế tư nhân.	40
1.2. Khái quát về chính sách BHXH khu vực kinh tế tư nhân từ 01/01/2003 đến nay.	41
1.3. Tổ chức triển khai thực hiện.	42
2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.	43
III. MỘT SỐ NHẬN ĐỊNH VÀ ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT VỀ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH THỜI GIAN QUA.	46
1. Những vấn đề đã đạt được.	46
2. Những vấn đề còn tồn tại.	47

3. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm.....	49
CHƯƠNG III: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM MỞ RỘNG VÀ TĂNG CƯỜNG KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.....	53
I. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN MỘT SỐ ĐIỀU KIỆN CƠ BẢN NHẪM MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.....	53
1. Hành lang pháp lý.....	53
2. Về chế độ chính sách.....	54
2.1. Đối với đối tượng tham gia BHXH:.....	54
2.2. Về mức đóng BHXH:	54
2.3. Về chế độ chính sách:	55
3. Phương thức quản lý.....	57
3.1. Đổi mới phương thức quản lý đối tượng.....	57
3.2. Đưa công nghệ tin học vào quản lý đối tượng.....	58
3.3. Tạo điều kiện trong thanh toán, giải quyết chính sách cho đối tượng.....	59
II - GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.....	60
1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động.....	60
2. Xây dựng Lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005-2010.....	61
3. Công tác tuyên truyền, vận động.....	63
4. Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước.....	65
5. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.....	67
III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ:.....	67
1. Kiến nghị với Nhà nước:.....	67
2. Kiến nghị với cấp uỷ, chính quyền địa phương:.....	68
KẾT LUẬN	69

1. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU.

Công cuộc đổi mới chính sách BHXH đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân đã được khởi đầu bằng định hướng chiến lược của Đảng tại Nghị quyết VII: " *Đổi mới chính sách BHXH theo hướng mọi người lao động và đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều đóng góp vào quỹ BHXH. Từng bước tách quỹ BHXH đối với công nhân viên chức khỏi Ngân sách Nhà nước và hình thành quỹ BHXH chung cho mọi người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế*". Tiếp đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: " *Thực hiện các chính sách xã hội bảo đảm an toàn cuộc sống mọi thành viên cộng đồng, bao gồm BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế...*". Nghị quyết hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân đã định hướng cụ thể: " *Sớm ban hành đồng bộ các quy định về BHXH để người lao động trong hộ kinh doanh cá thể và doanh nghiệp của tư nhân đều được tham gia. Tiến tới hình thành đa dạng về mô hình tổ chức thực hiện chính sách BHXH phù hợp với từng nhóm đối tượng, có nhiều mức đóng, mức hưởng khác nhau*". •

Trong công cuộc đổi mới toàn diện về kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước, khu vực kinh tế tư nhân gồm kinh tế cá thể, tiểu chủ và kinh tế tư bản tư nhân, hoạt động dưới hình thức hộ kinh doanh cá thể và các loại hình doanh nghiệp của tư nhân đã phát triển rộng khắp trong cả nước; Cùng với các thành phần kinh tế khác, sự phát triển của kinh tế tư nhân đã góp phần giải phóng lực lượng sản xuất, thúc đẩy phân công lao động xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tăng thêm số lượng lao động và doanh nhân Việt Nam, đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế, huy động các nguồn lực xã hội vào sản xuất kinh doanh, tạo thêm việc làm góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Ngày 2/4/2002, Luật lao động sửa đổi, bổ sung có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2003, đã mở rộng việc tham gia BHXH bắt buộc được áp dụng đối với *doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc*

theo hợp đồng lao động có thời hạn đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn (*không không chế các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên*). Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ đã qui định đối tượng áp dụng BHXH bắt buộc đối với khu vực kinh tế tập thể, tư nhân và ngoài công lập đã được mở rộng, bao gồm các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp, *hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã*; các cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, *khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác*.

Nhận thức tầm quan trọng về đổi mới chính sách BHXH đối với mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế; để thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước được đúng và đầy đủ; Hệ thống BHXH Việt Nam đã tiếp thu đầy đủ, triển khai kịp thời việc thực hiện các chế độ BHXH đối với người lao động, với sự nỗ lực tích cực đáng ghi nhận luôn chú trọng phát triển, mở rộng việc thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động. Tuy nhiên, những năm qua số doanh nghiệp tư nhân tham gia BHXH vẫn còn rất thấp, năm 2002 có 10,33% so với tổng số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH, số lao động mới được tham gia BHXH khu vực này chỉ chiếm tỷ lệ rất thấp là 7,49% trong tổng số lao động phải tham gia BHXH. Điều đó cho thấy nguồn lao động khu vực kinh tế tư nhân chưa được tham gia BHXH còn rất lớn. Vấn đề khai thác mở rộng lao động tham gia BHXH trong khu vực này là điều cần thiết nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo chủ trương đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đã đề ra, góp phần ổn định cuộc sống người lao động và phát triển kinh tế - xã hội.

Vì vậy, việc nghiên cứu Đề tài khoa học mang tính ứng dụng ***"Giải pháp mở rộng đối tượng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước"*** là hết sức cần thiết và đang là những vấn đề cần được quan tâm.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU.

Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn đối với người lao động tham gia BHXH nói chung, người lao động trong khu vực kinh tế tư nhân nói riêng để tìm ra những giải pháp hữu hiệu để mở rộng số lao động tham gia BHXH ở khu vực này, nhằm tăng trưởng nguồn thu quỹ BHXH, đảm bảo công bằng về nghĩa vụ và quyền lợi cho mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đã đề ra.

3. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU.

- Phạm vi nghiên cứu: những vấn đề liên quan đến việc tổ chức thực hiện chính sách BHXH đối với khu vực tư nhân.

- Đối tượng nghiên cứu: lao động, việc làm và những nhân tố ảnh hưởng đến việc khai thác mở rộng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.

- Phương pháp nghiên cứu: áp dụng các phương pháp thống kê số lớn, so sánh, phân tích, tổng hợp, kết hợp phân tích lý luận và thực tiễn.

5. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU.

Nội dung nghiên cứu của đề tài gồm 3 chương ngoài phần Lời mở đầu và phần Kết luận:

CHƯƠNG I: NHỮNG NHẬN THỨC KHOA HỌC VỀ NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH.

I. NHẬN THỨC CHUNG VỀ LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.

1. Lao động và thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

2. Thu nhập của người lao động khu vực kinh tế tư nhân.

II. TÁC ĐỘNG CỦA ĐIỀU CHỈNH CƠ CẤU KINH TẾ VỚI SỰ CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN.

1. Vấn đề điều chỉnh cơ cấu kinh tế và phát triển khu vực kinh tế tư nhân của Đảng và Nhà nước.

2. Nguồn lực lao động khu vực kinh tế tư nhân.

III. KINH NGHIỆM CỦA NƯỚC NGOÀI.

1. Đặc điểm quản lý BHXH ở Malaysia.

2. Đặc điểm quản lý BHXH ở Singapore.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH

I. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRƯỚC NGÀY 01/01/2003.

1. Chính sách BHXH trong việc thực hiện BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân

2. Doanh nghiệp tư nhân với vấn đề sử dụng lao động.

3. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua.

II. THỰC TRẠNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TỪ NGÀY 01/01/2003 ĐẾN NAY.

1. Nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân.

2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

III. MỘT SỐ NHẬN ĐỊNH VÀ ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT VỀ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH THỜI GIAN QUA.

1. Những vấn đề đã đạt được.

2. Những vấn đề còn tồn tại.

3. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm.

CHƯƠNG III: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM MỞ RỘNG VÀ TĂNG CƯỜNG KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

I. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN MỘT SỐ ĐIỀU KIỆN CƠ BẢN NHẪM MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Hành lang pháp lý.

2. Về chế độ chính sách.

3. Phương thức quản lý.

II. GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động.

2. Xây dựng lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005-2010.

3. Công tác tuyên truyền, vận động.

4. Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc thực hiện phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước .

5. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.

III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

1. Kiến nghị với Nhà nước.

2. Kiến nghị với cấp uỷ, chính quyền địa phương.

KẾT LUẬN

CHƯƠNG I: NHỮNG NHẬN THỨC KHOA HỌC VỀ NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH

I. NHẬN THỨC CHUNG VỀ LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.

1. Lao động và thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

1.1. Một số khái niệm

- Kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Theo Nghị quyết Đại hội IX thì kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là một kiểu tổ chức nền kinh tế trong thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội vận hành theo các quy luật kinh tế khách quan của nền kinh tế thị trường, các quy luật của thời kỳ quá độ, đồng thời có sự quản lý của Nhà nước, nhằm đạt được mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

- Thị trường lao động.

Thị trường¹ lao động là thị trường trao đổi, sử dụng các dịch² vụ về sức lao động của người lao động. Ở nước ta, hàng hoá sức lao động được trao đổi, sử dụng chủ yếu trong các khu vực kinh tế tư bản tư nhân; kinh tế tiểu chủ và cá thể.

- Khu vực kinh tế tư nhân:

Khu vực kinh tế tư nhân là khu vực kinh tế bao gồm các thành phần kinh tế sau:

+ Kinh tế cá thể - được hiểu là hình thức kinh tế của một hộ gia đình hay một cá nhân hoạt động dựa trên quan hệ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất và lao động của chính hộ hay cá nhân đó, không thuê mướn lao động làm thuê.

+ Kinh tế tiểu thủ - là hình thức kinh tế do một chủ tổ chức, quản lý và điều hành, hoạt động trên cơ sở sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất và có sử

dụng lao động thuê mướn ngoài lao động của chủ; quy mô vốn đầu tư nhỏ, sử dụng lao động có tính chất mùa vụ, khoán việc.

+ Kinh tế tư bản tư nhân - bao gồm doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

1.2. Lực lượng lao động trong nền kinh tế thị trường.

Theo kết quả điều tra lao động việc làm năm 2002 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố tháng 10/2002, tính đến 1/7/2002, dân số nước ta 79,93 triệu người trong đó thành thị chiếm 24,87%, nông thôn chiếm 75,13%; số người trong độ tuổi lao động 48,5 triệu người, trong đó khoảng 40,7 triệu người từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên, nhưng tỷ lệ qua đào tạo nghề nghiệp và chuyên môn kỹ thuật rất thấp. Chỉ có 7,6% dân số có bằng cấp về trình độ chuyên môn kỹ thuật nào đó, tức là đã qua trường lớp đào tạo, trong đó 2,3% là công nhân kỹ thuật và nhân viên nghiệp vụ có bằng cấp; 2,8% có trình độ trung học chuyên nghiệp; 0,7% trình độ cao đẳng; 1,7% đại học; 0,1% có trình độ trên đại học. Mặt khác cơ cấu đào tạo bất hợp lý nên tình trạng "nhiều thầy, thiếu thợ" trong nền kinh tế có xu hướng ngày càng trầm trọng. Sinh viên ra trường không có việc làm, nhưng các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp đầu tư nước ngoài lại không tìm được công nhân kỹ thuật lành nghề.

Với những đặc điểm này, nhất là thời kỳ nền kinh tế nước ta đang trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhân loại đang bước vào nền kinh tế trí thức mà bản thân người lao động không biết nghề hoặc biết nghề không đến nơi đến chốn thì rất khó tìm việc làm, ngày nay người ta quan tâm chủ yếu đến chất lượng lao động chứ không tập trung vào khai thác số lượng lao động như trước đây. Do vậy, có thể nói sự phân công lao động xã hội phụ thuộc vào nhu cầu đòi hỏi của nền kinh tế, định hướng phát triển của lực lượng sản xuất, nhu cầu đòi hỏi từ các ngành nghề, các lĩnh vực và mục tiêu phát triển kinh tế đất nước. Và tùy theo từng giai đoạn cụ thể, nhu cầu về số lượng lao động trong từng lĩnh vực được phân bổ khác nhau cho phù hợp. Để thuận lợi cho việc xác định các nhân tố ảnh hưởng đến sự phân công lao động xã hội, theo đặc điểm, tính chất lao động ở nước ta hiện nay, có thể phân chia số lao động làm việc trong các lĩnh vực, các ngành nghề theo các nhóm:

nhóm lao động đảm nhận những công việc giản đơn và nhóm lao động đảm nhận những công việc phức tạp.

- Đối với lao động đảm nhận những công việc giản đơn thì hầu hết số lao động này đều chưa qua đào tạo, công việc thực hiện mang tính giản đơn như lao động bằng chân tay, lao động bằng sức lực. Về công việc và thu nhập thường không ổn định, mang tính thời vụ hoặc hợp đồng ngắn hạn đồng thời thu nhập của họ cũng rất thất thường được trả lương theo sản phẩm hoặc lương công nhật, ngoại trừ một số lao động được làm việc theo các hợp đồng dài hạn. Đây thực là một trong những khó khăn để thực hiện thu nộp và quản lý quá trình tham gia BHXH của nhóm đối tượng này. Tuy nhiên nguồn lực lao động ở nhóm này tương đối dồi dào, có khả năng đáp ứng kịp thời các nhu cầu đòi hỏi về lao động giản đơn trong nền kinh tế như việc huy động lao động nhân rồi. Chính vì vậy ngoài việc quan tâm tạo công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động thì vấn đề đảm bảo quyền lợi BHXH cho những lao động làm việc trong nhóm này cũng là công việc rất cần thiết và quan trọng đối với hoạt động BHXH.

Như vậy, với tác động của kinh tế thị trường đã tạo ra nhiều công ăn việc làm cho người lao động, hình thành và gia tăng số lượng lao động trong nhóm lao động giản đơn, đồng thời cũng nảy sinh những vấn đề liên quan đến việc đảm bảo chính sách xã hội và an sinh xã hội cho người lao động làm việc trong nhóm này.

- Đối với lao động làm những công việc phức tạp thì hầu hết số lao động trong nhóm này có tay nghề và trình độ chuyên môn đáp ứng được những yêu cầu công việc. Mặc dù trong những năm vừa qua số lao động qua đào tạo đã tăng rất nhanh, đáp ứng được phần nào các nhu cầu của đời sống xã hội, nhưng so với các nước phát triển thì số lao động làm việc trong nhóm lao động phức tạp vẫn còn rất thấp (như phân tích ở trên), đặc biệt là trong các lĩnh vực như khoa học kỹ thuật, điện tử, tin học. Ngoài ra ở các lĩnh vực khác do sự chuyển đổi phương thức sản xuất cũng đòi hỏi trình độ tay nghề của người lao động phải được nâng cao cho phù hợp. Như vậy có thể khẳng định rằng nhu cầu về lao động có trình độ, tay nghề trong các năm tới sẽ là rất lớn, điều này cũng ảnh hưởng rất nhiều đến việc dự báo về đối tượng tham gia BHXH trong các năm tới. Mặt khác, do đặc điểm về trình độ học vấn và trình

độ chuyên môn của lao động làm việc trong nhóm này, đã tạo cho họ được bố trí ở những công việc đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn, những công việc phức tạp, và phải qua đào tạo (các dây chuyền sản xuất hay bộ phận quản lý...). Chính vì lẽ đó, người lao động làm việc trong nhóm này thường có sự ổn định trong công việc và trong thu nhập. Ngoài ra xét trên góc độ quản lý thì số lao động này cũng có những thuận lợi như: được ký kết hợp đồng lao động dài hạn, công việc tương đối ổn định. Đây là một trong những thuận lợi khi thực hiện BHXH cho nhóm đối tượng này.

1.3. Tác động của sự chuyển dịch cơ cấu lao động đến việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH.

Sự chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất và với sự chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế, là hoàn toàn hợp lý. Đặc biệt là sự chuyển dịch cơ cấu lao động ở mỗi vùng, mỗi địa phương, mỗi khu vực kinh tế. Ở nước ta hiện nay sự chuyển dịch cơ cấu lao động được thể hiện theo các hướng:

- Sự chuyển dịch cơ cấu lao động làm việc từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, đây là sự chuyển dịch quan trọng, đóng vai trò chủ đạo trong việc thực hiện công nghiệp hoá và hiện đại hoá đất nước. Nếu như trước đây tỷ trọng lao động làm việc ở ngành nông nghiệp là chủ yếu thì đến nay số lao động này được chuyển dịch dần sang các ngành công nghiệp và dịch vụ. Điều đó tạo điều kiện người lao động tham gia và hưởng các chế độ, chính sách BHXH ngày càng nhiều hơn.

- Cùng với sự điều chỉnh cơ cấu lao động trong các lĩnh vực công nghiệp và nông nghiệp thì tỷ trọng về cơ cấu lao động trong các ngành nghề cũng được điều chỉnh như giữa các ngành sản xuất công nghiệp và dịch vụ. Như vậy, với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, lực lượng lao động trong các thành phần kinh tế, các ngành nghề, các lĩnh vực đã được điều chỉnh cho phù hợp. Đây là yếu tố quan trọng liên quan đến việc quản lý quá trình tham gia BHXH theo từng loại hình.

- Sự điều chỉnh lực lượng lao động theo nhu cầu, tính chất của công việc cũng được thể hiện trong từng lĩnh vực, từng ngành nghề. Nếu như đối với những công việc mang tính giản đơn số lao động được tuyển dụng một cách

đơn giản chỉ phụ thuộc vào hai yếu tố là tuổi đời và sức khoẻ thì đối với những công việc phức tạp thì khi tuyển dụng người lao động bắt buộc cần đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn. Đi kèm với nó đó là yêu cầu của công việc, công việc cần số lượng nhiều lao động và công việc cần ít lao động. Do đó số lao động làm việc trong mỗi công việc phụ thuộc vào nhu cầu và tính chất của từng công việc. Có thể nói sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nền kinh tế thị trường đã điều tiết lực lượng lao động phù hợp theo nhu cầu và tính chất của công việc là cơ sở, tiền đề cho việc thực hiện mở rộng đối tượng tham gia BHXH và bảo đảm chính sách BHXH đến với mọi người lao động.

2. Thu nhập của người lao động khu vực kinh tế tư nhân

Khu vực kinh tế tư nhân đang phát triển theo hướng đa dạng hoá các hình thức và hiện đóng vị trí quan trọng trong phát triển kinh tế xã hội với tốc độ tăng trưởng 4,3%/ năm; đóng góp hơn 40% GDP, gần 35% kim ngạch xuất khẩu [5]. Do khu vực kinh tế này phát triển mạnh mẽ nên đời sống của người lao động được thay đổi đáng kể. Nếu so sánh với thời kỳ cách đây 10 năm thì hiện nay thu nhập bình quân đầu người của khu vực này tăng 4,8 lần trong đó khu vực thành thị tăng 6 lần, khu vực nông thôn tăng 3,7 lần. Do thu nhập tăng lên, qua kết quả khảo sát thăm dò của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tiến hành thì có tới 86% lao động khu vực này có nguyện vọng tham gia BHXH. Mặt khác, từ năm 1995 đến năm 2002, Chính phủ đã có 4 lần điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu từ 120.000 đ lên 144.000 đ lên 210.000 đ và đến năm 2003 là 290.000 đ. Ngoài ra theo số liệu khảo sát của BHXH các tỉnh, thành phố về mức tiền lương của người lao động thì lương bình quân của người lao động làm căn cứ tham gia BHXH qua các năm (1995 - 2002) mức tăng bình quân là 2,5%/năm (không tính tỷ lệ tăng lương tối thiểu). Tuy nhiên, hiện đang tồn tại sự chênh lệch về thu nhập của người lao động, đó là khu vực có thu nhập cao và khu vực có thu nhập thấp, sự chênh lệch về thu nhập của người lao động giữa hai khu vực này là rất lớn. Ta có thể lý giải cho sự chênh lệch này bởi ở những khu vực (những thành phố lớn) có điều kiện phát triển kinh tế hơn nhiều, đặc biệt đó là sự thu hút các dự án đầu tư, hình thành các khu công nghiệp, khu chế xuất, được tập trung nguồn vốn cho phát triển kinh tế xã hội, các ngành dịch vụ phát triển, từ đó hàng năm đã tạo công ăn việc làm hàng vạn người lao động và tăng thu

nhập của người lao động. Do đó nhu cầu và khả năng, điều kiện tham gia BHXH của khu vực này là rất lớn; còn đối với khu vực thấp tỷ lệ này giảm đi nhiều lần.

Cũng như đã phân tích ở trên, việc trả công, trả lương (thu nhập) cho người lao động được xác định bằng giá trị hàng hoá và số lượng hàng hoá do người lao động tạo ra, người lao động sẽ được trả lương cao nếu công việc đòi hỏi phải đầu tư nhiều chất xám, mất nhiều công sức hoặc số lượng sản phẩm hàng hoá mà cùng một thời gian người lao động làm ra nhiều hay ít. Vì vậy ở mỗi công việc khác nhau tùy theo tính chất và công việc người lao động được trả lương (thu nhập) khác nhau.

II. TÁC ĐỘNG CỦA ĐIỀU CHỈNH CƠ CẤU KINH TẾ VỚI SỰ CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN

1. Vấn đề điều chỉnh cơ cấu kinh tế và phát triển khu vực kinh tế tư nhân của Đảng và Nhà nước.

1.1. Về điều chỉnh cơ cấu kinh tế.

Một trong những nội dung quan trọng của đường lối đổi mới kinh tế do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo là sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế (cơ cấu kinh tế bao gồm cơ cấu ngành nghề, cơ cấu thành phần kinh tế và cơ cấu thị trường). Trong những năm qua, sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế tuy còn chậm nhưng xu hướng chuyển dịch tương đối rõ nhất là cơ cấu ngành nghề, tổng sản phẩm trong nước đã chuyển dịch theo hướng tăng dần tỷ trọng của khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm dần ở khu vực nông nghiệp, trong khi vẫn duy trì được tốc độ tăng của các khu vực và các ngành kinh tế. Theo đó các vùng chuyên canh và khu công nghiệp tập trung, khu chế xuất quy mô lớn đã phát triển mạnh cả về số lượng và chất lượng, góp phần kích thích tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm cho hàng triệu người lao động.

Chuyển dịch cơ cấu thành phần kinh tế đã được nhận thức và thực hiện nhất quán, đã đem lại những chuyển biến tích cực trong cơ cấu các thành phần kinh tế ở nước ta nhằm động viên tối đa mọi nguồn lực bên trong và bên ngoài

để nâng cao hiệu quả kinh tế và xã hội, cải thiện đời sống của nhân dân. Các thành phần kinh tế hoạt động theo cơ chế thị trường trong sự liên doanh, liên kết, hợp tác và cạnh tranh với nhau, được tự do kinh doanh theo pháp luật, bình đẳng trước pháp luật và được Nhà nước khuyến khích phát triển, trong đó kinh tế Nhà nước phải tiếp tục đổi mới và phát triển có hiệu quả để làm tốt vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân. Theo tinh thần này, những năm qua, sự chuyển dịch các thành phần kinh tế được thể hiện khá rõ, với chủ trương sắp xếp và tổ chức lại các doanh nghiệp Nhà nước và thực hiện chủ trương cổ phần hoá doanh nghiệp, giao, bán, khoán, cho thuê...thì cơ cấu doanh nghiệp Nhà nước được điều chỉnh một bước quan trọng từ 4.722 doanh nghiệp Nhà nước hiện có xuống còn 1.931 doanh nghiệp Nhà nước; và 2.791 doanh nghiệp được sắp xếp lại, trong đó cổ phần hoá 2.053 doanh nghiệp, còn lại 738 doanh nghiệp do sáp nhập, nhộp nhất, giao, bán, khoán kinh doanh, cho thuê, giải thể, thực hiện thủ tục phá sản và số lao động dôi dư trong quá trình chuyển dịch là 19.341 lao động [8].

Có thể nói, việc chuyển dịch cơ cấu thành phần kinh tế làm giảm số lượng doanh nghiệp cũng như giảm số lao động trong doanh nghiệp Nhà nước (kể số lao động dôi dư) và số giảm này phần lớn đã được chuyển dịch sang các thành phần kinh tế khác, và tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế khác phát triển cả về số lượng và chất lượng. Đây là một trong những vấn đề quan trọng trong việc giải quyết các chế độ, chính sách liên quan đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng như việc quản lý và thực hiện chế độ, chính sách BHXH cho người lao động.

1.2. Về phát triển khu vực kinh tế tư nhân.

Ngay từ Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI của Đảng đã khẳng định các chính sách phát triển kinh tế khu vực kinh tế tư nhân là một bộ phận không thể thiếu được trong nền kinh tế quốc dân. Sự phát triển khu vực kinh tế tư nhân được định hướng như sau:

Thứ nhất, kinh tế cá thể có phạm vi tương đối rộng lớn, được phát triển trong tất cả các ngành ở thành thị và nông thôn, không hạn chế việc mở rộng

kinh doanh, có thể tồn tại độc lập hoặc có thể tham gia các hình thức hợp tác hoặc liên kết với các doanh nghiệp lớn bằng nhiều hình thức.

Thứ hai, Kinh tế tư bản tư nhân được kinh doanh trong những ngành có lợi cho quốc tế dân sinh được pháp luật quy định.

Đại hội Đảng lần thứ IX cũng đã xác định "kinh tế cá thể, tiểu chủ" cả ở thành thị và nông thôn có vị trí quan trọng lâu dài. Nhà nước tạo điều kiện giúp đỡ để phát triển; khuyến khích các hình thức tổ chức hợp tác tự nguyện, làm vệ tinh cho các doanh nghiệp hoặc phát triển lớn hơn.

Khuyến khích phát triển kinh tế tư bản tư nhân rộng rãi trong ngành nghề sản xuất, kinh doanh mà pháp luật không cấm. Tạo môi trường kinh doanh thuận lợi về chính sách, pháp lý để kinh tế tư bản tư nhân phát triển trên những định hướng ưu tiên của Nhà nước, kể cả đầu tư ra nước ngoài...

Đường lối chính sách và cơ sở pháp lý đã tạo điều kiện cho các hình thức kinh tế tư bản tư nhân phát triển. Trong giai đoạn chuyển đổi nền kinh tế vừa qua, khu vực kinh tế tư nhân phát triển đã góp phần thúc đẩy tốc độ tăng trưởng và phát triển kinh tế của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, tăng nguồn thu cho ngân sách quốc gia. Thực tế đã chứng minh rằng đường lối đổi mới thông qua chính sách kinh tế mới do Đảng khởi xướng là hoàn toàn đúng đắn. Vấn đề đặt ra hiện nay là cần tìm ra các giải pháp phát triển khu vực kinh tế tư nhân vì mục tiêu phát triển mạnh mẽ nền kinh tế đất nước trong giai đoạn mới - giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Với định hướng phát triển về khu vực kinh tế tư nhân như nêu trên, việc tạo điều kiện phát triển, khai thác các tiềm năng sẵn có của khu vực này cũng như việc sử dụng người lao động của khu vực kinh tế này cần được các ngành các cấp quan tâm thực hiện đồng bộ. Theo đó nguồn lực lao động phải được đào tạo cơ bản về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; được đảm bảo về các quyền lợi hợp pháp, chính đáng và các nghĩa vụ của mình theo quy định của Pháp luật.

2. Nguồn lực lao động khu vực kinh tế tư nhân.

2.1. Sự phát triển doanh nghiệp của khu vực kinh tế tư nhân.

Từ sau Đại hội đại biểu lần thứ VI và nhất là khi Luật Doanh nghiệp tư nhân và Luật công ty ban hành năm 1990. Khu vực kinh tế tư nhân đã từng bước phát triển, góp phần vào công cuộc xây dựng đất nước theo đường lối của Đảng và Nhà nước.

Các loại hình kinh tế cá thể, tiểu chủ có tốc độ tăng về số lượng không đều, bình quân giai đoạn 1992-1997 tăng khoảng 13%/năm. Năm 1990 có khoảng 800.000 cơ sở kinh tế cá thể, tiểu chủ, năm 1992 có 1.498.600 cơ sở, tăng 87% so với năm 1990, năm 1994 có 1.533.100 cơ sở, tăng 2,3% so với năm 1992, năm 1995 lên đến 2.050.200 cơ sở, tăng 34% so với năm 1994, và sang năm 1996 có 2.215.000 cơ sở, tăng 8% so với năm 1995. Như vậy, nếu xét về số lượng cơ sở sản xuất kinh doanh thì các doanh nghiệp tư bản tư nhân có tốc độ gia tăng mạnh và cao hơn so với các loại hình kinh tế cá thể, tiểu chủ khoảng gần 3 lần. Cụ thể là doanh nghiệp tư nhân có tốc độ tăng trưởng giai đoạn 1997 là 36%, năm 1998 còn 7%, công ty trách nhiệm hữu hạn tương ứng là 49% và 3%, công ty cổ phần tương ứng là 138% và 13%, và mức bình quân chung của khu vực kinh tế tư nhân vào khoảng 20% [5].

Cùng với quá trình đổi mới nền kinh tế cả về chiều rộng và chiều sâu thì các khu vực kinh tế có sự cơ cấu, sắp xếp lại cho phù hợp với nhu cầu chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Ở đây có sự chuyển dịch cơ cấu sở hữu theo hướng cơ cấu lại sở hữu Nhà nước dưới nhiều hình thức nhằm tăng cường hiệu quả khu vực kinh tế Nhà nước để giữ vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân. Sự chuyển dịch cơ cấu nói trên góp phần khắc phục tình trạng sử dụng lãng phí và không hiệu quả của các nguồn lực đất nước. Sự chuyển dịch cơ cấu nói trên làm cho nền kinh tế trở lên năng động và hoạt động có hiệu quả hơn.

Theo báo cáo "Thực trạng kinh tế tư bản Nhà nước, tư bản tư nhân" của Ban kinh tế Trung ương thì các doanh nghiệp tư bản tư nhân từ năm 1991 đến nay tăng liên tục với mức 20%-30% hàng năm; riêng các ngành tập trung

nhiều doanh nghiệp tư nhân như: công nghiệp, dịch vụ đều đạt tốc độ tăng cao (công nghiệp tăng 64,3%, thương mại tăng trên 45%). So với doanh nghiệp tư bản tư nhân thì kinh tế cá thể, tiểu chủ có tốc độ tăng thấp hơn. Bình quân chung mức tăng trưởng của toàn khu vực kinh tế tư nhân được đánh giá tăng khoảng 13%/năm, cao hơn khu vực kinh tế Nhà nước và thấp hơn khu vực có vốn đầu tư nước ngoài.

Như vậy, kinh tế tư nhân đã có mặt ở tất cả các lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và ở mọi miền đất nước. Nó thực sự trở thành một lực lượng kinh tế hùng hậu trong cơ cấu nền kinh tế quốc dân. Khu vực kinh tế tư nhân đã có những đóng góp to lớn vào việc khơi nguồn lực nội sinh của các tầng lớp nhân dân, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chiếm tỷ trọng ngày càng lớn trong GDP và kim ngạch xuất khẩu. Đặc biệt là tạo ra nhiều việc làm cho người lao động, tăng thêm thu nhập, nâng cao đời sống nhân dân, xoá đói giảm nghèo, góp phần ổn định chính trị, xã hội của đất nước.

2.1. Sự phát triển về lực lượng lao động của khu vực kinh tế tư nhân.

Các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân là lực lượng tham gia tích cực và có hiệu quả đối với vấn đề giải quyết việc làm. Tính đến năm 1996 đã giải quyết việc làm cho 4.700.742 lao động, chiếm gần 70% lực lượng lao động xã hội trong khu vực sản xuất phi nông nghiệp. Xét ở góc độ giải quyết việc làm thì đây là khu vực có tỷ lệ thu hút lao động trên vốn đầu tư cao nhất trong nền kinh tế, cụ thể là.

- Kinh tế cá thể thu hút 165 lao động/ 1 tỷ đồng vốn.

- Doanh nghiệp tư bản tư nhân thu hút 20 lao động/1 tỷ đồng vốn...

Trong khi doanh nghiệp Nhà nước chỉ thu hút được 11,5 lao động/1 tỷ đồng vốn, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thu hút 1,7 lao động/1 tỷ đồng vốn. Riêng các doanh nghiệp tư bản tư nhân trong những năm qua tuy số vốn huy động chưa lớn nhưng bình quân mỗi năm giải quyết khoảng 72.020 việc làm; năm 1996 cả nước có 336.146 người đang trực tiếp làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và năm 1997 là 428.009 lao động; năm 1998 vào khoảng 497.480 lao động và

năm 2001 vào khoảng 577.076 lao động chiếm khoảng 1,3% lao động toàn xã hội. Khu vực hộ gia đình nông dân, năm 1995 đã thu hút 30.820.224 lao động, chiếm 89,10% lao động toàn xã hội; đến năm 1998 đã tăng lên 33.876.630 lao động, chiếm 88,93%. Nếu gộp 1,3% số lao động khu vực doanh nghiệp tư bản tư nhân thì tổng số lao động khu vực kinh tế tư nhân chiếm 90,1% tổng số lao động toàn xã hội (khu vực Nhà nước chỉ giải quyết việc làm cho khoảng 9% và khu vực vốn đầu tư nước ngoài là 0,67% lao động xã hội) [5] - đây thực sự là khu vực kinh tế tư nhân có vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho lao động xã hội cả hiện tại và tương lai.

Bên cạnh những hệ quả nổi bật tích cực nêu trên, có một số hạn chế nổi cộm là chất lượng việc làm cũng như chất lượng lao động vẫn còn thấp. Dưới tác động của Luật doanh nghiệp số được tạo việc làm mới tăng nhanh và mạnh, nhưng bên cạnh đó tình trạng không tôn trọng các quyền cơ bản của người lao động tại nơi làm việc, điều kiện làm việc và thu nhập ít được cải thiện, không được đóng BHXH...cũng tồn tại phổ biến. Theo số liệu điều tra của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tại doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân, có tới 70,2% số doanh nghiệp không có hợp đồng bằng văn bản với người lao động; 83,7% không đóng BHXH và BHYT. Đó chính là vấn đề mà các ngành các cấp cần phải quan tâm đảm bảo mọi người lao động đều có quyền lợi như nhau.

III. KINH NGHIỆM CỦA NƯỚC NGOÀI.

1. Đặc điểm quản lý BHXH ở Malaysia

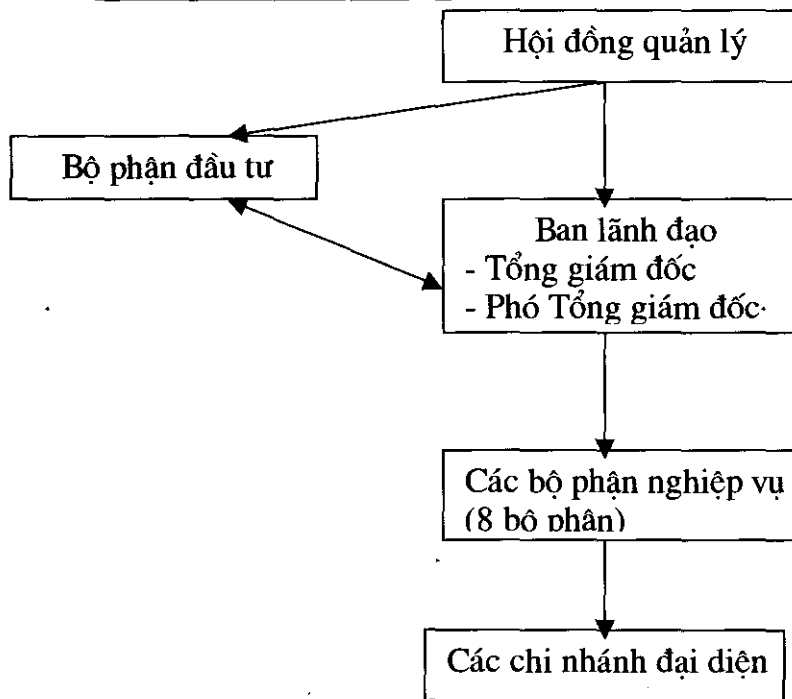
Để thực hiện các chế độ BHXH như ở nước ta cho người lao động, Malaysia có 3 tổ chức đảm nhiệm đó là Quỹ dự phòng cho người lao động (EPF) trực thuộc Bộ tài chính, Tổ chức an sinh xã hội (SOCSO) trực thuộc Bộ nhân lực, Vụ hưu trí, trực thuộc Bộ tài chính

1.1. Quỹ dự phòng cho người lao động (EPF)

EPF là một hệ thống tiết kiệm quốc gia bắt buộc. Về thực chất đây là quỹ tiết kiệm của người lao động. Quỹ này hoạt động thông qua sự đóng góp

của người lao động và chủ sử dụng lao động. Phần đóng góp này được đóng hàng tháng vào quỹ và gửi vào tài khoản đóng góp của mỗi cá nhân. Khoản tiền này được đầu tư, tái đầu tư và đưa vào tài khoản như tiền lãi cổ phần hàng năm. Các khoản đóng góp cùng với tiền lãi dồn lại sẽ được trả lại cho người tham gia BHXH nếu có đủ các điều kiện hưởng.

Cơ cấu tổ chức của EPF:



(14 chi nhánh phân theo địa giới hành chính tỉnh)

- Hội đồng quản lý gồm: 1 chủ tịch và 1 phó chủ tịch, 5 người đại diện cho Chính phủ (ăn lương Chính phủ), 5 người đại diện cho người lao động, 5 người đại diện cho chủ sử dụng lao động, 3 chuyên gia giỏi.

- Bộ phận đầu tư chịu trách nhiệm về đầu tư tăng trưởng quỹ gồm: 1 người đại diện của Ngân hàng trung ương, 1 người Đại diện Bộ tài chính, 1 người (gọi là Giám đốc điều hành) đại diện trong Ban lãnh đạo quỹ, 3 người chuyên gia giỏi về lĩnh vực đầu tư và tài chính,

Đối tượng tham gia BHXH:

- Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc: Các chủ sử dụng lao động có từ 1 lao động trở lên và tất cả mọi người lao động có thu nhập dưới 2000 RM nhưng không thuộc đối tượng nhận lương hưu thường xuyên và người lao động nước ngoài làm việc tại Malaysia.

- Đối tượng tự nguyện: Người lao động tự do (người lao động làm việc cho bản thân mình, không làm thuê cho ai cả, như tiểu chủ, thợ thủ công, nghệ sĩ, nhà văn...); Người làm công việc nội trợ; Người lao động làm việc ở khu vực hành chính sự nghiệp thuộc đối tượng được hưởng lương hưu thường xuyên. Bởi vì hiện nay ở Malaysia, những công chức Chính phủ (bao gồm cả quân đội, an ninh) không phải đóng BHXH, nhưng vẫn được hưởng các chế độ BHXH do Ngân sách Nhà nước chi).

Mức đóng góp:

- Tỷ lệ đóng góp bắt buộc: Từ năm 1952 đến nay đã có 6 lần điều chỉnh mức đóng góp, hiện nay tỷ lệ đóng góp được quy định như sau:

+ Người lao động đóng bằng : 11%/ lương

+ Chủ sử dụng lao động đóng: 5 %/ lương.

Cộng : 16 %/ lương.

Bảng số liệu sau sẽ cho chúng ta thấy sự thay đổi tỷ lệ đóng góp BHXH từ năm 1952 đến nay:

Năm	Người lao động	Chủ SDLĐ	Tổng số
1952 - 6/ 1975	5%	5%	10%
7/1975 -11/1980	6%	7%	13%
12/1982 -12/ 1992	9%	11%	20%
1/1993 - 12/ 1995	10%	12%	22%
1/1996 - 8/ 1998	11%	12%	23%
8/ 1998 - nay	11%	5%	16%

- Tỷ lệ đóng góp tự nguyện: Người tham gia BHXH có thể chọn mức đóng góp từ 50 RM đến 5.000 RM/ 1 tháng.

Quyền lợi của người tham gia đóng bảo hiểm vào quỹ EPF.

- Người lao động và chủ sử dụng lao động đóng BHXH theo tỷ lệ % quy định. Toàn bộ khoản tiền đóng góp được đưa vào trong 3 tài khoản sau:

Tài khoản I	Tài khoản II	Tài khoản III
60% số tiền đóng góp	30% số tiền đóng góp	10% số tiền đóng góp
Chỉ có thể rút tiền khi đến tuổi về hưu (55 tuổi)	Có thể được rút để mua nhà khi đủ 50 tuổi.	Dùng cho việc chăm sóc sức khỏe

Số tiền người lao động được rút ra bằng cả gốc và lãi.

Lãi suất của EPF > lãi suất ngân hàng > tỷ lệ lạm phát.

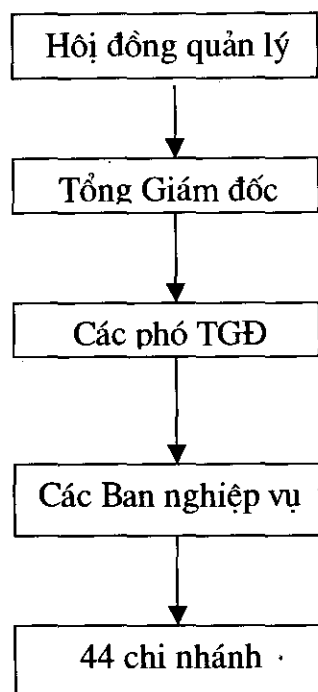
Về hoạt động đầu tư của Quỹ (EPF).

Các hoạt động đầu tư của EPF cũng phải được sự đồng ý của Chính phủ và đầu tư chủ yếu vào việc mua trái phiếu của Chính phủ, cho vay (các tổ chức, cá nhân), tham gia Thị trường chứng khoán và tham gia Thị trường bất động sản. Hình thức phổ biến là tự xây dựng các khách sạn để kinh doanh, xây dựng các khu cao tầng để cho thuê, xây dựng các khu nghỉ mát, du lịch để tự kinh doanh.

1.2. Tổ chức an sinh xã hội (SOCSO)

Đây là tổ chức của Chính phủ được thành lập năm 1971, trực thuộc Bộ nhân lực. SOCSO quản lý chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ốm đau, hưu trí, tuất.

Về cơ cấu tổ chức:



Hội đồng quản lý gồm 3 bên: Đại diện của Chính phủ, Đại diện của Chủ SLDĐ (4 người), Đại diện người lao động (4 người), Ngoài ra còn có Hội đồng y khoa để giám định tỷ lệ thương tật

Về đối tượng tham gia BHXH của SOCSO.

Gồm tất cả những người lao động và chủ sử dụng lao động có các điều kiện sau đây:

+) Người lao động (không kể công chức Chính phủ) có thu nhập từ 2000 RM/ tháng trở xuống (tương đương 650 USD), có hợp đồng với chủ sử dụng lao động.

+) Những người lao động có thu nhập >2000 RM/tháng, nhưng trước đó đã có đăng ký bảo hiểm tại SOCSO, hoặc được chủ sử dụng lao động đồng ý.

+ Chủ SLDĐ: bao gồm tất cả các doanh nghiệp, các tổ chức có sử dụng từ 1 lao động trở lên.

Về mức đóng BHXH vào quỹ SOCSO.

Mức đóng vào quỹ SOCSO là 2,25% quỹ lương, trong đó Người lao động đóng 0,5%, Chủ SDLĐ đóng 1,75%.

- 1,25% chi cho trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chủ sử dụng lao động nộp cả 1,25%.

- 1% để chi cho chế độ hưu trí, tử tuất, trong đó người lao động đóng 0,5%, chủ SDLĐ đóng 0,5%.

Quản lý và tăng trưởng quỹ SOCSO.

SOCSO là đơn vị hạch toán độc lập, không phụ thuộc vào ngân sách Nhà nước. SOCSO chỉ được ngân sách nhà nước trợ cấp năm đầu tiên khi mới thành lập: chi trả cho các chế độ, chi bộ máy, xây dựng cơ sở vật chất ban đầu... Từ năm thứ hai, SOCSO phải tự lập hoàn toàn. Đến năm 1996, SOCSO có hơn 8 triệu người tham gia đóng BHXH. Kết quả hoạt động của SOCSO năm 1996 như sau: thu 757 triệu RM; chi 316 triệu RM; lãi đầu tư 200 triệu RM. Toàn bộ công tác quản lý thu, chi của quỹ được thực hiện bằng máy vi tính. Mỗi cán bộ được trang bị một máy vi tính và một máy điện thoại riêng. Hiện nay toàn bộ 44 chi nhánh của SOCSO đã nối mạng với Trung tâm, có 25 chương trình quản lý hoạt động BHXH trên máy vi tính.

- Thu được tập trung toàn bộ về Trung ương.

- Chi trả được phân cấp:

+ Trung ương chi trả các chế độ dài hạn.

+ Địa phương chi trả các chế độ ngắn hạn.

Hàng năm các chi nhánh làm dự toán chi gửi về TW để xin cấp kinh phí chi trả và quyết toán theo số thực chi trả. Việc chi trả từ Trung ương đến các chi nhánh đều được thực hiện qua Ngân hàng hoặc Bưu điện, SOCSO không thực hiện chi trả trực tiếp.

Về các biện pháp tăng trưởng quỹ:

Các biện pháp đầu tư đều phải được sự đồng ý của Chính phủ, SOCSO không được hoàn toàn tự do đầu tư, nhưng nói chung cơ cấu đầu tư bao gồm:

- 15% mua trái phiếu Chính phủ.
- 20% đầu tư vào thị trường chứng khoán.
- 10% đầu tư vào bất động sản (chủ yếu cho các công ty xây dựng vay vốn, SOCSO không trực tiếp xây dựng, kinh doanh nhà cửa).

2. Đặc điểm quản lý BHXH ở Singapore

Các chế độ BHXH đối với người lao động ở Singapore được thực hiện thông qua Quỹ dự phòng Trung ương (CPF). Quỹ CPF được thành lập năm 1995 như là một hệ thống BHXH bắt buộc, nhằm mục đích bảo đảm tài chính cho người lao động khi nghỉ hưu hoặc không còn khả năng để làm việc. CPF là một hệ thống BHXH toàn diện không chỉ quan tâm đến việc nghỉ hưu, nhà cửa, nhu cầu chăm sóc sức khỏe cho người tham gia BHXH, mà còn bảo đảm cho các thành viên của gia đình họ thông qua hệ thống bảo hiểm này.

Cơ cấu tổ chức:

Quỹ dự phòng Trung ương (CPF) là cơ quan trực thuộc Bộ Nhân sự.

- Đứng đầu CPF là Hội đồng. Hội đồng bao gồm 12 người, đại diện cho 3 bên (NLĐ, chủ SĐLĐ và Chính phủ) trong đó có: 1 Chủ tịch Hội đồng và 1 Phó Chủ tịch Hội đồng, 02 đại diện của mỗi bên, 4 chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực tài chính, tiền tệ và công nghệ thông tin.

- Cơ quan điều hành của CPF gồm có: Đứng đầu là Tổng Giám đốc, hai Phó Tổng Giám đốc, các Ban nghiệp vụ.

- CPF có 4 chi nhánh ở 4 vùng xung quanh trung tâm thành phố Singapore, trong đó chi nhánh Tampines đồng thời cũng là trung tâm máy tính của toàn hệ thống.

- Hoạt động của CPF dựa trên cơ sở Luật CPF và các Bộ luật khác có liên quan do Nhà nước Singapore ban hành.

Đối tượng tham gia BHXH:

Đối tượng bắt buộc tham gia vào CPF được chia thành hai loại sau:

- Người lao động làm công, làm thuê ăn lương trả công (trả công thời gian theo giờ, ngày, tuần hay tháng....).

- NLD tự lao động cho chính mình (lao động tự do) với mức thu nhập hàng năm trên 2.400 \$ Singapore/ người/ năm (tương đương với 1.420 USD/ người/ năm hay 19,5 triệu VNĐ/ người/ năm - theo giá quy đổi hiện nay tại Singapore) .

Tỷ lệ đóng góp vào CPF

* Trước năm 1999

- Người lao động đóng bằng 20% mức lương hàng tháng tới 6.000 \$ Singapore của người lao động (Phần lương cao hơn 6000\$ Singapore/ tháng được thực hiện theo hình thức tự nguyện).

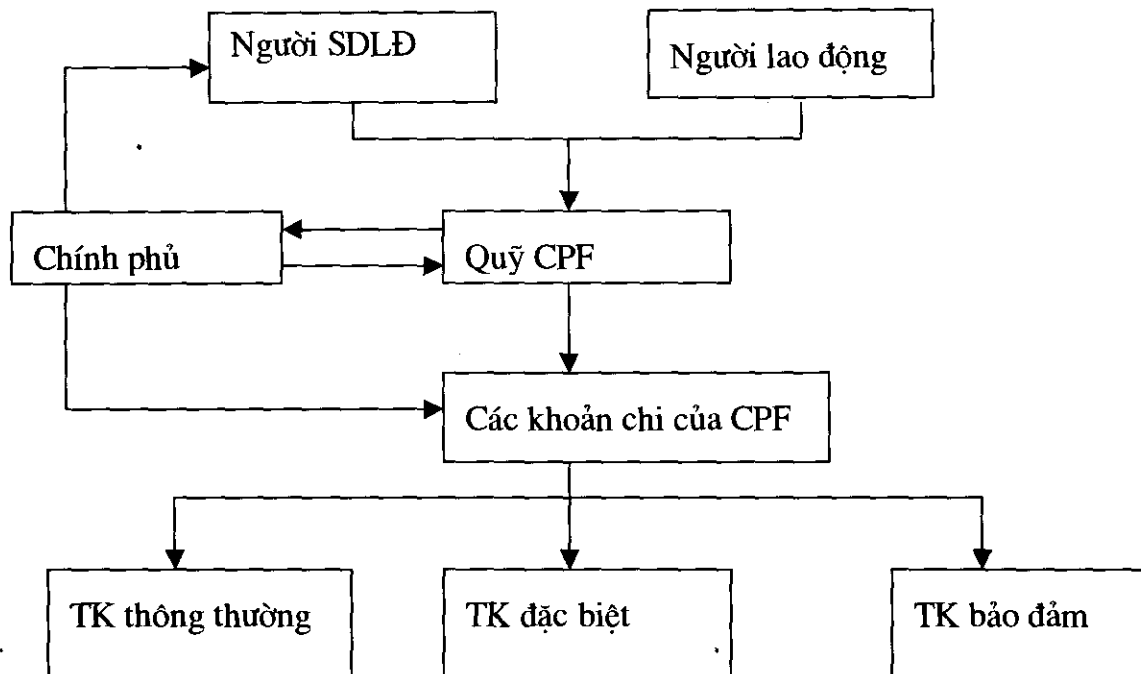
- Người sử dụng lao động đóng bằng 20% mức lương hàng tháng dưới 6.000 \$ Singapore của người lao động (Phần lương cao hơn 6.000 \$ Singapore/ tháng người chủ sử dụng lao động không phải đóng).

Mức đóng góp này quy định cho tất cả những người lao động Singapore, người lao động cư trú lâu dài ở Singapore và chủ sử dụng lao động của họ. Khoản đóng góp này được phân bổ vào 3 tài khoản của người lao động như sau:

Tuổi của NLD	Tỷ lệ đóng góp			Chia ra		
	Chủ SDLĐ	NLD	Tổng số	TK thông thường	TK đặc biệt	TK bảo đảm y tế
Dưới 35 tuổi	20%	20%	40%	30%	4%	6%
Từ 35 - 45 tuổi	20%	20%	40%	29%	4%	7%
Từ 45 - 55 tuổi	20%	20%	40%	28%	4%	8%
Từ 55 - 60 tuổi	7,5%	12,5%	20%	12%	-	8%
Từ 60 - 65 tuổi	7,5%	7,5%	15%	7%	-	8%
65 tuổi trở lên	5%	5%	10%	2%	-	8%

Có thể thấy rõ điều đó qua sơ đồ nguồn hình thành các tài khoản thuộc CPF như sau:

SƠ ĐỒ NGUỒN HÌNH THÀNH CÁC TÀI KHOẢN THUỘC CPF.



Lưu ý: Chính phủ sẽ đánh thuế lợi tức vào các khoản thu nhập của CPF, đánh thuế khấu trừ vào hoạt động kinh doanh của chủ sử dụng lao động.

Tài khoản thông thường được sử dụng để mua nhà, bảo hiểm, giáo dục, đầu tư vào các lĩnh vực được cho phép, chuyển nhượng sang tài khoản hưu trí của bố mẹ.

Tài khoản đặc biệt được sử dụng khi người lao động nghỉ hưu hay dự phòng chi các khoản bất ngờ.

Tài khoản bảo đảm y tế để trả cho các chi phí chữa bệnh tại Bệnh viện, bảo hiểm y tế.

* Sau năm 1999.

Do tình hình khủng hoảng tài chính trong khu vực đã ảnh hưởng tới sản xuất và kinh doanh trong nước nên Chính phủ Singapore đã quyết định giảm tỷ lệ đóng góp vào CPF. Hiện nay tỷ lệ đóng góp áp dụng như sau:

+ Người lao động vẫn đóng như cũ: 20% thu nhập (hay tiền lương) hàng tháng.

+ Chủ sử dụng lao động chỉ phải đóng 10% so với tổng quỹ lương thực tế phải trả cho người lao động làm việc cho họ.

+ Từ 55 tuổi trở lên, mức đóng BHXH được giảm dần để khuyến khích những người đã hết tuổi lao động tiếp tục tham gia lao động, vì ở đây lao động rất thiếu.

Cụ thể như sau:

Tuổi của NLD	Tỷ lệ đóng góp			Chia ra	
	Người SDLĐ	Người lao động	Tổng số	TK thông thường	TK bảo đảm y tế
Dưới 35 tuổi	10%	20%	30%	24%	6%
Từ 35 - 45 tuổi	10%	20%	30%	23%	7%
Từ 45 - 55 tuổi	10%	20%	30%	22%	8%
Từ 55 - 60 tuổi	4%	12,5%	16,5%	8,5%	8%
Từ 60 - 65 tuổi	2%	7,5%	9,5%	1,5%	8%
Trên 65 tuổi	2%	5%	7%	-	7%

Về bảo tồn và tăng trưởng quỹ CPF tam thời nhận rồi:

Để đảm bảo quỹ luôn luôn được bảo tồn và tăng trưởng, quỹ đã áp dụng các hình thức đầu tư sau: Đầu tư vào thị trường chứng khoán, Đầu tư mua trái phiếu, Đầu tư vào các tổ chức tín dụng có uy tín, Đầu tư vào mua sắm các tài sản cố định có giá trị cao, các bất động sản lớn.

Tóm lại: Hoạt động BHXH ở nước ngoài đã đảm bảo cho mọi đối tượng trong xã hội tham gia BHXH theo các hình thức bắt buộc và tự nguyện. Đối với loại hình bắt buộc thì các chủ sử dụng lao động có từ 1 lao động trở lên còn đối với đối tượng tự nguyện là những người lao động tự do (người lao động làm việc cho bản thân mình, không làm thuê cho ai cả...). Việc quản lý, tính toán mức đóng, hưởng theo từng tổ chức, nước khác nhau mà ấn định tỷ lệ đóng BHXH, tỷ lệ hưởng và điều kiện được hưởng khác nhau.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRONG THỜI GIAN QUA.

I. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRƯỚC NGÀY 01/01/2003.

1. Chính sách BHXH trong việc thực hiện BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân.

Sự phát triển của kinh tế tư nhân thời gian qua là kết quả thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước về chính sách kinh tế - xã hội trong đó có chính sách BHXH; khơi dậy, huy động và khai thác tiềm năng to lớn về tiền vốn, sức lao động, tài nguyên, trí tuệ, kinh nghiệm, khả năng kinh doanh, quan hệ xã hội, thông tin và các nguồn lực khác vào phát triển kinh tế, góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Trong các năm qua khu vực kinh tế tư nhân phát triển không ngừng với tốc độ tăng trưởng cao. Theo kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp của Tổng cục Thống kê, tính đến 01/7/2002 cả nước có 49.492 doanh nghiệp ngoài nhà nước, tăng 188,7% so với năm 1995; thu hút 1.397.917 lao động, tăng 225% so với năm 1995 (bình quân mỗi doanh nghiệp ngoài quốc doanh sử dụng 28,2 lao động). Trong đó doanh nghiệp tư nhân chiếm 58,76%, công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 38,68%, công ty cổ phần 2,55%, công ty hợp danh 0,01%; quy mô của doanh nghiệp hầu hết là nhỏ, một số ít có quy mô vừa, số có quy mô lớn chiếm tỉ lệ rất thấp. Đạt được những kết quả đáng khích lệ như trên là do một số nguyên nhân chủ yếu sau:

1.1. Về chủ trương đường lối của Đảng

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến người lao động thuộc các thành phần kinh tế, hoạch định những chính sách xã hội trong đó có chính sách về BHXH cho mỗi thời kỳ, mỗi giai đoạn phù hợp với điều kiện kinh tế phát triển của đất nước. Chính sách BHXH đối với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, ngoài công lập được Đảng đề ra ngay từ năm 1991 trong Nghị quyết đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII "Đổi mới chính

sách BHXH theo hướng mọi người lao động và đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều đóng góp vào quỹ BHXH. Từng bước tách quỹ BHXH đối với công nhân viên chức khỏi Ngân sách Nhà nước và hình thành quỹ BHXH chung cho mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế". Đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX chỉ rõ: "Thực hiện các chính sách xã hội bảo đảm an toàn cuộc sống mọi thành viên cộng đồng, bao gồm BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế" và phát triển kinh tế tư nhân là vấn đề chiến lược lâu dài trong phát triển kinh tế nhiều thành phần, định hướng xã hội chủ nghĩa. Nhà nước định hướng, hỗ trợ, dẫn dắt và bảo hộ sự phát triển của kinh tế tư nhân trong mối quan hệ bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, điều tiết và quản lý sự phát triển đó bằng chính sách và pháp luật. Bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của cả người lao động và người sử dụng lao động, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp giữa người sử dụng lao động và người lao động trên cơ sở pháp luật và tinh thần đoàn kết tương thân tương ái.

Quan điểm chỉ đạo phát triển kinh tế tư nhân của Đảng tại Nghị quyết Trung ương 5 (khoá IX) đã nhấn mạnh: Kinh tế tư nhân là bộ phận cấu thành quan trọng của nền kinh tế quốc dân. Phát triển kinh tế tư nhân là vấn đề chiến lược lâu dài trong phát triển kinh tế nhiều thành phần, định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi nhiệm vụ trung tâm là phát triển kinh tế, công nghiệp hoá, hiện đại hoá, nâng cao nội lực của đất nước trong hội nhập kinh tế quốc tế. Nhà nước định hướng, hỗ trợ, dẫn dắt và bảo hộ sự phát triển của kinh tế tư nhân trong mối quan hệ bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, điều tiết và quản lý sự phát triển bằng chính sách và pháp luật.

Ngày 26/05/1997, Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) có Chỉ thị số 15/CT-TU về "Tăng cường lãnh đạo thực hiện các chế độ BHXH" trong đó có nhấn mạnh việc tập trung chỉ đạo, phát huy vai trò lãnh đạo của các tổ chức đảng ở các doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân trong việc thực hiện các chế độ BHXH đối với người lao động.

1.2. Những chế tài thực hiện.

Chủ trương, đường lối của Đảng trong việc thực hiện các chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế tư nhân đã được Nhà nước điều chỉnh bằng các quy phạm pháp luật xác định trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động trong các mối quan hệ về BHXH, cụ thể là:

Ngày 23/6/1994 Bộ Luật Lao động đã được Quốc hội thông qua trong đó có quy định "Loại hình tham gia BHXH áp dụng đối với doanh nghiệp có sử dụng từ 10 lao động trở lên. ở những doanh nghiệp này, người sử dụng lao động, người lao động phải đóng BHXH theo quy định ..."; "Người lao động làm việc ở những nơi sử dụng lao động dưới 10 lao động hoặc làm những công việc có thời hạn dưới 3 tháng, theo mùa vụ hoặc làm các công việc tạm thời khác, thì các khoản BHXH được tính vào tiền lương do người sử dụng lao động trả để người lao động tham gia BHXH theo loại hình tự nguyện hoặc tự lo liệu về bảo hiểm". Đồng thời Bộ Luật cũng xác định: Chính phủ ban hành Điều lệ BHXH, thành lập hệ thống tổ chức BHXH.

Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ đã quy định "Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên" thuộc đối tượng phải áp dụng các chế độ BHXH theo quy định. Việc tổ chức thu BHXH do BHXH Việt Nam thực hiện.

Ngày 04/4/1995, Bộ Lao động - Thương binh xã hội có Thông tư số 06/LĐTBXH-TT hướng dẫn thi hành một số điều để thực hiện Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ trong đó có quy định các đơn vị ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

1.3. Tổ chức thực hiện.

Với các qui phạm pháp luật được ấn định như trên, là cơ sở pháp lý cho việc thực hiện chính sách BHXH nói chung, BHXH khu vực kinh tế tư nhân nói riêng, tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan BHXH Việt Nam thực hiện được nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước giao. Trong những năm qua,

hệ thống BHXH Việt Nam đã tiếp thu, xác định được tầm quan trọng của việc thực hiện BHXH đối với người lao động, đặc biệt xu hướng phát triển của khu vực kinh tế tư nhân, tạo được sự thống nhất trong nhận thức và hành động, phát huy nội lực, đề ra những phương hướng nhiệm vụ, tìm ra những biện pháp và bước đi cụ thể phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của từng giai đoạn, phù hợp với Nghị quyết của đại hội Đảng đã đề ra. Cụ thể là:

+ Tổ chức triển khai: tháng 03/1998, BHXH Việt Nam tổ chức hội thảo về thực hiện BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh tại thành phố Hồ Chí Minh với sự tham gia của ngành thuế, Bảo Việt thành phố Hồ Chí Minh, một số doanh nghiệp ngoài quốc doanh và một số đơn vị có số lao động lớn thực hiện tốt công tác BHXH. Ngày 02/6/1998, tổ chức hội nghị toàn quốc ngành BHXH triển khai thực hiện BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Mặt khác BHXH các tỉnh, thành phố đã chủ động tham mưu cho cấp uỷ, chính quyền địa phương có những văn bản chỉ đạo, tổ chức các hội nghị phổ biến, triển khai thực hiện; phối hợp với các ngành, các cấp, các đoàn thể tuyên truyền, vận động, điều tra, khảo sát, hướng dẫn, kiểm tra các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong việc thực hiện BHXH đối với người lao động. Các địa phương làm tốt công tác này là thành phố Hồ Chí Minh, Hải phòng, Bình dương, Thanh hoá, Hà giang, Hà tây, Quảng nam, Quảng bình, Gia lai, Thừa thiên - Huế, Thái bình, Đà nẵng...

+ Chỉ đạo về văn bản: Ngày 05/04/1999 Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam đã có công văn số 348/BHXH-QLT gửi UBND các tỉnh, thành phố quan tâm, chỉ đạo thực hiện chế độ BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh; Cùng ngày Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam đã có Chỉ thị số 349/BHXH-QLT chỉ đạo BHXH các tỉnh thành phố về việc tăng cường thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài quốc doanh. Ngày 28/6/1998 BHXH Việt Nam đã có công văn số 724/BHXH-QLT chỉ đạo và hướng dẫn nghiệp vụ đối với BHXH các tỉnh thành phố về triển khai công tác BHXH khu vực ngoài quốc doanh. Ngày 03/11/2000 BHXH Việt Nam đã có công văn số 2231/BHXH - CĐCS hướng dẫn thực hiện chế độ BHXH đối

với lao động làm việc trong các cơ sở ngoài công lập thuộc các ngành giáo dục, y tế, văn hoá và thể thao. Ngày 3/4/2002 BHXH Việt Nam đã có công văn số 751/BHXH - QLT chỉ đạo, hướng dẫn BHXH các tỉnh thành phố sơ kết đánh giá tình hình thực hiện BHXH đối với doanh nghiệp khu vực ngoài quốc doanh nhằm tìm ra những giải pháp, những bước đi phù hợp để đảm bảo việc thực hiện chế độ chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

1.4. Tác động tích cực của các ngành, các cấp:

Việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động nói chung, chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế tư nhân nói riêng đã được các ngành các cấp ở Trung ương cũng như địa phương tổ chức, phối hợp triển khai có hiệu quả. Tỉnh uỷ, Uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố trong cả nước đã có những chỉ thị, văn bản chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức thực hiện chính sách BHXH, trọng tâm là khu vực kinh tế tư nhân đóng trên địa bàn, đưa việc thực hiện chính sách BHXH của các đơn vị đóng trên địa bàn làm chỉ tiêu thi đua, khen thưởng. Nhiều tỉnh đã quan tâm sâu sát và chỉ đạo các ngành Lao động Thương binh Xã hội, Liên đoàn Lao động, Thuế, Thanh tra Nhà nước, Đầu tư, Tài chính, Công an, Kiểm sát, Báo, Đài truyền hình, truyền thanh... và các tổ chức đoàn thể: Công đoàn, đoàn thanh niên, phụ nữ phối hợp với cơ quan BHXH thực hiện tuyên truyền, vận động chính sách BHXH đối với người lao động đồng thời có hình thức xử phạt đối với đơn vị không tham gia BHXH cho người lao động. Cơ quan BHXH thường xuyên báo cáo tình hình, kịp thời phản ánh những tồn tại, kiến nghị các biện pháp giải quyết để tranh thủ sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp để chính sách BHXH thực sự đi vào cuộc sống.

Thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân có tác động trực tiếp đến tình hình ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn. Do vậy, đã tạo sự gắn kết chặt chẽ, thường xuyên giữa các cơ quan, ban ngành chức năng với nhau trong việc tuyên truyền, vận động triển khai thực hiện, kiểm tra giám sát, đưa việc thực hiện các chính sách chế độ

BHXXH của Đảng và Nhà nước đến mọi người lao động khu vực kinh tế tư nhân, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chủ sử dụng cũng như mọi người lao động trong việc thực hiện BHXXH.

Sự hỗ trợ của các ngành, các cấp đã góp phần tăng cường công tác phát triển và mở rộng đối tượng tham gia BHXXH nhất là khu vực kinh tế tư nhân. Tỉnh uỷ, UBND tỉnh, thành phố đã có nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn các ngành các cấp trong việc thực hiện chính sách BHXXH đối với khu vực kinh tế tư nhân như các văn bản của tỉnh uỷ hướng dẫn Chỉ thị số 15/CT-TU ngày 26/05/1997 Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về "Tăng cường lãnh đạo thực hiện các chế độ BHXXH" và các văn bản hướng dẫn sơ kết 5 năm thực hiện Chỉ thị trên...; các ngành các cấp có các chương trình hành động, phối với cơ quan BHXXH nhằm đảm bảo thực hiện các quyền và nghĩa vụ khi tham gia BHXXH như tổ chức thi tìm hiểu về chính sách BHXXH; thực hiện việc thanh kiểm tra đối với các đơn vị sử dụng lao động trong việc thực hiện chính sách BHXXH đối với người lao động; đài phát thanh truyền hình có những chuyên mục riêng về BHXXH như chuyên mục giải đáp chế độ, chính sách BHXXH; các phóng sự nói về các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân thực hiện tốt, không tốt, cố tình né tránh việc tham gia BHXXH đối với người lao động; chuyên mục báo, tạp chí của các ngành, các cấp... Các ngành các cấp đã từng bước cùng vào cuộc với cơ quan BHXXH trong việc thực hiện chính sách BHXXH nhất là khu vực kinh tế tư nhân. Có như vậy, chủ trương, chính sách của Đảng về BHXXH mới thực sự đi vào cuộc sống.

2. Doanh nghiệp tư nhân với vấn đề sử dụng lao động.

Khu vực kinh tế tư nhân đã góp phần đáng kể vào việc tạo lập và phát triển thị trường lao động ở nước ta, một trong những yếu tố quan trọng nhất của quá trình sản xuất - kinh doanh (bao gồm tiền vốn, đất đai và lao động). Sự phát triển của các loại hình doanh nghiệp khu vực tư nhân đã nâng cao đáng kể trình độ phân công, chuyên môn hoá và xã hội hoá lao động, làm tăng số người làm công ăn lương tương đối ổn định với mối quan hệ lao động thông qua hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể. Bên cạnh đó, tính cơ

động của kinh tế thị trường cũng tăng lên rõ rệt khi số lao động di chuyển từ khu vực Nhà nước sang khu vực tư nhân, từ nông thôn ra thành thị ngày càng nhiều. Tiền công lao động của khu vực này cũng tương đối linh hoạt, cơ bản phù hợp với tình hình thực tiễn của giá trị sức lao động, phần nào phản ánh được cung cầu lao động trên thị trường. Tuy nhiên doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân phần lớn có quy mô nhỏ, năng lực và sức cạnh tranh hạn chế, dễ bị tổn thương trong cơ chế thị trường, thiếu vốn để sản xuất và mở rộng sản xuất là hiện tượng phổ biến đối với toàn bộ doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân hiện nay được coi là một trong những cản trở lớn nhất đến sự phát triển sản xuất kinh doanh của các cơ sở kinh tế tư nhân. Hầu hết các doanh nghiệp bắt đầu khởi sự bằng vốn tự có ít ỏi của mình. Ngân hàng thì luôn ở tình trạng thủ thế chờ doanh nghiệp đến vay với đầy đủ các điều kiện về tài sản thế chấp chứ không phải là tìm các phương án kinh doanh có hiệu quả để cho vay. Bên cạnh đó còn hiện tượng có doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân có đăng ký kinh doanh, có mã số thuế nhưng có hoạt động hay không, còn kinh doanh hay đã dừng, thay đổi phạm vi kinh doanh, không có trụ sở làm việc cũng không được quản lý. Hiện tượng doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân tồn tại ba không (không dấu, không trụ sở, không lao động) gọi tắt là doanh nghiệp "ma" đang là vấn đề báo động.... Mặt khác, bản thân doanh nghiệp cũng có những hạn chế nhất định trong việc tiếp cận nguồn vốn, tiếp cận thông tin. Thành lập doanh nghiệp chủ yếu dựa trên kinh nghiệm chứ chưa tính toán đầy đủ nhu cầu của thị trường và khả năng tiêu thụ chắc chắn, nên hầu hết các chủ doanh nghiệp trong khu vực kinh tế tư nhân hoạt động thiếu phương án cũng như kế hoạch kinh doanh. Trình độ quản lý của chủ doanh nghiệp và tay nghề của người lao động còn yếu, phần lớn chưa qua đào tạo, hiểu biết về chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước còn hạn chế. Nhiều trường hợp đăng ký thành lập doanh nghiệp lấy pháp nhân để quan hệ với các doanh nghiệp nhà nước, để vay vốn Ngân hàng, hoạt động mang tính gia công, những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng, giao thông chủ yếu sử dụng lao động tại chỗ hoặc hợp đồng lao động mang tính vụ việc, ngắn hạn... Vì vậy, dễ đổ vỡ trước những biến động của thị trường. Mặt khác, lao

động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa của khu vực kinh tế tư nhân chủ yếu là sử dụng lao động phổ thông, trình độ văn hoá thấp, chưa qua được đào tạo, thiếu kỹ năng. Số liệu điều tra cho thấy: trong khu vực kinh tế tư nhân chỉ có 5,13% lao động có trình độ Đại học, khoảng 48,4% số chủ doanh nghiệp không có bằng cấp chuyên môn. Trong số lao động có trình độ cao đẳng và đại học trở lên thì doanh nghiệp tư nhân chiếm 1,9%, công ty cổ phần là 1,3%, công ty trách nhiệm hữu hạn là 8,6%, trong các cơ sở kinh tế cá thể, tiểu chủ là 0,5%. Điều đó cũng đã có những tác động ảnh hưởng đến nhận thức về quyền lợi và trách nhiệm trong việc tham gia BHXH của người lao động; ngược lại chủ sử dụng lao động lại lợi dụng điều đó chèn ép, né tránh việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Tình trạng, lách luật, trốn đóng BHXH cho người lao động; nợ nần đây đưa tiền đóng BHXH diễn ra khá phổ biến. Tại Hà Nội đoàn kiểm tra liên ngành 6 tháng đầu năm 2002 đã kiểm tra 222 doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn nợ BHXH trên 10 tỉ đồng; có 112 doanh nghiệp ngoài quốc doanh chỉ đóng BHXH cho 40-50% số lao động thực tế của đơn vị; Tình trạng đăng ký số lao động thấp hơn so với thực tế sử dụng, ký hợp đồng ngắn hạn dưới 3 tháng để trốn đóng BHXH cho người lao động, đặc biệt nợ tiền BHXH kéo dài xảy ra phổ biến ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Nghiêm trọng hơn là công ty TNHH Thiên Hộ thành phố Hồ Chí Minh sử dụng có lúc đỉnh điểm lên đến 4.000 lao động, trung bình 2.600 lao động, nếu tiền lương hưởng tính theo mức tối thiểu ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (45 USD) thì từ năm 1997 số tiền BHXH chủ sử dụng lao động chiếm dụng của người lao động đã lên tới 22 tỉ đồng. Đây là một trong những trường hợp vi phạm điển hình về việc né tránh nghĩa vụ trích nộp BHXH và chiếm dụng BHXH của người lao động.

Vì vậy, người sử dụng lao động chưa có nhận thức đúng về trách nhiệm và nghĩa vụ tham gia BHXH cho người lao động, ý thức chấp hành pháp luật chưa nghiêm, phần lớn chưa tự giác, thậm chí tìm cách khai thác những kẽ hở của luật pháp để trốn tham gia như: không ký hợp đồng lao động hoặc ký hợp

đồng theo mùa vụ (mặc dù thường xuyên vẫn sử dụng lao động rất lớn, lâu dài); tiền lương khai báo thấp, hoặc ghi trong hợp đồng không rõ ràng, không có căn cứ xác định khi nộp BHXH, thanh toán tiền lương theo sản phẩm, theo kết quả lao động, theo ngày, giờ... Tuy nhiên cũng có nhiều người sử dụng lao động ở nhiều doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân đã có ý thức trong việc chấp hành, thực hiện các quy định của Pháp luật về BHXH. Có những chủ doanh nghiệp đã nhận thức được rằng một trong những yếu tố gắn kết người lao động với doanh nghiệp là quan tâm đến việc thực hiện BHXH đối với người lao động.

3. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua.

3.1. Thực trạng đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH:

Theo tổng hợp báo cáo của BHXH các tỉnh, thành phố, doanh nghiệp kinh tế tư nhân tham gia BHXH được mở rộng và phát triển ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng, cụ thể như sau:

CHỈ TIÊU	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
TỔNG SỐ Đ/V THAM GIA BHXH	30.789	38.392	49.291	59.598	61.983	65.611	71.368
SỐ ĐƠN VỊ KTTN ĐÃ THAM GIA BHXH	1.803	2.403	3.147	3.900	4.451	5.398	7.378
TỶ LỆ % SO VỚI NĂM 1996	100%	133,27	174,54	216,30	246,86	299,38	409,20
TỶ LỆ % SO VỚI T. SỐ Đ/V THAM GIA BHXH	5,85	6,25	6,38	6,54	7,18	8,22	10,33

Theo biểu trên thì số đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH năm 2002 đã tăng 5.575 đơn vị, tăng gấp hơn 4 lần so với năm 1996 là năm đầu tiên hệ thống BHXH trực tiếp thực hiện BHXH đối với người lao động. So với tổng số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH nói chung, đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH các năm qua tăng từ 5,85% năm 1996 lên 10,33% năm 2002. Số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân không đồng đều tập trung chủ yếu ở các tỉnh, thành phố lớn như Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải Phòng, Đà

Năng, Bình Dương, Đồng Nai, Tiền Giang, Cần thơ, Bà Rịa-Vũng Tàu, Khánh Hoà, các tỉnh này đã quản lý 5.368 đơn vị chiếm 72,76% so với tổng số đơn vị sử dụng lao động đã tham gia khu vực kinh tế tư nhân trong cả nước. Điều này cho thấy cùng với sự phát triển kinh tế nói chung, sự hoàn thiện về cơ chế, chính sách BHXH đã góp phần rất quan trọng trong việc thực hiện chính sách BHXH cho người lao động khu vực kinh tế tư nhân.

Tuy nhiên, việc thực hiện chính sách BHXH thuộc khu vực kinh tế này vẫn là vấn đề nổi cộm cần có các biện pháp, giải pháp tháo gỡ. Nếu so sánh số đơn vị đã tham gia BHXH với số đơn vị chưa tham gia BHXH thì số đơn vị tham gia chiếm một tỷ lệ rất thấp, nhiều doanh nghiệp ở hầu hết các tỉnh, thành phố chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật, chưa tham gia BHXH cho người lao động, cụ thể là đến 01/7/2002, toàn quốc có trên 49.492 đơn vị thuộc khu vực kinh tế tư nhân nhưng đến nay mới có trên 7 ngàn đơn vị tham gia BHXH (bằng 14,9%) với hơn 327 ngàn lao động (25,96%). Theo số liệu thống kê của các cơ quan chức năng, năm 1999 trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có 29.441 đơn vị sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại, khách sạn, du lịch nhà hàng nhưng chỉ có 2.157 đơn vị (bằng 7,3%) với số lao động 131.771 người tham gia BHXH; tương tự thành phố Hà Nội có 17.063 đơn vị nhưng chỉ có 1.512 đơn vị tham gia (bằng 8,8%) với 42.209 LĐ tham gia BHXH; Bình định trong tổng số gần 305 đơn vị mới có 37 đơn vị thực hiện đóng BHXH cho khoảng gần 900 lao động; Tuyên quang khảo sát 172 đơn vị trong tổng số 209 đơn vị mới có 19 đơn vị tham gia BHXH cho 1.420 lao động. Bắc ninh có gần 300 đơn vị thu hút trên 4.800 lao động, nhưng chỉ có 13 đơn vị tham gia BHXH cho 178 lao động (3,7%); Hà tĩnh có 1.540 lao động thuộc khu vực kinh tế tư nhân phải tham gia BHXH, chỉ có 199 người (bằng 12,9%) được tham gia BHXH. Điều đó đã ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động.

3.2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH:

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.SỐ LĐ ĐÓNG BHXH	3.361.444	3.562.352	3.755.389	3.959.397	4.242.727	4.403.870	4.844.669
LĐ DNNQD ĐÓNG BHXH	63.982	88.060	115.129	151.291	210.716	272.217	362.969
TỶ LỆ % SO VỚI 1996	100	137,63	191,75	231,09	323,36	423,00	567,30
TỶ LỆ % SO VỚI T.SỐ LĐ THAM GIA BHXH	1,90	2,47	3,27	3,73	4,88	6,15	7,49

Số lao động trong các doanh nghiệp NQD tham gia BHXH qua các năm liên tục tăng. Năm 2002 có 362.969 lao động, bằng 567,30% so với năm 1996. Tỷ lệ người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH các năm đều tăng, nếu như năm 1996 chỉ có 1,90% thì năm 2002 đã là 7,49% trong tổng số lao động tham gia BHXH; Tuy vậy lao động khu vực ngoài quốc doanh vẫn chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong tổng số lao động tham gia BHXH.

Năm 2002, các tỉnh có số lao động tham gia BHXH thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nhiều nhất là: thành phố Hồ Chí Minh 165.105 người, thành phố Hà Nội 27.630 người, tỉnh Bình Dương 33.347 người, TP Hải Phòng 16.527 người, tỉnh Đồng Nai 14.792 người. Số lao động thuộc khu vực này tham gia BHXH tập trung vào 39 tỉnh, thành phố quản lý số với tổng số 353.104 người chiếm tỷ lệ 97,28%; 22 tỉnh còn lại có số lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế NQD rất thấp chỉ chiếm 3,72%. Riêng BHXH tỉnh Bắc Cạn mới có 5 người lao động ở khu vực này tham gia BHXH.

3.3. Thực trạng về tình hình thu nộp BHXH khu vực kinh tế tư nhân thời gian qua.

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.SỐ THU BHXH (TỶ Đ)	2.569,73	3.445,61	3.875,95	4.186,05	5.198,22	6.334,65	6.928,24
Tỷ lệ % so với 1996	100	134,08	150,83	162,90	202,28	246,51	269,60
THU BHXH NQD (TỶ Đ)	50,359	77,052	118,901	134,269	178,125	263,391	367,211
Tỷ lệ % so với 1996	100	153,01	236,11	266,62	353,71	523,03	729,19
TỶ LỆ % SO VỚI T.SỐ THU	1,95	2,23	3,06	3,20	3,42	4,15	5,30

Số tiền người lao động các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH đóng có tốc độ tăng trưởng khá, năm sau đều cao hơn năm trước. Nếu so sánh tốc độ tăng các năm so với năm 1996 thì số thu BHXH doanh nghiệp ngoài quốc doanh năm 1997 đã bằng 1,53 lần, năm 1998 bằng 2,36 lần, đến năm 2000 tăng 3,53 lần, năm 2001 tăng đột biến, bằng 5,23 lần so với năm 1996 và tăng 121,86% so với năm trước. Đặc biệt năm 2002 là 367,211 tỷ đồng, tăng 316,852 tỷ đồng bằng 729,19% (gấp hơn 7 lần) so với năm 1996, tăng 139,41% so với năm 2001. Trong khi đó tốc độ tăng của tổng số thu BHXH các năm 1996,1997,1998 so với năm 1996 trung bình mỗi năm chỉ tăng trên dưới 15%, năm 2002 chỉ bằng 2,7 lần so năm 1996. Các năm đầu thực hiện chính sách BHXH, người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia còn thấp nên số tiền đóng BHXH chiếm trên tổng số tiền thu BHXH từ năm 1996 đến năm 2000 tăng chậm, nhưng đến năm 2001 đã tăng từ 3,42% lên 4,15% (tăng 0,73) và năm 2002 so năm 2001 tăng 1,15% tính theo số tiền tuyệt đối tăng trên 100 tỷ đồng, bằng 1/6 trên tổng số thu BHXH tăng của năm 2002 so với năm 2001.

Ngoài ra tình trạng các doanh nghiệp ngoài quốc doanh nợ tiền BHXH qua các năm còn lớn, số liệu cụ thể các năm theo biểu dưới đây:

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SỐ TIỀN PHẢI ĐÓNG BHXH (TỶĐ)	87,665	151,609	202,427	264,862	346,765	451,572	347,811
SỐ NỢ BHXH (TỶĐ)	6,015	9,667	10,686	10,488	36,858	30,220	33,129
TỶ LỆ % NỢ SO VỚI T. SỐ	6,86	6,37	5,28	3,96	10,62	6,69	9,52

Qua biểu trên cho thấy số tiền BHXH các doanh nghiệp ngoài quốc doanh nợ hàng năm bình quân chiếm khoảng 6,63% trên tổng số tiền BHXH phải đóng. Năm 1999 số tiền nợ thấp nhất chỉ chiếm 3,96% nhưng năm 2000 tăng lên 10,62%, có doanh nghiệp chiếm dụng tiền BHXH để tăng vốn để sản xuất, kinh doanh; có đơn vị đăng ký tham gia BHXH rồi nộp một hai kỳ để có điều kiện tham gia đấu thầu hoặc ký kết hợp đồng gia công sản phẩm cho doanh nghiệp Nhà nước rồi dừng đóng; có đơn vị do sản xuất kinh doanh gặp khó khăn... Ngoài ra còn có một số trường hợp doanh nghiệp ngoài quốc

doanh đã nộp hoặc đã đối chiếu theo dõi công nợ tiền BHXH nay giải thể, phá sản, dừng hoạt động ... không còn chủ sở hữu hoặc chưa có biện pháp để giải quyết số nợ này, phải treo nhiều năm, như Bạc Liêu còn 1,017 tỷ đồng, Lai châu còn 3,960 tỷ đồng, Long an còn 425,7 triệu đồng.

II. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TỪ NGÀY 01/01/2003 ĐẾN NAY.

1. Nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân.

1.1. Nhận thức chung về chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đối với khu vực kinh tế tư nhân.

Những quan điểm của Nghị quyết IX về kinh tế tư nhân đã được cụ thể hoá trong các Nghị quyết của Đảng, nhất là Nghị quyết Trung ương 5 (khoá IX) về tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân; Nghị quyết về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể. Trong các Nghị quyết thống nhất về các quan điểm chỉ đạo phát triển kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể; tạo môi trường thuận lợi về thể chế và tâm lý xã hội cho sự phát triển của kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể; sửa đổi, bổ sung một số cơ chế chính sách; tiếp tục hoàn thiện và tăng cường quản lý Nhà nước; tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và các hiệp hội đối với phát triển kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể.

Phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế xã hội 5 năm 2001-2005 (Nghị quyết IX của Đảng) về định hướng phát triển các lĩnh vực xã hội nêu rõ: trong 5 năm tới tập trung tạo việc làm và ổn định cho khoảng 7,5 triệu người, bình quân trên 1,5 triệu người/năm. Mặt khác, trong quá trình cải cách thủ tục hành chính, tinh giản biên chế trong khu vực hành chính sự nghiệp và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước thì năm 2003 có khoảng 150.000 lao động thuộc diện dôi dư, không có việc làm do các doanh nghiệp được cổ phần hoá, sáp nhập, giao, bán, khoán, cho thuê, giải thể, phá sản; số lao động này đa phần sẽ chuyển sang làm việc tại khu vực kinh tế tư nhân. Bên cạnh đó, Hợp tác xã cũng góp phần quan trọng vào việc giải quyết việc làm, tạo thu

nhập cho người lao động. Hiện nay cả nước có 14.891 hợp tác xã đang tạo việc làm và đảm bảo đời sống cho gần 8 triệu xã viên (trong đó có 4.083 HTX phi nông nghiệp với trên 01 triệu xã viên). Khu vực kinh tế tư nhân có 24.903 doanh nghiệp, 17.662 công ty trách nhiệm hữu hạn, ngoài ra còn có 24 vạn tổ hợp tác, có 2.625.744 triệu hộ sản xuất kinh doanh cá thể trong công nghiệp và dịch vụ, 13 vạn hộ làm kinh tế trang trại và khoảng 10 triệu hộ sản xuất nông lâm ngư nghiệp...

Khu vực kinh tế tư nhân còn có tiềm năng rất lớn; là khu vực chủ yếu điều chỉnh lực lượng lao động của xã hội, góp phần giải phóng lực lượng sản xuất, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Thực hiện tốt chế độ BHXH đối với người lao động ở khu vực này là góp phần ổn định, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của một bộ phận người lao động; tạo lập sự bình đẳng, công bằng xã hội, dần xoá đi ranh giới giữa người lao động làm việc trong khu vực nhà nước và ngoài nhà nước; góp phần huy động nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

1.2. Khái quát về chính sách BHXH khu vực kinh tế tư nhân từ 01/01/2003 đến nay.

Từ ngày 01/01/2003 đến nay, chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế tư nhân đã được mở rộng về đối tượng và phạm vi, tạo một bước chuyển biến căn bản về nhận thức của người lao động trong mọi thành phần kinh tế.

- Ngày 2/4/2002 Luật lao động sửa đổi, bổ sung một số điều được Quốc hội thông qua, Chủ tịch nước ký lệnh công bố ngày 12/4/2002 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2003 đã mở rộng việc tham gia BHXH bắt buộc được áp dụng đối với *doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động* làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn (*không khống chế các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên*).

- Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ đã qui định đối tượng áp dụng BHXH bắt buộc đối với khu vực kinh tế tập

thể, tư nhân và ngoài công lập đã được mở rộng, bao gồm các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp, *hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác*; người lao động, *xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã*; các cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, *khoa học*, thể dục thể thao và các ngành *sự nghiệp khác*; các tổ chức khác có sử dụng lao động.

1.3. Tổ chức triển khai thực hiện.

- Ngày 02/01/2003 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 02/2003/QĐ-TTg về việc ban hành quy chế quản lý tài chính đối với BHXH Việt Nam trong đó có quy định hàng tháng các đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm đóng đầy đủ, kịp thời vào quỹ BHXH, ngay sau khi thanh toán tiền lương hàng tháng cho người lao động. Và trường hợp chậm nộp BHXH từ 30 ngày trở lên so với quy định, thì ngoài việc phải nộp số tiền chậm nộp và nộp phạt hành chính theo quy định hiện hành, còn phải nộp số tiền phạt chậm nộp theo mức lãi suất tiền vay quá hạn do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam quy định tại thời điểm truy nộp. Đối với những đơn vị cố tình vi phạm hoặc chây ì thì cơ quan BHXH được quyền đề nghị Kho bạc Nhà nước, Ngân hàng nơi đơn vị giao dịch trích tiền từ tài khoản của đơn vị để nộp đủ tiền đóng BHXH và tiền phạt chậm nộp mà không cần có sự chấp thuận thanh toán của đơn vị sử dụng lao động.

- Ngày 16/5/2003 Bộ Tài chính có Thông tư số 49/2003/TT-BTC hướng dẫn Quyết định số 02/2003/QĐ-TTg về quy chế quản lý tài chính đối với BHXH Việt Nam, trong đó nhấn mạnh việc phạt các đơn vị sử dụng lao động không chịu tham gia BHXH bắt buộc theo Luật định.

Căn cứ vào các văn bản quy phạm pháp luật trên, BHXH Việt Nam đã chủ động tổ chức triển khai thực hiện. Soạn thảo nhiều văn bản chỉ đạo liên quan đến việc thực hiện chế độ chính sách về BHXH cho người lao động khu vực kinh tế tư nhân, cụ thể là:

- Tổ chức sơ kết 5 năm thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân, qua đó đã đánh giá được những thuận lợi, khó khăn khi thực hiện BHXH đối với khu vực này, từ đó rút được những bài học kinh nghiệm, những cách làm hay để nhân rộng và tìm những biện pháp khắc phục nhằm khai thác, thu hút lao động của khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

- Soạn thảo các văn bản chỉ đạo liên quan đến công tác quản lý thu BHXH, BHYT, công tác giải quyết chế độ chính sách BHXH nhằm đơn giản hoá các thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động, người sử dụng lao động tham gia BHXH cũng như giải quyết kịp thời, đúng đối tượng hưởng chế độ BHXH.

2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

Việc triển khai thực hiện Bảo hiểm xã hội đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân trong thời gian qua đã đạt được những kết quả khả đáng khích lệ. Năm 2003 lao động tham gia Bảo hiểm xã hội đạt trên 5,2 triệu người, so năm 2002 tăng 8,7 %. Đặc biệt người lao động được mở rộng tham gia Bảo hiểm xã hội theo Nghị định 01/2003/NĐ-CP của Chính phủ đã tăng đáng kể: Doanh nghiệp ngoài quốc doanh có 451.049 người, tăng 32,3% so với năm 2002. Cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, thể dục, thể thao có gần 60 ngàn người, tăng 19% so với năm 2002. Người lao động khu vực hợp tác xã, trạm y tế xã phường trước đây chưa được tham gia, từ đầu năm đến nay đã có 4.400 người đóng BHXH. Riêng khu vực hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác chưa có người lao động được tham gia BHXH.

Đạt được kết quả trên là do BHXH các tỉnh, thành phố đã thực sự phát huy tính năng động, sáng tạo trong việc thực hiện chỉ tiêu, nhiệm vụ được BHXH Việt Nam giao. Các địa phương đã sử dụng tổng hợp nhiều biện pháp tích cực, chủ động khảo sát số doanh nghiệp đăng ký hoạt động sản xuất, kinh doanh trên địa bàn, cử cán bộ trực tiếp đến các đơn vị, doanh nghiệp tuyên truyền, động viên và hướng dẫn thủ tục tham gia,

phương thức thu nộp để chủ sử dụng lao động và người lao động tham gia BHXH. Ngoài các biện pháp nghiệp vụ, lãnh đạo một số tỉnh, thành phố đã giành nhiều thời gian trực tiếp làm việc với các đơn vị sử dụng lao động được coi là điểm yếu trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động để cùng đơn vị tìm các giải pháp tháo gỡ khó khăn. Phối hợp với cơ quan chức năng tuyên truyền chính sách BHXH và vận động các đơn vị thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân còn gặp một số khó khăn như sau:

- Cơ chế, chính sách, các chế độ ban hành còn chưa đồng bộ; chậm được triển khai, hướng dẫn:

- + Nghị định số 01/2003/NĐ - CP về việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 12/CP của Chính phủ đã mở rộng đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội trong khi đó Nghị định 58/CP về Bảo hiểm y tế chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời nên có những người lao động được tham gia Bảo hiểm xã hội nhưng chưa được tham gia Bảo hiểm y tế, cũng ảnh hưởng đến công tác khai thác mở rộng đối tượng;

- + Thủ tục, điều kiện để khu vực kinh tế tư nhân như các hộ gia đình, tổ hợp tác tham gia còn nhiều bất cập chưa khuyến khích được người lao động và người sử dụng lao động tích cực tham gia đóng BHXH như Nghị định 01/2003/NĐ -CP của Chính phủ được ban hành và thực hiện từ 01/01/2003 nhưng có những vấn đề liên quan hiện nay chưa được cơ quan chức năng hướng dẫn thực hiện: chẳng hạn các qui định về việc cấp sổ BHXH, những quy định về thủ tục hành chính đảm bảo tính pháp lý về đóng và hưởng Bảo hiểm xã hội đối với người lao động thuộc khu vực hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác (là các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động không có pháp nhân đầy đủ) chưa được hướng dẫn. Cũng là những trở ngại đối với việc thực hiện BHXH cho những đối tượng này, nhất là đối với các hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ sản xuất.

+ Mới tổ chức thực hiện chế độ BHXH bắt buộc chưa tổ chức thực hiện chế độ BHXH tự nguyện.

- Các cơ sở kinh tế tư nhân chủ yếu hoạt động với quy mô nhỏ, khả năng tài chính có hạn, sử dụng ít lao động và thường xuyên biến động. Bên cạnh đó, nhận thức về BHXH của người lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài nhà nước hạn chế, nhiều chủ sử dụng lao động và người lao động chưa có nhận thức đúng về BHXH, chưa chấp hành nghiêm chỉnh quy định của pháp luật vẫn cố tình né tránh tham gia BHXH; người lao động làm việc ở khu vực này có tư tưởng không gắn bó lâu dài nên cũng không muốn tham gia đóng BHXH. Trong khi đó chế tài chưa đồng bộ, cơ quan BHXH chưa có hành lang pháp lý đủ mạnh để tổ chức thu và khai thác đối tượng tham gia sát với luật định. Mặt khác, các cơ quan quản lý Nhà nước chưa thấy hết được vai trò, vị trí, tầm quan trọng khu vực kinh tế tư nhân, chưa thấy được đó là lực lượng chiến lược lâu dài, quan trọng của nền kinh tế quốc dân; Sự phối kết hợp trong hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về công tác chỉ đạo thực hiện BHXH còn thiếu đồng bộ, chưa chặt chẽ, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý trong giai đoạn hiện tại.

- Hiện nay, phần lớn các đơn vị khu vực kinh tế tư nhân chưa có tổ chức đảng cho nên vai trò lãnh đạo của Đảng ở khu vực này còn ở mức độ nhất định. Các đoàn thể như công đoàn, thanh niên, phụ nữ trong các đơn vị khu vực ngoài nhà nước vừa thiếu, vừa yếu.

- Cơ quan thông tin đại chúng các cấp chưa trú trọng, chưa thực sự vào cuộc trong việc thực hiện thông tin, tuyên truyền về chính sách, chế độ BHXH của Đảng và nhà nước. Chỉ thị số 15 - CT/TU của Bộ Chính trị - Ban chấp hành TƯ Đảng (khoá 8) ngày 26/5/1997 đã chỉ rõ: " báo chí và các phương tiện thông tin đại chúng tuyên truyền, giáo dục cán bộ, đảng viên, nhân dân nhận thức đúng về ý nghĩa của Bảo hiểm xã hội, động viên mọi người tích cực và chủ động tham gia công tác Bảo hiểm xã hội"

- Chức năng kiểm tra, xử lý của cơ quan BHXH đối với những vi phạm chính sách BHXH của người sử dụng lao động còn bị hạn chế, chế tài xử phạt

chưa đồng bộ, tính pháp lý chưa nghiêm do đó nhiều chủ sử dụng lao động tìm cách tránh né, không thực hiện BHXH cho người lao động dấy dưng chậm nộp, nợ đọng với thời gian dài nhưng không bị xử lý.

- Cơ quan BHXH chưa tổ chức điều tra được toàn diện về đối tượng tham gia BHXH khu vực ngoài nhà nước, cho đến nay số lao động phải tham gia BHXH ở khu vực này trên từng địa bàn vẫn chưa nắm được cụ thể.

- Việc thỉnh thị ý kiến lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp ở một số địa phương chưa được thường xuyên, thiếu cụ thể. Sự phối kết hợp giữa cơ quan BHXH với các ngành còn thiếu sự đồng bộ, chưa tạo được động lực cần thiết để thúc đẩy khu vực ngoài nhà nước tham gia BHXH.

- Cán bộ, công chức làm công tác quản lý của ngành, nhất là đối với BHXH cấp quận, huyện vừa thừa, vừa thiếu lại vừa yếu: thừa về đào tạo không đúng nghiệp vụ chuyên môn, thiếu về biên chế, yếu về kinh nghiệm quản lý. Đây là vấn đề bức xúc, nhưng cũng cần phải có thời gian để đào tạo lại cán bộ, công chức trong ngành đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ .

III. MỘT SỐ NHẬN ĐỊNH VÀ ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT VỀ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH THỜI GIAN QUA.

1. Những vấn đề đã đạt được.

Ra đời trong điều kiện nền kinh tế đất nước đang trong quá trình chuyển đổi, chính sách BHXH đang từng bước đi vào cuộc sống. Cơ chế quản lý BHXH đã khẳng định được tính đúng đắn và bước đầu đã đáp ứng được các nhu cầu trong tổng thể về an sinh xã hội. Đối với khu vực kinh tế tư nhân, sau những năm thực hiện BHXH đã bước đầu xác lập sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế theo đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước. Tạo được nhận thức đúng về BHXH của người lao động, người sử dụng người lao động không chỉ khu vực Nhà nước mà cả các thành phần kinh tế khác. Đây là sự khác biệt cơ bản so với chính sách BHXH trước đây, tạo điều kiện đồng

đào người lao động tham gia, thụ hưởng BHXH chứ không chỉ bó hẹp trong khu vực Nhà nước.

Kết quả triển khai thực hiện chế độ BHXH khu vực kinh tế tư nhân của hệ thống BHXH Việt Nam đã đóng góp một phần không nhỏ vào việc hoạch định và hoàn thiện cơ chế chính sách về BHXH của các cơ quan quản lý Nhà nước, các cơ quan ban hành pháp luật, ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội trên từng địa bàn. Đồng thời nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các ngành, các cấp trong việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động nói chung khu vực kinh tế tư nhân nói riêng.

Đội ngũ cán bộ BHXH nói chung và bộ phận cán bộ làm công tác thu BHXH nói riêng đã từng bước được rèn luyện và trưởng thành hơn về phẩm chất chính trị, am hiểu chính sách liên quan đến chế độ BHXH, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được nâng cao và tích lũy được những kinh nghiệm quản lý nhất định.

2. Những vấn đề còn tồn tại.

- Tồn tại lớn nhất hiện nay là công tác quản lý chưa đồng bộ, cơ quan BHXH cũng như các ban ngành chức năng chưa nắm chắc được hoạt động sản xuất kinh doanh, về sử dụng lao động của các doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân. Cụ thể có những doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân có đăng ký thành lập nhưng không có trụ sở giao dịch, không hoạt động theo nội dung đăng ký, thành lập xong thời gian ngắn rồi giải thể, sử dụng lao động như thế nào... các cơ quan chức năng không biết. Hiện tượng doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân tồn tại ba không (không dấu, không trụ sở, không lao động) gọi tắt là doanh nghiệp "ma" đang là vấn đề báo động...

- Hầu hết các tỉnh, thành phố còn nhiều doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân chưa thực hiện đúng các quy định của pháp luật, chưa tham gia BHXH cho người lao động. Việc thực hiện chính sách BHXH thuộc khu vực kinh tế tư nhân vẫn là vấn đề nổi cộm cần có các biện pháp, giải pháp tháo gỡ. Hầu hết người lao động làm việc trong các khu vực này chưa nắm được Luật lao

động, Điều lệ BHXH, chưa hiểu được trách nhiệm và quyền lợi mà mình được hưởng về BHXH.

- Người sử dụng lao động chưa có nhận thức đúng về trách nhiệm và nghĩa vụ tham gia BHXH cho người lao động, ý thức chấp hành pháp luật chưa nghiêm, phần lớn chưa tự giác, tìm mọi hình thức trốn tham gia BHXH như: khai thấp số lao động sử dụng; không ký hợp đồng lao động hoặc hợp đồng vụ việc; tiền lương khai báo thấp, hoặc ghi trong hợp đồng không rõ ràng, không có căn cứ xác định khi nộp BHXH. Tình trạng nợ nần dây dưa tiền đóng BHXH diễn ra khá phổ biến.

- Bảo hiểm xã hội một số tỉnh, thành phố, nhất là BHXH cấp quận, huyện, thị xã còn thụ động, lúng túng, chưa có giải pháp tích cực, hữu hiệu trong triển khai thực hiện.

- Tình trạng, lách luật, trốn đóng BHXH cho người lao động; nợ nần dây dưa tiền đóng BHXH diễn ra khá phổ biến.

- Cấp uỷ, chính quyền một số tỉnh, thành phố chưa thực sự quan tâm đến việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân. Sự lãnh đạo, chỉ đạo còn coi nhẹ, đôi khi chỉ chú trọng đến khâu giải quyết việc làm còn quyền lợi về BHXH của người lao động thì quên lãng.

- Các ngành các cấp, các cơ quan chức năng thiếu sự hỗ trợ cơ quan BHXH thực hiện nhiệm vụ, có cơ quan quản lý nhà nước về BHXH còn cho đó không phải là công việc của mình? Các thông tin, số liệu thống kê của các cơ quan chức năng quản lý doanh nghiệp kinh tế tư nhân (Thống kê, kế hoạch đầu tư, thuế, lao động, LĐLĐ...) cập nhật chưa đầy đủ, thiếu sự thống nhất.

- Sự phối kết hợp giữa cơ quan BHXH với các ngành còn thiếu sự đồng bộ, chưa tạo được động lực cần thiết để thúc đẩy doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH. Công tác tuyên truyền còn nặng tính hình thức, hành chính, tuyên truyền dạng vĩ mô chưa sát cơ sở, sát người lao động; vì vậy còn nhiều hạn chế, đa số người lao động ở khu vực này chưa hiểu được trách nhiệm và quyền lợi khi tham gia BHXH.

3. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm.

** Nguyên nhân.*

- Về khách quan

Thực tế cho thấy nguyên nhân khách quan là cơ chế, chính sách, chế tài ban hành chưa được đồng bộ, chưa phù hợp với thực tế, chậm được triển khai, còn có sự phân biệt và thiếu bình đẳng giữa các thành phần kinh tế nên cũng làm ảnh hưởng đến việc đưa chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống; Chưa thấy hết được vai trò, vị trí, tầm quan trọng khu vực kinh tế NQD, NCL, chưa coi đây là lực lượng chiến lược lâu dài, quan trọng của nền kinh tế quốc dân; Sự phối kết hợp hoạt động của một số cơ quan quản lý nhà nước về công tác chỉ đạo chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý trong giai đoạn hiện tại. Chức năng kiểm tra, xử lý của cơ quan BHXH đối với những vi phạm chính sách BHXH của người sử dụng lao động còn bị hạn chế, chế tài xử phạt chưa đủ mạnh, tính pháp lý chưa nghiêm do đó nhiều chủ sử dụng lao động tìm cách tránh né, không thực hiện BHXH cho người lao động đầy đủ, chậm nộp, nợ đọng với thời gian dài nhưng không bị xử lý.

Nhận thức về BHXH khu vực kinh tế tư nhân còn hạn chế, nhiều chủ sử dụng lao động và người lao động đều chưa có nhận thức đúng về BHXH, các cơ quan quản lý Nhà nước, cơ quan BHXH chưa thấy hết được vai trò, vị trí, tầm quan trọng khu vực kinh tế tư nhân, chưa thấy được đó là lực lượng chiến lược lâu dài, quan trọng của nền kinh tế quốc dân; Sự phối kết hợp trong hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước về công tác chỉ đạo còn thiếu đồng bộ, chưa chặt chẽ, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý trong giai đoạn hiện tại.

Hiện nay nhiều doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân chưa có tổ chức đảng cho nên vai trò lãnh đạo của Đảng ở khu vực này còn mờ nhạt. Các đoàn thể như công đoàn, thanh niên, phụ nữ trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân vừa thiếu, vừa yếu. Công đoàn là tổ chức đại diện bảo vệ quyền lợi hợp pháp trong đó có quyền lợi về BHXH của người lao động, nhưng đến nay

mới có 10.110/66.780 chiếm 14,4% doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân có công đoàn cơ sở .

Phương án sản xuất kinh doanh trong các doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân mang tính cạnh tranh không ổn định, làm cho người lao động dễ bị mất việc làm do nhiều nguyên nhân: do lao động thời vụ, ngắn hạn, do chuyển đổi loại hình kinh doanh... làm cho người lao động có cảm giác bất an, không định hướng được việc làm trong tương lai; Khu vực này thu hút nhiều lao động phổ thông, chưa qua đào tạo, chưa có tay nghề nên việc làm không ổn định, thay đổi thường xuyên nơi làm việc. Mặt khác, phần lớn doanh nghiệp khu vực kinh tế tư nhân mới thành lập, chưa thích nghi với cơ chế thị trường, tính cạnh tranh từng mặt hàng, từng doanh nghiệp thấp, sản phẩm sản xuất ra giá thành cao, tiêu thụ chậm, làm ăn kém hiệu quả, thu nhập của người lao động thấp cũng là nguyên nhân làm cho đơn vị SDLĐ và người lao động không mặn mà với việc tham gia BHXH.

Chức năng kiểm tra, xử lý của cơ quan BHXH đối với những vi phạm chính sách BHXH của người sử dụng lao động còn bị hạn chế, chế tài xử phạt chưa đồng bộ, tính pháp lý chưa nghiêm do đó nhiều chủ SDLĐ tìm cách tránh né, không thực hiện BHXH cho người lao động dây dưa chậm nộp, nợ đọng với thời gian dài nhưng không bị xử lý.

- Về chủ quan: BHXH một số tỉnh, thành phố mới chỉ tập trung vào các nguồn lao động tham gia BHXH khu vực hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp nhà nước, đầu tư nước ngoài hoặc các đơn vị có nguồn lao động lớn; chưa đầu tư thỏa đáng cho việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực NQD, NCL. Chưa đánh giá, phân tích hết những nguyên nhân tồn tại để tìm biện pháp tháo gỡ, còn đổ lỗi tại khách quan. Một số địa phương chưa tập trung điều tra, khảo sát, nắm bắt tình hình và những thông tin cần thiết phục vụ cho việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH. Cán bộ làm công tác quản lý ngành BHXH còn nhiều bất cập, yếu về kinh nghiệm quản lý, tác phong làm việc còn mang dư âm hành chính sự vụ, chưa bám sát cơ sở, bám sát người lao động, việc giải thích, tuyên truyền vận động còn chung chung, hiệu quả thấp. Cán bộ

làm công tác quản lý đối với BHXH cấp quận, huyện vừa thừa, vừa thiếu lại vừa yếu: thừa về đào tạo không đúng nghiệp vụ chuyên môn, thiếu về biên chế, yếu về kinh nghiệm quản lý. Một số địa phương chưa tập trung điều tra, khảo sát, nắm bắt tình hình và những thông tin cần thiết phục vụ cho việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH. Tác phong làm việc còn nặng thói quen hành chính bao cấp, thiếu biện pháp và phương thức tổ chức thực hiện, nhiều khi chỉ thực hiện theo mệnh lệnh hành chính, xử lý sự vụ, chưa quen với tác phong phục vụ. Chưa kịp thời đúc rút kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn. Việc thỉnh thị ý kiến lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ đảng, chính quyền và hỗ trợ của các ngành các cấp ở một số địa phương chưa được thường xuyên, cụ thể. Thiếu sự phối hợp cần thiết với các ban ngành chức năng, chưa tận dụng hết những tiềm năng và khả năng vốn có ở địa phương.

** Bài học kinh nghiệm*

- Việc thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân có tác động trực tiếp đến tình hình ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn. Do vậy, BHXH các cấp cần thường xuyên báo cáo tình hình, phản ánh những tồn tại, kiến nghị những biện pháp giải quyết với cấp uỷ, chính quyền trong việc thực hiện BHXH khu vực này.

- BHXH các cấp chủ động phối kết hợp chặt chẽ, thường xuyên với các cơ quan, ban ngành chức năng như Tài chính, Thuế, Lao động, Kế hoạch đầu tư, Thống kê, Giáo dục, Y tế, Văn hoá, Thể dục-Thể thao, Thanh tra, Công an, Kiểm sát ... các tổ chức đoàn thể: Công đoàn, Thanh niên, Phụ nữ trong việc tuyên truyền vận động triển khai thực hiện, kiểm tra giám sát, đảm bảo các chính sách chế độ BHXH của Đảng và nhà nước được thực hiện đúng, đầy đủ đến mọi người lao động thuộc khu vực kinh tế tư nhân. Thông qua đó từng bước nâng cao nhận thức của người sử dụng lao động và người lao động về chính sách BHXH.

- Thực hiện BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân cần đặt quyền lợi của người lao động lên hàng đầu, cải tiến hợp lý quy trình giải quyết chế độ, cấp sổ BHXH, thủ tục di chuyển, tạo các điều kiện thuận tiện,

giải quyết nhanh chóng đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân điều đó sẽ có tác động tích cực đến việc phát triển đối tượng tham gia BHXH khu vực này.

- Phải xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ BHXH vừa hồng, vừa chuyên, có phẩm chất chính trị tốt (có tâm - có tầm - có tình - có tín); vững về lập trường tư tưởng; yên tâm công tác, yêu ngành, yêu nghề; giỏi về chuyên môn nghiệp vụ; nắm chắc chính sách chế độ của Đảng và Nhà nước (nói đúng- viết đúng - lãnh đạo, chỉ đạo đúng). Có ý thức trách nhiệm trong các công việc, có năng lực chỉ đạo điều hành, có ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, khả năng giao tiếp, am hiểu về công nghệ thông tin...

- Khu vực kinh tế tư nhân ngày càng phát triển, tiềm năng khai thác đối tượng tham gia BHXH ở khu vực này còn rất lớn. Muốn thực hiện có hiệu quả đòi hỏi chúng ta phải điều tra, khảo sát, thống kê, tổng hợp số liệu, nắm chắc tình hình phát triển kinh tế xã hội , tình hình phát triển khu vực kinh tế tư nhân trên địa bàn, trên cơ sở đó đề ra chương trình, mục tiêu, biện pháp triển khai thực hiện một cách cụ thể. Trong quá trình triển khai phải thường xuyên cập nhật, bổ sung thông tin, quản lý chặt chẽ. Thời gian qua ở nhiều địa phương tuy có triển khai thực hiện nhưng chưa thường xuyên nên kết quả khai thác đối tượng tham gia BHXH ở khu vực kinh tế này còn hạn chế.

Tuyên truyền, giáo dục dưới nhiều hình thức như bài viết, ca nhạc, tấu, hài, kịch nói, pa nô, áp phích, tờ rơi hoặc tuyên truyền miệng trực tiếp....., bằng nhiều phương tiện thông tin đại chúng (đài phát thanh, truyền hình, báo, tạp chí...trung ương và địa phương), thông qua các tổ chức đoàn thể quần chúng, thi tìm hiểu về chính sách BHXH ... sẽ đem lại hiệu quả nhiều hơn là chỉ kiểm tra, đôn đốc.

CHƯƠNG III: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM MỞ RỘNG VÀ TĂNG CƯỜNG KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

I. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN MỘT SỐ ĐIỀU KIỆN CƠ BẢN NHẪM MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Hành lang pháp lý.

- Về cơ bản, lâu dài và có tính vĩ mô thì Nhà nước cần có định hướng phát triển kinh tế cụ thể, kích cầu kinh tế hợp lý cho từng giai đoạn, từng thời kỳ; cho từng khu vực kinh tế, cho từng vùng lãnh thổ, từng ngành nghề... Ban hành khung pháp lý thuận lợi và thông thoáng hơn để bảo vệ sản xuất trong nước, thu hút đầu tư, tạo công ăn việc làm cho người lao động; đó chính là nuôi dưỡng nguồn thu cho ngân sách Nhà nước nói chung, thu BHXH nói riêng, tạo điều kiện tăng trưởng quỹ BHXH.

- Sớm ban hành Luật BHXH theo quan điểm và nguyên tắc ổn định các chế độ BHXH dài hạn; bảo toàn, cân đối quỹ BHXH lâu dài và ổn định. Tránh tình trạng sử dụng quỹ BHXH để giải quyết vấn đề biên chế và giải quyết các chính sách xã hội khác không thuộc phạm vi của quỹ BHXH đảm bảo. Đồng thời khi ban hành các chính sách về kinh tế, tài chính, thuế hoặc các văn bản điều chỉnh các quan hệ về kinh tế như pháp lệnh về hợp đồng kinh tế, Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư nước ngoài... cần có các điều khoản quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ thực hiện BHXH.

- Các cơ quan, ban, ngành liên quan phối hợp hướng dẫn thực hiện xử phạt việc chậm nộp BHXH, BHYT hoặc hướng dẫn việc trích trừ tài khoản của các đơn vị sử dụng lao động nợ BHXH lớn hoặc kéo dài theo quy định tại Quyết định số 02/2003/QĐ-TTg của Chính phủ .

- Ngân hàng Nhà nước Việt Nam có văn bản chỉ đạo các ngân hàng thương mại khi cơ quan BHXH có thông báo tiền nợ BHXH của các đơn vị sử dụng lao động thì ngân hàng trích số tiền phạt từ tài khoản của đơn vị (không

cần chấp nhận) chuyển về tài khoản của cơ quan BHXH cùng cấp trên địa bàn hoặc thông báo việc phong tỏa tài khoản của các đơn vị đó.

- Có thể giao cho cơ quan BHXH thẩm quyền thanh tra, xử lý các đơn vị sử dụng lao động cố tình trốn BHXH, nợ BHXH. Nên đưa điều khoản phạt kinh tế bổ sung ở mức cao, kết hợp xử phạt kinh tế với xử phạt hành chính, trường hợp nghiêm trọng đề nghị truy tố theo quy định của pháp luật.

- Các cơ quan nội chính sớm có Thông tư Liên tịch hướng dẫn xử lý những trường hợp lợi dụng, chiếm dụng BHXH số tiền lớn, thời gian dài theo Điều 165 của Bộ luật hình sự.

- Phát triển và thành lập tổ chức cơ sở Đảng, tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước để đảm bảo quyền lợi hợp pháp và chính đáng đối với người lao động theo hướng sử dụng kinh phí 2% từ nguồn của công đoàn cấp trên để hỗ trợ hoạt động thì mới đảm bảo tính độc lập của tổ chức công đoàn.

2. Về chế độ chính sách.

2.1. Đối với đối tượng tham gia BHXH:

+ Theo các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, tuy đối tượng đã được mở rộng, nhưng các điều kiện ràng buộc đối với người lao động và người sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân chưa được hoàn chỉnh, cụ thể nhất là người lao động ở các tổ hợp tác, hộ sản xuất kinh doanh cá thể và các chủ trang trại....

+ Cùng với chế độ BHXH bắt buộc, cần thiết mở rộng hình thức BHXH tự nguyện, để bổ sung, mở rộng đối tượng tham gia BHXH đến mọi người lao động trong các thành phần kinh tế.

2.2. Về mức đóng BHXH:

+ Với đối tượng tham gia BHXH được mở rộng, tỷ lệ thu BHXH 15% để hưởng chế độ hưu trí và tử tuất trong những năm tới (từ 10 đến 12 năm) được giữ nguyên (để các doanh nghiệp ổn định chi phí giá thành, tăng cạnh tranh và hội nhập), sau đó được nghiên cứu tăng dần tỷ lệ đóng (các nước tỷ lệ

đóng từ 25 đến 40%), do vậy cần nâng tỷ lệ nộp bảo hiểm xã hội lên khoảng 30% (cơ chế tiền lương cũ cũng được thay đổi).

+ Mức nộp bảo hiểm xã hội theo loại hình bắt buộc phạm vi hẹp thì tùy theo chính sách chế độ quy định được hưởng bảo hiểm xã hội mà ấn định tỷ lệ nộp phù hợp.

+ Mức nộp bảo hiểm xã hội cho loại hình tự nguyện áp dụng nhiều cấp độ khác nhau. Riêng đối tượng là người lao động nước ngoài có thể ký Hiệp định hoặc Điều ước quốc tế với nước quản lý nhân lực để thống nhất áp dụng mức, tỷ lệ nộp thống nhất như nhau cho đối tượng này.

2.3. Về chế độ chính sách:

+ Chính sách BHXH bổ sung, sửa đổi cần được lưu ý tác động ảnh hưởng đến quỹ BHXH và đảm bảo cân đối lâu dài về quỹ BHXH và việc mở rộng chế độ chính sách cho người lao động tham gia bảo hiểm xã hội phải được xây dựng trên cơ sở về nhu cầu và khả năng tham gia của người lao động như đối với những lao động có thu nhập không ổn định, công việc mang tính thời vụ thì để đảm bảo cho mọi người lao động có thể tham gia bảo hiểm xã hội. Hình thức tham gia bảo hiểm xã hội phải phong phú, người lao động có thể lựa chọn theo hình thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện hoặc có thể lựa chọn một trong các chế độ bảo hiểm xã hội để tham gia cho phù hợp.

+ Tiếp tục nghiên cứu sửa đổi một số nội dung về chế độ bảo hiểm xã hội cho phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội và đảm bảo tốt hơn quyền lợi cho người lao động đó là: Việc xác định tuổi nghỉ hưu cho người lao động phải được xây dựng cho phù hợp với môi trường, điều kiện, ngành nghề, tính chất công việc của người lao động, trên cơ sở đó có thể phân ra tuổi nghỉ hưu đối với nam, nữ làm việc trong những điều kiện công việc khác nhau có tuổi nghỉ hưu không giống nhau, chẳng hạn: đối với người lao động làm công việc như hầm lò, làm đường hoặc những ngành nghề đòi hỏi sự an toàn cao như lái xe, người đứng máy đột, đập, phay bào... tuổi nghỉ hưu có thể xây dựng ở mức thấp hơn hoặc người lao động làm việc ở những lĩnh vực mà ở nơi đòi hỏi khả

năng, kinh nghiệm, trình độ học vấn cao như Bác sỹ; các viện nghiên cứu...có thể tuổi nghỉ hưu chậm hơn..v..v...

+ Về tỷ lệ hưởng lương hưu: Hiện nay tối đa là 75% (qua thực hiện bình quân chung là 69% do giảm tuổi nghỉ hưu, nhưng thời gian hưởng hưu trí dài). Đây là tỷ lệ hưởng cao do nền tiền lương thấp (các nước phổ biến từ 60% đến 65%). Cùng với cải cách tiền lương, khi số tuyệt đối về số lương hưu tăng sẽ nghiên cứu giảm dần tỷ lệ giảm lương hưu sau 10-15 năm nữa khi mà với mức tiền lương hưu đó vẫn đảm bảo mức sống trung bình trong xã hội (trước 1/1995, khi thực hiện chế độ BHXH theo Nghị định 236/HĐBT tỷ lệ lương hưu đến 90%-95%, từ tháng 1/1995 trở lại đây tỷ lệ tối đa là 75%, nhưng số tuyệt đối về mức lương hưu bình quân cao hơn người hưởng lương hưu trước năm 1995).

+ Nghiên cứu để xây dựng căn cứ tính lương hưu cho phù hợp, hiện nay mức tiền lương làm cơ sở để tính lương hưu là mức tiền lương bình quân 5 năm cuối đối với người lao động tham gia BHXH theo thang bảng lương Nhà nước. Điều này không đảm bảo nguyên tắc đóng hưởng và chênh lệch tăng tiền lương hưu khoảng 40% nếu so với cách tính lương hưu theo tiền lương đóng BHXH của toàn bộ quá trình tham gia; nghiên cứu để từng bước điều chỉnh quy định mức tiền lương làm cơ sở để tính lương hưu, những đối tượng hiện tại tính bình quân 5 năm thì nghiên cứu trong thời gian những năm tới có thể điều chỉnh bình quân 7 năm, 10 năm và tiến tới bình quân đóng BHXH toàn bộ quá trình tham gia tham gia BHXH.

+ Ngoài mức thu BHXH là 20% tổng quỹ tiền lương để chi cho các chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp, dưỡng sức, chế độ hưu trí và tử tuất, nếu có quy định thêm chế độ (như chế độ thất nghiệp) thì phải quy định thêm mức đóng để đảm bảo thực hiện cho chế độ mới đó. Đồng thời với việc quy định chế độ thất nghiệp, giảm dần đối tượng hưởng trợ cấp BHXH 1 lần, cần phải nghiên cứu ban hành và triển khai thực hiện chế độ BHXH tự nguyện.

+ Quy định "mức trần" về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, đảm bảo đóng BHXH không quá cao và quá chênh lệch giữa những người tham gia BHXH dẫn đến mức hưởng BHXH cao, tạo nên bất hợp lý trong xã hội giữa những người hưởng chế độ hưu trí, đồng thời không ảnh hưởng đến cân đối quỹ BHXH

+ Xác định ngân sách Nhà nước ngoài phần chi BHXH cho các đối tượng nghỉ hưởng chế độ BHXH trước 1/1995, cần có kế hoạch hỗ trợ cho quỹ BHXH đối với những người có thời gian công tác trước tháng 1/1995 (bình quân 1 người là 14 năm 6 tháng) nghỉ hưởng hưu trí sau tháng 1/1995.

3. Phương thức quản lý.

3.1. Đổi mới phương thức quản lý đối tượng.

Nhận thức đầy đủ được tầm quan trọng của việc xây dựng và ban hành hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật về BHXH đối với sự phát triển kinh tế xã hội ở Việt Nam. Nhận thức rõ vai trò thiết yếu của BHXH sau một thời gian thực hiện, đòi hỏi trong chế độ BHXH mới cần có những quy định về đối tượng áp dụng chế độ BHXH, mở rộng phạm vi cho nhiều đối tượng là người lao động thuộc các thành phần kinh tế tham gia, mở rộng hình thức BHXH trong đó có hình thức tham gia BHXH tự nguyện cho người lao động, xây dựng một hệ thống chế độ với cơ cấu công bằng và thống nhất đảm bảo cân bằng giữa chế độ trợ cấp đi kèm với điều kiện đóng phí, tỷ lệ đóng và thời gian đóng thích hợp thống nhất với chế độ hưởng tương tự (đặc biệt là đối với chế độ hưởng của các trường hợp liên quan đến nghề nghiệp như mất sức tạm thời hoặc không liên quan đến nghề nghiệp như nghỉ ốm đau thai sản). Cần có một khung quy định chung về việc tránh hưởng hai lần, tạm ngừng hưởng hoặc thôi hưởng chế độ. Quy định về bộ máy tổ chức thực thi BHXH, kiểm tra, giám sát BHXH. Còn đối với khu vực kinh tế tư nhân do có nhiều hình thức, loại đối tượng, thu nhập không mang tính ổn định do đó có thể quy định riêng về các tỷ lệ đóng BHXH khác nhau cho từng đối tượng có thu nhập khác nhau, theo đó việc giải quyết chế độ BHXH cũng phải thay đổi cho phù hợp.

3.2. Đưa công nghệ tin học vào quản lý đối tượng.

Cùng với sự phát triển kinh tế xã hội của cả nước, công tác quản lý ở các ngành cũng từng bước được nâng cao, để đáp ứng được những yêu cầu phát triển của thời đại. Tin học hoá đã và đang được các cơ quan Ban, Ngành quan tâm áp dụng cho việc quản lý trong các lĩnh vực hoạt động của mình. Mặc dù việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý đối với nước ta còn nhiều mới mẻ, song hiệu quả đạt được trong những năm vừa qua đã chứng tỏ cho chúng ta thấy so với phương thức quản lý cũ (mang tính thủ công) việc áp dụng công nghệ tin học đã đẩy công tác quản lý lên một bước, không chỉ đảm bảo trên phương diện thống kê, lưu trữ mà nó còn phục vụ cho việc tác nghiệp xử lý công việc và thông tin nhanh chóng, chính xác, giảm bớt những thao tác không cần thiết, tạo thời gian cho cán bộ chuyên tâm nghiên cứu nghiệp vụ.

Việc quản lý, lưu trữ, xử lý nghiệp vụ trong công tác quản lý đối tượng tham gia BHXH là một nhiệm vụ hết sức quan trọng, là cơ sở để giải quyết mọi chính sách, chế độ cho người lao động khi người lao động có đủ điều kiện và yêu cầu được hưởng các chế độ BHXH theo Luật định. Vì vậy, công việc quản lý đòi hỏi phải cập nhật, lưu trữ một khối lượng cơ sở dữ liệu lớn trong một khoảng thời gian dài của đơn vị sử dụng lao động và người lao động, cung cấp đầy đủ lượng thông tin cần thiết về công tác thu, nộp BHXH và giải quyết chế độ chính sách giúp lãnh đạo BHXH các cấp kịp thời chỉ đạo công tác quản lý thu BHXH và cung cấp cho các Ban, phòng nghiệp vụ liên quan để giải quyết chính sách chế độ cho người lao động có tham gia BHXH.

Trong thời gian gần 10 năm vừa qua kể từ khi hệ thống BHXH chính thức đi vào hoạt động theo Nghị định 19/CP ngày 16/02/1995 của Chính phủ. Công tác quản lý BHXH nói chung và quản lý thu BHXH nói riêng chủ yếu vẫn là bằng phương pháp thủ công, do đó việc xử lý nghiệp vụ gặp rất nhiều khó khăn gây ảnh hưởng đến việc theo dõi, báo cáo và giải quyết những vướng mắc trong công tác quản lý đối tượng. Trong khi đó việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý ở các tỉnh, thành phố chủ yếu mới dừng lại ở mức độ thống kê số liệu và chưa khai thác được những tính năng của máy vi tính để áp

dụng vào quản lý. Một số tỉnh, thành phố đã xây dựng và đưa vào ứng dụng một số chương trình trong công tác quản lý đối tượng; song các chương trình này mới chỉ có thể khai thác và sử dụng ở phạm vi hẹp, chưa đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu trong công tác quản lý.

Việc đưa công nghệ tin học vào quản lý nhằm quản lý toàn bộ người lao động tham gia và đóng BHXH để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của họ về BHXH theo đúng Luật. Quản lý mức lương, phụ cấp và điều kiện làm việc của từng người lao động trong toàn bộ quá trình tham gia và đóng BHXH để làm cơ sở để giải quyết các chế độ BHXH trong mọi trường hợp. Cung cấp số liệu làm căn cứ để giải quyết các chế độ BHXH cũng như các vấn đề khác liên quan đến việc hoạch định phát triển của cơ cấu xã hội có sự tham gia của người lao động. Thực hiện nhiệm vụ quản lý quỹ BHXH bằng việc quản lý số tiền thu, nộp BHXH của đơn vị sử dụng lao động và người lao động trích nộp.

3.3. Tạo điều kiện trong thanh toán, giải quyết chính sách cho đối tượng.

Trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay, nhu cầu BHXH rất đa dạng, mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế đều có quyền tham gia và hưởng BHXH. Vì vậy, chính sách BHXH cần phải đa dạng, đồng bộ, kịp thời để đáp ứng được các nhu cầu và đảm bảo bình đẳng về quyền lợi giữa những người lao động trong các thành phần kinh tế. Một vấn đề nữa về cơ chế là, trong thời đại ngày nay, khoa học công nghệ phát triển với tốc độ nhanh, việc sử dụng thẻ thông minh (các điện tử) trong các quan hệ giao dịch, thanh toán và cả trong khâu quản lý được áp dụng rộng rãi tại nhiều quốc gia trên thế giới. Để phù hợp với xu thế chung của thời đại và tạo điều kiện cho công tác quản lý, thuận tiện cho người lao động sử dụng, cần thiết phải có những quy định mang tính chiến lược lâu dài, cần thiết quy định một loại hình công cụ quản lý về BHXH chung phù hợp. Đồng thời cơ chế nộp tiền tham gia BHXH và thanh toán các chế độ về BHXH được quy định rộng hơn, có thể trong phạm vi toàn quốc, ở nơi nào, khi nào người lao động thấy thích hợp.

Với một số vấn đề nêu trên, cần thiết phải thực hiện các vấn đề sau để tạo điều kiện trong thanh toán, giải quyết chính sách cho đối tượng.

- Tập trung đầu mỗi quản lý, đơn vị SDLĐ có thể hoạt động sản xuất kinh doanh ở nhiều địa bàn khác nhau, sử dụng lao động ở nhiều địa phương khác nhau nhưng chỉ phải kê khai, đăng ký đóng BHXH ở một nơi. Cơ quan BHXH cấp sổ BHXH cho người lao động thông qua việc quản lý của đơn vị SDLĐ chỉ ở một nơi. Chỉ khi nào người lao động chuyển sang đơn vị SDLĐ khác mới phải làm thủ tục di chuyển sổ BHXH.

- Người lao động ngay sau khi đăng ký tham gia BHXH đồng thời kê khai đầy đủ các tiêu chí và nội dung đã được hoàn thiện theo yêu cầu đảm bảo cho việc cấp sổ BHXH và giải quyết các chế độ BHXH sau này.

- Quy trình giải quyết chế độ BHXH cho người lao động khi nghỉ hưu, tuất, có thể rút gọn lại, chỉ cần ở khâu cuối cùng là các giấy tờ liên quan đến việc nghỉ hưu, tuất như đơn của người lao động, giấy chứng tử, Quyết định cho nghỉ hưu (một lần hoặc dài hạn) của đơn vị SDLĐ, Quyết định hưởng của cơ quan BHXH (theo phân cấp) và sổ BHXH là đủ. Không cần phải các bản xác nhận quá trình tham gia BHXH, tờ khai hoàn cảnh gia đình như hiện nay. Đồng thời khâu gửi hồ sơ lên BHXH Việt Nam để kiểm tra, thẩm định lại hồ sơ, lý lịch của người lao động cũng không cần thiết. Cơ quan BHXH Việt Nam lúc này chỉ kiểm tra việc giải quyết chế độ cho người lao động của BHXH có đúng hay không.

II - GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động.

Để khai thác, mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân, luôn phải nắm chắc và vận dụng tốt khoa học dự báo kinh tế - xã hội, từ đó hoạch định chương trình, kế hoạch hàng năm, hàng kỳ hay một giai đoạn cho phù hợp.

Theo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cho 10 năm đầu của thế kỷ XXI, GDP của nước ta năm 2010 sẽ tăng lên ít nhất gấp đôi so với năm 2000. Vào năm 2005, tổng GDP dự kiến sẽ gấp 2 lần so với năm 1995. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm thời kỳ 5 năm 2001-2005 là 7,5%. Tổng GDP được tạo ra trong 5 năm tới vào khoảng 2.650- 2.660 nghìn tỷ đồng (tính theo giá năm 2000) tương đương 190 tỷ USD. Như vậy, đến năm 2005, GDP đầu người sẽ có thể đạt tới mức trên 600 USD/ người/ năm và đến năm 2010 chỉ số này sẽ có thể là 870 USD/ người/ năm. Chỉ số GDP bình quân đầu người là chỉ số quan trọng để đánh giá khả năng đáp ứng về mặt tài chính của người lao động khi tham gia BHXH.

Tổng số dân vào năm 2010 sẽ là khoảng 90 triệu người, trong đó có 58,6 triệu người ở độ tuổi lao động, tăng gần 11 triệu so với năm 2000; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 50%. Trong 5 năm tới, bình quân mỗi năm khoảng 1,5 triệu người. Dự kiến có thể thu hút và tạo thêm việc làm cho khoảng 9 triệu lao động, đưa số lao động có việc làm ở nông thôn vào năm 2005 khoảng 28 triệu người, đưa tổng số lao động có việc làm ở thành thị vào khoảng trên 13 triệu người. Tổng số lao động có việc làm năm 2010 dự báo sẽ là trên 50 triệu người. Trong đó khu vực kinh tế hợp tác xã, kinh tế tư nhân và ngoài công lập (sau đây gọi chung là khu vực ngoài nhà nước) là khu vực chủ yếu điều chỉnh lực lượng lao động xã hội nên giai đoạn 2003-2010 đối tượng tham gia BHXH bắt buộc chủ yếu là người lao động trong các khu vực này.

Như vậy, đến năm 2010 đối tượng tham gia BHXH khu vực ngoài nhà nước sẽ được tăng lên đáng kể, sẽ chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng số lao động tham gia BHXH.

2. Xây dựng Lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005-2010

Thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về khu vực kinh tế tư nhân nhất là về lĩnh vực BHXH thì cần phải hoạch định một bước đi cụ thể phù hợp từng giai đoạn nhằm đảm bảo thực hiện chế độ BHXH,

BHYT đối với người lao động trong khu vực kinh tế tư nhân. Mặt khác nhằm đảm bảo khai thác triệt để số lao động thuộc diện tham gia BHXH nhưng chưa tham gia BHXH nhất là đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh, cơ sở ngoài công lập có sử dụng dưới 10 lao động, tổ hợp tác, hộ kinh doanh cá thể.

Việc xây dựng từng bước đi cụ thể để mở rộng đối tượng tham gia BHXH trước mắt tập trung vào các vấn đề chủ yếu sau:

Một là: Phối hợp với các cơ quan, ban ngành chức năng ở địa phương khảo sát, điều tra, xác định đầy đủ số lượng đơn vị và lao động thuộc khu vực ngoài nhà nước thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc theo luật định. Cơ quan BHXH các cấp thường xuyên phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước, ban, ngành đoàn thể có liên quan để triển khai công tác thu ngày càng hiệu quả hơn; có những biện pháp tích cực xử lý tồn đọng vướng mắc đối với những đơn vị, người lao động không tham gia BHXH.

Hai là: Tăng cường, mở rộng về phạm vi, hình thức và nội dung thông tin tuyên truyền đến mọi tầng lớp nhân dân trong xã hội. Tập trung trọng điểm các đối tượng là người lao động trong các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp có sử dụng dưới 10 lao động, hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã; các cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác. Phương pháp tuyên truyền phải dễ hiểu, dễ nhớ, sát cơ sở, sát người lao động, phù hợp với từng loại đối tượng.

Ba là: Làm tốt công tác quản lý chế độ chính sách, không ngừng cải tiến thủ tục giải quyết chế độ chính sách theo phương châm nhanh chóng, thuận tiện, đúng đủ nhằm tạo lòng tin của đơn vị và người lao động đối với cơ quan BHXH. Đồng thời tổ chức tốt công tác tiếp công dân, giải quyết các khiếu nại, tố cáo thuộc phạm vi thẩm quyền theo đúng luật định. Làm tốt công tác hướng dẫn nghiệp vụ, đặc biệt đối với đơn vị đăng ký mới, tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho các đơn vị làm thủ tục tham gia BHXH và giải quyết chế

độ BHXH để đơn vị không cảm thấy khó khăn, phiền phức khi chủ động tham gia BHXH.

Xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, kinh nghiệm quản lý nhằm nâng cao trình độ quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác thu đến cấp huyện. Bổ sung , kiện toàn đội ngũ cán bộ làm công thu BHXH các cấp có đủ điều kiện về mặt năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ về công tác xã hội cho cán bộ thu từ Trung ương tới địa phương.

Bốn là: Trong các năm trước mắt cần tập trung đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo cán bộ công chức, công tác tuyên truyền, trang thiết bị phục vụ công tác quản lý. Bố trí kinh phí phù hợp thực hiện việc kiểm tra, rà soát các đơn vị và lao động thuộc diện tham gia BHXH, BHYT bắt buộc theo qui định của luật pháp trên phạm vi toàn quốc. Kiến nghị Nhà nước ban hành một cơ chế tài chính phù hợp để khen thưởng, động viên các cá nhân, đơn vị trong và ngoài ngành có thành tích tốt trong công tác mở rộng đối tượng tham gia BHXH.

3. Công tác tuyên truyền, vận động.

Theo số liệu thống kê của ngành Lao động -Thương binh và Xã hội thì nước ta hiện nay có khoảng trên 85% người lao động đang làm việc chưa được "làm quen" với chính sách BHXH. Do đó việc tuyên truyền, phổ biến để người lao động tham gia BHXH là hết sức cần thiết. Tuyên truyền cho mỗi người lao động làm việc trong mọi thành phần kinh tế nhận thức được đầy đủ mục tiêu, ý nghĩa và tầm quan trọng của chính sách BHXH đối với đời sống của người lao động và yêu cầu an sinh xã hội. Tuyên truyền, vận động đến từng người lao động, chủ sử dụng lao động, các cơ quan quản lý Nhà nước và các cán bộ, viên chức trong hệ thống BHXH nhận thức đúng về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế tư nhân của Đảng và Nhà nước.

Để đạt được mục đích trên, trong thời gian quan việc tuyên truyền chủ yếu được thông qua phương tiện thông tin đại chúng như truyền hình, phát thanh ở trung ương và địa phương (tăng thời lượng phát sóng, tổ chức các chuyên trang, chuyên đề). Các báo, tạp chí BHXH (tăng số trang, số lượng bài viết hoặc mở riêng chuyên mục về BHXH, BHYT hàng tuần, hàng kỳ) nhằm tạo thời gian cho người nghe, nhìn, đọc cứ đến ngày, giờ đó là quan tâm theo dõi. Mặt khác phản ánh và phê bình tình trạng một số chủ doanh nghiệp lợi dụng kẽ hở trong chính sách, trong cơ chế quản lý BHXH để trốn đóng BHXH cho người lao động, thiếu trách nhiệm chăm lo lợi ích chính đáng, hợp pháp của người lao động đang làm việc cho doanh nghiệp, cho sự giàu có của chính doanh nghiệp. Bên cạnh việc biểu dương những nhân tố và điển hình mới trong việc tham gia BHXH và thực hiện tốt các quy định của pháp luật thì thời gian tới cơ quan BHXH, các nhà báo, các cơ quan thông tin, báo chí cần tăng cường hơn nữa việc phê bình, nhắc nhở các doanh nghiệp khắc phục tình trạng chây ỳ, trốn đóng BHXH cho người lao động, hoặc dùng tiền đóng BHXH chuyển sang làm việc khác vì mục tiêu lợi nhuận của doanh nghiệp.

Tổ chức thi tìm hiểu chính sách, chế độ về BHXH bằng nhiều hình thức, với những biện pháp cụ thể và theo một phạm vi hoặc lĩnh vực nhất định ví dụ như:

- + BHXH Việt Nam có thể phối hợp với VTV3 của Đài Truyền hình Việt Nam tổ chức thi tìm hiểu về BHXH, BHYT thông qua chương trình "Chiếc nón kỳ diệu" hoặc một chương trình khác với chủ đề về BHXH, BHYT hoặc với từng nội dung BHXH riêng, BHYT riêng; đăng ký với Truyền hình Việt Nam mở riêng trong tháng một chuyên mục về BHXH, BHYT. Ngoài ra còn kết hợp xây dựng những bài phóng sự, phỏng vấn...

- + Phối hợp với các cơ quan chức năng như thi đua, tuyên truyền, các tổ chức đoàn thể ở địa phương tổ chức các cuộc thi tuyên truyền viên giỏi trong ngành, thi tìm hiểu BHXH, BHYT; hoặc tổ chức các đợt thi viết bài, thi viết thơ ca về BHXH, BHYT...

+ Cán bộ chuyên quản không chỉ tích cực đôn đốc thu nộp mà còn là người tuyên truyền các chế độ chính sách về BHXH, BHYT đến từng đơn vị sử dụng lao động và người lao động; Bám sát đơn vị sử dụng lao động để hướng dẫn nghiệp vụ thu - nộp BHXH đúng kỳ, giảm nợ tồn đọng.

Có như vậy, công tác tuyên truyền, giải thích, giáo dục ý thức chấp hành pháp luật về BHXH sẽ có hiệu quả, việc thực hiện các chế độ BHXH mới đi vào nề nếp, lợi ích của người lao động mới được đảm bảo; Chủ trương chính sách của Đảng và Nhà Nước sẽ thành hiện thực, đạt được mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và chính sách BHXH như trong Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ. Khi đó BHXH thực sự là "cầu nối" giữa chủ trương của Đảng với mọi người lao động; Chiến lược phát triển của ngành BHXH đến năm 2010 phấn đấu đạt được 15 triệu lao động tham gia BHXH sẽ thành hiện thực.

4. Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước.

Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước (Thanh tra, Tài chính, Lao động- Thương binh và xã hội, Kế hoạch - đầu tư...) về việc chỉ đạo, kiểm tra và thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân nhằm mục đích: Tạo sự thống nhất quan điểm phải thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân trên địa bàn từng tỉnh, thành phố, từng quận huyện, thị xã. Đặc biệt việc đầu tiên là phải có sự thống nhất thông suốt từ cấp uỷ và chính quyền địa phương; Thống nhất cơ chế phối hợp từng ngành, từng cấp trong mọi lĩnh vực liên quan đến người lao động và BHXH ở các đơn vị thuộc khu vực kinh tế tư nhân như phối hợp ngành kế hoạch đầu tư và UBND xã, phường thị trấn để nắm "đầu vào, đầu ra" của các đơn vị với ngành Lao động Thương binh Xã hội, Tài chính để xác định đối tượng thu, mức thu, với các ngành Thuế, Thanh tra, Kiểm sát, Công đoàn để đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thu nộp BHXH. Xây dựng văn bản liên ngành rất cụ thể, chi tiết; Tăng cường thông tin giữa các ngành với BHXH và ngược lại. Trên cơ sở đó vừa kịp

thời hướng dẫn đơn đốc thực hiện khi doanh nghiệp ra đời, vừa chủ động giải quyết những tồn đọng về BHXH khi doanh nghiệp giải thể; Đẩy mạnh tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra việc thi hành Bộ Luật lao động, về thực hiện chính sách BHXH, tần mức xử phạt, thậm trí đề nghị truy tố trước pháp luật một số doanh nghiệp có sai phạm nghiêm trọng trong việc thực hiện đóng BHXH cho người lao động.

- Đối với Trung ương thì các Bộ, Ngành liên quan cần sớm trình Chính phủ nội dung bổ sung, sửa đổi Nghị định số 58/CP ngày 13/8/1998 về việc ban hành Điều lệ BHYT nhằm xác định đồng bộ và nhất thể hoá các đối tượng cùng tham gia BHXH và BHYT bắt buộc; thay đổi và hoàn chỉnh phương thức quản lý, thu nộp BHXH và BHYT. Đồng thời hướng dẫn kịp thời những vấn đề được qui định tại Nghị định số 01/CP và Nghị định số 58/CP (sửa đổi bổ sung khi được ban hành) về chế độ BHXH, BHYT, ghi sổ BHXH đối với người lao động thuộc các tổ chức cá nhân có sử dụng lao động như không có pháp nhân đầy đủ như hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; người lao động có thời gian công tác đã ngừng việc chưa hưởng BHXH trước 01/01/1995; phạt chậm nộp, BHXH, BHYT... nhằm tạo điều kiện để người lao động thuận lợi, yên tâm khi tham gia BHXH; cơ quan BHXH có điều kiện, cơ sở pháp lý đầy đủ để triển khai thực hiện.

- Đối với địa phương thì cấp uỷ, chính quyền các cấp cần chỉ đạo sự phối kết hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý Nhà nước ở địa phương với cơ quan BHXH tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện về chính sách BHXH. Đưa công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện BHXH vào chỉ tiêu thi đua hàng năm của các ngành, các cấp và các đơn vị hoặc là một trong những tiêu chuẩn bình xét Chi bộ, Đảng bộ "trong sạch vững mạnh" hàng năm. Tạo điều kiện cho kinh tế hợp tác, kinh tế tư nhân phát triển theo đúng đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, để các đơn vị này có điều kiện tham gia BHXH cho người lao động. Các cơ quan thông tin đại chúng, các đơn vị, tổ chức đoàn thể kể cả các đơn vị sử dụng lao động tăng cường công tác thông

tin, tuyên truyền, phổ biến, giáo dục chính sách BHXH với nhiều hình thức, trên mọi phương diện, mọi lúc, mọi nơi.

5. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.

Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của cơ quan BHXH các cấp trong việc thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân. Hệ thống hoá các văn bản quy phạm pháp luật của nhà nước liên quan đến thực hiện BHXH đối với người lao động, phát hành, phổ biến đến mọi đơn vị sử dụng lao động, người lao động khu vực kinh tế tư nhân và cán bộ trong ngành. Soạn thảo, ban hành các văn bản hướng dẫn kịp thời, phù hợp với điều kiện thực tế từng lĩnh vực. Cụ thể là:

- Các cán bộ, viên chức trong toàn ngành đã tiếp thu, xác định được tầm quan trọng của việc thực hiện BHXH đối với người lao động, đặc biệt xu hướng phát triển của khu vực kinh tế tư nhân, tạo được sự thống nhất trong nhận thức và hành động, phát huy nội lực, đề ra những phương hướng nhiệm vụ, tìm ra những biện pháp và bước đi cụ thể phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của từng giai đoạn, phù hợp với Nghị quyết của đại hội Đảng đã đề ra.

- Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã xây dựng chiến lược phát triển công tác Bảo hiểm xã hội từ nay đến 2010. Xây dựng thực hiện lộ trình mở rộng đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội nhằm thực hiện tốt Nghị định 01/2003/NĐ-CP của Chính phủ từ nay đến 2010 với những bước đi cụ thể trong từng giai đoạn, với từng loại đối tượng.

III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ:

1. Kiến nghị với Nhà nước:

- + Kiến nghị với Nhà nước sửa đổi, cụ thể hoá những quy định về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH, BHYT cho người LĐ có các chế tài xử lý khi các đơn vị vi phạm quy định về việc tham gia BHXH cho người LĐ, đặc biệt đối với các hành vi lợi dụng, chiếm dụng quỹ BHXH.

+ Sớm ban hành Luật BHXH theo quan điểm và nguyên tắc ổn định các chế độ BHXH dài hạn; bảo toàn, cân đối quỹ BHXH lâu dài và ổn định. Đồng thời khi ban hành các chính sách về kinh tế, tài chính, thuế hoặc các văn bản điều chỉnh các quan hệ về kinh tế như pháp lệnh về hợp đồng kinh tế, Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư nước ngoài... cần có các điều khoản quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ thực hiện BHXH.

+ Đưa các quy định về BHXH vào chương trình đào tạo trong các trường Đại học, Cao đẳng và các trường trung học dạy nghề để học sinh tìm hiểu, tiếp cận với chính sách BHXH để khi làm việc dù vào bất kỳ lĩnh vực lao động nào trong Nhà nước hay ngoài Nhà nước thì người lao động đều nhận thức được trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi về BHXH của bản thân mình.

2. Kiến nghị với cấp uỷ, chính quyền địa phương:

+ Đưa công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện BHXH vào chỉ tiêu thi đua hàng năm của các ngành, các cấp và các đơn vị hoặc là một trong những tiêu chuẩn bình xét Chi bộ, Đảng bộ "trong sạch vững mạnh".

+ Chỉ đạo sự phối kết hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý Nhà nước với cơ quan BHXH tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện về chính sách BHXH.

+ Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục chính sách BHXH trong các cơ quan nhà nước, các tổ chức đoàn thể, các đơn vị sử dụng lao động và người lao động; Tạo điều kiện cho kinh tế hợp tác, kinh tế tư nhân phát triển theo đúng đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, để các đơn vị này có điều kiện tham gia BHXH cho người lao động.

KẾT LUẬN

Thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có ý nghĩa rất quan trọng, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, thể hiện tính đúng đắn trong chính sách của Đảng đối với người lao động trong các thành phần kinh tế, tăng cường liên minh chặt chẽ hơn nữa giữa giai cấp công nhân, nông dân trong sự nghiệp đổi mới, xây dựng nền kinh tế công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Bám sát mục tiêu nghiên cứu của đề tài, trên những cơ sở lý luận về nguồn lực lao động, thu nhập của người lao động và những vấn đề thực tiễn về lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua. Đề tài đề ra định hướng về hàng lang pháp lý, chế độ chính sách BHXH, phương thức quản lý thực hiện BHXH và 5 giải pháp nhằm mở rộng, tăng cường khai thác lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH như: giải pháp về dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động; giải pháp xây dựng lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân; giải pháp tuyên truyền, vận động; giải pháp tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước và giải pháp nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam. Những định hướng và giải pháp đều tập trung vào mục đích khai thác hết số lao động thuộc diện phải tham gia BHXH nhất là ở khu vực kinh tế tư nhân nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đã đề ra, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đề tài đã được nghiên cứu thực hiện và hoàn thành với sự tham gia góp ý của nhà khoa học, nhà quản lý và các chuyên gia của Ban thu BHXH, Ban Chế độ Chính sách BHXH, Trung tâm thông tin - Khoa học. Trong quá trình nghiên cứu về lý luận cũng như thực tiễn không tránh khỏi còn khiếm khuyết, rất mong được sự tham gia góp ý nhiều hơn nữa.

XIN TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!

BAN CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1- Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI, VII, VIII, IX của Đảng - NXB Chính trị quốc gia.

3- Chỉ thị số 15/CT-TU ngày 26/5/1997 của Bộ Chính trị- Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về tăng cường lãnh đạo thực hiện chế độ Bảo hiểm xã hội.

4- Các Nghị định của Chính phủ; các Quyết định, Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, các Quyết định, Thông tư, Công văn của các Bộ, Liên Bộ liên quan đến chế độ BHXH

5-Thành phần kinh tế cá thể, tiểu chủ và tư bản tư nhân - NXB Chính trị quốc gia - 2002.

6. Thực trạng lao động việc làm năm 2002 -NXB Thống kê

7. Tạp chí Lao động và Xã hội năm 2002, 2003- của Bộ LĐTBXH.

8. Báo cáo 2 năm thực hiện cổ phần hoá doanh nghiệp ở Việt Nam - Ban đổi mới doanh nghiệp Nhà nước.

9. Các tài liệu liên quan đến lĩnh vực kinh tế, đến BHXH khác.

NHẬN XÉT ĐỀ TÀI KHOA HỌC

“GIẢI PHÁP MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG THAM GIA BHXH KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THEO ĐƯỜNG LỐI ĐỔI MỚI CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC ”

Chủ nhiệm đề tài: CN. Kiều Văn Minh.

Người nhận xét: TS. Dương Xuân Triệu,

Giám đốc Trung tâm NCKH.

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến người lao động ở mọi thành phần kinh tế. Nhiều chủ trương chính sách trong những năm qua đã khuyến khích, huy động mọi tiềm lực kinh tế của các tổ chức, cá nhân để phát triển nền kinh tế quốc dân.

Nhờ thực hiện tốt đường lối đổi mới về phát triển kinh tế nhiều thành phần mà kinh tế khu vực tư nhân ngày càng phát triển, góp phần quan trọng trong việc ổn định kinh tế, chính trị – xã hội. Đây là một trong những điều kiện quan trọng để thực hiện chính sách BHXH đến người lao động ở khu vực kinh tế tư nhân. Đại hội đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: “thực hiện các chính sách xã hội bảo đảm an toàn cuộc sống mọi thành viên cộng đồng, bao gồm BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế”, điều này thể hiện sự công bằng, bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, xoá đi ranh giới giữa người lao động làm việc trong khu vực Nhà nước và tư nhân. Năm vững và triển khai kịp thời quan điểm của Đảng, BHXH Việt Nam đã tổ chức thực hiện BHXH đối với người lao động ở khu vực tư nhân và bước đầu có kết quả tuy nhiên vẫn còn nhiều tồn tại, bất cập. Chính vì vậy CN. Kiều Văn Minh lựa chọn nghiên cứu đề tài khoa học **“Giải pháp mở rộng đối tượng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối của Đảng và Nhà nước ”** là hoàn toàn phù hợp với tình hình hiện nay. Đề tài đáp ứng cả mặt lý luận và thực tiễn.

Sau khi đọc 68 trang báo cáo chính và 17 trang báo cáo tóm tắt kết quả nghiên cứu đề tài do CN. Kiều Văn Minh làm chủ nhiệm, chúng tôi có một số nhận xét sau:

- Nội dung báo cáo tóm tắt đã phản ánh đúng các nội dung của báo cáo chính thức.

- Về tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu đã được đưa ra phần trên, đề tài được bố cục gồm 3 chương không kể phần mở đầu và kết luận. Với bố

cục này đã làm người đọc có được tư duy liên tục, dễ hiểu đảm bảo tính logic.

Chương I: “Những nhận thức khoa học về nguồn lực lao động và thu nhập của người lao động khu vực kinh tế tư nhân trong chiến lược mở rộng đối tượng tham gia BHXH ”. Từ trang 5 đến trang 25, tác giả đưa ra những nhận thức chung về lao động và thu nhập của người lao động, những tác động của việc điều chỉnh cơ cấu lao động ảnh hưởng đến nguồn lực lao động của khu vực kinh tế tư nhân. Đây là những điều kiện quan trọng để mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong khu vực kinh tế tư nhân. Nhóm tác giả đã đưa ra khá đầy đủ những khái niệm về lao động và cơ cấu lao động trong khu vực kinh tế tư nhân. Với số liệu minh chứng cho thấy lực lượng lao động trong khu vực kinh tế tư nhân ngày càng phát triển và là tiềm năng để mở rộng đối tượng tham gia BHXH.

Trong chương này đề tài đưa ra kinh nghiệm quản lý BHXH nước ngoài (Malaysia, Singapore). 2 nước này cùng có chương trình Quỹ dự phòng cho người lao động, đây là hệ thống tiết kiệm bắt buộc để tự mỗi cá nhân đảm bảo cho cuộc sống của mình. Tác giả giới thiệu khá chi tiết về hệ thống BHXH ở Malaysia quản lý đối tượng theo tài khoản cá nhân, đây là đặc điểm chúng ta có thể tham khảo trong việc đổi mới công cụ quản lý đối tượng hiện nay.

Chương II : “Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH trong thời gian qua”. Từ trang 26 đến trang 50, Tập thể tác giả đã tập trung vào việc đánh giá thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH trước ngày 1/1/2003 với những điều kiện khách quan, chủ quan: về chính sách của đảng và Nhà nước, vấn đề sử dụng lao động trong doanh nghiệp tư nhân, và thực trạng lao động trong khu vực tư nhân đã tham gia BHXH. Với những số liệu trong đề tài chúng ta thấy số lượng người lao động khu vực tư nhân tham gia BHXH ngày càng tăng, số thu cũng tăng. Từ năm 2003 đến nay, chủ trương của Đảng và Nhà nước nói chung và chính sách BHXH nói riêng đều có phần ưu đãi, khuyến khích đối với kinh tế tư nhân. Đồng thời cũng phản ánh việc thực hiện BHXH trong khu vực tư nhân trong thời gian đã đạt được những kết quả nhất định song vẫn còn một số tồn tại: công tác quản lý chưa đồng bộ, nhiều doanh nghiệp tư nhân chưa thực hiện chính sách BHXH. Tác giả cũng đã đưa ra những nguyên nhân tồn tại và trên cơ sở đó rút ra những bài học kinh nghiệm. Đây là một trong những ưu điểm của đề tài.

Chương III: “Một số định hướng và giải pháp nhằm mở rộng và tăng cường khai thác lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH ”. Trên cơ sở đánh giá thực trạng tham gia BHXH của khu vực kinh tế tư nhân, những bài học kinh nghiệm, đề tài đưa ra một số định hướng để hoàn thiện một số điều kiện để mở rộng đối tượng lao động khu vực kinh tế tư nhân

tham gia BHXH: Hành lang pháp lý, chế độ chính sách, phương thức quản lý. Từ những giải pháp định hướng nhóm tác giả đề ra những giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả khai thác lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH:

- Trước hết là các dự báo đúng về phát triển kinh tế, dân số và lao động.
- Xây dựng lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005-2010 (gồm 4 bước – trang 60,61)
- Công tác tuyên truyền, vận động.
- Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước.
- Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.

Đây là những giải pháp vĩ mô mang tính khả thi cao.

Hạn chế:

- Các bảng biểu trình bày nên đánh số và có tiêu đề cho từng bảng.
- Nên khai thác triệt để các số liệu đã nêu để phản ánh rõ mục đích cần nghiên cứu.
- Mục lục nêu sai khác nhiều so với các mục trong báo cáo và còn nhiều lỗi chính tả.

Đánh giá chung: Mặc dù còn những hạn chế nêu trên, song chúng tôi cho rằng: đề tài đã bám sát thực tế, trình bày logic và đưa ra được các phương án mang tính khả thi cao. Qua đó thể hiện sự nghiên cứu có hiệu quả và khoa học của tập thể tác giả. Đề tài đáp ứng được yêu cầu của một đề tài khoa học cấp ngành, đề nghị Hội đồng nghiệm thu đề tài thông qua.

Hà Nội, ngày 7 tháng 6 năm 2004

Người nhận xét



TS. Dương Xuân Triệu

Nhân xét đề tài

“Giải pháp mở rộng đối tượng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước”

.....

Đề tài: “Giải pháp mở rộng đối tượng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước” do cử nhân Kiều Văn Minh làm chủ nhiệm, cùng các cộng sự thực hiện là một đề tài mang tính thời sự, cần thiết, đặc biệt trong hoàn cảnh hệ thống BHXH Việt Nam đang tổ chức thực hiện Nghị định 01 của Chính phủ về mở rộng đối tượng tham gia BHXH đến người lao động tại khu vực kinh tế tư nhân.

Về cơ bản, nhóm nghiên cứu đã bám sát mục tiêu của đề tài, tập hợp nhiều tài liệu làm cơ sở lý luận, nhiều số liệu để minh chứng thực trạng lao động, việc làm, thu nhập và việc tham gia BHXH của khu vực kinh tế tư nhân.

Nghiên cứu đã cho thấy, sự quan tâm rất lớn của Đảng và Nhà nước đối với việc thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động nói chung, người lao động ở khu vực kinh tế tư nhân nói riêng. Việc chuyển dịch lao động trong quá trình đổi mới nền kinh tế, việc tăng nhanh số lao động ở khu vực có thu nhập thường xuyên, cho thấy tiềm năng to lớn của việc thu hút lực lượng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

Nghiên cứu đã tập trung phân tích và đánh giá thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân, việc tham gia BHXH được chia theo 2 giai đoạn trước và sau khi có Nghị định 01, tôi quan tâm nhiều đến kết quả thực hiện BHXH, đặc biệt là nguyên nhân của việc số người tham gia BHXH còn chưa cao, bởi qua đó để đi tới các giải pháp cho tương lai và đây cũng là mục tiêu của đề tài. Có thể nói là các tác giả đã dành nhiều công sức để phân tích các nguyên nhân, qua đó đề ra những giải pháp chung từ hành lang pháp lý, chế độ chính sách và phương thức quản lý trong tổ chức thực hiện BHXH cho nhóm đối tượng này.

Về các giải pháp cụ thể, nghiên cứu tập trung vào năm vấn đề:

1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động.
2. Xây dựng lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005 – 2010.
3. Công tác tuyên truyền vận động.
4. Tăng cường, đề cao vai trò hiệu quả trong việc phối hợp của các cơ quan quản lý nhà nước.
5. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.

Ngoài ra, nghiên cứu còn đề xuất và kiến nghị một số điểm với Nhà nước, với cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương.

Về cơ bản, bố cục của đề tài nghiên cứu được trình bày lôgích, đầy đủ những yêu cầu cần đề cập, thể hiện được quá trình tìm tòi, suy nghĩ và đề xuất các giải pháp là khá cơ bản, hoàn toàn có thể phục vụ cho công tác xây dựng chính sách cũng như chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ của BHXH VN. Tuy nhiên, cũng còn một số điểm, đề nghị nhóm nghiên cứu xem xét, làm rõ hơn:

1. Về việc người lao động chưa tham gia BHXH, theo tôi có thêm nguyên nhân khách quan, tác động khá lớn đến việc người lao động không dám đòi hỏi chủ sử dụng lao động thực hiện trách nhiệm và nghĩa vụ của mình, đó là tình trạng tỷ lệ thất nghiệp, tỷ lệ thiếu việc làm ở nước ta còn cao, vì thế khi có việc làm, người lao động nhiều khi phải chấp nhận thiệt thòi, không dám kêu ai.
2. Một đặc điểm tôi cho là rất cơ bản của tình hình ở khu vực kinh tế tư nhân, nghiên cứu đã đề cập, song ở giải pháp lại chưa rõ là: quy mô của các loại hình kinh tế ở khu vực này đa phần rất nhỏ, ngay các doanh nghiệp Nhà nước khi chuyển đổi hình thức sở hữu cũng chia nhỏ ra, điều này cho thấy số lượng đầu mối các đơn vị tăng vọt, khối lượng công việc của cơ quan BHXH cũng tăng đáng kể, để hoàn thành nhiệm vụ, bên cạnh sự trợ giúp của công nghệ thông tin và nâng cao chất lượng cán bộ, thì cơ quan BHXH cũng cần thiết được tăng cường thêm cán bộ để thực hiện nhiệm vụ.
3. Đề tài nói về khu vực kinh tế tư nhân, song hầu hết số liệu, nếu tôi không nhầm, lại chỉ là số liệu của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, nếu đúng như vậy, xin điều chỉnh lại trích dẫn của các bảng số liệu, cũng như các chỉ dẫn cho dễ hiểu hơn.
4. Tôi băn khoăn về việc xác định lộ trình thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân, bởi đơn giản đây là BHXH bắt buộc, về nguyên tắc là phải thực hiện ngay khi có Luật hoặc Nghị định, việc chưa thể thực hiện BHXH cho tất cả lao động ở khu vực này, phụ thuộc vào nhiều yếu tố như đã phân tích trong nghiên cứu, vấn đề là tìm giải pháp thực hiện, lộ trình chỉ dành cho BHXH tự nguyện.
5. Phần kinh nghiệm của nước ngoài, nếu chỉ giới thiệu chế độ BHXH của một số nước thì không phù hợp với mục tiêu nghiên cứu của đề tài.
6. Một số cụm từ xin nhóm nghiên cứu cân nhắc:
 - Trang 1, dòng 1, “Công cuộc đổi mới chính sách BHXH...”
 - Trang 43, dòng 10, “Các cơ quan quản lý Nhà nước chưa thấy hết được vai trò, vị trí, tầm quan trọng khu vực kinh tế tư nhân, chưa thấy được đó là lực lượng chiến lược lâu dài, quan trọng của nền kinh tế quốc dân”.
 - Trang 44, gạch đầu dòng thứ 3, “ cán bộ, công chức làm công tác quản lý ngành, nhất là đối với BHXH cấp quận, huyện vừa thừa, vừa thiếu lại vừa yếu...”
 - Trang 47, khổ 3, lặp lại nhận định phân tích dẫn ở trang 43, nhưng kể thêm cả cơ quan BHXH nữa.
 - Trang 48, dòng 6 từ dưới lên, “Cán bộ làm công tác quản lý ngành BHXH còn nhiều bất cập, yếu về kinh nghiệm quản lý, tác phong làm việc...”

Trong tài liệu còn khá nhiều lỗi chính tả và lỗi đánh máy, đề nghị đọc và sửa lại cho chính xác.

Mặc dù còn một số vấn đề cần được trao đổi bàn luận thêm, song tôi đánh giá cao nỗ lực cố gắng của nhóm nghiên cứu đã hoàn thành công trình và đóng góp vào việc nghiên cứu sâu hơn một trong những nhiệm vụ trọng tâm của ngành.

Đề tài nghiên cứu đạt loại: Đ. t.

Hà Nội, ngày 8 tháng 6 năm 2004
Người nhận xét 2



Hoàng Kiến Thiết

BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

TÓM TẮT ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC:

**GIẢI PHÁP MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG THAM GIA
BẢO HIỂM XÃ HỘI KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THEO ĐƯỜNG
LỐI ĐỔI MỚI CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC**

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI: CN. KIỀU VĂN MINH

THƯ KÝ ĐỀ TÀI: CN. NGUYỄN TIẾN QUYẾT

Hà Nội 2004

1. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU.

Công cuộc đổi mới chính sách BHXH đối với người lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân đã được khởi đầu bằng định hướng chiến lược của Đảng tại Nghị quyết VII: " *Đổi mới chính sách BHXH theo hướng mọi người lao động và đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều đóng góp vào quỹ BHXH. Từng bước tách quỹ BHXH đối với công nhân viên chức khỏi Ngân sách Nhà nước và hình thành quỹ BHXH chung cho mọi người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế*". Tiếp đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: " *Thực hiện các chính sách xã hội bảo đảm an toàn cuộc sống mọi thành viên cộng đồng, bao gồm BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế....*". Nghị quyết hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân đã định hướng cụ thể: " *Sớm ban hành đồng bộ các quy định về BHXH để người lao động trong hộ kinh doanh cá thể và doanh nghiệp của tư nhân đều được tham gia. Tiến tới hình thành đa dạng về mô hình tổ chức thực hiện chính sách BHXH phù hợp với từng nhóm đối tượng, có nhiều mức đóng, mức hưởng khác nhau*".

Trong công cuộc đổi mới toàn diện về kinh tế - xã hội của Đảng và Nhà nước, khu vực kinh tế tư nhân cùng với các thành phần kinh tế khác đã góp phần giải phóng lực lượng sản xuất, thúc đẩy phân công lao động xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá, tăng thêm số lượng lao động và doanh nhân Việt Nam, đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế, huy động các nguồn lực xã hội vào sản xuất kinh doanh, tạo thêm việc làm góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Nhận thức tầm quan trọng về đổi mới chính sách BHXH đối với mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế; Hệ thống BHXH Việt Nam đã tiếp thu đầy đủ, triển khai kịp thời việc thực hiện các chế độ BHXH đối với người lao động, với sự nỗ lực tích cực đáng ghi nhận luôn chú trọng phát triển, mở rộng việc thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động. Tuy nhiên, những năm qua số đơn vị khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH vẫn còn rất thấp, năm 2002 có 10,33% so với tổng số đơn vị sử dụng lao động tham gia BHXH, số lao động tham gia BHXH khu vực này chỉ chiếm tỷ lệ rất thấp là 7,49% trong tổng số lao động phải tham gia BHXH. Điều đó cho thấy nguồn lao động khu vực kinh tế tư nhân chưa được tham gia BHXH còn rất lớn. Vấn đề khai thác mở rộng lao động tham gia BHXH trong khu vực này là hết sức

cần thiết nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo chủ trương đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, góp phần ổn định cuộc sống người lao động và phát triển kinh tế - xã hội.

Vì vậy, việc nghiên cứu Đề tài khoa học mang tính ứng dụng ***"Giải pháp mở rộng đối tượng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước"*** mang tính cấp thiết và đang là những vấn đề cần được tập trung quan tâm.

2. MỤC TIÊU NGHIÊN CỨU.

Nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn đối với người lao động tham gia BHXH nói chung, người lao động trong khu vực kinh tế tư nhân nói riêng để tìm ra những giải pháp hữu hiệu mở rộng số lao động tham gia BHXH ở khu vực này, nhằm tăng trưởng nguồn thu quỹ BHXH, đảm bảo công bằng về nghĩa vụ và quyền lợi cho mọi người lao động thuộc các thành phần kinh tế theo đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước đã đề ra.

3. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU.

- Phạm vi nghiên cứu: những vấn đề liên quan đến việc tổ chức thực hiện mở rộng đối tượng tham gia BHXH đối với khu vực tư nhân.

- Đối tượng nghiên cứu: lao động, việc làm và những nhân tố ảnh hưởng đến việc khai thác mở rộng lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.

- Phương pháp nghiên cứu: áp dụng các phương pháp thống kê số lớn, so sánh, phân tích, tổng hợp, kết hợp phân tích lý luận và thực tiễn.

5. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU.

Nội dung nghiên cứu của đề tài gồm 3 chương ngoài phần Lời mở đầu và phần Kết luận:

CHƯƠNG I: NHỮNG NHẬN THỨC KHOA HỌC VỀ NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN TRONG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG THAM GIA BHXH

I. NHẬN THỨC CHUNG VỀ LAO ĐỘNG VÀ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG.

1. Lao động và thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

1.1. Một số khái niệm

Trong phần này, đề tài đưa ra những nhận thức khoa học chung và một số khái niệm về kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thị trường lao động và nhấn mạnh đến khu vực kinh tế tư nhân gồm kinh tế cá thể, kinh tế tiểu thủ và kinh tế tư bản tư nhân.

- Theo Nghị quyết Đại hội IX thì kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa là một kiểu tổ chức nền kinh tế trong thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội vận hành theo các quy luật kinh tế khách quan của nền kinh tế thị trường, các quy luật của thời kỳ quá độ, đồng thời có sự quản lý của Nhà nước, nhằm đạt được mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

- Thị trường lao động là thị trường trao đổi, sử dụng các dịch vụ về sức lao động của người lao động. Ở nước ta, hàng hoá sức lao động được trao đổi, sử dụng chủ yếu trong các khu vực kinh tế tư bản tư nhân; kinh tế tiểu chủ và cá thể.

- Kinh tế cá thể - được hiểu là hình thức kinh tế của một hộ gia đình hay một cá nhân hoạt động dựa trên quan hệ sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất và lao động của chính hộ hay cá nhân đó, không thuê mướn lao động làm thuê.

- Kinh tế tiểu thủ - là hình thức kinh tế do một chủ tổ chức quản lý và điều hành, hoạt động trên cơ sở sở hữu tư nhân về tư liệu sản xuất và có sử dụng lao động thuê mướn ngoài lao động của chủ; quy mô vốn đầu tư nhỏ, sử dụng lao động có tính chất mùa vụ, khoán việc.

- Kinh tế tư bản tư nhân - bao gồm doanh nghiệp tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần được thành lập và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp.

1.2. Lực lượng lao động trong nền kinh tế thị trường.

Về lực lượng lao động, theo số liệu thống kê của Bộ LĐTBXH công bố tháng 10/2002, tính đến 1/7/2002 số người trong độ tuổi lao động 48,5 triệu

người, trong đó khoảng 40,7 triệu người từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế thường xuyên, nhưng tỷ lệ qua đào tạo nghề nghiệp và chuyên môn kỹ thuật rất thấp. Với Cơ cấu đào tạo bất hợp lý nên tình trạng "nhiều thầy, thiếu thợ" trong nền kinh tế có xu hướng ngày càng trầm trọng. Do đó, có những tác động không ít đến vấn đề quản lý, khai thác mở rộng đối tượng tham gia BHXH; ta có thể phân chia số lao động theo 2 nhóm (nhóm lao động đảm nhận những công việc giản đơn và nhóm lao động đảm nhận những công việc phức tạp).

- Đối với lao động đảm nhận những công việc giản đơn thì công việc và thu nhập thường không ổn định, mang tính thời vụ hoặc hợp đồng ngắn hạn, số lượng lao động dồi dào. Đây là những thuận lợi, khó khăn để thực hiện thu nộp và quản lý quá trình tham gia BHXH của nhóm đối tượng này.

- Đối với lao động làm những công việc phức tạp thì hầu hết số lao động có tay nghề và trình độ chuyên môn đáp ứng được những yêu cầu công việc, được ký kết hợp đồng lao động dài hạn, công việc tương đối ổn định, trong các năm tới số lao động này là rất lớn. Đây là những thuận lợi khi thực hiện BHXH cho nhóm đối tượng này.

1.3. Tác động của sự chuyển dịch cơ cấu lao động đến việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH.

- Cùng với sự chuyển đổi nền kinh tế trong thời gian qua, cơ cấu lao động được chuyển dịch phù hợp. Ở nước ta hiện nay sự chuyển dịch cơ cấu lao động được thể hiện theo các hướng:

- Sự chuyển dịch cơ cấu lao động làm việc từ lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ, với sự chuyển dịch này lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp chỉ còn 68%, trong khi đó các ngành thuộc lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ đã tăng lên 32%. Điều đó tạo điều kiện cho người lao động tham gia và hưởng các chế độ BHXH ngày càng nhiều hơn.

- Tỷ trọng về cơ cấu lao động trong các ngành nghề cũng được điều chỉnh, theo đó lực lượng lao động trong các thành phần kinh tế, các ngành nghề, các lĩnh vực đã được điều chỉnh cho phù hợp. Đây là yếu tố quan trọng liên quan đến việc quản lý quá trình tham gia BHXH theo từng loại hình.

Có thể nói, sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế đã điều tiết lực lượng lao động là cơ sở, tiền đề cho việc thực hiện mở rộng đối tượng tham gia BHXH và bảo đảm chính sách BHXH đến với mọi người lao động.

2. Thu nhập của người lao động khu vực kinh tế tư nhân

Thu nhập của người lao động có vai trò quan trọng trong cuộc sống, là cơ sở, điều kiện tham gia BHXH. Nếu so sánh với thời kỳ cách đây 10 năm thì hiện nay thu nhập bình quân của người lao động khu vực kinh tế tư nhân tăng 4,8 lần, trong đó khu vực thành thị tăng 6 lần, khu vực nông thôn tăng 3,7 lần. Và có tới 86% lao động khu vực này có nguyện vọng tham gia BHXH, trong đó có hơn 60% lao động có khả năng tham gia ngay. Lương bình quân của người lao động làm căn cứ tham gia BHXH qua các năm (1995 - 2002) tăng bình quân là 2,5%/năm (không tính tỷ lệ tăng lương tối thiểu). Do đó nhu cầu, khả năng và điều kiện tham gia BHXH của khu vực này là rất lớn.

II. TÁC ĐỘNG CỦA ĐIỀU CHỈNH CƠ CẤU KINH TẾ VỚI SỰ CHUYỂN DỊCH LAO ĐỘNG ẢNH HƯỞNG ĐẾN NGUỒN LỰC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN.

1. Vấn đề điều chỉnh cơ cấu kinh tế và phát triển khu vực kinh tế tư nhân của Đảng và Nhà nước.

1.1. Về điều chỉnh cơ cấu kinh tế.

Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng dần tỷ trọng của khu vực công nghiệp và dịch vụ, giảm dần ở khu vực nông nghiệp, trong khi vẫn duy trì được tốc độ tăng của các khu vực và các ngành kinh tế. Mặt khác, Cơ cấu doanh nghiệp Nhà nước được điều chỉnh một bước quan trọng từ 4.722 doanh nghiệp Nhà nước hiện có của năm 2001 xuống còn 1.931 doanh nghiệp Nhà nước năm 2003; tổng số 2.791 doanh nghiệp được sắp xếp lại gồm: 2.053 doanh nghiệp cổ phần hoá, 738 doanh nghiệp sáp nhập, nhộp nhất, giao, bán, khoán, cho thuê, giải thể, phá sản có số lao động dôi dư là 19.341 lao động. Trong những năm tới số lao động này sẽ tiếp tục tăng cao.

Đây là một trong những vấn đề quan trọng trong việc giải quyết các chế độ, chính sách liên quan đến quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế cũng như việc quản lý và thực hiện chế độ, chính sách BHXH cho người lao động.

1.2. Về phát triển khu vực kinh tế tư nhân.

Đường lối chính sách của Đảng, cơ sở pháp lý của các ngành, các cấp trong thời gian qua đã tạo điều kiện cho khu vực kinh tế tư nhân phát triển đã góp phần thúc đẩy tốc độ tăng trưởng và phát triển kinh tế của đất nước, tạo thêm nhiều việc làm, tăng nguồn thu cho ngân sách quốc gia. Việc khai thác các tiềm năng sẵn có của khu vực này cũng như việc sử dụng người lao động

của khu vực kinh tế này cần được các ngành các cấp quan tâm hơn nữa, thực hiện đồng bộ nhất là việc đảm bảo quyền và trách nhiệm về chính sách BHXH cho người lao động.

2. Nguồn lực lao động khu vực kinh tế tư nhân.

2.1. Sự phát triển doanh nghiệp của khu vực kinh tế tư nhân.

Các loại hình kinh tế cá thể, tiểu chủ có tốc độ tăng về số lượng bình quân tăng khoảng 13%/năm và khu vực kinh tế tư bản tư nhân có tốc độ gia tăng mạnh và cao hơn so với các loại hình kinh tế cá thể, tiểu chủ gần 3 lần. Khu vực kinh tế này thực sự đã trở thành một lực lượng kinh tế hùng hậu trong cơ cấu nền kinh tế quốc dân. Đặc biệt là tăng thêm thu nhập, nâng cao đời sống nhân dân, xoá đói giảm nghèo, góp phần ổn định chính trị, xã hội của đất nước.

2.1. Sự phát triển về lực lượng lao động của khu vực kinh tế tư nhân.

Khu vực kinh tế tư nhân có tỷ lệ thu hút lao động trên vốn đầu tư cao nhất trong nền kinh tế. Mỗi năm giải quyết trên 72.000 việc làm, tổng số lao động khu vực này chiếm trên 90% tổng số lao động toàn xã hội. Đây thực sự là khu vực có vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho lao động xã hội cả hiện tại và trong tương lai. Nhưng hiện tại có trên 70% số doanh nghiệp không có hợp đồng bằng văn bản với người lao động; 83,7% không đóng BHXH, BHYT. Đó chính là vấn đề mà các ngành các cấp cần phải quan tâm để đảm bảo mọi người lao động đều có quyền lợi bình đẳng như nhau.

III. KINH NGHIỆM CỦA NƯỚC NGOÀI.

Hoạt động BHXH ở nước ngoài đã đảm bảo cho mọi đối tượng trong xã hội tham gia BHXH theo các hình thức bắt buộc và tự nguyện. Đối với loại hình bắt buộc thì các chủ sử dụng lao động có từ 1 lao động trở lên còn đối với loại hình tự nguyện đối tượng là những người lao động tự do (người lao động làm việc cho bản thân mình, không làm thuê cho ai cả...). Việc quản lý, tính toán mức đóng, hưởng theo từng tổ chức, các nước khác nhau có tỷ lệ đóng BHXH, tỷ lệ hưởng và điều kiện được hưởng khác nhau. Phương thức quản lý đối tượng, quản lý quỹ BHXH và chi trả cho các đối tượng tùy theo loại đối tượng để thực hiện nhưng luôn luôn đảm bảo nguyên tắc cân đối thu - chi.

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRONG THỜI GIAN QUA.

I. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TRƯỚC NGÀY 01/01/2003.

1. Chính sách BHXH trong việc thực hiện BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân.

Tính đến 01/7/2002 cả nước có 49.492 doanh nghiệp ngoài nhà nước, tăng 188,7% so với năm 1995; thu hút 1.397.917 lao động, tăng 225% so với năm 1995. Quy mô của doanh nghiệp hầu hết là nhỏ, một số ít có quy mô vừa, số có quy mô lớn chiếm tỉ lệ rất thấp. Đạt được những kết quả đáng khích lệ như trên là do một số nguyên nhân chủ yếu sau:

- Về chủ trương đường lối của Đảng

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến người lao động thuộc các thành phần kinh tế được thể hiện qua các Nghị quyết VI, VII, VIII, IX của Đảng, Nghị quyết Trung ương 5 (khoá IX) và Chỉ thị số 15/CT-TƯ của Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII).

- Những chế tài thực hiện.

Chủ trương, đường lối của Đảng trong việc thực hiện các chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế tư nhân đã được Nhà nước điều chỉnh bằng các quy phạm pháp luật xác định trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động trong các mối quan hệ về BHXH như: Bộ Luật Lao động; Nghị định số 12/CP và Thông tư số 06/LĐTBXH-TT hướng dẫn thi hành Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ trong đó có quy định các đơn vị ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

- Tổ chức thực hiện.

BHXH Việt Nam tổ chức triển khai các cuộc hội thảo, hội nghị và soạn các văn bản chỉ đạo liên quan đến việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân (công văn số 348/BHXH-QLT gửi UBND các tỉnh, thành phố; chỉ thị số 349/BHXH- QLT chỉ đạo BHXH các tỉnh thành phố về việc tăng cường thực hiện chế độ BHXH đối với người lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài quốc doanh...) cấp uỷ và chính quyền các cấp có những văn bản chỉ đạo khu vực kinh tế tư nhân nhằm thực hiện tốt chủ chương, chính sách của Đảng, Nhà nước về BHXH .

- Tác động tích cực của các ngành, các cấp:

Việc tổ chức, phối hợp triển khai có hiệu quả của các ngành các cấp đã góp phần tăng cường công tác phát triển và mở rộng đối tượng tham gia BHXH để chính sách BHXH thực sự đi vào cuộc sống như: đưa việc thực hiện chính sách BHXH của các đơn vị vào chỉ tiêu thi đua, khen thưởng; thực hiện tuyên truyền, vận động chính sách BHXH đối với người lao động đồng thời có các hình thức xử phạt đối với những đơn vị không tham gia BHXH...

2. Doanh nghiệp tư nhân với vấn đề sử dụng lao động.

Với đặc điểm lao động trong khu vực kinh tế tư nhân chủ yếu là sử dụng lao động phổ thông, trình độ văn hoá thấp, chưa qua được đào tạo, thiếu kỹ năng, do đó đã ảnh hưởng đến nhận thức về quyền lợi và trách nhiệm trong việc tham gia BHXH của người lao động; ngược lại chủ sử dụng lao động lại lợi dụng điều đó chèn ép, né tránh việc đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Tình trạng, lách luật, trốn đóng BHXH cho người lao động; nợ nần dây dưa đưa tiền đóng BHXH diễn ra khá phổ biến, ý thức chấp hành pháp luật chưa nghiêm, phần lớn chưa tự giác. Bên cạnh đó đã có nhiều người sử dụng lao động có ý thức trong việc chấp hành, thực hiện các quy định của Pháp luật về BHXH. Có những chủ doanh nghiệp đã nhận thức được rằng một trong những yếu tố đảm bảo được sự phát triển doanh nghiệp cần phải gắn kết người lao động với doanh nghiệp, là quan tâm đến việc thực hiện BHXH đối với người lao động.

3. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua.

- Thực trạng đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH

CHỈ TIÊU	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
TỔNG SỐ Đ/V THAM GIA BHXH	30.789	38.392	49.291	59.598	61.983	65.611	71.368
SỐ ĐƠN VỊ KTTN ĐÃ THAM GIA BHXH	1.803	2.403	3.147	3.900	4.451	5.398	7.378
TỶ LỆ % SO VỚI NĂM 1996	100%	133,27	174,54	216,30	246,86	299,38	409,20
TỶ LỆ % SO VỚI T. SỐ Đ/V THAM GIA BHXH	5,85	6,25	6,38	6,54	7,18	8,22	10,33

Theo biểu trên thì số đơn vị SDLĐ khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH năm 2002 đã tăng 5.575 đơn vị, tăng gấp hơn 4 lần so với năm 1996. Nhưng tỷ lệ số đơn vị tham gia còn rất thấp do đơn vị chưa thực hiện đúng các

quy định của pháp luật, chưa tham gia BHXH cho người lao động. Điều đó đã ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH:

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.SỐ LĐ ĐÓNG BHXH	3.361.444	3.562.352	3.755.389	3.959.397	4.242.727	4.403.870	4.844.669
LĐ DNNQD ĐÓNG BHXH	63.982	88.060	115.129	151.291	210.716	272.217	362.969
TỶ LỆ % SO VỚI 1996	100	137,63	191,75	231,09	323,36	423,00	567,30
TỶ LỆ % SO VỚI T.SỐ LĐ THAM GIA BHXH	1,90	2,47	3,27	3,73	4,88	6,15	7,49

Số lao động trong các doanh nghiệp NQD tham gia BHXH qua các năm liên tục tăng. Năm 2002 có 362.969 lao động, bằng 567,30% so với năm 1996. Tỷ lệ người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH các năm đều tăng, nếu như năm 1996 chỉ có 1,90% thì năm 2002 đã là 7,49% trong tổng số lao động tham gia BHXH; Tuy vậy lao động khu vực ngoài quốc doanh vẫn chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong tổng số lao động tham gia BHXH và tập trung vào 39 tỉnh, thành phố quản lý số với tổng số 353.104 người chiếm tỷ lệ 97,28%; 22 tỉnh còn lại có số lao động tham gia BHXH chỉ chiếm 3,72%.

- Thực trạng về tình hình thu nộp BHXH khu vực kinh tế tư nhân thời gian qua.

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
T.SỐ THU BHXH (TỶ Đ)	2.569,73	3.445,61	3.875,95	4.186,05	5.198,22	6.334,65	6.928,24
Tỷ lệ % so với 1996	100	134,08	150,83	162,90	202,28	246,51	269,60
THU BHXH NQD (TỶ Đ)	50,359	77,052	118,901	134,269	178,125	263,391	367,211
Tỷ lệ % so với 1996	100	153,01	236,11	266,62	353,71	523,03	729,19
TỶ LỆ % SO VỚI T.SỐ THU	1,95	2,23	3,06	3,20	3,42	4,15	5,30

Số tiền đóng BHXH của người lao động các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế tư nhân có tốc độ tăng trưởng khá, năm sau đều cao hơn năm trước, năm 2002 là 367,211 tỷ đồng, tăng 316,852 tỷ đồng bằng 729,19% (gấp hơn 7 lần) so với năm 1996. Tuy nhiên, tình trạng nợ tiền BHXH qua các năm còn lớn, cụ thể:

Chỉ tiêu	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
SỐ TIỀN PHẢI ĐÓNG BHXH (TỶ Đ)	87,665	151,609	202,427	264,862	346,765	451,572	347,811
SỐ NỢ BHXH (TỶ Đ)	6,015	9,667	10,686	10,488	36,858	30,220	33,129
TỶ LỆ % NỢ SO VỚI T. SỐ	6,86	6,37	5,28	3,96	10,62	6,69	9,52

Nợ hàng năm bình quân chiếm khoảng 6,63% trên tổng số tiền BHXH phải đóng chủ yếu do doanh nghiệp chiếm dụng tiền BHXH để tăng vốn để sản xuất, kinh doanh, đơn vị do sản xuất kinh doanh gặp khó khăn...

II. THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH TỪ NGÀY 01/01/2003 ĐẾN NAY.

1. Nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế kinh tế tư nhân.

1.1. Nhận thức chung về chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước đối với khu vực kinh tế tư nhân.

Các Nghị quyết của Đảng đã thống nhất về các quan điểm chỉ đạo phát triển kinh tế tư nhân và tập trung tạo việc làm bình quân trên 1,5 triệu người/năm. Đây thực sự là khu vực chủ yếu điều chỉnh lực lượng lao động của xã hội, tạo sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế. Do vậy, thực hiện tốt chế độ BHXH đối với người lao động ở khu vực này là góp phần ổn định chính trị- xã hội, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của một bộ phận người lao động; tạo lập sự bình đẳng, công bằng xã hội, dần xoá đi ranh giới giữa người lao động làm việc trong khu vực nhà nước và ngoài nhà nước; góp phần huy động nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

1.2. Khái quát về chính sách BHXH khu vực kinh tế tư nhân từ 01/01/2003 đến nay.

Chính sách BHXH đã được mở rộng đến *hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã; các cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hoá, y tế, giáo dục, đào tạo, khoa học, thể dục thể thao và các ngành sự nghiệp khác; các tổ chức khác có sử dụng lao động.* Và tạo một bước chuyển biến căn bản về nhận thức của người lao động trong mọi thành phần kinh tế.

1.3. Tổ chức triển khai thực hiện.

BHXH Việt Nam đã chủ động tổ chức sơ kết 5 năm thực hiện BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, đã soạn thảo nhiều văn bản chỉ đạo liên quan đến công tác quản lý thu BHXH, BHYT, công tác giải quyết chế độ chính sách BHXH, đơn giản hoá các thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận

lợi cho người lao động, người sử dụng lao động tham gia BHXH cũng như giải quyết kịp thời, đúng đối tượng hưởng chế độ BHXH.

2. Thực trạng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

Số lao động trong khu vực kinh tế tư nhân đang tham gia BHXH là 451.049 người, tăng 32,3% so với năm 2002. Người lao động khu vực hợp tác xã, trạm y tế xã phường trước đây chưa được tham gia, từ đầu năm đến nay đã có 4.400 người đóng BHXH. Riêng khu vực hộ sản xuất, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác do chưa được hướng dẫn kịp thời các thủ tục pháp lý nên người lao động chưa được tham gia BHXH.

III. MỘT SỐ NHẬN ĐỊNH VÀ ĐÁNH GIÁ KHÁI QUÁT VỀ THỰC TRẠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH THỜI GIAN QUA.

1. Những vấn đề đã đạt được.

Xác lập được sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế, tạo được sự nhận thức đúng về BHXH của người lao động, người sử dụng người lao động. Góp phần vào việc hoạch định, hoàn thiện cơ chế chính sách về BHXH. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các ngành, các cấp trong việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động cũng như nâng cao trình độ cán bộ làm công tác BHXH.

2. Những vấn đề còn tồn tại.

- Về phía đơn vị: Chưa có nhận thức đúng về trách nhiệm và nghĩa vụ tham gia BHXH cho người lao động, ý thức chấp hành pháp luật chưa nghiêm, phần lớn chưa tự giác còn tìm mọi hình thức trốn tham gia BHXH.

- Về phía các ngành các cấp: công tác chỉ đạo, thanh tra, kiểm tra, tuyên truyền, giải thích chưa sâu sát, coi nhẹ vấn đề thực hiện BHXH của doanh nghiệp.

- Về phía cơ quan BHXH: chưa chủ động khai thác mở rộng đối tượng; Công tác tuyên truyền còn nặng tính hình thức, hành chính, tuyên truyền theo hình thức vĩ mô chưa sát cơ sở, sát người lao động.

3. Nguyên nhân và bài học kinh nghiệm.

** Nguyên nhân.*

- Về khách quan: có nhiều lý do nhưng chủ yếu tập trung ở cơ chế, chính sách, chế tài thực hiện, nhận thức về BHXH của người lao động và sử dụng lao động.

- Về chủ quan: chưa đầu tư thoả đáng cho việc mở rộng đối tượng tham gia BHXH. Chưa đánh giá, phân tích hết những nguyên nhân tồn tại để tìm biện pháp tháo gỡ, còn đổ lỗi tại khách quan. Việc giải thích, tuyên truyền vận động còn chung chung, hiệu quả thấp...

** Bài học kinh nghiệm*

- Thường xuyên báo cáo tình hình thực hiện BHXH khu vực kinh tế tư nhân với cấp uỷ, chính quyền, chủ động phối kết hợp chặt chẽ, thường xuyên với các cơ quan, ban ngành chức năng nhằm tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc.

- Điều tra, khảo sát, thống kê, tổng hợp số liệu, nắm chắc tình hình phát triển kinh tế xã hội, tình hình phát triển lao động khu vực kinh tế tư nhân trên từng địa bàn và đưa quyền lợi của người lao động lên hàng đầu.

- Xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ BHXH vừa hồng, vừa chuyên, có phẩm chất chính trị tốt (có tâm - có tầm - có tình - có tín).

CHƯƠNG III: MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP NHẪM MỞ RỘNG VÀ TĂNG CƯỜNG KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

I. ĐỊNH HƯỚNG HOÀN THIỆN MỘT SỐ ĐIỀU KIỆN CƠ BẢN NHẪM MỞ RỘNG ĐỐI TƯỢNG LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Hành lang pháp lý.

- Ban hành khung pháp lý thuận lợi và thông thoáng hơn để bảo vệ sản xuất trong nước, thu hút đầu tư, tạo công ăn việc làm cho người lao động; sớm Ban hành Luật BHXH và các văn bản hướng dẫn thực hiện; cần phải giao cho cơ quan BHXH thẩm quyền thanh tra, xử lý các đơn vị sử dụng lao động cố tình trốn BHXH, nợ BHXH.

2. Về chế độ chính sách.

- *Đối với đối tượng tham gia BHXH:*

+ Hoàn thiện các điều kiện ràng buộc đối với người lao động và người sử dụng lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH.

+ Mở rộng hình thức BHXH tự nguyện, để bổ sung, mở rộng đối tượng tham gia BHXH đến mọi người lao động trong xã hội.

- *Về mức đóng BHXH:*

+ Nâng tỷ lệ nộp bảo hiểm xã hội lên khoảng 30% (cơ chế tiền lương cần được thay đổi).

+ Tuỳ theo chính sách chế độ quy định được hưởng BHXH và quá trình phát triển của xã hội để quy định tỷ lệ nộp phù hợp.

+ Áp dụng nhiều mức nộp BHXH khác nhau theo từng loại hình tham gia.

- Về chế độ chính sách:

+ Chính sách BHXH bổ sung, sửa đổi phải được xây dựng trên cơ sở về nhu cầu và khả năng tham gia của người lao động. Hình thức tham gia bảo hiểm xã hội phải phong phú.

+ Nghiên cứu giảm dần tỷ lệ lương hưu tối đa là 60% (hiện nay 75%), cơ sở để tính lương hưu bình quân 7 năm, 10 năm và tiến tới bình quân đóng BHXH toàn bộ quá trình tham gia BHXH. Nghiên cứu giảm dần đối tượng hưởng trợ cấp BHXH 1 lần; ban hành và triển khai thực hiện chế độ BHXH tự nguyện.

+ Quy định "mức trần" về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH.

+ Xác định phân ngân sách Nhà nước chuyển trả quy BHXH cho các đối tượng nghỉ hưởng chế độ BHXH trước 1/1995 và có thời gian công tác trước tháng 1/1995 (bình quân 1 người là 14 năm 6 tháng) nghỉ hưởng hưu trí sau tháng 1/1995.

3. Phương thức quản lý.

3.1. Đối mới phương thức quản lý đối tượng.

Xây dựng một hệ thống chế độ với cơ cấu công bằng, thống nhất đảm bảo cân bằng giữa chế độ trợ cấp đi kèm với điều kiện đóng phí, tỷ lệ đóng và thời gian đóng thích hợp. Đối với khu vực kinh tế tư nhân do có nhiều hình thức, loại đối tượng, thu nhập không mang tính ổn định do đó có thể quy định riêng về các tỷ lệ đóng BHXH khác nhau cho từng đối tượng có thu nhập khác nhau, theo đó việc giải quyết chế độ BHXH cũng phải thay đổi cho phù hợp.

3.2. Đưa công nghệ tin học vào quản lý đối tượng.

Đưa công nghệ tin học vào quản lý sẽ thay đổi phương thức quản lý không chỉ đảm bảo trên phương diện thống kê, lưu trữ mà nó còn phục vụ cho việc tác nghiệp xử lý công việc và thông tin nhanh chóng, chính xác, đảm bảo cung cấp đầy đủ lượng thông tin cần thiết về công tác thu, nộp và giải quyết chế độ chính sách BHXH trong mọi trường hợp.

3.3. Tạo điều kiện trong thanh toán, giải quyết chính sách cho đối tượng.

- Kê khai đầy đủ các tiêu chí khi tham gia BHXH để phục vụ công tác cấp sổ BHXH và giải quyết chế độ chính sách lâu dài.

- Quy trình giải quyết chế độ BHXH cho người lao động khi nghỉ hưu, tuất, có thể rút gọn lại, chỉ cần ở khâu cuối cùng là các giấy tờ liên quan đến việc nghỉ hưu, tuất như đơn của người lao động, giấy chứng tử, Quyết định cho nghỉ hưu (một lần hoặc dài hạn) của đơn vị SDLĐ, Quyết định hưởng của cơ quan BHXH (theo phân cấp) và sổ BHXH là đủ. Không cần phải các bản xác nhận quá trình tham gia BHXH, tờ khai hoàn cảnh gia đình như hiện nay. Đồng thời khâu gửi hồ sơ lên BHXH Việt Nam để kiểm tra, thẩm định lại hồ sơ, lý lịch của người lao động cũng không cần thiết. Phân cấp khâu thẩm định hưởng các chế độ BHXH cho BHXH tỉnh, thành phố thực hiện. Cơ quan BHXH Việt Nam chỉ thực hiện kiểm tra việc giải quyết chế độ cho người lao động của BHXH các địa phương có đúng hay không.

II - GIẢI PHÁP CƠ BẢN NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KHAI THÁC LAO ĐỘNG KHU VỰC KINH TẾ TƯ NHÂN THAM GIA BHXH.

1. Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động.

Để khai thác, mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân, phải nắm chắc và vận dụng tốt công tác dự báo kinh tế - xã hội, từ đó hoạch định chương trình, kế hoạch hàng năm, hàng kỳ hay cả một giai đoạn cho phù hợp. Theo dự báo của các cơ quan chức năng đến năm 2010 sẽ có thể thu hút và tạo thêm việc làm cho khoảng 9 triệu lao động chủ yếu được điều chỉnh ở khu vực kinh tế tư nhân nên giai đoạn 2003-2010 đối tượng tham gia BHXH bắt buộc chủ yếu là người lao động thuộc khu vực này và sẽ chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng số lao động tham gia BHXH.

2. Xây dựng Lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân giai đoạn 2005-2010

Việc xây dựng từng bước đi cụ thể để mở rộng đối tượng tham gia BHXH trước mắt tập trung vào các vấn đề chủ yếu sau:

- Khảo sát, điều tra, xác định đầy đủ đối tượng thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc theo luật định và có những biện pháp tích cực xử lý tồn đọng vướng mắc đối với những đơn vị, người lao động không tham gia BHXH.

- Tăng cường, mở rộng về phạm vi, hình thức và nội dung thông tin tuyên truyền đến mọi tầng lớp nhân dân trong xã hội.

- Làm tốt công tác quản lý chế độ chính sách, không ngừng cải tiến thủ tục giải quyết chế độ chính sách theo phương châm nhanh chóng, thuận tiện, đúng, đủ nhằm tạo lòng tin của đơn vị và người lao động đối với cơ quan BHXH.

3. Công tác tuyên truyền, vận động.

Tuyên truyền cho mỗi người lao động làm việc trong mọi thành phần kinh tế nhận thức được đầy đủ mục tiêu, ý nghĩa và tầm quan trọng, vị trí, vai trò chính sách BHXH đối với đời sống của người lao động nhất là khu vực kinh tế tư nhân thông qua các phương tiện thông tin đại chúng (truyền hình, truyền thanh, các báo, tạp chí...); Công tác tuyên truyền, giải thích, giáo dục ý thức chấp hành pháp luật về BHXH phải sát cơ sở, sát người lao động mới có hiệu quả, việc thực hiện các chế độ BHXH mới đi vào nề nếp, lợi ích của người lao động mới được đảm bảo.

4. Tăng cường, đề cao vai trò, hiệu quả trong việc phối kết hợp của các cơ quan quản lý Nhà nước.

Tăng cường sự lãnh đạo của cấp uỷ Đảng, đề cao vai trò chỉ đạo của chính quyền các cấp, sự phối kết hợp có hiệu quả của các cơ quan quản lý Nhà nước (Thanh tra, Tài chính, Lao động- Thương binh và xã hội, Kế hoạch - đầu tư...) nhằm mục đích chỉ đạo các đơn vị sử dụng lao động trong việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân.

5. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam.

Tạo được sự thống nhất trong nhận thức và hành động, phát huy nội lực, đề ra những phương hướng nhiệm vụ, tìm ra những biện pháp và bước đi cụ thể để thực hiện chính sách BHXH khu vực kinh tế tư nhân phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của từng giai đoạn.

Đào tạo đội ngũ cán bộ có đủ tâm, lập trường tư tưởng vững vàng, yên tâm công tác, yêu ngành, yêu nghề; giỏi về chuyên môn nghiệp vụ; nắm chắc chính sách chế độ của Đảng và Nhà nước, có năng lực chỉ đạo điều hành, có ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, khả năng giao tiếp, am hiểu về công nghệ thông tin...

III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ:

1. Kiến nghị với Nhà nước:

+ Kiến nghị với Nhà nước sửa đổi, cụ thể hoá những quy định về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH, BHYT cho người LĐ có các chế tài xử lý khi các đơn vị vi phạm quy định về việc tham gia BHXH cho người LĐ, đặc biệt đối với các hành vi lợi dụng, chiếm dụng quỹ BHXH.

+ Sớm ban hành Luật BHXH theo quan điểm và nguyên tắc ổn định các chế độ BHXH dài hạn; bảo toàn, cân đối quỹ BHXH lâu dài và ổn định và cần có các điều khoản quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ thực hiện BHXH.

+ Đưa các quy định về BHXH vào chương trình đào tạo trong các trường Đại học, Cao đẳng và các trường trung học dạy nghề để mọi người nhận thức được trách nhiệm, quyền lợi về BHXH của bản thân mình.

2. Kiến nghị với cấp uỷ, chính quyền địa phương:

+ Đưa công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện BHXH vào chỉ tiêu thi đua hàng năm của các ngành, các cấp và các đơn vị hoặc là một trong những tiêu chuẩn bình xét Chi bộ, Đảng bộ "trong sạch vững mạnh".

+ Chỉ đạo sự phối kết hợp đồng bộ giữa các cơ quan quản lý Nhà nước với cơ quan BHXH tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện về chính sách BHXH.

+ Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giáo dục chính sách BHXH cho các đơn vị sử dụng lao động và người lao động.

KẾT LUẬN

Thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực kinh tế tư nhân theo đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước có ý nghĩa rất quan trọng, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, thể hiện tính đúng đắn trong chính sách của Đảng đối với người lao động trong các thành phần kinh tế, tăng cường liên minh chặt chẽ hơn nữa giữa giai cấp công nhân, nông dân trong sự nghiệp đổi mới, xây dựng nền kinh tế công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Bám sát mục tiêu nghiên cứu của đề tài, trên những cơ sở lý luận về nguồn lực lao động, thu nhập của người lao động và những vấn đề thực tiễn về lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH thời gian qua. Đề tài đề ra 3 định hướng hoàn thiện về hàng lang pháp lý, chế độ chính sách BHXH, phương thức quản lý thực hiện BHXH và 5 giải pháp nhằm mở rộng, tăng cường khai thác lao động khu vực kinh tế tư nhân tham gia BHXH như: giải pháp về dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động; giải pháp xây dựng lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH khu vực kinh tế tư nhân; giải pháp tuyên truyền, vận động; giải pháp tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, đề cao vai trò chỉ đạo của chính quyền các cấp, sự phối kết hợp có hiệu quả của các cơ quan quản lý Nhà nước và giải pháp nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH Việt Nam. Những định hướng và giải pháp đều tập trung vào mục đích khai thác hết số lao động thuộc diện phải tham gia BHXH nhất là ở khu vực kinh tế tư nhân nhằm đảm bảo quyền lợi quyền lợi cho người lao động theo chủ trương đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước đã đề ra, góp phần ổn định cuộc sống của người lao động và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Đề tài đã được nghiên cứu thực hiện và hoàn thành với sự tham gia góp ý của các nhà khoa học, nhà quản lý và các chuyên gia của Ban thu BHXH, Ban Chế độ Chính sách BHXH, Trung tâm thông tin - Khoa học. Trong quá trình nghiên cứu về lý luận cũng như thực tiễn không tránh khỏi còn khiếm khuyết, rất mong được sự tham gia góp ý nhiều hơn nữa.

Xin trân trọng cảm ơn!