

LUẬN VĂN TỐT NGHIỆP

ĐẠI HỌC LUẬT

ĐỀ TÀI:

Thực trạng và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật bảo hiểm xã hội của Việt Nam trong bối cảnh hiện nay

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU	3
CHƯƠNG I: MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BHXH.....	6
1. Bản chất của bảo hiểm xã hội.....	7
2. Phân biệt bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thương mại.....	11
3. Điều chỉnh pháp luật đối với bảo hiểm xã hội.....	13
CHƯƠNG II: TÌM HIỂU PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA VIỆT NAM VÀ SINGAPORE	23
1. Đối tượng và phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội	23
2. Vấn đề đóng góp bảo hiểm xã hội	27
3. Quỹ bảo hiểm xã hội	30
4. Các chế độ chi trả bảo hiểm xã hội	33
5. Quản lý nhà nước đối với bảo hiểm xã hội	45
CHƯƠNG III: MỘT SỐ NHẬN XÉT VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT BHXH CỦA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY	47
1. Nhận định về thực trạng pháp luật bảo hiểm xã hội hiện nay ở Việt Nam trên cơ sở so sánh với pháp luật Singapore và thông qua khảo sát tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội ở Việt Nam.....	47
2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật bảo hiểm xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế và chuẩn bị ban hành Luật bảo hiểm xã hội	53
KẾT LUẬN.....	59
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	60

LỜI NÓI ĐẦU

Tuyên ngôn nhân quyền do Đại hội đồng Liên hợp quốc thông qua ngày 10/12/1948. Trong bản Tuyên ngôn có viết: "Tất cả mọi người với tư cách là thành viên của xã hội có quyền hưởng an sinh xã hội. Quyền đó đặt cơ sở trên sự thoả mãn các quyền về kinh tế, xã hội và văn hoá cần cho nhân cách và sự tự do phát triển con người...". Và bảo hiểm xã hội là bộ phận lớn nhất trong hệ thống an sinh xã hội. Có thể nói, không có bảo hiểm xã hội thì không thể có một nền an sinh xã hội vững mạnh. Bảo hiểm xã hội ra đời nhằm bảo đảm cuộc sống cho những người lao động và gia đình họ trước những rủi ro xã hội như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm, ..., làm giảm hoặc mất thu nhập. Chính vì vậy, mọi người lao động đều có quyền hưởng bảo hiểm xã hội, được bảo hiểm xã hội bảo vệ, và quyền hưởng bảo hiểm xã hội là một trong những quyền cơ bản của người lao động, được pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới thừa nhận và đảm bảo thực hiện, trong đó có Việt Nam và Singapore.

Do điều kiện kinh tế, chính trị, tập quán xã hội, quan điểm lập pháp, học thuyết pháp lý, ... của mỗi quốc gia có sự khác nhau nên chính sách bảo hiểm xã hội và việc quy định pháp luật bảo hiểm xã hội của mỗi quốc gia cũng có sự khác nhau. Đối với những quốc gia có nền kinh tế thị trường phát triển, đời sống dân trí cao như Singapore thì việc thực hiện các chính sách bảo hiểm xã hội do Chính phủ đặt ra, việc đóng phí bảo hiểm cao là không mấy khó khăn đối với người dân Singapore song đối với Việt Nam - một quốc gia có nền kinh tế đang phát triển, mức sống người dân thấp thì việc đó lại không dễ chút nào.

Trong khi hệ thống bảo hiểm xã hội của Singapore đang hoạt động rất hiệu quả thì hệ thống bảo hiểm xã hội của Việt Nam lại đang gặp khó khăn, quỹ bảo hiểm xã hội của Việt Nam trong 10 - 20 năm tới đang đứng trước nguy cơ phá sản. Nguyên nhân là xuất phát từ việc còn nhiều quan điểm, nhận thức chưa khoa học và thống nhất về một vấn đề phức tạp như bảo hiểm xã hội nên hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội của Việt Nam còn nhiều hạn chế và bất cập cần phải giải quyết. Do đó, việc khắc phục những thiếu sót, hạn chế và loại bỏ

những quy định không còn phù hợp nữa là một việc làm vô cùng cần thiết và cấp bách. Bởi có như vậy mới có thể điều chỉnh kịp thời và đúng đắn các thiếu sót đó, giúp hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam hoàn thiện hơn, góp phần bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng mà Đảng và Nhà nước đã chọn. Đây cũng là lý do em chọn vấn đề này làm nội dung nghiên cứu trong luận văn tốt nghiệp cử nhân luật học của em.

Trong luận văn này, em đã sử dụng phương pháp so sánh để làm sáng tỏ nội dung nghiên cứu và dùng pháp luật bảo hiểm xã hội của Singapore để đối chiếu với pháp luật bảo hiểm xã hội của Việt Nam. Dưới góc độ so sánh, không chỉ những điểm bất cập, chưa phù hợp của pháp luật về bảo hiểm xã hội của Việt Nam dễ dàng được nhìn nhận, mà thông qua những điểm tiến bộ, hợp lý trong pháp luật bảo hiểm xã hội của Singapore, chúng ta có thể tham khảo và tìm ra những cách thức để khắc phục thực tế đó.

Với mong muốn làm sáng tỏ những vấn đề xung quanh những quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội, luận văn của em được kết cấu bao gồm các phần sau:

- Lời nói đầu
- Chương I: Một số vấn đề chung về bảo hiểm xã hội.
- Chương II: Tìm hiểu pháp luật về bảo hiểm xã hội của Việt Nam và Singapore.
- Chương III: Một số nhận xét và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật bảo hiểm xã hội của Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.
- Kết luận.
- Tài liệu tham khảo.

Vì thời gian nghiên cứu có hạn, nội dung nghiên cứu phức tạp đồng thời trong quá trình làm luận văn, em còn gặp nhiều khó khăn trong việc tìm và dịch các tài liệu về bảo hiểm xã hội của Singapore nên luận văn hoàn thành chắc chắn không tránh khỏi những thiếu sót cũng như còn nhiều điểm hạn chế. Em mong nhận được sự đánh giá và góp ý của hội đồng chấm khoá luận cũng như sự quan

tâm của các thầy cô giáo và các bạn sinh viên để bài luận văn của em được hoàn thiện hơn.

Qua đây, em xin chân thành cảm ơn Tiến sĩ Đỗ Ngân Bình đã nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ em hoàn thành bản luận văn này.

CHƯƠNG I:

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Trong thực tế, không phải lúc nào con người cũng chỉ gặp những thuận lợi, có đầy đủ thu nhập và những điều kiện sinh sống bình thường. Trái lại, có rất nhiều trường hợp khó khăn, bất lợi, ít nhiều phát sinh làm cho con người bị giảm hoặc mất thu nhập hoặc các điều kiện sinh sống khác, chẳng hạn như: bất ngờ bị ốm đau, tai nạn, mất người nuôi dưỡng, hoặc khi tuổi già, khả năng lao động, khả năng tự phục vụ đều suy giảm,... Khi rơi vào những trường hợp bị giảm hoặc mất khả năng lao động nói trên, các nhu cầu cuộc sống không vì thế mà mất đi. Trái lại, có cái còn tăng lên, thậm chí có thể xuất hiện thêm nhu cầu mới, như khi ốm đau sẽ cần thuốc chữa bệnh,... Bởi vậy, muốn tồn tại, con người và xã hội loài người phải tìm ra và thực tế đã tìm ra nhiều cách giải quyết.

Trong xã hội công xã nguyên thủy, do chưa có tư hữu về tư liệu sản xuất, mọi người cùng hái lượm, săn bắt, sản phẩm thu được phân phối bình quân nên khó khăn, bất lợi của mỗi người được cả xã hội, cả cộng đồng san sẻ, gánh chịu. Trong xã hội phong kiến, quan lại thì dựa vào chế độ bổng lộc của nhà vua; dân cư thì dựa vào sự đùm bọc lẫn nhau trong họ hàng, cộng đồng làng, xã, hoặc sự giúp đỡ của những người hảo tâm và của Nhà nước. Với những cách này, người gặp khó khăn hoàn toàn trông chờ một cách thụ động vào sự hảo tâm từ phía giúp đỡ. Do vậy, sự giúp đỡ mới chỉ là khả năng, có thể có, có thể không, có thể nhiều, có thể ít, không hoàn toàn chắc chắn.

Từ khi nền kinh tế hàng hoá phát triển, xuất hiện việc thuê mướn nhân công, lúc đầu người chủ chỉ cam kết trả công lao động, về sau dần dần, người chủ còn phải cam kết đảm bảo cho người lao động có một số thu nhập nhất định để họ trang trải những nhu cầu sinh sống thiết yếu khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn, mất người nuôi dưỡng, tuổi già,... Nhiều khi các trường hợp trên không xảy ra nên người chủ không phải chi ra một đồng tiền nào. Nhưng nhiều khi lại xảy ra liên tục buộc người chủ nhiều lúc phải bỏ ra một lúc nhiều khoản tiền lớn mà họ không muốn. Vấn đề lợi ích giữa người chủ lao động và người lao động luôn

luôn vận động với tất cả những khía cạnh của nó. Người lao động thì luôn luôn đòi hỏi được đảm bảo nhiều hơn trước tình hình kinh tế xã hội phát triển, còn người chủ lao động thì lại mong muốn phải chi ít hơn, nên tranh chấp giữa chủ lao động và người lao động vẫn tiếp diễn. Trước tình hình như vậy, Nhà nước đã phải can thiệp điều chỉnh, buộc giới chủ lao động phải đóng góp thêm, đồng thời giới người lao động cũng phải đóng góp một phần vào sự đảm bảo cho chính mình nhằm bảo đảm cả người chủ lao động và người lao động đều thấy mình có lợi và được bảo vệ, đặc biệt là người lao động. Nhờ vậy, thay vì việc người chủ lao động phải chi trực tiếp những khoản tiền lớn khi người lao động bị ốm đau, tai nạn, ...thì người chủ chỉ phải trích những khoản tiền nhỏ nhỏ từ một quỹ tiền tệ tập trung được tồn tích dần dần, trong đó có sự tham gia đóng góp có tỷ lệ giữa người chủ lao động và người lao động. Đây là lý do bảo hiểm xã hội ra đời và phát triển, và việc ra đời, phát triển của bảo hiểm xã hội là một tất yếu nhằm bảo đảm cho người lao động và gia đình họ trước những rủi ro xã hội như ốm đau, tai nạn, mất việc làm, ...

1. BẢN CHẤT CỦA BẢO HIỂM XÃ HỘI

1.1. Khái niệm bảo hiểm xã hội.

Như đã nói ở trên, con người muốn tồn tại và phát triển trước hết phải ăn, mặc, ở và đi lại, v.v... Để thoả mãn những nhu cầu tối thiểu đó, con người phải lao động để làm ra của cải và những sản phẩm cần thiết. Nhưng trong thực tế, không phải lúc nào con người cũng chỉ gặp thuận lợi mà trái lại, rất nhiều khi gặp khó khăn, bất lợi làm cho họ bị giảm hoặc mất thu nhập hoặc các điều kiện sinh sống khác, như: ốm đau, tai nạn lao động, mất việc làm hay tuổi già thì khả năng lao động bị suy giảm, ...Khi rơi vào những trường hợp này, muốn tồn tại và ổn định cuộc sống, con người và xã hội đã tìm ra rất nhiều cách giải quyết khác nhau: san sẻ, đùm bọc lẫn nhau, đi vay, đi xin,... Nhưng rõ ràng những cách đó là hoàn toàn thụ động và tạo thói quen ỷ lại vào người khác của một số người. Khi nền kinh tế hàng hoá phát triển thì mối quan hệ kinh tế giữa người lao động và giới chủ càng trở nên phức tạp, mâu thuẫn lợi ích giữa người lao động và giới chủ càng trở nên gay gắt. Người lao động thì muốn mình được bảo đảm càng

ngày càng nhiều hơn và tốt hơn, còn người chủ lao động thì muốn mình phải chi ra ngày một ít hơn. Do vậy, Nhà nước đã phải đứng ra can thiệp và điều hoà mâu thuẫn, buộc giới chủ và giới thợ phải đóng góp một khoản tiền nhất định hàng tháng được tính toán dựa trên cơ sở xác suất rủi ro xảy ra đối với người lao động. Số tiền đóng góp đó hình thành một quỹ tiền tệ tập trung, quỹ này còn được bổ sung từ ngân sách Nhà nước khi cần thiết nhằm đảm bảo cho đời sống của người lao động khi họ gặp sự cố, rủi ro. Chính nhờ vậy mà rủi ro, bất lợi của người lao động được dàn trải, chia sẻ.

Toàn bộ những hoạt động với những mối quan hệ ràng buộc trên được quan niệm là bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Như vậy, bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm trên cơ sở hình thành và sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình họ, góp phần bảo đảm an toàn xã hội.

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO): *"Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập từ nghề nghiệp do bị mất hoặc giảm khả năng lao động hoặc mất việc làm do những rủi ro xã hội thông qua việc hình thành, sử dụng một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội, nhằm góp phần đảm bảo an toàn đời sống của người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần đảm bảo an toàn xã hội."*

Theo từ điển Bách Khoa Việt Nam: *"Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ bị mất hoặc giảm thu nhập do bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tàn tật, thất nghiệp, tuổi già và tử tuất; dựa trên cơ sở một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội, có sự bảo hộ của Nhà nước theo pháp luật, nhằm đảm bảo an toàn đời sống cho người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội."*

1.2. Bản chất của bảo hiểm xã hội dưới góc độ kinh tế - xã hội, chính trị, pháp lý.

Bảo hiểm xã hội là một trong những loại hình bảo hiểm ra đời khá sớm và đến nay đã được thực hiện ở tất cả các nước trên thế giới. So với các loại hình bảo hiểm khác, đối tượng, tính chất, chức năng của bảo hiểm xã hội có những điểm khác biệt do bản chất của nó chi phối.

Bảo hiểm xã hội là sản phẩm tất yếu của nền kinh tế hàng hoá. Bởi khi nền kinh tế hàng hoá phát triển thì mối quan hệ kinh tế, lợi ích giữa chủ sử dụng lao động và người lao động cũng trở nên phức tạp, mâu thuẫn lợi ích giữa họ càng trở nên sâu sắc, chính vì vậy mà bảo hiểm xã hội ra đời nhằm điều hoà mâu thuẫn đó, giúp dàn trải, chia sẻ những rủi ro của người lao động khi họ gặp phải những khó khăn, sự cố ngoài ý muốn. Các nhà kinh tế còn cho rằng, sự ra đời và phát triển của bảo hiểm xã hội phản ánh sự phát triển của nền kinh tế. Một nền kinh tế chậm phát triển, lạc hậu, đời sống của nhân dân thấp kém thì không thể có một hệ thống bảo hiểm xã hội vững mạnh được. Trái lại, kinh tế càng phát triển, tiến bộ thì hệ thống bảo hiểm xã hội càng đa dạng, các chế độ bảo hiểm xã hội càng phong phú và mở rộng hơn, do đó đời sống xã hội nói chung và đời sống người lao động nói riêng ngày càng được cải thiện và nâng cao lên một tầm cao mới.

Thực chất bảo hiểm xã hội là sự đền bù hậu quả của những "rủi ro xã hội". Sự đền bù này được thực hiện thông qua quá trình tổ chức và sử dụng quỹ tiền tệ tập trung hình thành do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội. Như vậy, bảo hiểm xã hội cũng là quá trình phân phối lại thu nhập. Xét trên phạm vi toàn xã hội, bảo hiểm xã hội là một bộ phận của GDP, được xã hội phân phối lại cho những thành viên khi phát sinh nhu cầu bảo hiểm xã hội như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, già yếu, chết, v.v... Vì vậy, thực chất của bảo hiểm xã hội là thực hiện mục tiêu bảo đảm an toàn kinh tế cho người lao động và gia đình họ.

Bảo hiểm xã hội mang cả bản chất kinh tế và cả bản chất xã hội. Tuy nhiên, tính kinh tế và tính xã hội của bảo hiểm xã hội không tách rời mà đan xen

vào nhau. Về mặt kinh tế, nhờ sự tổ chức, phân phối lại thu nhập mà đời sống của người lao động và gia đình họ luôn được đảm bảo trước những khó khăn, bất trắc, rủi ro xã hội. Về mặt xã hội, do có sự "san sẻ rủi ro" của bảo hiểm xã hội, người lao động chỉ phải đóng góp một khoản nhỏ trong thu nhập của mình cho quỹ bảo hiểm xã hội, nhưng xã hội sẽ có một lượng tiền đủ lớn để trang trải những rủi ro xảy ra. Ở đây, bảo hiểm xã hội đã thực hiện nguyên tắc "lấy của số đông bù cho số ít". Bảo hiểm xã hội thể hiện chủ nghĩa nhân đạo cao đẹp, nhất là dưới chủ nghĩa xã hội, mỗi người được coi là một mắt xích của hệ thống giá trị xã hội. Bảo hiểm xã hội tạo cho những người bất hạnh những điều kiện cần thiết để khắc phục những rủi ro, có cơ hội để phát triển và hoà nhập vào cộng đồng. Bảo hiểm xã hội kích thích tính tích cực xã hội trong mỗi con người, hướng họ tới những chuẩn mực của chân, thiện, mỹ. Một mặt chống ý lợi xã hội, mặt khác chống tư tưởng mạnh ai nấy lo, "đèn nhà ai nhà nấy rạng". Bảo hiểm xã hội hướng con người tới những điều cao đẹp trong cuộc sống, không phân biệt chính kiến, tôn giáo, dân tộc, giới tính,... vào một xã hội nhân ái, công bằng, an toàn.

Bảo hiểm xã hội được nghiên cứu dưới rất nhiều góc độ khác nhau:

Dưới góc độ kinh tế, bản chất bảo hiểm xã hội chính là sự bảo đảm thu nhập, bảo đảm cuộc sống cho người lao động khi họ bị giảm hoặc mất khả năng lao động. Điều đó có nghĩa là bảo hiểm xã hội tạo ra một khoản thu nhập thay thế cho người lao động khi họ gặp phải các rủi ro thuộc phạm vi bảo hiểm xã hội.

Dưới góc độ chính trị, bản chất của bảo hiểm xã hội là sự liên kết của những người lao động xuất phát từ lợi ích chung của họ.

Dưới góc độ xã hội, bản chất của bảo hiểm xã hội được hiểu như là một chính sách xã hội nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động khi thu nhập của họ bị giảm hay mất. Thông qua đó bảo vệ và phát triển lực lượng lao động xã hội, lực lượng sản xuất, tăng năng suất lao động ổn định trật tự xã hội.

Dưới góc độ pháp lý, bảo hiểm xã hội là tổng hợp những quy phạm, quy định để thực hiện trợ cấp đối với người lao động trong những trường hợp ốm

đau, thai sản, tai nạn, thất nghiệp, hưu trí, chết, ... và những khoản trợ cấp khác nhằm ổn định đời sống của người lao động và gia đình họ.

2. PHÂN BIỆT BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ BẢO HIỂM THƯƠNG MẠI

Bảo hiểm hiện nay được chia thành hai loại: là bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thương mại. Tuy bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thương mại giống nhau ở mục đích cuối cùng là đều góp phần bảo đảm cho tái sản xuất xã hội diễn ra bình thường, đời sống các thành viên trong xã hội an toàn và ổn định nhưng chúng vẫn có rất nhiều điểm khác nhau thể hiện ở: đặc điểm, tính chất, đối tượng, nguồn luật,...

Bảo hiểm thương mại đang diễn ra ở nhiều nước trên thế giới hiện nay, về thực chất là các mối quan hệ kinh tế phát sinh trong quá trình huy động sự đóng góp của các tổ chức cá nhân và các tổ chức xã hội vào một quỹ tiền tệ tập trung để sử dụng vào việc bồi thường hoặc bù đắp cho những tổn thất hoặc thiệt hại về thân thể, tài sản, hàng hoá, phương tiện sinh hoạt và sản xuất kinh doanh, trách nhiệm dân sự, v.v... do thiên tai, tai nạn bất ngờ gây ra, nhằm góp phần bảo đảm cho quá trình tái sản xuất diễn ra bình thường và đời sống của mọi thành viên trong xã hội ổn định. Còn bảo hiểm xã hội có thể hiểu là quá trình tổ chức, sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung được tồn tích dần dần do sự đóng góp của người sử dụng lao động và người lao động dưới sự quản lý, điều tiết của Nhà nước, nhằm đảm bảo phần thu nhập để thoả mãn những nhu cầu sinh sống thiết yếu của người lao động và gia đình họ, khi họ gặp những biến cố làm giảm hoặc mất thu nhập theo lao động.

Nếu như đối tượng áp dụng của bảo hiểm xã hội là con người (cụ thể là người lao động) thì ngoài việc bảo hiểm tính mạng, sức khỏe của con người, bảo hiểm thương mại còn bảo hiểm cả tài sản và trách nhiệm dân sự.

Về nguyên tắc, quỹ bảo hiểm thương mại được hình thành do sự đóng góp tự nguyện, còn quỹ bảo hiểm xã hội chủ yếu do bắt buộc phải đóng góp. Bên bảo hiểm trong bảo hiểm thương mại chỉ nhận bảo hiểm những trường hợp bị tổn thất hoặc thiệt hại gây ra bởi những rủi ro hoàn toàn ngẫu nhiên và đã được

thoả thuận trong hợp đồng bảo hiểm. Hình thức tham gia bảo hiểm thương mại là mua phí bảo hiểm hoặc ký kết hợp đồng bảo hiểm. Từ khi đó, quan hệ bảo hiểm thương mại mới phát sinh và chỉ có hiệu lực trong một thời gian nhất định, được xác định trong hợp đồng. Còn quan hệ bảo hiểm xã hội là quan hệ lâu dài, tương đối ổn định trong suốt quá trình làm việc và chủ yếu là bắt buộc dựa trên quan hệ lao động và quan hệ phân phối. Quỹ tài chính của loại hình bảo hiểm này được tồn tích và sử dụng liên tục qua các thế hệ dưới sự bảo trợ chặt chẽ của Nhà nước.

Về tính chất, bảo hiểm thương mại là kinh doanh. Lợi nhuận là sự sống còn của bảo hiểm thương mại. Thực tế cho thấy, dù mục đích cuối cùng là phục vụ, góp phần bảo đảm cho tái sản xuất xã hội diễn ra bình thường, đời sống con người trong xã hội an toàn và ổn định nhưng tính chất kinh doanh trong phương thức hoạt động của bảo hiểm thương mại vẫn thể hiện rõ rệt. Một trong những biểu hiện của tính chất này là lãi suất cho cơ quan bảo hiểm được tính vào cơ cấu phí toàn phần cho mọi nghiệp vụ bảo hiểm cụ thể. Trong khi đó, bảo hiểm xã hội không được tính lãi trong cơ cấu của phí toàn phần đối với những người tham gia và chỉ được phép sử dụng phần tiền nhàn rỗi tương đối của quỹ vào hoạt động đầu tư một cách hạn chế, tạo thành nguồn quỹ bổ sung nhằm tăng thêm chi trả trợ cấp của các chế độ bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm thương mại là loại hình bảo hiểm chủ yếu vì mục tiêu lợi nhuận trên cơ sở tạo điều kiện giảm bớt rủi ro cho người tham gia bảo hiểm. Các quan hệ về bảo hiểm thương mại được điều chỉnh trong Luật kinh doanh bảo hiểm. Khác với bảo hiểm thương mại, bảo hiểm xã hội là loại hình bảo hiểm mang tính phục vụ xã hội, không vì mục đích lợi nhuận và được Nhà nước bảo hộ để đảm bảo an toàn và an sinh xã hội. Các quan hệ về bảo hiểm xã hội được điều chỉnh trong Luật bảo hiểm xã hội.

Như vậy, bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thương mại cần phải đan xen lẫn nhau, bổ sung cho nhau và cần thiết phải hoạt động có hiệu quả, thì đời sống của dân cư nói chung và người lao động nói riêng sẽ thêm an toàn, ổn định và ngày càng được cải thiện một cách rõ rệt.

Nhìn chung, bảo hiểm xã hội cơ bản dựa trên nguyên tắc cùng chia sẻ rủi ro giữa những người tham gia bảo hiểm và vì mục đích phục vụ xã hội là chủ yếu, đòi hỏi tất cả mọi người tham gia và bao trùm bởi một hệ thống mà các mức đóng góp tạo nên một quỹ chung. Nguồn quỹ được hình thành từ các mức đóng góp của người tham gia, thường là sự chia sẻ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, với một phần tham gia của Nhà nước. Quỹ bảo hiểm xã hội dùng để chi trả các trợ cấp khi có các nhu cầu phát sinh về bảo hiểm xã hội. Người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội khi họ gặp các sự cố, rủi ro liên quan đến thu nhập của họ: ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, mất việc làm, già yếu, chết, ... mà do những rủi ro này người lao động bị giảm hoặc mất nguồn thu nhập, họ cần phải có khoản thu nhập khác bù vào để ổn định cuộc sống và muốn được quyền hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội họ phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội. Người sử dụng lao động cũng phải có nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động mà mình thuê mướn. Các hoạt động bảo hiểm xã hội được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật, các chế độ bảo hiểm xã hội cũng do luật định. Nhà nước bảo hộ các hoạt động của bảo hiểm xã hội.

3. ĐIỀU CHỈNH PHÁP LUẬT ĐỐI VỚI BẢO HIỂM XÃ HỘI

3.1. Sự cần thiết phải điều chỉnh pháp luật đối với bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội là một lĩnh vực quan trọng và là bộ phận lớn nhất trong hệ thống an sinh xã hội, có ảnh hưởng lớn đến đông đảo người lao động trong xã hội. Bảo hiểm xã hội có chức năng bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động được bảo hiểm khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do bị giảm hoặc mất khả năng lao động hay mất việc làm theo những điều lệ xác định; phân phối lại thu nhập theo cả chiều dọc và chiều ngang giữa những người lao động có thu nhập thấp hơn, giữa những người khoẻ mạnh đang làm việc với những người ốm yếu phải nghỉ việc và khái quát hơn là giữa số đông những người đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội đều kỳ và số ít người hưởng trợ cấp theo những chế độ xác định; góp phần kích thích, khuyến khích người lao động hăng hái lao động sản xuất; phát huy tiềm năng và gắn bó lợi ích. Tóm lại, bằng

phương thức dần trải rủi ro, thiệt hại theo cả không gian và thời gian, bảo hiểm xã hội đã giúp giảm thiệt hại cho số đông người lao động trong xã hội, đồng thời làm tăng khả năng giải quyết rủi ro, khó khăn của những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội với một tổng dữ trữ ít nhất. Đối với Nhà nước, chi cho bảo hiểm xã hội đối với người lao động là cách thức phải chi ít nhất nhưng vẫn giải quyết tốt rủi ro, khó khăn về đời sống của người lao động và gia đình họ, góp phần làm cho sản xuất ổn định, kinh tế, chính trị, xã hội ổn định và an toàn. Cả hai giới là người sử dụng lao động và người lao động đều thấy nhờ bảo hiểm xã hội mà mình có lợi và được bảo vệ. Qua đó, ta thấy bảo hiểm xã hội có chức năng và vai trò vô cùng to lớn và hết sức quan trọng, do vậy việc phải điều chỉnh pháp luật đối với bảo hiểm xã hội là hết sức cần thiết và cấp bách. Nếu bảo hiểm xã hội không được pháp luật điều chỉnh thì nó sẽ nảy sinh và phát triển theo những cơ chế tự phát và tự giác, như vậy bảo hiểm xã hội sẽ không được phát triển một cách toàn diện, sẽ không thể thực hiện được chức năng và vai trò to lớn của nó.

Hơn thế nữa, bảo hiểm xã hội là một quá trình phát triển toàn diện, từ đơn giản đến phức tạp, và ngày càng phong phú, đa dạng. Các chính sách bảo hiểm xã hội ngày càng được cải thiện và đổi mới để phù hợp với tình hình phát triển kinh tế của đất nước, các chế độ bảo hiểm xã hội thì ngày càng được mở rộng, phong phú, các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội càng ngày càng nhiều và đa dạng. Do đó, một hệ thống bảo hiểm xã hội phức tạp và đa dạng như vậy chỉ có pháp luật mới có thể kiểm soát được và phát triển nó theo một hướng nhất định có lợi và việc điều chỉnh của pháp luật đối với bảo hiểm xã hội là hết sức cần thiết.

Khi nền kinh tế hàng hoá và kinh tế thị trường phát triển, lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động cũng trở nên phức tạp, mâu thuẫn lợi ích giữa họ càng trở nên sâu sắc và gay gắt. Lúc đầu, người chủ sử dụng lao động chỉ cam kết trả công lao động, nhưng về sau đã phải cam kết việc bảo đảm cho người lao động có một số thu nhập nhất định để họ trang trải những nhu cầu thiết yếu của cuộc sống khi không may bị ốm đau, tai nạn, thai sản, già yếu, ...

Người sử dụng lao động và người lao động đều phải đóng góp một khoản tiền nhất định theo tỷ lệ vào quỹ chung gọi là quỹ bảo hiểm xã hội. Và tất nhiên, người lao động thì luôn muốn càng ngày mình càng được bảo đảm một cách tốt hơn và đầy đủ hơn trước tình hình kinh tế- xã hội phát triển, còn người sử dụng lao động thì lại muốn phải chi ít hơn, càng ít càng tốt, thay vì những khoản tiền kêch xù họ phải bỏ ra khi người lao động gặp rủi ro: ốm đau, tai nạn, thai sản, ... và đôi khi việc chi trả đó còn là liên tục. Và nếu không có hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội thì không có gì đảm bảo chắc chắn rằng: người sử dụng lao động sẽ đóng góp một khoản tiền vào quỹ bảo hiểm xã hội để đảm bảo cho người lao động khi họ không may gặp rủi ro, và như vậy thì liệu người lao động có đóng chãng? Nếu không có sự điều chỉnh pháp luật đối với bảo hiểm xã hội thì việc đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động và người lao động chỉ trông mong vào sự tự nguyện của họ và điều đó thì không có gì chắc chắn. Một người không đóng sẽ dẫn đến hai người không đóng, rồi nhiều người không đóng và bảo hiểm xã hội sẽ mất dần đi chức năng, vai trò to lớn của nó, kinh tế đất nước sẽ đi xuống vì sự phát triển của bảo hiểm xã hội phản ánh sự phát triển kinh tế, đời sống xã hội, nhân dân thấp kém đi vì không có sự san sẻ rủi ro, phân phối lại thu nhập trong xã hội. Chính vì vậy, việc bảo hiểm xã hội phải được pháp luật điều chỉnh là thực sự cần thiết. Pháp luật là công cụ của Nhà nước mang tính cưỡng chế, bắt buộc, không ai được phép làm trái pháp luật, nếu làm trái pháp luật sẽ bị xử phạt. Một khi bảo hiểm xã hội được pháp luật điều chỉnh thì dù muốn hay không, người sử dụng lao động và người lao động cũng phải thực hiện nghĩa vụ đóng quỹ bảo hiểm xã hội theo mức mà pháp luật đã qui định. Sẽ không còn hiện tượng người sử dụng lao động trốn tránh nghĩa vụ đóng quỹ bảo hiểm xã hội, mà nếu trốn tránh thì cũng sẽ bị xử lý nghiêm minh tùy theo mức độ nặng nhẹ mà pháp luật qui định. Việc bảo hiểm xã hội được pháp luật điều chỉnh sẽ tạo ra công bằng trong xã hội, tất cả mọi người đều làm theo pháp luật, không ai được ưu tiên hơn ai, và nếu có trường hợp ngoại lệ thì cũng được pháp luật qui định công khai, cụ thể. Tóm lại, pháp luật bảo hiểm xã hội sẽ tạo ra một hành lang pháp lý buộc tất cả mọi người tham gia quan hệ lao động

phải làm theo, đảm bảo các chế độ bảo hiểm xã hội và việc trợ cấp được thực hiện đúng.

3.2. Những yếu tố tác động tới pháp luật bảo hiểm xã hội của mỗi quốc gia.

Tháng 6/1952, Tổ chức lao động quốc tế ILO đã thông qua Công ước số 102 - Công ước đầu tiên về những qui phạm tối thiểu về đảm bảo xã hội bao gồm 9 chế độ: chế độ chăm sóc y tế, chế độ trợ cấp ốm đau, chế độ trợ cấp thất nghiệp, chế độ trợ cấp tuổi già, chế độ trợ cấp tai nạn lao động- bệnh nghề nghiệp, chế độ trợ cấp gia đình, chế độ trợ cấp sinh đẻ, chế độ trợ cấp tàn phế và chế độ trợ cấp cho người còn sống; song không phải nước nào cũng thực hiện đầy đủ, do đó ILO khuyến nghị mỗi nước thành viên thực hiện ít nhất 3 chế độ. Trên thế giới, hầu như quốc gia nào cũng có hệ thống bảo hiểm xã hội của mình, tuy nhiên, hệ thống bảo hiểm xã hội ở mỗi quốc gia lại hoàn toàn không giống nhau. Sở dĩ có sự khác biệt đó là bởi điều kiện kinh tế, chính trị, tập quán xã hội, quan điểm lập pháp, học thuyết pháp lý, các nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm xã hội, ... ở mỗi quốc gia có sự khác nhau. Những yếu tố này tác động tới pháp luật bảo hiểm xã hội và khiến cho hệ thống bảo hiểm ở các quốc gia có sự không hoàn toàn giống nhau đó.

Sự ra đời và phát triển của bảo hiểm xã hội phản ánh sự phát triển của nền kinh tế. Một nền kinh tế chậm phát triển, đời sống nhân dân thấp kém thì không thể có một hệ thống bảo hiểm xã hội vững mạnh được. Kinh tế càng phát triển, hệ thống bảo hiểm xã hội càng đa dạng, các chế độ bảo hiểm xã hội ngày càng mở rộng, các hình thức bảo hiểm xã hội ngày càng phong phú. Mức đóng góp và mức trợ cấp phụ thuộc nhiều vào mức sống chung của các tầng lớp dân cư và người lao động. Quốc gia nào có mức sống của người dân thấp thì pháp luật không thể qui định mức đóng góp quá cao bởi họ không đủ khả năng chi trả. Hơn thế nữa, ở các nước kinh tế phát triển do mức lương cao, nên tỷ lệ trợ cấp thường thấp và ngược lại ở những nước đang phát triển do mức tiền lương còn thấp nên phải áp dụng một tỷ lệ khá cao. Ví dụ, ở Pháp, mức trợ cấp hưu trí chỉ bằng 50% mức lương bình quân của 10 năm cao nhất (với điều kiện đóng bảo

hiểm xã hội đủ 37,5 năm); ốm đau được hưởng trợ cấp bằng 50% tiền lương, thời gian nghỉ ốm không quá 12 tháng; ... Như vậy, sự phát triển của nền kinh tế ảnh hưởng lớn tới hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội của mỗi quốc gia, nó gần như quyết định mức đóng và mức trợ cấp bảo hiểm xã hội và tính ổn định của hệ thống pháp luật đó.

Điều kiện chính trị cũng là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng tới pháp luật bảo hiểm xã hội, khiến cho hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội ở mỗi quốc gia có sự khác biệt. Quốc gia nào có nền chính trị không ổn định, chiến tranh xảy ra liên miên, các đảng phái tranh giành quyền lực, thường xuyên xảy ra bạo động thì pháp luật bảo hiểm xã hội của nước đó cũng không ổn định và không thể vững chắc. Bởi lẽ, sống trong một quốc gia như vậy, nền chính trị không ổn định thì liệu người lao động có dám tin tưởng vào hệ thống bảo hiểm xã hội bấp bênh không? Và cho dù người lao động có tham gia đóng góp đầy đủ thì mức đóng góp ấy cũng chỉ ở mức thấp. Ngược lại, tại một quốc gia có chính trị ổn định thì người lao động luôn tin tưởng vào chế độ bảo hiểm xã hội an toàn và ổn định, họ sẽ tham gia và đóng góp bảo hiểm theo mức mà pháp luật nước đó qui định cho là phù hợp.

Truyền thống, tư tưởng, tập quán xã hội của mỗi nước khác nhau cũng khiến cho pháp luật bảo hiểm xã hội khác nhau. Có nước quan tâm nhiều đến việc chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau và thai sản bởi đó là những điều quan tâm của quốc gia có dân số trẻ, những người trẻ tuổi thường lo lắng đến những khó khăn trước mắt hơn là những rủi ro xa xôi. Có nước lại quan tâm đến chế độ hưu trí và tử tuất, bảo vệ tuổi già vì đó là những điều quan tâm của những người tham gia quan hệ lao động lâu năm. Hiện nay trên thế giới, vẫn còn một vài quốc gia giữ tư tưởng trọng nam khinh nữ, chính vì vậy mà người phụ nữ ở những quốc gia này không được bảo hiểm xã hội bảo vệ một cách chính đáng: họ không được hưởng chế độ trợ cấp thai sản bởi không tồn tại chế độ thai sản tại đất nước này, các chế độ trợ cấp ốm đau, tai nạn lao động, v.v... người phụ nữ cũng không được hưởng đầy đủ. Hơn thế nữa, quốc gia nào mà người dân vốn có tính cẩn thận, lo xa thì họ sẵn sàng đóng những mức bảo hiểm cao để bảo

đảm mức lương khi về già, còn người dân của nước nào không có tư tưởng, suy nghĩ như vậy, họ chỉ ăn bữa nào lo bữa nấy thì việc đóng bảo hiểm mức cao là cả một gánh nặng cho họ.

Ngoài các yếu tố trên, quan điểm lập pháp, học thuyết pháp lý, các nguyên tắc cơ bản của bảo hiểm xã hội cũng ảnh hưởng tới pháp luật bảo hiểm xã hội của mỗi quốc gia. Quan điểm lập pháp khác nhau sẽ dẫn đến việc pháp luật được qui định khác nhau, các chế độ, mức đóng cũng khác nhau,...

3.3. Những vấn đề cơ bản trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội được điều chỉnh bởi pháp luật.

3.3.1. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội ra đời và phát triển chủ yếu nhằm góp phần đảm bảo an toàn đời sống của người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần đảm bảo an toàn xã hội. Ngày nay, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đã mở rộng hơn nhiều so với trước kia nhằm tạo ra sự bình đẳng giữa những người lao động trong các thành phần kinh tế. Chính vì vậy, ta thấy hệ thống bảo hiểm xã hội thường bắt buộc đối với những người làm công ăn lương thuộc mọi thành phần kinh tế, những hội viên làm các loại nghề liên quan và trong một số nước nào đó, hệ thống bảo hiểm còn bắt buộc đối với tất cả người dân của quốc gia. Nói chung, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội thường là người lao động. Quyền được hưởng các chế độ trợ cấp và phúc lợi xã hội được xác định bởi quá trình lao động nghề nghiệp của người được hưởng (thời gian đóng bảo hiểm, hoặc thời gian lao động) và khoản thu nhập của người đóng bảo hiểm thông qua thời gian lao động của người đó. Việc pháp luật phải quy định cụ thể và chặt chẽ đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội là để xác định rõ những ai được tham gia bảo hiểm xã hội, những ai không được, tránh nhầm lẫn, nhằm tạo sự công bằng giữa những người lao động; tránh bỏ sót những đối tượng đáng lẽ được tham gia bảo hiểm nhưng lại không được tham gia, do đó khi không may gặp khó khăn, rủi ro, bị mất hoặc giảm khả năng lao động thì không được sự trợ giúp của bảo hiểm xã hội, không được san sẻ rủi ro.

3.3.2. Phương thức đóng góp và mức đóng góp.

Phương thức đóng góp nói chung đều được trích thẳng từ lương. Nhưng hiện nay trên thế giới vẫn còn hai quan điểm về phương thức đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động. Quan điểm thứ nhất cho rằng, phải căn cứ vào mức lương cá nhân và quỹ lương của cơ quan, doanh nghiệp; quan điểm thứ hai lại nêu lên, phải căn cứ vào mức thu nhập cơ bản của người lao động được cân đối chung trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân để xác định mức đóng góp.

Về mức đóng góp bảo hiểm xã hội, một số nước qui định người sử dụng lao động phải chịu toàn bộ chi phí cho chế độ tai nạn lao động, Chính phủ trả chi phí y tế và trợ cấp gia đình, các chế độ còn lại người lao động và người sử dụng lao động cùng đóng góp, mỗi bên một phần bằng nhau. Một số nước khác lại qui định, Chính phủ bù thiếu cho quỹ bảo hiểm xã hội hoặc chịu toàn bộ chi phí quản lý bảo hiểm xã hội v.v...

Mức đóng góp bảo hiểm xã hội ở một số nước trên thế giới.

Tên nước	Chính phủ	Tỷ lệ đóng góp của người lao động so với tiền lương (%).	Tỷ lệ đóng góp của người sử dụng lao động so với quỹ lương (%).
CHLB Đức	Bù thiếu	14,8 - 18,8	16,3 - 22,6
CH Pháp	Bù thiếu	11,82	19,68
Indônêxia	Bù thiếu	3,0	6,5
Philippin	Bù thiếu	2,85 - 9,25	6,85 - 8,05
Malaysia	Chi toàn bộ chế độ ốm đau, thai sản.	9,5	12,75

(Nguồn: bảo hiểm xã hội ở một số nước trên thế giới)

Còn ở nước ta hiện nay, người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương của những người tham gia bảo hiểm xã hội trong đơn vị. Trong đó, 10% để chi trả các chế độ hưu trí, tử tuất và 5% để chi trả các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Người lao động đóng

bằng 5% tiền lương tháng để chi trả các chế độ hưu trí và tử tuất. Ngoài ra, Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để đảm bảo thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

Mỗi nước có một nền kinh tế, sự phát triển kinh tế-xã hội ở những mức độ khác nhau, mức sống của người dân của mỗi quốc gia cũng khác nhau, do đó mà phương thức đóng góp và mức đóng góp ở mỗi nước cũng không giống nhau. Việc pháp luật phải điều chỉnh hai nội dung này là nhằm qui định và buộc những người tham gia bảo hiểm phải đóng theo cách và theo mức mà pháp luật qui định, không ai được phép đóng ít hơn và khác phương thức mà pháp luật qui định.

3.3.3. Quỹ bảo hiểm xã hội và quản lý quỹ.

Theo những quan niệm về quỹ nói chung, thì quỹ bảo hiểm xã hội là tập hợp những đóng góp bằng tiền của những người tham gia bảo hiểm xã hội hình thành một quỹ tiền tệ tập trung để chi trả cho những người được bảo hiểm xã hội và gia đình họ khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do bị giảm, mất khả năng lao động hoặc bị mất việc làm. Như vậy, quỹ bảo hiểm xã hội là một quỹ tiêu dùng, đồng thời là một quỹ dự phòng; nó vừa mang tính kinh tế, vừa mang tính xã hội rất cao và là điều kiện hay cơ sở vật chất quan trọng nhất đảm bảo cho toàn bộ hệ thống bảo hiểm xã hội tồn tại và phát triển.

Quỹ bảo hiểm xã hội hình thành và hoạt động đã tạo ra khả năng giải quyết những rủi ro của tất cả những người tham gia với tổng dự trữ ít nhất, giúp cho việc dàn trải rủi ro được thực hiện theo cả hai chiều không gian và thời gian, đồng thời giúp giảm tối thiểu thiệt hại kinh tế cho người sử dụng lao động, tiết kiệm chi cho cả ngân sách Nhà nước và ngân sách gia đình.

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành bởi nhiều nguồn khác nhau. Trước hết, đó là phần đóng góp của người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm. Đây là nguồn chiếm tỷ trọng lớn nhất và cơ bản nhất của quỹ. Thứ hai, là phần tăng thêm do bộ phận nhân rồi tương đối của quỹ được tổ chức bảo hiểm xã hội chuyên trách đưa vào hoạt động sinh lợi. Thứ ba,

là phần nộp phạt của những cá nhân và tổ chức kinh tế vi phạm luật lệ về bảo hiểm xã hội.

Theo mục đích của bảo hiểm xã hội, quỹ bảo hiểm xã hội được sử dụng chủ yếu để chi trả cho các mục đích sau đây: chi trợ cấp cho các chế độ bảo hiểm xã hội (khoản chi này chiếm tỷ trọng lớn nhất và quan trọng nhất), chi phí cho sự nghiệp quản lý bảo hiểm xã hội và chi đầu tư tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội.

Nhà nước quản lý thống nhất chính sách bảo hiểm xã hội, tổ chức bộ máy thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội. Để quản lý bảo hiểm xã hội, Nhà nước sử dụng các công cụ chủ yếu như luật pháp và bộ máy tổ chức. Nhìn chung, hầu hết các nước trên thế giới, việc quản lý vĩ mô bảo hiểm xã hội đều được Nhà nước giao cho Bộ Lao động hoặc Bộ Xã hội trực tiếp điều hành, khác với Việt Nam, bảo hiểm xã hội Việt Nam do Tổng Giám đốc trực tiếp quản lý và điều hành theo chế độ Thủ trưởng, giúp việc Tổng Giám đốc có các Phó Tổng Giám đốc.

3.3.4. Các chế độ chi trả bảo hiểm xã hội.

- Chế độ ốm đau: Chế độ này giúp cho người lao động có được khoản trợ cấp thay thế thu nhập bị mất do không làm việc khi bị ốm đau. Chế độ này được chi trả khi người được bảo hiểm bị ngừng thu nhập do ốm đau hay tai nạn không liên quan đến nghề nghiệp đã được giám định. Thời gian định lượng thường được xác định để chứng tỏ thời gian đi làm gần đây có tham gia bảo hiểm xã hội, thời gian này có thể là 4 tháng tham gia đóng trong số 6 tháng đi làm.

- Chế độ thai sản: là sự bảo vệ sức khỏe của những bà mẹ đang lao động và con của họ bằng cách cung cấp: chăm sóc về y tế trước khi sinh, trong khi sinh và sau khi sinh; chế độ nghỉ phép hưởng lương. Thiết kế chế độ này đã giúp lao động nữ có được khoản trợ cấp thay thế cho phần thu nhập bị mất do không làm việc vì sinh con. Chế độ thai sản phụ thuộc chặt chẽ vào thời gian tham gia bảo hiểm định lượng nhiều hơn chế độ ốm đau. Thời gian đó thường khoảng hơn 12 tháng tham gia đóng bảo hiểm, sau đó mới bắt đầu được hưởng chế độ.

- Chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp: đây là một trong những vấn đề của bảo hiểm xã hội được thực hiện rộng rãi nhất, có hiệu lực ở nhiều

nước trên thế giới, đặc biệt là các nước công nghiệp hoá Châu Âu. Chế độ này đã góp phần không nhỏ đảm bảo thu nhập, ổn định cuộc sống cho người lao động không may bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp. Đặc biệt phải chú ý xác định rõ hơn về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp vì chế độ này được hưởng chăm sóc y tế và hưởng bằng tiền có tiêu chuẩn cao hơn đối với các chế độ bảo hiểm tương tự.

Nội dung chi trả các chế độ trên bắt nguồn từ việc ổn định sản xuất kinh doanh, ổn định kinh tế cho người sử dụng lao động và ổn định cuộc sống cho người lao động khi họ bị ốm đau, tai nạn hoặc thai sản. Để có quỹ chi trả, cả người sử dụng lao động và người lao động đều phải có trách nhiệm đóng phí. Số phí phải được hạch toán đầy đủ vào giá thành sản phẩm để tạo nguồn tài chính nộp phí bảo hiểm.

- Chế độ hưu trí và tử tuất: việc chi trả bắt nguồn từ việc bảo hiểm thu nhập cho người lao động khi già yếu hết tuổi lao động và qua đời mà bất kỳ người lao động nào cũng phải trải qua. Muốn được chi trả, người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia đóng góp. Quyền lợi được hưởng tương ứng với mức đóng góp phí bảo hiểm xã hội của từng người lao động. Phí bảo hiểm xã hội nộp cho các chế độ hưu trí và tử tuất được cơ cấu vào tiền lương, tiền công và được hạch toán vào giá thành sản phẩm để tạo nguồn tài chính cho người lao động, người sử dụng lao động đóng góp.

- Bảo hiểm thất nghiệp: thường là hình thức bảo hiểm xã hội cuối cùng được đưa ra ở các nước. Bảo hiểm thất nghiệp là khó quản lý nhất trong tất cả các chế độ bảo hiểm xã hội, đặc biệt ở những nước có thành phần phi kết cấu lớn nằm trong đối tượng được bảo hiểm trong khi vẫn có thu nhập.

CHƯƠNG II:

TÌM HIỂU PHÁP LUẬT VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI CỦA VIỆT NAM VÀ SINGAPORE.

1. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI THAM GIA BẢO HIỂM XÃ HỘI

Qua nhiều thời kỳ, cùng với sự tranh chấp giữa nhiều vấn đề của giới chủ và giới thợ, cùng với sự đổi mới quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước, cùng với trình độ chuyên môn và nhận biết về bảo hiểm xã hội của người lao động ngày càng được nâng cao, cách chủ động khắc phục những khó khăn khi không may gặp những rủi ro xảy ra ngày càng hoàn thiện. Tuy nhiên, chỉ đến khi bảo hiểm xã hội ra đời thì những tranh chấp cũng như những khó khăn đó mới được giải quyết một cách ổn thoả và có hiệu quả nhất. Đó cũng chính là cách giải quyết chung nhất cho xã hội loài người trong quá trình phát triển đất nước. Sự xuất hiện của bảo hiểm xã hội là một tất yếu khách quan khi mà mọi thành viên trong xã hội đều cảm thấy sự cần thiết phải tham gia hệ thống bảo hiểm xã hội và sự cần thiết phải tiến hành bảo hiểm cho người lao động. Vì vậy, bảo hiểm xã hội đã trở thành nhu cầu và quyền lợi của người lao động và được thừa nhận là một nhu cầu tất yếu khách quan, một trong những quyền lợi của con người như trong Tuyên ngôn nhân quyền của Đại hội đồng Liên hợp quốc họp thông qua ngày 10/12/1948, đã nêu: "Tất cả mọi người với tư cách là thành viên của xã hội có quyền hưởng bảo hiểm xã hội". Tuy nhiên, trên thực tế đối tượng và phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội của các nước có sự rộng hẹp khác nhau.

*** Việt Nam.**

Từ những năm đầu của cuộc kháng chiến chống Pháp, mặc dù còn gặp nhiều khó khăn, nhưng Đảng và Nhà nước đã quan tâm đến các chính sách xã hội nói chung và chính sách bảo hiểm xã hội nói riêng đối với người lao động. Nhưng chế độ bảo hiểm xã hội trong thời kỳ này được qui định còn đơn giản, mức trợ cấp thấp có tính chất hỗ trợ cho cán bộ, công nhân viên chức kháng chiến khi ốm đau, già yếu. Đến 27/12/1961, Chính phủ ban hành Điều lệ bảo

hiểm xã hội tạm thời kèm theo Nghị định số 218/CP để áp dụng đối với công nhân, viên chức Nhà nước và lực lượng vũ trang. Năm 1985, khi Nhà nước thực hiện cải cách chính sách tiền lương lần hai, Hội đồng Bộ trưởng đã ban hành Nghị định số 236/HĐBT. Nhưng nhìn chung, chính sách bảo hiểm xã hội theo Nghị định 236/HĐBT còn nhiều mặt hạn chế: phạm vi, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội hẹp, chỉ là cán bộ, công nhân, viên chức làm việc trong khu vực Nhà nước, lực lượng vũ trang; v.v...

Tháng 1/1995, điều lệ bảo hiểm xã hội chính thức ra đời, theo đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi bổ sung một số điều của Điều lệ bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995, và sau hơn 10 năm thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, chính sách bảo hiểm xã hội nước ta đã từng bước được cải cách trên các mặt, đặc biệt là việc mở rộng phạm vi, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, không chỉ áp dụng trong khu vực Nhà nước mà áp dụng đối với người có quan hệ lao động làm công ăn lương thuộc các thành phần kinh tế. Cụ thể, theo điều 3- Điều lệ bảo hiểm xã hội và điều 1- Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ qui định:

" Đối tượng áp dụng bảo hiểm xã hội bắt buộc gồm:

1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sau:

- a) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước;*
- b) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp;*
- c) Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;*
- d) Doanh nghiệp của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội;*

e) Các cơ quan hành chính, sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị - xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, lực lượng vũ trang;

g) 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;

h) Trạm y tế xã, phường, thị trấn;

i) Cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc tổ chức Quốc tế tại Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có qui định khác.

k) Các tổ chức khác có sử dụng lao động;

2. Cán bộ, công chức, viên chức theo pháp lệnh cán bộ, công chức.

3. Người lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

4. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức quy định tại khoản 1, 3 và 6 điều này, làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 3 tháng, khi hết hạn hợp đồng lao động mà người lao động tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới đối với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đó thì phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc.

5. Người lao động quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4 và 6 điều này đi học, thực tập, công tác, điều dưỡng trong và ngoài nước mà vẫn hưởng tiền lương hoặc tiền công thì cũng thuộc đối tượng thực hiện bảo hiểm xã hội bắt buộc.

6. Người lao động làm việc và hưởng tiền lương, tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên trong các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp.

Đối với người lao động làm việc tại các doanh nghiệp nông, lâm, ngư, diêm nghiệp đã thực hiện giao khoán đất có quy định riêng."

Như vậy, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đã mở rộng đối với tất cả người lao động có hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên, thuộc mọi thành phần kinh tế.

Tuy Bộ luật lao động Việt Nam đã quy định 2 loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện, nhưng cho đến nay loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện vẫn chưa được ban hành. Do đó, nhiều người lao động không thuộc diện đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc nhưng có nguyện vọng tham gia bảo hiểm xã hội như: những người lao động làm việc theo hợp đồng dưới 3 tháng, lao động tự do: nông dân, tiểu thương, thợ thủ công,... thì chưa thực hiện được nguyện vọng của mình và chưa được bảo hiểm xã hội bảo vệ và san sẻ rủi ro khi không may gặp khó khăn.

*** Singapore**

Nếu như ở Việt Nam hiện nay, mới chỉ có hình thức bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với người lao động làm việc theo hợp đồng từ đủ 3 tháng trở lên và với khoảng hơn 30 triệu người trong tổng số 40 triệu lao động vẫn đang "mong đợi ngậm ngùi" mà vẫn chưa được tham gia bảo hiểm xã hội do không thuộc diện bắt buộc đóng bảo hiểm xã hội thì khác với Việt Nam, ở Singapore, tất cả người lao động Singapore đều có thể tham gia bảo hiểm xã hội theo hình thức bắt buộc hoặc tự nguyện tùy theo luật quy định và cả người lao động lẫn người sử dụng lao động đều phải đóng quỹ.

Giống Việt Nam, Singapore đã quy định 2 loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc và tự nguyện nhưng khác với Việt Nam và tiến bộ hơn Việt Nam, Singapore đã có những quy định cụ thể về việc đóng góp tự nguyện cho những đối tượng không thuộc diện bắt buộc đóng bảo hiểm xã hội: " 1 công dân Singapore hay 1 người cư trú tại Singapore không thuộc diện phải đóng quỹ có thể tự nguyện đóng quỹ theo cách thức mà Bộ trưởng quy định." (Khoản 1- Điều 13B- Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore). Nếu những người lao động, kinh doanh tự do ở Việt Nam mong muốn mà vẫn chưa được tham gia bảo hiểm xã hội thì những người này ở Singapore, tuy không bắt buộc nhưng trên thực tế, có rất nhiều người đã tự nguyện nộp tiền vào quỹ để không phải nộp thuế đối với khoản đã đóng và để có được khoản tiền đảm bảo khi về già.

Như vậy, nhìn chung, đối tượng và phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội của Singapore rộng hơn của Việt Nam.

Hơn thế nữa, nhắc tới đối tượng và phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội, chúng ta cần tìm hiểu rõ khái niệm người lao động và người sử dụng lao động, và ngay cả khái niệm này Singapore cũng khác Việt Nam: Theo điều 2- Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore quy định:

"Người lao động" được hiểu là tất cả những người mà:

a) được tuyển dụng tại Singapore bởi chủ sử dụng lao động mà không phải là thuyền trưởng, thủy thủ, người học nghề trên các tàu biển; hay

b) là công dân Singapore được tuyển dụng:

- làm việc với tư cách thuyền trưởng, thủy thủ hay hoa tiêu trên các tàu biển mà chủ sở hữu của các tàu đó không được miễn trừ theo quy định của luật này; và

- theo 1 hợp đồng làm việc hay thoả thuận được ký kết tại Singapore.

"Người sử dụng lao động" được hiểu là:

a) bất kỳ cá nhân, công ty hay hiệp hội nào, dù có hợp thành tổ chức hay không, thuê người lao động;

b) chủ sở hữu của những tàu biển mà người lao động được thuê làm việc trên đó;

c) bất kỳ người quản lý hay cá nhân nào, thay mặt người sử dụng lao động, chịu trách nhiệm trả lương cho người lao động; và

d) Chính phủ và Nữ hoàng Anh trong việc thuê các viên chức hay người lao động, được Thủ tướng tuyên bố bằng việc đăng trên công báo."

2. VẤN ĐỀ ĐÓNG GÓP BẢO HIỂM XÃ HỘI

Thu nhập được bảo hiểm xã hội là phần thu nhập của những người lao động tham gia bảo hiểm mà nếu nó biến động giảm hoặc biến mất do bị giảm hoặc bị mất khả năng lao động, mất việc làm thì tổ chức bảo hiểm xã hội phải chi trả trợ cấp để thay thế hoặc bù đắp một phần cho họ. Thu nhập đó được dùng làm căn cứ để tính toán xác định mức đóng phí và mức trợ cấp mà họ được hưởng. Tuy điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ quản lý, mức sống và mức thu

nhập chung của người dân mà mỗi nước quy định một mức phí đóng bảo hiểm xã hội khác nhau.

*** Việt Nam.**

Việt Nam là một nước có nền kinh tế đang phát triển, đời sống dân cư ở mức trung bình trên thế giới, chính vì vậy mà việc quy định một mức đóng bảo hiểm xã hội cho phù hợp để góp phần đảm bảo đời sống cho người dân là rất cần thiết.

Theo điều 36 và điều 37 - Điều lệ bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định: *"Hàng tháng, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội và trích từ tiền lương của từng người lao động để đóng cùng một lúc vào quỹ bảo hiểm xã hội. Tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội gồm lương theo ngạch bậc, chức vụ, hợp đồng và các khoản phụ cấp khu vực đặc thù, chức vụ, thâm niên, hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có). Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ tiền lương của những người tham gia bảo hiểm xã hội trong đơn vị; trong đó 10% để chi trả các chế độ hưu trí, tử tuất và 5% để chi trả các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Người lao động đóng bằng 5% tiền lương tháng để chi trả các chế độ hưu trí và tử tuất."* Ngoài ra, Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để góp phần đảm bảo chế độ bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Như vậy, ở Việt Nam, mức đóng phí bảo hiểm xã hội phụ thuộc vào thu nhập của người lao động, họ đóng bằng 5% tiền lương tháng, thu nhập của họ càng cao thì mức đóng bảo hiểm xã hội càng cao và ngược lại, nếu thu nhập của họ thấp hơn thì mức đóng bảo hiểm cũng ít đi.

*** Singapore**

Người lao động Singapore sẽ phải đóng tiền vào một quỹ có tên là quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương. Hàng tháng, tất cả người sử dụng lao động Singapore đều phải nộp vào tài khoản của từng người lao động theo tỷ lệ quy định. Tuy nhiên, khác với Việt Nam, người sử dụng lao động Singapore có thể được phép đóng khoản tiền đó theo chu kỳ khác nhưng không quá 6 tháng nếu được Sở về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương cho phép.

Khác với Việt Nam, mức đóng ở Singapore không chỉ phụ thuộc vào thu nhập của người lao động mà còn phụ thuộc vào cả tuổi tác của người lao động. Mức đóng bảo hiểm xã hội ở Singapore được thể hiện ở bảng 1 dưới đây.

Nếu như ở Việt Nam, việc đóng góp bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa được quy định vì hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện chưa được ban hành thì ở Singapore, nó lại được quy định rất cụ thể. Theo điều 13B - khoản 1, 2 - Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore quy định: *"Một công dân Singapore hay một người cư trú tại Singapore không thuộc diện phải đóng Quỹ có thể tự nguyện đóng quỹ theo cách thức mà Bộ trưởng quy định. Sở có trách nhiệm chuyển toàn bộ số tiền được đóng theo quy định trên đây vào tài khoản thông thường, tài khoản đặc biệt hoặc tài khoản y tế theo hướng dẫn của Bộ trưởng. Số tiền tự nguyện đóng quỹ này không được vượt quá 28.800\$ trong mỗi năm"*. Hơn thế nữa, điều 7 - khoản 4 - Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương còn quy định về việc đóng góp thêm của người lao động như sau: *"Người lao động có thể tự nguyện đóng quỹ một khoản tiền thêm. Trong trường hợp người lao động muốn đóng nhiều hơn so với tỷ lệ quy định thì phải thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động. Khi đó, người sử dụng lao động sẽ tự động khấu trừ vào lương tháng của người lao động khoản thêm đó và dùng số tiền khấu trừ thêm này đóng vào quỹ cho người lao động. Người sử dụng lao động cũng có quyền đóng tự nguyện đóng thêm cho người lao động. Các khoản tiền tự nguyện đóng thêm này cũng không được vượt quá 28.800\$ trong mỗi năm"*. Như vậy, ở Việt Nam, những người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc phải đóng theo mức và tỷ lệ đã được quy định, không được quyền đóng thêm, còn ở Singapore, những người lao động này được phép đóng thêm nhưng không được vượt quá 28.800\$ mỗi năm.

Trong khi điều lệ bảo hiểm xã hội Việt Nam chưa quy định hình thức xử phạt đối với trường hợp người sử dụng lao động đã trích tiền lương tháng của người lao động nhưng không đóng thì đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore lại quy định rất rõ tại điều 7 - khoản 3: *"Nếu người sử dụng lao động đã trích từ tiền lương tháng của người lao động số tiền mà người lao động*

phải đóng nhưng lại không nộp vào quỹ khoản tiền phải nộp trong hạn thời gian đó, người sử dụng lao động sẽ bị coi là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử phạt 10.000\$ hoặc bị phạt giam với thời hạn không quá 7 năm hoặc cả hai".

"Trường hợp khoản tiền mà người sử dụng lao động phải đóng theo quy định tại điều 7 không được đóng đầy đủ trong thời hạn quy định, người sử dụng lao động phải trả lãi đối với số tiền chậm trả kể từ ngày đầu tiên của tháng tiếp theo tỷ lệ lãi suất là 1,5%/tháng hoặc 5\$ nếu số tiền lương tương ứng với 1,5% nhỏ hơn 5\$" (Điều 9 - khoản 1 - Đạo luật bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore). Rõ ràng nhận thấy rằng bảo hiểm xã hội Singapore đã có quy định cả chế tài đối với các khoản nợ chưa đóng bằng hình thức trả lãi, trong khi bảo hiểm xã hội Việt Nam không quy định.

Nhìn chung, việc đóng góp bảo hiểm xã hội ở Singapore được quy định thoáng và rộng rãi hơn ở Việt Nam nhưng vẫn rất đầy đủ, cụ thể và hiệu quả.

3. QUỸ BẢO HIỂM XÃ HỘI

*** Việt Nam.**

Theo điều 36 - Điều lệ bảo hiểm xã hội Việt Nam hiện hành, quỹ bảo hiểm xã hội nước ta được hình thành từ các nguồn sau đây:

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

2. Người lao động đóng bằng 5% tiền lương tháng để chi các chế độ hưu trí và tử tuất.

3. Nhà nước đóng và hỗ trợ thêm để bảo đảm thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

4. Các nguồn khác.

Quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam được sử dụng chủ yếu vào mục đích chi trả trợ cấp cho các chế độ bảo hiểm xã hội và chi phí cho sự nghiệp quản lý bảo hiểm xã hội. Chi đầu tư tăng trưởng quỹ còn thấp, việc đầu tư tăng trưởng quỹ bảo hiểm xã hội mặc dù đã đảm bảo nguyên tắc: an toàn, có lãi, đảm bảo lợi ích

kinh tế - xã hội, song định hướng đầu tư còn lúng túng, lãi suất đầu tư chưa cao cần tạo ra môi trường vĩ mô để đầu tư bảo toàn và tăng trưởng quỹ.

Quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam là quỹ tập trung thống nhất, hạch toán độc lập, tách khỏi ngân sách nhà nước, thực hiện cơ chế quản lý chặt chẽ, tập trung thống nhất. Quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam không có quỹ thành phần, do vậy mà cơ cấu đóng góp hiện nay, mặc dù quy định trong phần đóng góp của người lao động chủ yếu dùng để chi cho chế độ hưu trí và tử tuất, còn trong phần đóng góp của người sử dụng lao động có 10% để chi cho các chế độ bảo hiểm dài hạn, nhưng trong thực tế việc chi phí không được rành rọt như vậy.

Quản lý quỹ bảo hiểm xã hội theo nguyên tắc thống nhất và thực hiện chế độ hạch toán, kế toán, báo cáo nghiệp vụ, báo cáo tài chính thống nhất trong toàn hệ thống. Toàn bộ tiền thu bảo hiểm xã hội và một số nguồn khác chuyển hết về bảo hiểm xã hội Việt Nam để hình thành quỹ bảo hiểm xã hội tập trung. Tất cả mọi khoản chi được cấp phát và quản lý thống nhất từ bảo hiểm xã hội Việt Nam đến bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố, quận và huyện.

*** Singapore.**

Khác với Việt Nam, quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore là một quỹ tiết kiệm phúc lợi xã hội được hình thành từ sự đóng góp của người lao động, người sử dụng lao động và Chính phủ. Người đóng quỹ (thành viên của quỹ) là những người lao động là công dân Singapore, những người cư trú hay kinh doanh tự do tại Singapore. Sở về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương là cơ quan được uỷ thác quản lý quỹ. Sở có trách nhiệm bảo vệ và bảo toàn giá trị quỹ. Sở trả các khoản tiền ở mức hợp lý so với giá thị trường đối với những rủi ro dù là nhỏ, đồng thời cũng tạo điều kiện cho những người đóng quỹ có được những khoản tiền cao hơn sau khi đã xem xét kỹ lưỡng những rủi ro có liên quan. Nguyên tắc chỉ đạo là sự thận trọng. Chính phủ hỗ trợ cho hoạt động của quỹ bằng việc miễn các khoản thuế và đưa ra bảo đảm đối với việc trả tiền của quỹ còn nhiệm vụ của quỹ là đảm bảo về mặt tài chính và các dịch vụ để đáp ứng các mục tiêu kinh tế xã hội của Chính phủ, qua đó nâng cao đời sống cho tất cả người dân Singapore cũng như đời sống của những người đóng quỹ.

Không giống như hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam, quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore được đóng góp hoàn toàn từ những khoản tiền mà người đóng quỹ nộp vào tài khoản cá nhân của mình, và sau này họ cũng rút tiền dựa trên tài khoản của mình. Số tiền gửi vào quỹ có thể được hưởng lãi hàng năm với lãi suất do Sở quyết định nhưng không thấp hơn 2,5%. Tiền trong quỹ và tiền lãi có thể sẽ không phải nộp thuế khi gửi vào hoặc rút ra và sẽ được chia ra 3 tài khoản:

- Tài khoản thông thường: được sử dụng với tư cách là tiền hưu trí, để mua nhà, mua bảo hiểm quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương, đầu tư và giáo dục.

- Tài khoản y tế: được sử dụng để trả viện phí và các khoản bảo hiểm y tế được chấp thuận.

- Tài khoản đặc biệt: được để dành cho tuổi già và những sự kiện bất ngờ.

Ngoài ra, tiền trong tài khoản đặc biệt hoặc tài khoản hưu trí sẽ được hưởng cao hơn 1,5% do những khoản tiền đó là dành cho về hưu và những mục đích lâu dài khác.

Tiền đóng quỹ có thể được sử dụng cho nhiều mục đích khác nhau, chỉ cần người đóng quỹ đáp ứng được những yêu cầu trong việc đảm bảo số tiền trong quỹ. Trừ trường hợp đó ra, người đóng quỹ chỉ có thể rút tiền khỏi quỹ khi họ đủ 55 tuổi với điều kiện họ đã để dành 1 khoản tiền tối thiểu trong tài khoản hưu trí của họ. Nếu họ vẫn tiếp tục làm việc, thì cứ sau 3 năm, họ lại có thể được rút quỹ, cụ thể là ở tuổi 58, 61, 64,...

Đã nhiều năm, thành công của quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore được dựa trên những giá trị như sự tự lực, thuận tiện trong công việc và có thể giúp đỡ gia đình. Bên cạnh việc khuyến khích sự tự lực, nhiều những cơ chế khác nhau đã nhấn mạnh trách nhiệm của người đóng quỹ trên cương vị là cha mẹ, con cái hay là trụ cột gia đình. Những giá trị mà quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore vừa phải phát huy vừa phải dựa vào là:

- Đứng trên đôi chân của mình. Những người đóng quỹ được khuyến khích làm việc thậm chí ngay cả khi họ đã quá tuổi về hưu. Quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương bảo đảm cho họ một cuộc sống thoải mái sau khi về hưu. Ngay cả

những người chỉ có 1 tài khoản khiêm tốn cũng có đủ tiền để đáp ứng những nhu cầu cơ bản. Sự tự lực - tự lo cho chính mình sau khi về hưu chứ không trông chờ vào thể hệ sau chính là cơ sở hết sức quan trọng cho cơ chế này.

- Chăm sóc lẫn nhau. Hầu hết các cơ chế của quỹ đều hướng tới cả 3 thế hệ, chúng cho phép những người đóng quỹ có thể lo cho họ, vợ (chồng) họ, con cái, cha, mẹ và thậm chí là anh, chị, em ruột. Cơ chế của quỹ về việc sở hữu nhà, chi phí y tế và giáo dục cho phép những thành viên trong gia đình có thể giúp đỡ lẫn nhau thay vì dựa dẫm vào Chính phủ.

- Cung ứng bảo hiểm xã hội. Bên cạnh việc giúp đỡ những người thân trong gia đình, quỹ bảo hiểm xã hội còn giúp đỡ cả cộng đồng nói chung thông qua cơ chế bảo hiểm toàn quốc. Bằng số tiền đã góp, tiền đóng bảo hiểm của cá nhân luôn được giữ ở mức có thể chi trả được ngay cả đối với những người nghèo khó nhất để cho số người được chi trả bảo hiểm là nhiều nhất có thể. Một cách gián tiếp, những cơ chế này đã cho phép những người khá giả giúp đỡ những người khó khăn.

4. CÁC CHẾ ĐỘ CHI TRẢ BẢO HIỂM XÃ HỘI

4.1. Việt Nam.

Quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam được sử dụng chủ yếu để chi trả cho các chế độ trợ cấp xã hội: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất. Ngoài ra, quỹ này còn được sử dụng chi phí cho sự nghiệp quản lý bảo hiểm xã hội và chi đầu tư tăng trưởng quỹ.

4.1.1. Chế độ trợ cấp ốm đau:

Chế độ này giúp cho người lao động có được khoản trợ cấp thay thế thu nhập bị mất do không làm việc khi bị ốm đau.

* Đối tượng hưởng:

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn rủi ro phải nghỉ việc, có giấy xác nhận của tổ chức y tế (do Bộ Y tế quy định).

- Có con thứ nhất, thứ hai (kể cả con nuôi theo quy định của Luật Hôn nhân và gia đình) dưới 7 tuổi ốm.

- Thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá gia đình.

Người lao động nghỉ việc do tự huỷ hoại sức khoẻ, do say rượu hoặc chất ma tuý thì không được hưởng trợ cấp ốm đau.

* Thời gian hưởng:

1/ Đối với người lao động làm việc trong điều kiện bình thường:

- 30 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;
- 40 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm từ 15 năm đến dưới 30 năm;
- 50 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm từ 30 năm trở lên;

2/ Đối với người lao động làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên:

- 40 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 15 năm;
- 50 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 15 năm đến dưới 30 năm;
- 60 ngày trong 1 năm, nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên.

3/ Người lao động bị mắc các bệnh cần điều trị dài ngày theo danh mục do Bộ Y tế ban hành thì thời gian được hưởng trợ cấp ốm đau tối đa là 180 ngày trong 1 năm, không phân biệt thời gian đóng bảo hiểm xã hội nhiều hay ít.

4/ Thời gian tối đa được hưởng trợ cấp để chăm sóc con ốm đau: 20 ngày trong 1 năm, đối với con dưới 3 tuổi; 15 ngày trong 1 năm, đối với con từ 3 tuổi đến dưới 7 tuổi.

* Mức hưởng:

- Mức trợ cấp ốm đau, nghỉ việc để chăm sóc con ốm đau hoặc thực hiện các biện pháp kế hoạch hoá dân số bằng 75% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc.

- Trong trường hợp người lao động bị mắc bệnh cần điều trị dài ngày nhưng sau thời hạn 180 ngày còn phải tiếp tục điều trị thêm thì thời gian điều trị thêm được hưởng trợ cấp bằng 70% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội từ 30 năm trở lên; bằng 65% mức tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ việc nếu đã đóng bảo hiểm xã hội dưới 30 năm.

4.1.2. Chế độ trợ cấp thai sản.

* Đối tượng hưởng: Lao động nữ có thai, sinh con khi nghỉ việc theo quy định tại các Điều 11, 12 Điều lệ này được hưởng trợ cấp thai sản.

* Thời gian hưởng:

1/- Trong thời gian có thai được nghỉ việc để đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày.

- Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở xa tổ chức y tế, hoặc người mang thai có bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ việc 2 ngày cho mỗi lần khám thai.

- Trong trường hợp sảy thai thì được nghỉ việc 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng; 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

2/ Thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con quy định như sau:

- 4 tháng đối với người làm việc trong điều kiện bình thường;

- 5 tháng đối với người làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc theo chế độ 3 ca; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 và 0,7;

- 6 tháng đối với người làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 1; người làm nghề hoặc công việc đặc biệt.

3/ Nếu sinh đôi trở lên, thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

Trong trường hợp khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết (kể cả trường hợp đẻ thai chết lưu) thì người mẹ được nghỉ việc 75 ngày tính từ ngày sinh; nếu con từ 60 ngày tuổi trở lên bị chết thì được nghỉ việc 15 ngày tính từ khi con chết, nhưng không vượt quá thời gian quy định tại Khoản 2 Điều này.

* Mức hưởng: Người lao động (không phân biệt nam hay nữ) nếu nuôi con nuôi sơ sinh theo quy định tại Luật Hôn nhân và gia đình nghỉ việc thì được hưởng trợ cấp cho đến khi nuôi con đủ 4 tháng tuổi.

Mức trợ cấp thai sản trong thời gian nghỉ theo quy định trên bằng 100% mức tiền lương đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ. Ngoài ra khi sinh con được trợ cấp 1 lần bằng 1 tháng tiền lương đóng bảo hiểm xã hội.

4.1.3. Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

* Đối tượng hưởng:

- Bị tai nạn trong giờ làm việc, tại nơi làm việc kể cả làm việc ngoài giờ do yêu cầu của người sử dụng lao động;

- Bị tai nạn ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người sử dụng lao động;

- Bị tai nạn trên tuyến đường đi và về từ nơi ở đến nơi làm việc.

* Thời gian hưởng và mức hưởng:

1/ Bị suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động được trợ cấp 1 lần theo quy định:

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp 1 lần
Từ 5% đến 10 %	4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 11% đến 20%	8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 21% đến 30%	12 tháng tiền lương tối thiểu

2/ Bị suy giảm từ 31% khả năng lao động trở lên, được hưởng trợ cấp hàng tháng kể từ ngày ra viện theo quy định dưới đây:

Mức suy giảm khả năng lao động	Mức trợ cấp hàng tháng
Từ 31% đến 40%	0,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 41% đến 50%	0,6 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 51% đến 60%	0,8 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 61% đến 70%	1,0 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 71% đến 80%	1,2 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 81% đến 90%	1,4 tháng tiền lương tối thiểu
Từ 91% đến 100%	1,6 tháng tiền lương tối thiểu

- Người lao động bị tai nạn lao động suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên mà bị liệt cột sống, mù hai mắt, cụt hai chi, tâm thần nặng, hàng tháng được phụ cấp phục vụ bằng 80% mức tiền lương tối thiểu.

- Người bị tai nạn lao động được hưởng trợ cấp 1 lần hoặc hàng tháng, khi vết thương tái phát được cơ quan bảo hiểm xã hội giới thiệu đi giám định lại mức độ suy giảm khả năng lao động do thương tật.

- Người lao động chết khi bị tai nạn lao động (kể cả chết trong thời gian điều trị lần đầu) thì gia đình được trợ cấp 1 lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu và được hưởng chế độ tử tuất.

4.1.4. Chế độ trợ cấp hưu trí.

* Đối tượng hưởng: Người lao động được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng khi nghỉ việc mà có một trong các điều kiện sau đây:

1/ Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng bảo hiểm đủ 20 năm trở lên.

2/ Nam đủ 55 tuổi, nữ đủ 50 tuổi và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên mà trong 20 năm đó có thời gian làm việc thuộc một trong các trường hợp sau:

- Đủ 15 năm làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại;
- Đủ 15 năm làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên;
- Đủ 10 năm công tác ở miền Nam, ở Lào trước ngày 30 tháng 4 năm 1975 hoặc ở Campuchia trước ngày 31 tháng 8 năm 1989.

* Mức hưởng: Người lao động hưởng chế độ hưu trí hàng tháng được hưởng quyền lợi sau đây:

1/ Lương hưu hàng tháng tính theo số năm đóng bảo hiểm xã hội và mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội như sau:

a) Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm tính bằng 45% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, sau đó cứ thêm mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội tính thêm 3% đối với lao động nữ và 2% đối với lao động nam. Mức lương hưu hàng tháng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

b) Đối với người lao động hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương hưu thấp hơn theo quy định thì cách tính lương hưu như quy định tại điểm a Điều này, nhưng cứ mỗi năm nghỉ việc hưởng lương hưu trước tuổi so với quy

định thì giảm đi 1% mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

2/ Ngoài lương hưu hàng tháng, lao động nữ có thời gian đóng bảo hiểm xã hội trên 25 năm, lao động nam trên 30 năm, khi nghỉ hưu được trợ cấp một lần theo cách tính như sau: từ năm thứ 26 trở lên đối với lao động nữ, từ năm thứ 31 trở lên đối với lao động nam mỗi năm (12 tháng) đóng bảo hiểm xã hội được nhận bằng một nửa tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội, nhưng tối đa không quá 5 tháng.

3/ Người lao động hưởng lương hưu hàng tháng, được bảo hiểm y tế do quy bảo hiểm xã hội trả.

4.1.5. Chế độ trợ cấp tử tuất.

Người lao động đang làm việc; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí; người lao động đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng khi chết thì người lo mai táng được nhận tiền mai táng bằng 8 tháng tiền lương tối thiểu.

Người lao động đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội đủ 15 năm trở lên; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí hàng tháng; người đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng và người lao động đang làm việc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp bị chết thì những thân nhân do họ trực tiếp nuôi dưỡng sau đây được hưởng tiền tuất hàng tháng:

- Con chưa đủ 15 tuổi (bao gồm con đẻ, con nuôi hợp pháp, con ngoài giá thú được pháp luật công nhận, con đẻ mà khi người chồng chết người vợ đang mang thai). Nếu con còn đi học thì được hưởng tiền tuất hàng tháng đến khi đủ 18 tuổi.

- Bố, mẹ (cả bên vợ và bên chồng); vợ hoặc chồng; người nuôi dưỡng hợp pháp đã hết tuổi lao động (nam đủ 60 tuổi trở lên, nữ đủ 55 tuổi trở lên).

Mức tiền tuất hàng tháng đối với mỗi thân nhân bằng 40% mức tiền lương tối thiểu. Trong trường hợp thân nhân không có nguồn thu nhập nào khác và

không còn người thân trực tiếp nuôi dưỡng thì mức tiền tuất hàng tháng bằng 70% mức tiền lương tối thiểu.

Người lao động đang làm việc; người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí; người lao động đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng và người lao động đang làm việc bị tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp chết mà không có thân nhân thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng thì gia đình được nhận tiền tuất 1 lần.

Mức tiền tuất 1 lần đối với gia đình người lao động đang làm việc hoặc người lao động nghỉ việc chờ giải quyết chế độ hưu trí chết, tính theo thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội, cứ mỗi năm tính bằng 1/2 tháng mức bình quân của tiền lương tháng làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội nhưng tối đa không quá 12 tháng.

Mức tiền tuất 1 lần đối với gia đình người lao động đang hưởng lương hưu, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hàng tháng chết thì tính theo thời gian đã hưởng lương hưu hoặc trợ cấp, nếu chết trong năm thứ nhất tính bằng 12 tháng lương hưu hoặc trợ cấp đang hưởng, nếu chết từ năm thứ 2 trở đi thì mỗi năm giảm đi 1 tháng, nhưng tối thiểu bằng 3 tháng lương hưu hoặc trợ cấp.

4.2. Singapore.

Quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore có những cơ chế hoạt động và chủ yếu tiền đóng quỹ được sử dụng vào chi trả cho các chế độ sau đây:

4.2.1. Chăm sóc sức khỏe.

Có 3 cơ chế: “y tế”, “bảo vệ sức khỏe” và “bảo vệ sức khỏe cộng” đã giúp người đóng quỹ và những người sống phụ thuộc họ chi trả cho các khoản viện phí. Một phần số tiền đóng quỹ hàng tháng sẽ được trích vào Tài khoản y tế. Số tiền trích sẽ vào khoảng từ 6-8% tiền lương, tùy thuộc vào độ tuổi. Để được hưởng chế độ chăm sóc sức khỏe khi về hưu, người đóng quỹ phải có trong tài khoản y tế của mình 16.000\$ khi họ rút tiền ở tuổi 55.

Được đưa ra từ năm 1984, cơ chế “y tế” được dùng để trả viện phí cho người đóng quỹ và những người sống phụ thuộc người đóng quỹ ở những bệnh

viện của Nhà nước hay những bệnh viện tư nhân được chấp thuận. Người đóng quỹ cũng được phép sử dụng tiền trong tài khoản y tế để trả chi phí cho 1 số những biện pháp điều trị ngoại trú nhất định, trong đó có những biện pháp liên quan đến Vaccin viêm gan B, chữa bệnh bằng tia X, hoá học trị liệu, thẩm tách thận...

Năm 1990, chế độ “bảo vệ sức khoẻ” được đưa ra như 1 bảo hiểm y tế giá thấp cho người đóng quỹ và những người phụ thuộc họ là công dân Singapo hoặc những người cư trú tại Singapo. Nó giúp chi trả cho những khoản viện phí cao hoặc phải điều trị dài hạn. Hiện nay, với mức đóng là 12\$ 1 năm, 1 người đóng có thể được trả ở mức cao nhất là 20.000\$ mỗi năm và tổng cộng không quá 80.000\$. Khoản tiền đóng hàng năm được tự động khấu trừ từ tài khoản y tế của người đóng quỹ trừ khi người đó quyết định không đóng khoản tiền bảo hiểm này. Chế độ “bảo vệ sức khoẻ cộng” cũng tương tự như vậy, nhưng mức đóng hàng năm cũng như khoản tiền có thể nhận được cao hơn. Nó cho phép người đóng có thể ở trong những phòng bệnh đắt tiền hơn.

4.2.2. Sở hữu nhà ở.

Khi cơ chế này được thực hiện năm 1968, nó đã giúp những người dân Singapo bình dân mua được những căn hộ do Chính phủ xây ở những khu nhà ở lớn. Ban đầu, người đóng quỹ chỉ được phép sử dụng 1 phần khoản tiền trong quỹ để mua nhà. Sau này, cơ chế được mở rộng hơn và người đóng quỹ có thể sử dụng tiền ở tài khoản thông thường để trả cho toàn bộ chi phí mua nhà. Kể từ năm 1981, Tiền trong quỹ có thể được sử dụng để mua những tài sản riêng.

Quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương chia thành 2 cơ chế: Cơ chế mua nhà công và cơ chế mua nhà để ở - nhằm giúp đỡ những người đóng quỹ muốn mua nhà.

Cơ chế mua nhà công chỉ được áp dụng đối với những căn nhà HDB, bao gồm cả việc mua nhà mới hay mua lại. Người đóng quỹ có thể trả toàn bộ tiền từ tài khoản thông thường của mình bằng cách trả toàn bộ tiền mặt hoặc xin mua trả góp và trả tiền hàng tháng bằng số tiền đóng vào quỹ hàng tháng sau đó. Nếu người đóng quỹ muốn bán nhà, họ phải hoàn trả lại vào tài khoản thông thường

số tiền đã rút cộng với lãi. Điều này nhằm đảm bảo cho người đóng quỹ 1 khoản tiền tiết kiệm đủ cho khi về hưu.

Cơ chế mua nhà để ở được áp dụng với tất cả nhà ở tại Singapo, được xây dựng trên đất riêng hoặc đi thuê với thời hạn thuê còn lại ít nhất là 60 năm. Người đóng quỹ có thể sử dụng số tiền trong tài khoản thông thường của mình để mua nhà. Cũng giống như cơ chế mua nhà công, nếu người đóng quỹ bán nhà, người đóng quỹ phải hoàn trả số tiền đã rút cộng với lãi vào tài khoản thông thường.

Thành công của cơ chế sở hữu nhà ở này có thể được minh chứng qua 2 thực tế sau. Trước tiên, cơ chế này đã khiến nhiều người dân Singapo sở hữu nhà hơn. Ngày nay, 9 trên 10 gia đình Singapo đang sở hữu căn nhà họ sống. Hầu hết số đó là các căn hộ HDB mà những người dân đã mua thông qua cơ chế mua nhà công. Thứ 2, nhiều người đã có được những ngôi nhà tốt hơn. Vì thị trường nhà đã trở nên rất sôi động trong phần lớn thời gian của 2 thập niên 1980 và 1990, những người đóng quỹ có thể mua bán những căn nhà do Chính phủ xây để tìm đến 1 ngôi nhà tốt hơn.

4.2.3. Bảo vệ cho gia đình

Những người đóng quỹ đã được cho phép, đúng hơn là được khuyến khích, sử dụng tiền trong tài khoản không chỉ cho mục đích đáp ứng những nhu cầu của bản thân mà còn để đáp ứng những nhu cầu của những người thân trong gia đình. Quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương đưa ra 2 cơ chế bảo hiểm nhằm bảo đảm về mặt tài chính cho những người đóng quỹ và gia đình họ trong trường hợp họ gặp phải những khó khăn đột xuất.

Cơ chế bảo vệ người sống phụ thuộc là 1 cơ chế bảo hiểm suốt đời dành cho những người đóng quỹ đủ 60 tuổi. Nếu người đóng quỹ chết hoặc bị mất năng lực hành vi vĩnh viễn, gia đình người ấy sẽ nhận được 1 khoản tiền để giúp họ vượt qua những năm đầu. Tiền đóng hàng năm từ 36\$ đến 360\$, tùy thuộc vào tuổi tác. Số tiền tối đa có thể nhận được là 36.000\$. Tất cả những người đóng quỹ đều được hưởng chế độ này trừ khi họ từ chối.

Cơ chế này bảo đảm cho người đóng quỹ và những người sống phụ thuộc họ không bị mất nhà trong trường hợp người đóng quỹ chết hoặc bị mất năng lực hành vi vĩnh viễn trước khi tiền thuê nhà được trả hết. Tiền nộp được trả 1 lần duy nhất. Tất cả người đóng quỹ đang sử dụng tài khoản trong quỹ để trả cho tiền thuê nhà đối với những căn hộ do Chính phủ xây đều được bảo đảm.

Điều 25, 26 quy định số tiền trả trong trường hợp người đóng quỹ chết:

"Điều 25(1). Người đóng quỹ, thông qua việc lập bản ghi nhớ, có thể chỉ định một người hoặc một số người thừa hưởng của người đó đối với khoản tiền được quỹ trả trong trường hợp người đóng quỹ chết theo quy định tại điều 20(1) hoặc với những cổ phần của người đó theo quy định tại mục 26(1).

(2). Nếu vào thời điểm người đóng quỹ chết vẫn chưa có người nào được chỉ định, toàn bộ số tiền quỹ trả sẽ được chuyển vào Hội đồng uỷ thác công..

(3). Nếu 1 người được chỉ định (trừ trường hợp người đó là quả phụ) dưới 18 tuổi tại thời điểm nhận được số tiền quỹ trả, số tiền đó cũng được chuyển vào Hội đồng uỷ thác công vì lợi ích của người được chỉ định."

"Điều 26(1). Trong trường hợp người đóng quỹ chết và để lại bản ghi nhớ theo quy định tại điều 25(1), cổ phần mà người đó mua bằng tiền rút khỏi quỹ trong các công ty được chấp thuận, sẽ được giao cho Sở và không tính vào tài sản của người chết."

Ngoài ra, theo điều 22 - Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương quy định: " Sở có thể cho phép người góp quỹ rút một phần khoản tiền tín dụng để trả cho các khoản học phí của người đó, con hoặc họ hàng của người đó tại các trường đại học hoặc cao đẳng đã được chấp thuận."

4.2.4. Tăng giá trị tài sản

Trong nhiều năm, 1 loạt các cơ chế về đầu tư đã được đưa ra và được mở rộng để đảm bảo cho người Singapo 1 tương lai tốt hơn. Những biện pháp đó có thể bao gồm vô số các cơ hội đầu tư về cổ phiếu, tài sản thương mại vàng và thậm chí là cả giáo dục.

Cơ chế đầu tư của Quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương (CPFIS) được phát triển từ cơ chế gốc là cơ chế đầu tư được chấp thuận được thực hiện năm 1986. Ngày nay, theo cơ chế này, người đóng quỹ có thể đầu tư khoản tiền trong quỹ của mình sau khi đã để lại khoản tiền tối thiểu. Những công cụ cho cơ chế này bao gồm các khoản tiền gửi cố định, cổ phiếu ủy thác, cổ phần cho vay, tài khoản quản lý quỹ, chính sách bảo hiểm, đơn vị ủy thác, cổ phiếu và cổ phần cho vay không ủy thác, trái phiếu Chính phủ Singapo và vàng.

Để đẩy nhanh tiến trình sở hữu cổ phiếu, Chính Phủ đã thực hiện cơ chế hoàn đủ sở hữu cổ phiếu năm 1993, theo đó, mỗi người dân Singapo từ 21 tuổi trở lên đã đóng vào quỹ 500\$ trong thời hạn 6 tháng đều nhận được 200\$. Với số tiền này, người đóng quỹ có thể được giảm giá mua cổ phiếu của công ty Viễn thông Singapo. Những người Singapo chưa có tài khoản trong quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương có thể mở 1 tài khoản còn những người mà tài khoản đã bị khóa thì có thể mở lại bằng cách đóng vào đó 500\$. Cha mẹ có thể mở cho con trên 21 tuổi, chồng (vợ) có thể mở cho vợ (chồng) mình chưa đi làm, con cái có thể mở cho cha mẹ đã về hưu. Và kết quả là, 1.4 triệu dân Singapo đã trở thành những cổ đông kể từ khi công ty viễn thông Singapo ra đời năm 1993.

Ngoài ra, cơ chế tài sản mua bất động sản không dùng để ở cho phép người đóng quỹ mua các bất động sản thương mại ở Singapo, bao gồm văn phòng, cửa hàng, nhà máy, kho hàng.

Cơ chế về giáo dục cho phép người đóng quỹ chi trả cho các khoản học phí cấp đại học của con họ hay của chính họ. Cơ chế này áp dụng cho tất cả những chứng chỉ, văn bằng đủ thời gian ở các trường đại học. Người đóng quỹ được phép sử dụng tới 80% số dư trong tài khoản (số tiền trong tài khoản trừ đi khoản tiền tối thiểu). Sinh viên phải hoàn trả lại quỹ số tiền đã rút cộng với lãi sau khi tốt nghiệp 1 năm; có thể trả ngay 1 khoản hoặc trả dần trong 10 năm.

Kể từ 1/12/1999, người đóng quỹ chỉ có thể tự mình đầu tư ít hơn vào cổ phần cá nhân nhưng sẽ được khuyến khích đầu tư nhiều hơn vào khoản tiền gửi thông qua người quản lý quỹ. Quy chế mới này chỉ cho phép người đóng quỹ đầu tư 50% - chứ ko phải là 80% nữa. Tuy nhiên, sẽ không có giới hạn trong

việc đầu tư vào đơn vị uỷ thác, tài khoản quản lý quỹ, chính sách bảo hiểm, trái phiếu được Chính phủ bảo đảm.

Một trong những mục đích của việc thay đổi này là nhằm giúp giảm thiểu các rủi ro đối với khoản tiền sẽ được dùng để đảm bảo cho họ khi về già.

* Ngoài 4 chế độ chi trả trên, người đóng quỹ còn được phép rút quỹ trong các trường hợp sau: điều 15 - khoản 2,3 - Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương:

"- Người đó đã đủ 55 tuổi.

- Không còn là công dân của Singapore, rời hoặc sắp rời Singapore và bang Malaysia mà không có ý định quay trở lại đây sinh sống.

- Công dân của Malaysia rời hoặc sắp rời khỏi Singapore lâu dài để đến bang Malaysia và không có ý định quay trở lại sinh sống trong trường hợp đã được Bộ trưởng chấp thuận.

- Vì lý do thể chất hoặc tinh thần, người đó đã mất khả năng lao động vĩnh viễn trước tuổi 55.

- Người đó mắc chứng bệnh tâm thần trước tuổi 55.

Nếu 1 người đóng đã rút tiền khỏi quỹ khi người đó đủ 55 tuổi, sẽ có quyền rút tiếp tiền trong quỹ vào hoặc sau ngày sinh nhật đầu tiên của người ấy sau khi người ấy đã đến tuổi 55 hoặc theo mốc thời gian khác do Bộ trưởng quy định.

Vào bất cứ thời điểm nào, Sở cũng có thể cho phép người đóng quỹ đủ 55 tuổi rút tiền nếu người đó bị thất nghiệp trong 6 tháng trước ngày người đó nộp đơn xin được rút quỹ."

Người đóng quỹ chỉ có thể rút tiền khỏi quỹ khi họ đủ 55 tuổi với điều kiện họ đã để dành 1 khoản tiền tối thiểu trong tài khoản hưu trí của họ và để dành hoặc nộp bù thêm cho đủ mức tiền là 2500\$ vào tài khoản y tế hoặc mức khác được quy định tùy thuộc người đóng được xếp ở mức nào, trừ trường hợp ngoại lệ được Sở cho phép.

Theo điều 15 - 6C, người đóng quỹ có 3 lựa chọn để đầu tư khoản tiền tối thiểu của họ:

- Để trong tài khoản hưu trí của quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương và Sở sẽ trả 1 khoản tiền nhất định hàng tháng cho người đóng quỹ bắt đầu kể từ khi người ấy 60 tuổi cho đến khi tài khoản này hết.

- Mua hợp đồng bảo hiểm niên kim được chấp thuận của một công ty bảo hiểm. Nó đảm bảo cho người đóng quỹ 1 khoản tiền đều đặn cho đến khi người này chết.

- Gửi số tiền đó vào 1 nhà Băng được chấp thuận, theo đó, nhà Băng sẽ nhận được hướng dẫn từ phía quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương và sẽ chi trả 1 khoản tiền nhất định đều đặn cho đến khi tài khoản này hết.

Số tiền tối thiểu gửi trong Ngân hàng, trong tài khoản hưu trí hoặc số tiền được trả từ hợp đồng bảo hiểm niên kim sẽ không bị tịch biên, tịch thu để thực hiện nghĩa vụ trả nợ hoặc bồi thường. Số tiền này cũng sẽ không bị chuyển qua cho cơ quan quản lý tài sản của người vỡ nợ trong trường hợp người đóng quỹ phá sản.

"Người đóng quỹ đủ 60 tuổi hoặc 1 mức tuổi khác do Bộ trưởng quy định có quyền rút số tiền tối thiểu được gửi ở Ngân hàng hoặc trong tài khoản hưu trí theo quy định của đạo luật này." (Điều 15 - khoản 7).

Nhìn chung, các chế độ chi trả của Singapore rộng và hiệu quả hơn Việt Nam, chế độ bảo hiểm thất nghiệp Việt Nam chưa có nhưng Singapore đã có, thêm vào đó Singapore có các chế độ chi trả vừa giúp người tham gia bảo hiểm có được khoản thu nhập thay thế khoản thu nhập bị mất khi không may gặp rủi ro lại vừa giúp cho đời sống của họ được tốt hơn, đầy đủ hơn.

5. QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI BẢO HIỂM XÃ HỘI

Bảo hiểm xã hội Việt Nam là cơ quan sự nghiệp trực thuộc Chính phủ, có chức năng thực hiện chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội và quản lý quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật. Bảo hiểm xã hội Việt Nam hoạt động vì mục đích nhân đạo, xã hội, không vì mục tiêu lợi nhuận. Do cải cách hành chính tách chức năng quản lý Nhà nước với thực hiện sự nghiệp và kinh doanh nên tách nhiệm vụ thu, chi bảo hiểm xã hội khỏi các Bộ và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam. Đồng thời do việc thành lập quỹ bảo hiểm xã hội tập trung

thống nhất trong cả nước nên thành lập hệ thống quản lý bảo hiểm xã hội chuyên trách thống nhất trực thuộc Chính phủ. Cơ cấu tổ chức hệ thống bảo hiểm xã hội Việt Nam gồm có: Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội Việt Nam, Tổng giám đốc và các Phó Tổng giám đốc, các tổ chức điều hành bảo hiểm xã hội Việt Nam ở Trung ương, tỉnh, huyện. Tổng giám đốc là đại diện pháp nhân của bảo hiểm xã hội Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ bổ nhiệm và miễn nhiệm, trực tiếp quản lý điều hành mọi hoạt động của hệ thống theo nghị quyết của Hội đồng quản lý, sự chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và pháp luật của Nhà nước. Khác với bảo hiểm xã hội Việt Nam - là một cơ quan độc lập, bảo hiểm xã hội Singapore trực thuộc Bộ Tài chính và đứng đầu Bộ Tài chính là Bộ trưởng. Còn Sở về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore là cơ quan được Bộ uỷ thác quản lý quỹ bảo hiểm xã hội Singapore. Sở có trách nhiệm bảo vệ và bảo toàn giá trị quỹ.

CHƯƠNG III:
MỘT SỐ NHẬN XÉT VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN
PHÁP LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM TRONG BỐI
CẢNH HIỆN NAY.

1. NHẬN ĐỊNH VỀ THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM TRÊN CƠ SỞ SO SÁNH VỚI PHÁP LUẬT SINGAPORE VÀ THÔNG QUA KHẢO SÁT TÌNH HÌNH THỰC HIỆN BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

1.1. Tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội ở Việt Nam.

Sau hơn 10 năm thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội theo tinh thần đổi mới, thông qua tổng kết của các Bộ, ngành, các địa phương, các cơ sở và ý kiến tham gia của người lao động có thể đánh giá khái quát rằng: chính sách bảo hiểm xã hội đã từng bước được cải cách trên các mặt:

- Mở rộng phạm vi, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc không chỉ áp dụng trong khu vực Nhà nước mà áp dụng đối với người có quan hệ lao động làm công ăn lương thuộc các thành phần kinh tế.

- Thực hiện nguyên tắc có đóng bảo hiểm xã hội thì mới được hưởng, người sử dụng lao động và người lao động cùng có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội.

- Xác định quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành chủ yếu từ sự đóng góp của người sử dụng lao động và người lao động. Quỹ được tách ra độc lập với Ngân sách Nhà nước và hoạt động theo nguyên tắc cân đối thu chi, được bảo toàn và tăng trưởng.

Cụ thể:

* *Về phạm vi, đối tượng của bảo hiểm xã hội:* Việc mở rộng này đã tạo ra sự bình đẳng giữa những người lao động trong các thành phần kinh tế. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đã tăng lên đáng kể, trong đó, số lao động tham gia bảo hiểm xã hội ở khu vực ngoài quốc doanh có xu hướng tăng. Nhưng xem

ra tuy đối tượng tham gia đã được mở rộng hơn nhưng tỷ lệ lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong tổng số lao động nói chung vẫn còn thấp.

** Về các chế độ bảo hiểm xã hội:*

Thực hiện chế độ trợ cấp ốm đau đã góp phần ổn định đời sống người lao động và gia đình họ khi gặp rủi ro do ốm đau, tạo điều để người lao động nhanh chóng phục hồi sức khoẻ, tiếp tục tham gia lao động sản xuất. Theo số liệu thống kê, hàng năm trung bình có khoảng 1,4 triệu lượt người nghỉ ốm, với thời gian bình quân là 6,4 ngày. Số tiền chi cho ốm đau bình quân hàng năm bằng 0,5% tổng quỹ tiền lương. Tuy nhiên, việc đóng bảo hiểm xã hội cho chế độ ốm đau của cán bộ, công chức còn trùng lặp ở một số cơ quan, đơn vị trong khu vực Nhà nước; thủ tục nhận trợ cấp ốm đau còn phức tạp, nên người lao động chậm được nhận trợ cấp; quy định thời gian nghỉ hưởng trợ cấp ốm đau như hiện nay còn mang tính bình quân giữa các nhóm đối tượng.

Chế độ trợ cấp thai sản đối với lao động nữ, nhìn chung đáp ứng được mục tiêu về bảo vệ sức khoẻ của phụ nữ khi mang thai, sinh con và chăm sóc con. Từ năm 2000 đến nay, bình quân cứ 30 người tham gia bảo hiểm xã hội có 1 người hưởng trợ cấp thai sản, với độ dài hưởng chế độ thai sản là 90 ngày. Tuy nhiên, đối tượng hưởng quy định chưa tính đến một số trường hợp như những người thực hiện biện pháp kế hoạch hoá dân số, người nuôi dưỡng trẻ sơ sinh khi người mẹ chết sau khi sinh con. Chưa quy định thời gian tham gia bảo hiểm tối thiểu trước khi hưởng thai sản. Trong thực tế không ít trường hợp người lao động mới đóng bảo hiểm đã sinh con và được hưởng 4 tháng nguyên lương, một tháng trợ cấp. Quy định này dễ dẫn tới lạm dụng.v.v...

Nhờ có chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp mà hàng năm, hàng ngàn người bị tai nạn lao động, không còn khả năng làm việc nhưng vẫn ổn định được cuộc sống. Trung bình mỗi năm có khoảng hơn 2000 người hưởng trợ cấp 1 lần, đến nay có hơn 13.000 người đang hưởng trợ cấp hàng tháng do quỹ bảo hiểm đảm bảo. Tuy nhiên, việc chia nhóm suy giảm khả năng lao động để nhận trợ cấp còn cách nhau quá rộng, làm cho người lao động ở cận trên của nhóm dưới thiệt thòi nhiều hơn người ở cận dưới của nhóm trên. Mặt khác, mức trợ

cấp chỉ tính trên mức lương tối thiểu và mức suy giảm khả năng lao động, chưa tính trên cơ sở mức tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm và thời gian tham gia bảo hiểm của người lao động, điều đó không đảm bảo công bằng. Hơn thế nữa, trách nhiệm chịu chi phí tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tái phát chưa được quy định rõ.

Trong những năm qua, chế độ hưu trí đã đảm bảo ổn định cuộc sống của hàng triệu người lao động khi hết tuổi lao động hoặc mất sức lao động., thông qua đó góp phần ổn định xã hội và công bằng xã hội. Tuy nhiên, chế độ hưu trí vẫn còn bị lỏng ghép với các chính sách khác, điều này làm cho tuổi nghỉ hưu thấp, thời gian tham gia bảo hiểm ngắn, thời gian hưởng bảo hiểm kéo dài. Đó là một trong những nguyên nhân dẫn đến mất cân đối của quỹ hưu trí, tử tuất. Một thực tế nữa là những người đóng bảo hiểm nhiều với thời gian dài, chưa được hưởng đã chết, hoặc mới hưởng một thời gian ngắn đã chết được hưởng chưa thoả đáng.

Chế độ tuất đã góp phần ổn định cuộc sống của thân nhân người lao động bị chết. Tuy nhiên, mức trợ cấp mai táng phí còn thấp so với chi phí thực tế; trợ cấp tiền tuất hàng tháng cho thân nhân người bị chết chưa gắn với mức đóng của người đó.

* *Quỹ bảo hiểm xã hội*: được quản lý tập trung theo các quy định về chế độ tài chính của Nhà nước, được hạch toán độc lập theo nguyên tắc cân đối thu chi. Tuy nhiên, do việc quy định mức hưởng cao hơn mức đóng, ... , đầu tư phần quỹ nhàn rỗi không hiệu quả, nên quỹ dễ dẫn tới mất cân đối.

* *Quản lý Nhà nước về bảo hiểm xã hội*: Đã phân định rõ chức năng quản lý Nhà nước và chức năng quản lý sự nghiệp bảo hiểm xã hội. Công tác thanh, kiểm tra được tăng cường. Chính phủ đã ban hành một hệ thống văn bản bảo hiểm xã hội. Các văn bản đã thể hiện đúng đường lối của Đảng và Nhà nước tuy nhiên, việc nghiên cứu, xây dựng và trình ban hành văn bản còn chậm, chưa đồng bộ. Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa bảo hiểm xã hội địa phương với cơ quan đăng ký kinh doanh, cơ quan quản lý lao động nên việc thực hiện bảo hiểm

xã hội còn nhiều hạn chế, trước hết là trong việc truy thu, xử lý các đơn vị đóng chậm, nợ đọng, trốn đóng bảo hiểm xã hội.

1.2. Thực trạng pháp luật bảo hiểm xã hội hiện nay ở Việt Nam trên cơ sở so sánh với pháp luật Singapo và thông qua tình hình thực hiện bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Trên cơ sở đường lối đổi mới của Đảng và quy định tại chương 12 Bộ luật lao động, Chính phủ đã ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 quy định chính sách bảo hiểm xã hội Việt Nam. Nhưng để đáp ứng với xu thế phát triển của tình hình kinh tế - xã hội mới theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập với nền kinh tế thế giới thì pháp luật bảo hiểm xã hội hiện hành ở Việt Nam vẫn còn nhiều vấn đề chưa phù hợp:

Thứ nhất, việc quy định đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tuy đã được mở rộng và phát triển nhưng vẫn còn hẹp. Hiện nay, cả nước có khoảng 40 triệu lao động, nhưng mới có khoảng 6 triệu người thuộc diện bắt buộc tham gia bảo hiểm xã hội (chiếm khoảng 15% lực lượng lao động xã hội), trong đó có 4,4 triệu người đã đóng bảo hiểm xã hội, mà chủ yếu vẫn là lao động ở khu vực Nhà nước; lao động làm việc ở các cơ sở sản xuất kinh doanh ngoài quốc doanh (kể cả liên doanh) tham gia bảo hiểm xã hội còn thấp, chỉ chiếm gần 15% tổng số lao động thuộc diện phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Điều này hoàn toàn không giống với quy định của pháp luật Singapore. Đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội ở Singapore rất rộng, hầu hết tất cả những người lao động đều có thể tham gia bảo hiểm xã hội và được bảo hiểm xã hội bảo vệ, san sẻ rủi ro khi không may gặp khó khăn.

Thứ hai, Bộ luật lao động đã quy định hai loại hình bảo hiểm xã hội là bắt buộc và tự nguyện, nhưng cho đến nay loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện vẫn chưa được ban hành. Điều này tương đương với việc những người lao động tự do - người lao động không thuộc diện làm công ăn lương, xã viên hợp tác xã, nông dân, có nguyện vọng tham gia bảo hiểm xã hội chưa được tham gia. Trong khi bảo hiểm xã hội tự nguyện Việt Nam "mong đợi ngậm ngùi" thì loại hình

bảo hiểm xã hội tự nguyện của Singapore đã ra đời từ lâu và đã có những quy định rất cụ thể. Không những pháp luật Singapore có quy định về hình thức đóng góp tự nguyện mà còn quy định về việc người lao động thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc có thể tự nguyện đóng quỹ một khoản tiền thêm nếu muốn đóng nhiều hơn so với tỷ lệ quy định. Hơn thế nữa, bảo hiểm xã hội Việt Nam chưa có chế độ bảo hiểm thất nghiệp để trợ giúp người lao động khi bị mất việc làm trong nền kinh tế theo cơ chế thị trường thì pháp luật Singapore đã quy định chế độ này. Từ đó, ta nhận thấy rằng pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam còn nhiều thiếu hụt dẫn tới việc ảnh hưởng tới lợi ích của người lao động trong xã hội, quyền lợi của họ chưa được đảm bảo một cách đúng đắn.

Thứ ba, mỗi chế độ bảo hiểm xã hội có chức năng phục vụ riêng, nhưng việc tập trung thống nhất nguồn thu bảo hiểm xã hội của năm chế độ vào một quỹ đã làm giảm hiệu quả phục vụ và tính chủ động trong việc đưa ra các biện pháp ngăn ngừa tai nạn rủi ro; đồng thời làm cho công tác kiểm tra, giám sát thu chi quỹ gặp khó khăn. Khác với Việt Nam, quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore là một quỹ tiết kiệm phúc lợi, tiền trong quỹ được chia thành 3 tài khoản nên việc thu chi quỹ rất thuận tiện, hiệu quả và tính chủ động cao.

Thứ tư, việc pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định mức hưởng cao hơn mức đóng cùng với việc phải xử lý các chính sách khác như sắp xếp tổ chức, tinh giảm biên chế,..., cần phải nghỉ hưu trước tuổi làm cho quỹ bảo hiểm xã hội chưa cân bằng thu chi, về lâu dài có thể thiếu hụt, dễ dẫn tới nguy cơ quỹ bảo hiểm xã hội phá sản.

Để nghiên cứu, xác định quan hệ giữa mức đóng - hưởng bảo hiểm hưu trí, cơ quan nghiên cứu đã đưa ra các thông số hết sức quan trọng: tuổi nghỉ hưu của nam là 60; tuổi nghỉ hưu của nữ là 55; tuổi nghỉ hưu bình quân tính toán cân đối quỹ là 57; độ dài thời gian nghỉ hưu tính bình quân là 12 năm (từ tuổi thọ bình quân dự kiến 69 tuổi); tỷ lệ lãi suất để bảo toàn và phát triển quỹ bảo hiểm hưu trí khoản 12%/năm; tỷ lệ đóng bảo hiểm hưu trí là 15% tiền lương, thời gian đóng bảo hiểm để tính lương hưu tối thiểu là 15 năm, tối đa là 30 năm; mức hưởng lương hưu trung bình của cán bộ, công chức tại thời điểm nghỉ hưu. Với

các thông số trên, kết quả lập trình tính toán cho thấy, người đóng bảo hiểm hưu trí 15%/tháng trong 15 năm mức lương hưu được hưởng là 38% tiền lương bình quân của 15 năm đóng bảo hiểm, người đóng 30 năm mức lương được hưởng khoảng 62% tiền lương bình quân của 30 năm đóng bảo hiểm. Trong thực tế, chế độ bảo hiểm hưu trí hiện hành được quy định: có 15 năm đóng bảo hiểm xã hội, mức lương hưu được hưởng bằng 45% tiền lương bình quân của 5 năm đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ hưu, sau đó cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được cộng thêm 2% nhưng tối đa không quá 75% bình quân 5 năm đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ hưu (mức 75% tiền lương ứng với 30 năm đóng bảo hiểm xã hội). Đầu năm 2003, có sửa đổi bổ sung chế độ lương hưu đối với lao động nữ là 15 năm đóng bảo hiểm xã hội được hưởng mức lương hưu là 45% tiền lương bình quân 5 năm đóng bảo hiểm xã hội và sau đó cứ mỗi năm đóng bảo hiểm xã hội được cộng thêm 3% nhưng tối đa cũng không quá 75%. Như vậy, lao động nữ chỉ 25 năm đóng bảo hiểm xã hội thì bằng 30 năm lao động nam đóng bảo hiểm xã hội.

So sánh giữa tính toán cân đối đóng - hưởng với thực tế quy định ta thấy:

- Mức lương hưu tối thiểu tính toán, đảm bảo cân đối là 38%, quy định thực tế được hưởng 45% cao hơn 8%. Mức lương hưu tối đa tính toán, bảo đảm cân đối là 62%, quy định thực tế được hưởng 75% - cao hơn khoảng 13%.

- Mức lương hưu bằng 45% - 75% đều tính theo tiền lương bình quân của 5 năm đóng bảo hiểm xã hội trước khi nghỉ hưu, trong khi tính toán cân đối mức 38% - 62% đều tính theo tiền lương bình quân của 15 và 30 năm đóng bảo hiểm xã hội. Mức lương bình quân theo 2 cách tính trên chênh lệch khoảng 1,8 - 2 lần.

Hơn thế nữa, thực tế hiện nay số người tham gia bảo hiểm xã hội là 5,8 triệu, số thụ hưởng lương hưu là 1,6 triệu. Điều này đồng nghĩa với việc 19 người đi làm nuôi 1 người nghỉ hưu. Và với mức đóng hiện nay thì tổng số tiền đóng bảo hiểm xã hội trong 30 năm của 1 người hưởng lương chỉ đủ chi trả lương hưu bình quân 8 năm. Trong khi đó, thời gian hưởng lương hưu của người nghỉ hưu bình quân là 16 năm. Một thực tế khác, do chế độ về hưu sớm, tỷ lệ người đóng bảo hiểm xã hội cho một người hưởng lương giảm dần. Đón ết,

hưởng chế độ thời gian dài dẫn đến quỹ bảo hiểm xã hội dài hạn chỉ đủ khả năng cân đối thu chi đến năm 2019, từ năm 2020 trở đi quỹ sẽ phá sản vì chi nhiều hơn thu.

Nếu như quỹ bảo hiểm Việt Nam đang đứng trước nguy cơ phá sản, quyền lợi hưởng bảo hiểm giữa người lao động không công bằng (người lao động đóng ít về hưu sớm sống lâu được hưởng nhiều; ngược lại người đóng thời gian dài chưa hưởng hưu hoặc hưởng vài năm thì chết thì chưa được hưởng thoả đáng, mức trợ cấp cho gia đình họ được hưởng không đáng kể so với mức đóng) thì quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore lại hoạt động rất hiệu quả, công bằng, thu chi hợp lý và không có hiện tượng người đi làm nuôi người về hưu. Sở dĩ là do quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore là một quỹ tiết kiệm phúc lợi xã hội, được đóng góp hoàn toàn từ những khoản tiền mà người đóng quỹ nộp vào tài khoản cá nhân của mình và sau này họ cũng rút tiền dựa trên tài khoản của mình. Khi đủ 55 tuổi, người đóng quỹ có quyền rút tiền khỏi quỹ với điều kiện họ đã để dành một khoản tiền tối thiểu trong tài khoản hưu trí của họ và mỗi tháng họ sẽ được trả 1 khoản tiền nhất định đều đặn cho đến khi tài khoản hết.

2. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI TRONG ĐIỀU KIỆN HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ VÀ CHUẨN BỊ BAN HÀNH LUẬT BẢO HIỂM XÃ HỘI

2.1. Những vấn đề tham khảo được của Singapore để áp dụng vào Việt Nam.

Không thể phủ nhận rằng pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam đã có những thành tựu rất đáng khích lệ trong việc đưa hệ thống bảo hiểm xã hội của nước ta vào quy củ và ổn định. Việc quy định các chế độ bảo hiểm xã hội đã giúp cho người lao động ổn định được cuộc sống khi không may gặp rủi ro. Tuy nhiên, trên thực tế hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội của Việt Nam chưa được hoàn thiện, còn nhiều thiếu sót và hạn chế cần phải khắc phục trong khi đó thì pháp luật Singapore đã giải quyết được những vấn đề đó một cách nhanh gọn và hiệu quả.

Trong tổng số 40 triệu lao động của nước ta hiện nay, mới có khoảng 6 triệu người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, còn hơn 30 triệu người lao động vẫn đang "mong đợi ngậm ngùi" mà vẫn chưa được tham gia bảo hiểm xã hội do không thuộc diện bắt buộc đóng bảo hiểm xã hội. Hơn 30 triệu lao động này đang rất mong đợi loại hình bảo hiểm xã hội tự nguyện ra đời để họ có thể được nhận lương hưu khi về già. Tuy mới chỉ có khoảng 6 triệu lao động tham gia bảo hiểm xã hội nhưng quỹ bảo hiểm xã hội của Việt Nam nhìn sâu xa với độ dài thời gian khoảng 10 - 20 năm, đang tiềm ẩn nhiều nguy cơ trong vấn đề tài chính, cân đối thu chi, dễ dẫn tới nguy cơ phá sản. Trong khi đó Singapore, đối tượng và phạm vi tham gia bảo hiểm xã hội được mở rộng hơn so với Việt Nam, đối với tất cả người lao động nhưng quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương của Singapore vẫn hoạt động rất hiệu quả và thu chi hợp lý. Sở dĩ như vậy là do quỹ bảo hiểm xã hội của Việt Nam là một quỹ tập trung thống nhất, hoạt động theo nguyên tắc san sẻ rủi ro, người đi làm nuôi người về hưu. Chính vì vậy, nếu số người lao động đang đi làm càng giảm, số người về hưu càng tăng, việc về hưu sớm diễn ra càng phổ biến thì quỹ bảo hiểm xã hội Việt Nam càng dễ lâm vào tình trạng mất cân đối thu chi. Còn quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore lại là một quỹ thành phần, tiền trong quỹ được chia thành 3 tài khoản, nên việc quản lý và thu chi cũng dễ dàng kiểm tra và giám sát hơn. Hơn thế nữa, quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore là một quỹ tiết kiệm phúc lợi, được đóng góp hoàn toàn từ những khoản tiền mà người đóng quỹ nộp vào tài khoản cá nhân của mình, và sau này họ cũng rút tiền dựa trên tài khoản của mình. Khi đủ 55 tuổi, người đóng quỹ được phép rút tiền khỏi quỹ với điều kiện họ đã để dành 1 khoản tiền tối thiểu trong tài khoản hưu trí của họ và cứ mỗi tháng khi về hưu, họ được trả 1 khoản tiền nhất định cho đến khi hết tài khoản đó. Việc quy định như vậy của Singapore vừa đảm bảo cho người lao động khi về hưu có lương hưu để bảo đảm cuộc sống vừa giúp cho quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore cân đối thu chi. Như vậy, khi mà quỹ bảo hiểm xã hội dài hạn của Việt Nam đang đứng trước nguy cơ mất cân đối thì tại sao chúng ta không tham khảo cách đóng, thu chi bảo hiểm của Singapore? Tiền trong quỹ bảo hiểm xã

hội của Việt Nam cũng nên chia thành các tài khoản thành phần để dễ dàng thu chi, kiểm tra. Quỹ bảo hiểm Việt Nam nên từ bỏ nguyên tắc hoạt động là người đi làm nuôi người về hưu mà nên hoạt động tham khảo của Singapore.

Để đối phó với tình trạng tuổi thọ và lạm phát ngày càng tăng, Singapore đã quy định tăng mức khoản tiền tối thiểu phải để dành trong tài khoản hưu trí của người lao động để nhằm đảm bảo cho những người về hưu có 1 thu nhập cơ bản và nó được thay đổi hàng năm do lạm phát. Nếu như vậy thì Việt Nam cũng nên có sự chuẩn bị cho nguy cơ đó bởi không chỉ có Singapore mới phải đối mặt với tình trạng đó mà rất nhiều nước trên thế giới cũng gặp phải, không loại trừ Việt Nam. Như vậy, Việt Nam cũng nên có quy định tăng mức phí đóng bảo hiểm xã hội để đảm bảo cho cuộc sống của người lao động.

Hơn thế nữa, Việt Nam có thể tham khảo Singapore việc sử dụng tiền trong quỹ rất linh hoạt và hiệu quả. Các khoản tiền đóng quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore được đưa vào tài khoản của mỗi cá nhân và điều đó đã làm tăng tính lưu động. Nó hiệu quả hơn việc người lao động bị trói buộc vào các chính sách về lương hưu. Các khoản tiền đóng cũng giúp tăng khoản tiền tiết kiệm, đặc biệt là trong những năm đầu. Quỹ lại sử dụng tiền cho việc đầu tư chứng khoán của Chính phủ và điều này đã giúp tạo ra 1 nguồn quan trọng cho các dự án của Chính phủ, đặc biệt là dự án về nhà HDB. Trong những năm sau, khi số tiền thâm hụt đã có lãi, các thành viên lại được sử dụng để mua nhà cho mình.

Có một sự thật là tình trạng thất nghiệp đang hiện hữu trong nền kinh tế nước ta và đang có xu hướng gia tăng. Do cơ cấu dân số trẻ nên lực lượng lao động nước ta khá dồi dào. Mỗi năm có khoảng 1,1 đến 1,2 triệu người bước vào độ tuổi lao động, cần có việc làm. Hơn nữa, do quá trình đổi mới nền kinh tế, một bộ phận lao động trong các doanh nghiệp nhà nước không sắp xếp được việc làm, bị dôi dư. Số người này cộng với số chưa giải quyết việc làm của các năm trước tồn đọng làm cho tổng số người cần phải giải quyết việc làm lên tới gần 8 triệu người. Với một thực tế như vậy thì pháp luật bảo hiểm xã hội Việt Nam cũng nên tham khảo Singapore là ban hành bảo hiểm thất nghiệp cho người

lao động để giúp đỡ người lao động khi không may mất việc làm nhằm ổn định cuộc sống của họ.

2.2. Nhận xét về dự thảo luật bảo hiểm xã hội và nêu kiến nghị.

Sự ra đời của bảo hiểm xã hội là một tất yếu khách quan khi mà mọi thành viên trong xã hội đều cảm thấy sự cần thiết phải tham gia hệ thống bảo hiểm xã hội và cần thiết phải tiến hành bảo hiểm xã hội cho người lao động. Bảo hiểm xã hội của Việt Nam trước nay đều được quy định trong các văn bản pháp luật và sau này khi Bộ luật lao động ra đời, Điều lệ bảo hiểm xã hội được ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ ngày 26/1/1995 thì bảo hiểm xã hội được quy định thống nhất trong đó. Tuy nhiên, khi mà hệ thống bảo hiểm xã hội ngày càng trở nên quan trọng và phức tạp, các quy định trong Điều lệ bảo hiểm xã hội của Việt Nam đã dần không còn phù hợp thì việc phải xây dựng và cho ban hành Luật bảo hiểm xã hội cũng là một điều tất yếu nữa. Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội Việt Nam đã được ban hành và Ủy ban Thường vụ Quốc hội đang thảo luận và lấy ý kiến để cho ra đời Luật bảo hiểm xã hội. Theo dự luật, mức đóng bảo hiểm xã hội sẽ tăng từ 20 đến 26% và đa số những thay đổi về chế độ hưu trí, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ... đều có lợi cho người lao động đóng bảo hiểm xã hội.

Dự thảo Luật bảo hiểm xã hội bao gồm 10 chương, nhiều hơn so với Điều lệ bảo hiểm xã hội 3 chương, đó là những chương được quy định mới hoàn toàn mà ở Điều lệ bảo hiểm xã hội không có: Bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp và thủ tục thực hiện bảo hiểm xã hội.

Về phạm vi, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đã được dự thảo luật mở rộng hơn nữa, giúp cho những người lao động trước kia không được tham gia bảo hiểm xã hội nay đã thoả mãn được ý muốn. Hơn thế nữa, dự thảo luật đã quy định hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp, hai hình thức mà nhiều người lao động hằng mong đợi trong những năm qua, khắc phục những hạn chế của Điều lệ bảo hiểm xã hội. Hình thức bảo hiểm xã hội tự nguyện ra đời sẽ giúp cho hơn 30 triệu người lao động đang mong đợi hình thức này có thể được nhận lương hưu khi về già để đảm bảo cuộc sống.

Bảo hiểm thất nghiệp ra đời cũng góp phần giúp cho những người lao động bị mất việc làm có được thu nhập để ổn định cuộc sống.

Về các chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc có sự thay đổi lớn và thêm nhiều quy định mới bổ sung nhưng tóm lại đều có lợi cho người lao động.

- Chế độ ốm đau: thời gian hưởng được kéo dài hơn 10 ngày, bổ sung điều 23 quy định về dưỡng sức, phục hồi sức khoẻ sau khi ốm, giúp cho người lao động có thêm thời gian nghỉ ngơi, dưỡng sức để có thể nhanh chóng hồi phục sức khoẻ, tham gia lao động sản xuất. Mức hưởng cũng được sửa đổi giúp cân đối thu chi.

- Chế độ thai sản: đối tượng hưởng và điều kiện hưởng được sửa đổi hợp lý hơn, đã khắc phục được tình trạng lạm dụng: người lao động đóng bảo hiểm mới được một thời gian ngắn mà đã được hưởng chế độ thai sản. Thời gian hưởng chế độ thai sản cũng được quy định dài hơn và bổ sung thêm nhiều trường hợp giúp cho lao động nữ có thể mang thai và sinh con tốt.

- Chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp: bổ sung thêm trường hợp được xác nhận là tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Mức trợ cấp được sửa đổi cao hơn so với mức cũ. Trợ cấp phục vụ và trợ cấp 1 lần khi người lao động chết do tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cũng được quy định cao hơn so với mức cũ. Về thay đổi, nhiều quy định đã được giải thích rõ hơn và dễ hiểu hơn, mức trợ cấp trong một số trường hợp tăng lên giúp người lao động và gia đình họ có thêm thu nhập để ổn định cuộc sống như: trợ cấp mai táng, ...

Nhìn chung, dự thảo Luật bảo hiểm xã hội đã có nhiều thay đổi lớn và những thay đổi đó đều có lợi cho người lao động, khắc phục được những hạn chế của Điều lệ bảo hiểm xã hội, đáp ứng được mong đợi của nhiều người lao động.

Tuy nhiên, từ góc độ cá nhân, tôi cũng xin có một vài kiến nghị cho dự thảo luật nhằm giúp dự thảo thêm phần hoàn thiện:

Thứ nhất, tuy các chế độ bảo hiểm xã hội đã quy định có lợi hơn cho người lao động như: mở rộng đối tượng hưởng và điều kiện hưởng, tăng mức hưởng và thời gian hưởng nhưng nói chung trên thực tế, thủ tục để được hưởng

các chế độ này còn rất rườm rà và rắc rối, mức trợ cấp mà người lao động được hưởng thường đến tay người lao động chậm. Do vậy, mà dự luật có thể quy định thủ tục và hồ sơ hưởng các chế độ bảo hiểm càng đơn giản càng tốt, tạo thuận lợi cho người lao động nhanh chóng được hưởng để ổn định cuộc sống.

Thứ hai, về điều kiện hưởng lương hưu luôn có sự cách biệt tuổi tác giữa nam và nữ là 5 tuổi. Điều này có nghĩa là lao động nữ luôn về hưu sớm hơn so với lao động nam là 5 năm. Như vậy, không có sự công bằng giữa lao động khác giới, bởi nhiều lao động nữ ở tuổi 55 và trên 55 vẫn muốn lao động và cống hiến, hoặc đôi khi họ vẫn muốn lao động để có thu nhập cho gia đình.

KẾT LUẬN

Bảo hiểm xã hội là bộ phận cấu thành trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam và Singapore, là một trong những chính sách quan trọng không thể thiếu đối với người lao động. Bảo hiểm xã hội ra đời và phát triển đã giúp đỡ cho hàng triệu người lao động ở các quốc gia trên khắp thế giới có thêm thu nhập để đảm bảo và ổn định cuộc sống khi không may gặp rủi ro xã hội như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm,...

Chính sách bảo hiểm xã hội và hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội của quốc gia nào càng hoàn thiện thì người lao động của quốc gia đó càng được bảo vệ lợi ích một cách chính đáng và đầy đủ, kinh tế - xã hội càng phát triển. Chính vì vậy, mà các quốc gia cần phải liên tục hoàn thiện các quy định trong hệ thống bảo hiểm xã hội của quốc gia mình cho phù hợp với sự thay đổi của đất nước trong từng giai đoạn nhằm bảo vệ người lao động, bảo vệ chính nền kinh tế - xã hội của quốc gia đó. Việt Nam - một quốc gia nghèo và đông dân trên thế giới với cơ cấu dân số trẻ cũng đang gấp rút tự hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội của quốc gia mình bằng việc chuẩn bị ban hành Luật bảo hiểm xã hội thay thế và sửa đổi những quy định không hợp lý trong Điều lệ bảo hiểm xã hội được ban hành trước kia. Tuy nhiên, dù có thay đổi như thế nào đi nữa thì điều quan trọng là định hướng phát triển, cần quan tâm thích đáng tới đời sống của người lao động, cần bảo vệ họ trước những rủi ro xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình bảo hiểm xã hội - Trường Đại học Kinh tế quốc dân Hà Nội.
2. Bảo hiểm xã hội - những điều cần biết - Nhà xuất bản thống kê Hà Nội 2001.
3. Điều lệ bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ.
4. Nghị định số 01/2003 NĐ-CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi, bổ sung của Điều lệ bảo hiểm xã hội.
5. Thông tư 07/2003 TT-BLĐTBXH ngày 12/03/2003 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 01/2003 NĐ-CP.
6. Dự thảo 9 Luật bảo hiểm xã hội.
7. Báo cáo tổng kết chính sách bảo hiểm xã hội - Bộ Lao động, thương binh và xã hội ngày 10/08/2005.
8. Thực trạng chính sách bảo hiểm xã hội và những vấn đề mới trong bộ luật lao động đã sửa đổi, bổ sung.
9. Cải cách chế độ hưu trí ở Đông Nam Á từ sau cuộc khủng hoảng năm 1997 - Giáo sư Mukul G. Asher, trường Đại học Quốc gia Singapore và Chuyên gia nghiên cứu Amarendu Nandy, khoa kinh tế học, trường Đại học Quốc gia Singapore - Tháng 7/2004
10. Đạo luật về quỹ bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore.
11. Tổng kết tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội Trung ương Singapore- Herbert Smith.