

## LỜI NÓI ĐẦU

Bảo hiểm xã hội (BHXH) là nhu cầu tất yếu khách quan của người lao động. Nhu cầu đó đã xuất hiện khá sớm và phát triển theo quá trình phát triển xã hội. BHXH đã trở thành một những quyền của con người và được xã hội thừa nhận. Ngày 4.6.1952, tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã ký công ước Ginevơ (Công ước 102) về “BHXH cho người lao động” đã khẳng định tính tất yếu phải triển khai các chế độ BHXH cho người lao động và gia đình họ.

Ở nước ta BHXH đã có mầm mống từ thời phong kiến Pháp thuộc. Trong chiến tranh và những năm sau hoà bình, do khả năng kinh tế có hạn chỉ có một bộ phận lao động xã hội được hưởng chế độ BHXH. Đó là công nhân viên chức. Điều này đã không đảm bảo công bằng giữa những người lao động, thể hiện nhiều bất cập, không phù hợp. Vì vậy, 22.6.1993 Chính phủ đã ban hành Nghị định 43/CP về việc mở rộng đối tượng BHXH cho các thành phần kinh tế khác trong đó có doanh nghiệp ngoài quốc doanh (DNNQD), đánh dấu bước đổi mới của BHXH Việt Nam.

Chính sách BHXH trong các DNNQD được thực hiện không chỉ đảm bảo sự công bằng giữa những người lao động, sự gắn bó giữa người lao động với doanh nghiệp mà còn đảm bảo công bằng giữa các thành phần kinh tế. Lực lượng lao động trong các DNNQ ngày càng phát triển, trở thành một bộ phận đáng kể trong toàn bộ lực lượng lao động xã hội và là nhân tố quan trọng góp phần triển sự nghiệp BHXH. Đảng và nhà nước có chủ trương, đường lối, chính sách khuyến khích, tạo mọi điều kiện cho các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh tham gia BHXH. Bước đầu triển khai cho kết quả rất khả quan. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện bộc lộ nhiều yếu kém. Các đơn vị doanh nghiệp tham gia chưa có sự hiểu biết rõ ràng về BHXH. Họ chưa coi việc BHXH là quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động. Do vậy họ tham gia chưa tự giác và đầy đủ, thực hiện BHXH đối với khu vực ngoài quốc doanh còn chưa phổ biến, đồng đều nên kết quả còn rất

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentssupporting.com>**

---

hạn chế. Đặc biệt với khối DNNQD thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc nh- ng lại cố tình trì hoãn, trốn tránh nghĩa vụ tham gia. Quyền lợi của ng- ời lao động không đ- ợc đảm bảo. cần phải có các giải pháp để cải thiện tình hình này, tạo cơ sở thực hiện chính sách BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ngày càng tốt hơn. Đây đ- ợc coi là vấn đề bức xúc hiện nay.

Nhận thức đ- ợc tầm quan trọng của vấn đề này, em đã chọn đề tài “*Bảo hiểm xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh: thực trạng và giải pháp*” để làm chuyên đề thực tập. Nội dung nội dung của chuyên đề bao gồm:

Ch- ơng I: Một số vấn đề về bảo hiểm xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ở n- ớc ta.

Ch- ơng II: Tình hình thực hiện chính sách BHXH trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ở n- ớc ta.

Ch- ơng III: Một số giải pháp và kiến nghị nhằm thực hiện tốt hơn chính sách BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

Vì thời gian và nguồn tài liệu hạn chế nên em chỉ tập trung đề cập đến doanh nghiệp t- nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần và công ty hợp doanh là phần cơ bản cấu thành nên khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong quá trình làm song chuyên đề tránh khỏi những hạn chế. Em rất mong nhận đ- ợc sự giúp đỡ và đóng góp ý kiến của các thầy cô để chuyên đề thực tập hoàn thiện hơn.

Xin chân thành cảm ơn sự h- ớng dẫn tận tình của **thầy giáo PGS, TS Nguyễn Văn Định** và sự giúp đỡ nhiệt tình của **TS Đặng Anh Duệ, Trần Văn Luận** cùng các anh chị các bộ Vụ BHXH đã giúp đỡ em hoàn thành đề tài này.

Hà nội, tháng 4 năm 2005

Sinh viên thực hiện

Phan Bích Hà

## CHƯƠNG I

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở KHU VỰC KINH TẾ NGOÀI QUỐC DOANH

#### I. Khái quát về bảo hiểm xã hội

##### *1. Sơ lược sự ra đời và lịch sử phát triển của bảo hiểm xã hội:*

Bảo hiểm xã hội (BHXH) ra đời là kết quả của một quá trình đấu tranh lâu dài giữa giai cấp công nhân làm thuê với giới chủ tư bản. Kết quả này đã được các nước trên thế giới ghi nhận và đều cố gắng xây dựng cho mình một hệ thống BHXH phù hợp. Qua nhiều năm nghiên cứu về BHXH, giáo sư Henri Kliller thuộc trường đại học Sol ray của Bỉ đã khẳng định rằng nguồn gốc của BHXH xuất phát từ những vấn đề kinh tế, chính trị xã hội sau đây:

Cuộc cách mạng công nghiệp đã tạo điều kiện cho chủ nghĩa tư bản ra đời và ngày càng lớn mạnh. Xã hội tư bản chủ nghĩa là hiện thân của quan hệ tư hữu về tư liệu sản xuất và sản xuất hàng hóa đã ra đời. Kinh tế hàng hóa đã buộc các chủ tư bản phải thuê mướn lao động. Sản xuất hàng hóa càng phát triển thì nhu cầu thuê mướn ngày càng tăng lên và đội ngũ những người gia nhập đội quân làm thuê ngày càng đông. Vì vậy giai cấp công nhân cũng đã ra đời từ cuộc cách mạng công nghiệp.

Khi nền kinh tế hàng hóa phát triển, việc thuê mướn nhân công trở nên phổ biến. Giai cấp công nhân là giai cấp công nhân làm thuê cho giới chủ và được giới chủ. Lúc đầu giới chủ cam kết trả tiền lương, tiền công. Người lao động bị bóc lột tàn bạo và bị đối xử không công bằng. Giờ làm việc của họ thường bị kéo dài và cường độ lao động rất cao nhưng tiền công được trả rất thấp. Hiện tượng ốm đau, tai nạn lao động xảy ra phổ biến. Và với tiền công được trả đó họ không thể đảm bảo cuộc sống của mình cũng như gia đình mình. Thêm vào đó, nhà nước cũng như giới chủ không hề quan tâm hay giúp đỡ họ. Đúng tình hình đó giai cấp công nhân đã liên kết lại với nhau để

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

t-ong trợ, giúp đỡ lẫn nhau; lập ra các quỹ cứu trợ ng-ời ốm, ng-ời bị tai nạn; lập các tổ chức t-ong tế và vận động mọi ng-ời tham gia; đấu tranh tự phát với giới chủ nh- : đòi tăng l-ong giảm giờ làm; thành lập các tổ chức công đoàn và sau này là đấu tranh có tổ chức nh- ng bị giới chủ đàn áp thậm tệ. Giai cấp công nhân không đòi đ-ợc quyền lợi mà còn bị tổn thất nặng nề. Mâu thuẫn giữa giới chủ và thợ ngày càng trầm trọng và sâu sắc. Các cuộc đấu tranh của giai cấp công nhân diễn ra ngày càng rộng lớn và có tác động nhiều mặt đến đời sống kinh tế xã hội. Do vậy, Nhà n-ớc đã phải đứng ra can thiệp và điều hòa mâu thuẫn. Sự can thiệp này một mặt làm tăng đ-ợc vai trò của Nhà n-ớc, mặt khác buộc cả giới chủ và giới thợ phải đóng góp một khoản tiền nhất định hàng tháng đối với ng-ời làm thuê. Nhận thức đ-ợc lợi ích của việc này nên cả giới chủ và thợ đều tham gia. Ngoài nguồn đóng góp của giới chủ, thợ để hình thành quỹ còn có sự tham gia đóng góp bổ sung từ ngân sách Nhà nước khi cần thiết. Nguồn quỹ này nhằm đảm bảo đời sống cho ng-ời lao động khi không may gặp phải những biến cố bất lợi. Chính nhờ những mối quan hệ ràng buộc đó mà rủi ro, bất lợi của ng-ời lao động đ-ợc dần trải, cuộc sống của ng-ời lao động và gia đình họ ngày càng đ-ợc đảm bảo ổn định. Giới chủ cũng thấy mình có lợi và đ-ợc bảo vệ, sản xuất kinh doanh diễn ra bình th-ờng, tránh đ-ợc những xáo trộn không cần thiết. Vì vậy, nguồn quỹ tiền tệ tập trung đ-ợc thiết lập ngày càng lớn và nhanh chóng. Khả năng giải quyết các phát sinh lớn của quỹ ngày càng đảm bảo. Đó chính là nguồn gốc sự ra đời của bảo hiểm xã hội.

Bảo hiểm xã hội ra đời và lan rộng rất nhanh. Quá trình phát triển của BHXH trải qua các mốc sau:

+ Năm 1838 chế độ bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp ra đời lần đầu tiên ở n-ớc Phổ (Cộng hòa liên bang Đức).

+ Năm 1850 và năm 1861 các quỹ ốm đau đ-ợc thành lập ở Đức, Bỉ.

+ Năm 1883, n-ớc Đức ban hành đạo luật đầu tiên về BHXH.

+ Năm 1894 và 1896 n-ớc Bỉ và Hà Lan đã đ-ợc ban hành Bộ luật đầu tiên về các tổ chức t-ong tế.

+ □ Mỹ, đạo luật đầu tiên về An sinh xã hội( trong đó BHXH là hạt nhân) đ-ợc ban hành vào năm 1935. Trong đạo luật này có quy định về chế độ bảo hiểm tuổi già, tử tuất, tàn tật và trợ cấp thất nghiệp cho ng-ời lao động.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Thời kỳ chiến tranh thế giới thứ II (1940-1945) có 3 sự kiện lớn đánh dấu quá trình ra đời và phát triển BHXH, đó là:

- Tổ chức lao động quốc tế đã tổ chức thảo luận một số vấn đề liên quan đến BHXH nh- : tàn tật và sinh đẻ liên quan đến lao động nữ. Vấn đề tử tuất của các binh sỹ trong chiến tranh.

- Luật BHXH ở Mỹ đã đ- ợc thông qua.

- Kế hoạch Beveridge (1942) đã đ- ợc Chính phủ Bỉ thông qua để chuẩn bị thành lập hệ thống BHXH ở Bỉ.

+ Ngày 10/12/1948, Đại hội đồng liên hiệp quốc Tuyên ngôn nhân quyền và trong đó có đoạn: "Tất cả mọi ng- ời với t- cách là thành viên của xã hội, có quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa cần cho nhân cách và sự tự do phát triển con người".

+ Ngày 25/6/1952, hội nghị toàn thể của tổ chức lao động quốc tế (ILO) đã thông qua công - ớc số 102 (công - ớc về an sinh xã hội). Nội dung công - ớc đ- ợc tập hợp từ các chế độ và các vấn đề an sinh xã hội đã có và thực hiện ở một số n- ớc trên thế giới tr- ớc đó. Sau công - ớc số 102 đến nay hầu hết các n- ớc ở Châu á, Châu Phi và Châu Mỹ la tinh đều xây dựng cho mình một hệ thống BHXH phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội; phù hợp với t- ơng quan lực l- ợng giữa giới chủ và giới thợ và phù hợp với thể chế chính trị trong mỗi thời kỳ ở từng n- ớc. Cũng sau công - ớc 102, một loạt các công - ớc quốc tế khác nhằm bổ sung, hoàn thiện và cụ thể hóa các vấn đề liên quan đến BHXH, nh- :

+ Công - ớc số 111 ra đời năm 1985, đề cập đến vấn đề việc làm và thất nghiệp, chống phân biệt đối xử giữa những ng- ời lao động có màu da, tôn giáo và chủng tộc khác nhau.

+ Công - ớc số 128 ra đời ngày 7/6/1967 nói về trợ cấp tàn tật, tuổi già và tiền tuất.

+ Công - ớc số 156 ra đời năm 1981 đã khuyến cáo các vấn đề về ng- ời lao động và trách nhiệm gia đình.

+ Công - ớc số 158 ra đời năm 1982 nhằm mục đích chống lại việc giới chủ cho ng- ời lao động thôi việc mà không có lý do chính đáng.

Có thể nói, những công - ớc quốc tế trên là cơ sở để BHXH các n- ớc không ngừng hoàn thiện mình trong những điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội cụ thể.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

□ Việt Nam, bảo hiểm xã hội đã có mông mống d-ới thời phong kiến Pháp thuộc. Sau cách mạng tháng 8 thành công, trên cơ sở Hiến pháp năm 1946 của n-ớc Việt Nam dân chủ cộng hòa, Chính phủ đã ban hành một loạt các sắc lệnh quy định về các chế độ trợ cấp ốm đau, tai nạn, h- u trí cho công nhân viên chức Nhà n-ớc (có Sắc lệnh 29/SL ngày 12/3/1947; Sắc lệnh 76/SL ngày 20/5/1950 và Sắc lệnh 77/SL ngày 22/5/1950). Cơ sở pháp lý tiếp theo của BHXH đ- ợc thể hiện trong Hiến pháp năm 1959. Hiến pháp năm 1959 của n-ớc ta đã thừa nhận công nhân viên chức có quyền đ- ợc trợ cấp BHXH. Quyền này đ- ợc cụ thể hóa trong Điều lệ tạm thời về BHXH đối với công nhân viên chức Nhà n-ớc, ban hành kèm theo Nghị định 218/CP ngày 27/12/1961 và Điều lệ đãi ngộ quân nhân ban hành kèm theo Nghị định 161/CP ngày 30/10/1964 của Chính phủ. Suốt trong những năm tháng kháng chiến chống xâm l- ợc, chính sách BHXH n-ớc ta đã góp phần ổn định về mặt thu nhập, ổn định cuộc sống cho công nhân viên chức, quân nhân và gia đình họ, góp phần rất lớn trong việc động viên sức ng- ời sức của cho thắng lợi của cuộc kháng chiến chống xâm l- ợc thống nhất đất n-ớc.

Từ năm 1986, Việt Nam tiến hành cải cách kinh tế và chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị tr- ờng, sự thay đổi mới về cơ chế kinh tế đòi hỏi có những thay đổi t- ơng ứng về chính sách xã hội nói chung và chính sách BHXH nói riêng. Hiến pháp năm 1992 đã nêu rõ: “Nhà n-ớc thực hiện chế độ BHXH đối với công chức Nhà n-ớc và ng- ời làm công ăn l- ơng, khuyến khích phát triển các hình thức BHXH khác đối với ng- ời lao động”. Trong văn kiện Đại hội VII của Đảng cộng sản Việt Nam cũng đã chỉ rõ, cần đổi mới chính sách BHXH theo h- ớng mọi ng- ời lao động và các đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều có nghĩa vụ đóng góp BHXH, thống nhất tách quỹ BHXH ra khỏi ngân sách. Tiếp đến Văn kiện Đại hội Đảng lần thứ VIII cũng đã nêu lên “ Mở rộng chế độ BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế”. Như vậy, các văn bản trên của Đảng và Nhà n-ớc là những cơ sở pháp lý quan trọng cho việc đổi mới chính sách BHXH n-ớc ta theo cơ chế thị tr- ờng, ngay say khi Bộ luật lao động có hiệu lực từ ngày 1/1/1995, Chính phủ đã ban hành Nghị định 12/CP ngày 26/1/1995/ về Điều lệ BHXH đối với ng- ời lao động trong các thành phần kinh tế . Nội dung của bản Điều lệ này góp phần thực hiện mục tiêu của Đảng và Nhà n-ớc đặt ra, góp phần thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội, góp phần

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

làm lành mạnh hóa thị trường lao động và đồng thời đáp ứng được sự mong mỏi của đông đảo người lao động trong các thành phần kinh tế của cả nước. Và gần đây là sự ra đời Nghị định số 01/2003/NĐ-CP về việc mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đối với người lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh cùng với kế hoạch hoàn thành việc soạn thảo luật BHXH.

### ***2. Bản chất của bảo hiểm xã hội***

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, chức năng và tính chất của BHXH có những điểm khác biệt do bản chất của nó chi phối.

Con người muốn tồn tại và phát triển trước hết phải ăn, mặc, ở và đi lại v.v... Để thỏa mãn những nhu cầu tối thiểu đó, người ta phải lao động để làm ra những sản phẩm cần thiết. Khi sản phẩm được tạo ra càng nhiều, đời sống con người ngày càng đầy đủ và hoàn thiện, xã hội ngày càng văn minh. Như vậy, việc thỏa mãn những nhu cầu sinh sống và phát triển của con người phụ thuộc vào chính khả năng lao động của họ. Nhưng trong thực tế, không phải lúc nào con người cũng chỉ gặp thuận lợi, có đầy đủ thu nhập và điều kiện sinh sống bình thường. Trái lại, có rất nhiều trường hợp khó khăn bất lợi, ít nhiều ngẫu nhiên phát sinh làm cho người ta bị giảm hoặc mất thu nhập hoặc các điều kiện sinh sống khác. Chẳng hạn, bất ngờ bị ốm đau hay bị tai nạn trong lao động, mất việc làm hay khi tuổi già khả năng lao động và khả năng tự phục vụ bị suy giảm v.v... Khi rơi vào những trường hợp này, các nhu cầu cần thiết, trong cuộc sống không vì thế mà mất đi, trái lại có cái còn tăng lên, thậm chí còn xuất hiện thêm một số nhu cầu mới như: cần được khám chữa bệnh và điều trị khi ốm đau; tai nạn thương tật nặng cần phải có người chăm sóc nuôi dưỡng v.v... Bởi vậy, muốn tồn tại và ổn định cuộc sống, con người và xã hội loài người phải tìm ra và thực tế đã tìm ra nhiều cách giải quyết khác nhau: san sẻ, đùm bọc lẫn nhau trong nội bộ cộng đồng; đi vay, đi xin hoặc dựa vào sự cứu trợ của Nhà nước v.v... Rõ ràng, những cách đó là hoàn toàn thụ động và không chắc chắn,

Khi nền kinh tế hàng hóa phát triển, việc thuê mướn nhân công trở nên phổ biến. Lúc đầu người chủ chỉ cam kết trả công lao động, nhưng về sau đã phải cam kết cả việc bảo đảm cho người làm thuê có một số thu nhập nhất định để họ trang trải những nhu cầu thiết yếu khi không may bị ốm đau, tai

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

nạn, thaisán v.v...Trong thực tế, nhiều khi các tr-ờng hợp không xảy ra và ng-ời chủ không phải chi ra một đồng nào. Nh- ng cũng có khi chảy ra dồn dập, buộc họ phải bỏ ra một lúc nhiều khoản tiền lớn mà họ không muốn. Vì thế, mâu thuẫn chủ - thợ phát sinh, giới thợ liên kết đấu tranh buộc giới chủ thực hiện cam kết. Cuộc đấu tranh này diễn ra ngày càng rộng lớn và có tác động nhiều mặt đến đời sống kinh tế xã hội. Do vậy, Nhà n-ớc đã phải đứng ra can thiệp và điều hòa mâu thuẫn. Sự can thiệp này một mặt làm tăng đ-ợc vai trò của Nhà n-ớc, mặt khác buộc cả chủ và thợ phải đóng góp một khoản tiền nhất định hàng tháng đ-ợc tính toán chặt chẽ dựa trên cơ sở xác suất rủi ro xảy ra đối với ng-ời làm thuê. Số tiền đóng góp của cả chủ và thợ hình thành một quỹ tiền tệ tập trung trên phạm vi quốc gia. Quỹ này còn đ-ợc bổ sung từ ngân sách khi cần thiết nhằm đảm bảo đời sống cho ng-ời lao động khi gặp phải những biến cố bất lợi. Chính nhờ những mối quan hệ ràng buộc đó mà rủi ro, bất lợi của ng-ời lao động đ-ợc dần trải, cuộc sống của ng-ời lao động và gia đình họ ngày càng đ-ợc đảm bảo ổn định. Giới chủ cũng thấy mình có lợi và đ-ợc bảo vệ, sản xuất kinh doanh diễn ra bình th-ờng, tránh đ-ợc những xáo trộn không cần thiết. Vì vậy, nguồn quỹ tiền tệ tập trung đ-ợc thiết lập ngày càng lớn và nhanh chóng. Khả năng giải quyết các phát sinh lớn của quỹ ngày càng đảm bảo.

Toàn bộ những hoạt động với những mối quan hệ ràng buộc chặt chẽ trên đ-ợc thế giới quan niệm là bảo hiểm xã hội đối với ng-ời lao động. Nh- vậy, bảo hiểm xã hội đối là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập đối với ng-ời lao động khi họ không may 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 an toàn xã hội.

Với cách hiểu nh- trên bản chất của bảo hiểm xã hội đ-ợc thể hiện ở những nội dung chủ yếu sau đây:

Một là: BHXH là nhu cầu khách quan, đa dạng và phức tạp của xã hội, nhất là trong xã hội mà sản xuất hàng hóa hoạt động theo cơ chế thị tr-ờng, mối quan hệ thuê m-ớn lao động phát triển lao động phát triển đến một mức độ nào đó và hoàn thiện. Vì thế có thể nói kinh tế là nền tảng của bảo hiểm xã hội hay bảo hiểm xã hội không v-ợt qua trạng thái kinh tế của mỗi n-ớc.

Hai là: Mối quan hệ giữa các bên trong bảo hiểm xã hội phát sinh trên cơ sở quan hệ lao động và diễn ra giữa 3 bên: Bên tham gia bảo hiểm xã hội, bên



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

bảo hiểm xã hội và bên đ-ợc bảo hiểm xã hội. Bên tham gia bảo hiểm xã hội có thể chỉ là ng-ời lao động hoặc cả ng-ời lao động và ng-ời sử dụng lao động. Bên bảo hiểm xã hội (bên nhận nhiệm vụ bảo hiểm xã hội) thông thường là cơ quan chuyên tách do Nhà n-ớc lập ra và bảo trợ. Bên đ-ợc bảo hiểm xã hội là ng-ời lao động và gia đình họ khi có đủ các điều kiện ràng buộc cần thiết.

Ba là: Những biến cố làm giảm hoặc mất khả năng lao động mất việc làm trong bảo hiểm xã hội có thể là những rủi ro ngẫu nhiên trái với ý muốn chủ quan của con ng-ời nh- : ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Hoặc cũng có thể là những tr-ờng hợp xảy ra không hoàn toàn ngẫu nhiên nh- : Tuổi già, thai sản v.v... Đồng thời những biến cố đó có thể diễn ra cả trong và ngoài quá trình lao động.

Bốn là: Phần thu nhập của ng-ời lao động bị giảm hoặc mất đi khi gặp phải những biến cố, rủi ro sẽ đ-ợc bù đắp hoặc thay thế từ một nguồn quỹ tiền tệ tập trung đ-ợc tồn tích lại. Nguồn quỹ này do bên tham gia bảo hiểm xã hội đóng góp là chủ yếu, ngoài ra còn đ-ợc sự hỗ trợ từ phía Nhà n-ớc.

Năm là: Mục tiêu của bảo hiểm xã hội là nhằm thỏa mãn những nhu cầu thiết yếu của ng-ời lao động trong tr-ờng hợp bị giảm hoặc mất thu nhập, mất việc làm. Mục tiêu này đã đ-ợc tổ chức lao động quốc tế (ILO) cụ thể hóa nh- sau:

- Đền bù cho ng-ời lao động những khoản thu nhập bị mất để đảm bảo nhu cầu sinh sống thiết yếu của họ.
- Chăm sóc sức khỏe và chống bệnh tật.
- Xây dựng điều kiện sống đáp ứng các nhu cầu của dân c- và các nhu cầu đặc biệt của ng-ời già, ng-ời tàn tật và trẻ em.

Với những mục tiêu trên, bảo hiểm xã hội đã trở thành một trong những quyền con ng-ời và đ-ợc Đại hội đồng Liên hợp quốc thừa nhận và ghi vào Tuyên ngôn Nhân quyền ngày 10/12/1948 rằng:” Tất cả mọi người với tư cách là thành viên của xã hội có quyền h-ớng bảo hiểm xã hội, quyền đó đ-ợc đặt cơ sở trên sự thỏa mãn các quyền về kinh tế, xã hội và văn hóa nhu cầu cho nhân cách và sự tự do phát triển con người”.

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Ở n-ớc ta, bảo hiểm xã hội là một bộ phận quan trọng trong chính sách bảo đảm xã hội. Ngoài bảo hiểm xã hội, chính sách bảo đảm xã hội còn có cứu trợ xã hội và - u đãi xã hội.

Cứu trợ xã hội là sự giúp đỡ của Nhà n-ớc và xã hội về thu nhập và các điều kiện sinh sống khác đối với mọi thành viên của xã hội, trong những tr-ờng hợp bị bất hạnh, rủi ro, nghèo đói, không đủ khả năng để tự lo cuộc sống tối thiểu của bản thân và gia đình. Sự giúp đỡ này đ-ợc thực hiện bằng các nguồn quỹ dự phòng của Nhà n-ớc, bằng tiền hoặc hiện vật đóng góp của các tổ chức xã hội và những ng-ời hảo tâm.

- u đãi xã hội là sự đãi ngộ đặc biệt cả về vật chất và tinh thần của Nhà n-ớc, của xã hội nhằm đền đáp công lao đối với những ng-ời hay bộ phận xã hội có nhiều cống hiến cho xã hội. Chẳng hạn những ng-ời có công với n-ớc, liệt sỹ và thân nhân liệt sỹ, th-ơng binh v.v...đều là những đối t-ợng đ-ợc h-ởng sự đãi ngộ của Nhà n-ớc, của xã hội, - u đãi xã hội tuyệt nhiên không phải là sự bố thí, ban ơn, mà nó là một chính sách xã hội có mục tiêu chính trị, kinh tế, xã hội góp phần củng cố thể chế chính trị của Nhà n-ớc tr-ớc mắt và lâu dài, đảm bảo công bằng xã hội.

Mặc dù có nhiều điểm khác nhau về đối t-ợng và phạm vi song bảo hiểm xã hội, cứu trợ xã hội và - u đãi xã hội đều là những chính sách xã hội không thể thiếu đ-ợc của một quốc gia. Những chính sách này luôn bổ sung cho nhau, hỗ trợ nhau và tất cả đều góp phần đảm bảo an toàn xã hội.

### ***3.Vai trò của BHXH***

#### ***3.1.Vai trò của BHXH đối với ng-ời lao động và gia đình của họ:***

Ở bất kỳ hoàn cảnh, thời điểm nào, rủi ro luôn luôn rình rập, đe dọa cuộc sống của mỗi ng-ời gây gánh nặng cho cộng đồng và xã hội. Rủi ro phát sinh hoàn toàn ngẫu nhiên bất ngờ không l-ờng tr-ớc đ-ợc nh-ng xét trên bình diện xã hội, rủi ro là một tất yếu không thể tránh đ-ợc. Để phòng ngừa và hạn chế những tác động tiêu cực của rủi ro đối với con ng-ời và xã hội là nhiệm vụ, mục tiêu hoạt động của BHXH. Chúng ta có thể liệt kê một số vai trò của BHXH đối với cá nhân

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ nhất: BHXH có vai trò ổn định thu nhập cho ng-ời lao động và gia đình họ.

Khi tham gia BHXH, ng-ời lao động phải trích một khoản phí nộp vào quỹ BHXH, khi gặp rủi ro, bất hạnh nh- : ốm đau, thai sản, tai nạn lao động làm cho chi phí gia đình tăng lên hoặc phải ngừng làm việc tạm thời. Do vậy thu nhập của gia đình bị giảm, đời sống kinh tế lâm vào tình cảnh khó khăn, túng quẫn. Nhờ có chính sách BHXH mà họ đ- ợc nhận một khoản tiền trợ cấp đã bù đắp lại phần thu nhập bị mất hoặc bị giảm để đảm bảo ổn định thu nhập, ổn định đời sống.

- Thứ hai: Ngoài việc đảm bảo đời sống kinh tế, BHXH tạo đ- ợc tâm lý an tâm, tin t- ởng. Khi đã tham gia BHXH góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho ng-ời lao động đem lại cuộc sống bình yên, hạnh phúc cho nhân dân lao động.

### *3.2.Vai trò của BHXH đối với xã hội:*

- Thứ nhất: Tăng c- ờng mối quan hệ giữa Nhà n- ớc, ng-ời sử dụng lao động và ng-ời lao động, mối quan hệ ràng buộc, chặt chẽ, chia sẻ trách nhiệm, chia sẻ rủi ro chỉ có đ- ợc trong quan hệ của BHXH. Tuy nhiên mối quan hệ mối quan hệ này thể hiện trên giác độ khác nhau. Ng-ời lao động tham gia BHXH với vai trò bảo vệ quyền lợi cho chính mình đồng thời phải có trách nhiệm đối với cộng đồng và xã hội. Ng-ời sử dụng lao động tham gia BHXH là để tăng c- ờng tình đoàn kết và cùng chia sẻ rủi ro cho ng-ời lao động nh- ng đồng thời cũng bảo vệ, ổn định cuộc sống cho các thành viên trong xã hội. Mối quan hệ này thể hiện tính nhân sinh, nhân văn sâu sắc của BHXH.

- Thứ hai: BHXH thể hiện chủ nghĩa nhân đạo cao đẹp, BHXH tạo cho những ng-ời bất hạnh có thêm những điều kiện, những lực đẩy cần thiết để khắc phục những biến cố xã hội, hoà nhập vào cộng đồng, kích thích tính tích cực của xã hội trong mỗi con ng-ời giúp họ h- ớng tới những chuẩn mực của chân-thiện-mỹ nhờ đó có thể chống lại tư tưởng “Đền nhà ai nhà ấy rặng”. BHXH là yếu tố tạo nên sự hoà đồng mọi ng-ời, không phân biệt chính kiến, tôn giáo chủng tộc, vị thế xã hội đồng thời giúp mọi ng-ời h- ớng tới một xã hội nhân ái, cuộc sống công bằng, bình yên.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ ba: BHXH thể hiện truyền thống đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau trong thân ái của cộng đồng: Sự đoàn kết, giúp đỡ lẫn nhau trong cộng đồng là nhân tố quan trọng cộng đồng, giúp đỡ những người bất hạnh là nhằm hoàn thiện những giá trị nhân bản của con người, tạo điều kiện cho một xã hội phát triển lành mạnh và bền vững.

- Thứ tư: BHXH góp phần thực hiện bình đẳng xã hội: trên giác độ xã hội, BHXH là một công cụ để nâng cao điều kiện sống cho người lao động. Trên giác độ kinh tế, BHXH là một công cụ phân phối lại thu nhập giữa các thành viên trong cộng đồng. Nhờ sự điều tiết này người lao động được thực hiện bình đẳng không phân biệt các tầng lớp trong xã hội.

### *3.3.Vai trò BHXH đối với nền kinh tế thị trường:*

- Thứ nhất: Khi chuyển sang cơ chế thị trường, thì sự phân tầng giữa các lớp trong xã hội trở nên rõ rệt. Đồng thời tạo ra sự bất bình đẳng về thu nhập giữa các ngành nghề khác nhau trong xã hội. Những rủi ro xảy ra trong cuộc sống không loại trừ một ai, nếu rơi vào những người có hoàn cảnh kinh tế khó khăn thì cuộc sống của họ trở nên bần cùng, túng quẫn. BHXH đã góp phần ổn định đời sống cho họ và gia đình họ.

- Thứ hai: Đối với các doanh nghiệp, khi những người lao động không may gặp rủi ro thì đã được chuyển giao cho cơ quan BHXH chi trả. Nhờ vậy tình hình tài chính của các doanh nghiệp được ổn định hơn. Hệ thống BHXH đã bảo đảm ổn định xã hội tạo tiền đề để phát triển kinh tế thị trường.

- Thứ ba: Khi tham gia BHXH cho người lao động sẽ phát huy tinh thần trách nhiệm, gắn bó tận tình của người lao động trong các doanh nghiệp làm cho mối quan hệ thị trường lao động được trở nên lành mạnh hơn, thị trường sức lao động vận động theo hướng tích cực góp phần xây dựng và có kế hoạch phát triển chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế thị trường.

- Thứ tư: Quỹ BHXH do các bên tham gia đóng góp được tích tụ tập trung rất lớn, phần quỹ nhàn rỗi được đem đầu tư cho nền kinh tế tạo ra sự tăng trưởng, phát triển kinh tế và tạo công ăn việc làm cho người lao động.

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ năm: BHXH vừa tạo động lực cho các thành phần kinh tế phát triển nh- ng mặt khác tạo ra sự bình đẳng giữa các tầng lớp dân c- thông qua hệ thống phân phối lại thu nhập góp phần lành mạnh hóa thị tr- ờng lao động.

### **II. Vài nét về khu vực kinh tế ngoài quốc doanh :**

#### ***1. Khái niệm và thành phần của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:***

##### *a. Khái niệm:*

Đại hội Đảng lần thứ IV đã nhận định: Trong xã hội ta còn nhiều ng- ời có sức lao động, ch- a có việc làm, ch- a sử dụng hết thời gian lao động. khả năng thu hút sức kao động của khu vực Nhà n- ớc là có hạn trong khi nguồn vốn của Nhà n- ớc eo hẹp thì nguồn dự trữ vốn trong nhân dân hầu nh- chỉ để đ- a vào tiêu dùng, cất giữ. Phải có chính sách mở đ- ờng cho ng- ời lao động tự tạo việc làm, kích thích mọi ng- ời đ- a vốn vào sản xuất kinh doanh, mở rộng tái sản xuất trên quy mô toàn xã hội. Xuất phát từ sự đánh giá những tiềm năng tuy phân tán, nh- ng rất quan trọng trong nhân dân, cả về sức lao động, kỹ thuật, tiền vốn, khả năng tạo việc làm, từ đó khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đ- ợc chính thức thừa nhận.

Theo luật doanh nghiệp Nhà n- ớc đ- ợc Quốc hội khoá IX kỳ họp thứ 7 thông qua ngày 20/04/1995, luật doanh nghiệp sửa đổi đ- ợc Quốc hội khóa X, kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 12/06/1999, và luật khuyến khích đầu t- trong n- ớc đ- ợc Quốc hội khoá IX kỳ họp thứ 5 thông qua ngày 22/06/1994 có quy định:

Doanh nghiệp là tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định, đ- ợc đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh.

Kinh doanh là việc thực hiện một, một số hoặc tất cả các công đoạn của quá trình đầu t- , từ sản xuất đến tiêu thụ sản phẩm hoặc cung ứng dịch vụ trên thị tr- ờng nhằm mục đích sinh lợi.

Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh là toàn bộ các đơn vị sản xuất kinh doanh của t- nhân đứng ra thành lập, đầu t- kinh doanh và tổ chức quản lý.

##### *b, Thành phần của các khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:*

Theo hình thức sở hữu tài sản, Việt Nam chia thành hai loại hình doanh nghiệp sau:

- Doanh nghiệp nhà n- ớc
- Doanh nghiệp ngoài quốc doanh

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentsupporting.com>**

---

Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh bao gồm:

- Doanh nghiệp t- nhân
- Các công ty:
  - + Công ty cổ phần
  - + Công ty trách nhiệm hữu hạn:
    - . Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên
    - . Công ty trách nhiệm hữu hạn có hai thành viên trở lên
  - + Công ty hợp doanh
- + Doanh nghiệp có vốn đầu t- n- ớc ngoài:
  - . Doanh nghiệp 100% vốn đầu t- n- ớc ngoài
  - . Doanh nghiệp liên doanh
- + Doanh nghiệp tập thể
- + Doanh nghiệp đoàn thể

Vì số l- ợng các đơn vị DNNQD là rất lớn, thời gian và nguồn tài liệu hạn chế nên em chỉ đề cập đến doanh nghiệp t- nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty hợp doanh. Đây là các loại hình đơn vị sản xuất kinh doanh cơ bản cấu thành nên khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Em hy vọng vào một lần khác sẽ đề cập một cách tổng quan hơn các thành phần trong nền kinh tế. Cụ thể:

\* Doanh nghiệp t- nhân:

Doanh nghiệp t- nhân là doanh nghiệp do cá nhân làm chủ và tự chịu trách nhiệm bằng toàn bộ tài sản của mình về mọi hoạt động của doanh nghiệp.

Với t- cách là chủ sở hữu duy nhất, nhà đầu t- có toàn quyền quyết định các hoạt động kinh doanh của mình bao gồm cả lợi nhuận thu đ- ợc. Tuy nhiên, chủ doanh nghiệp lại là ng- ời phải chịu rủi ro rất lớn, chịu trách nhiệm cá nhân đối với toàn bộ rủi ro nếu xảy ra trong hoạt động kinh doanh. Nghĩa là khi hoạt động kinh doanh phát sinh thua lỗ, chủ doanh nghiệp có thể rơi vào tình trạng khánh kiệt, phá sản dễ dàng. Do đó đây là loại hình doanh nghiệp đầy tính rủi ro đối với nhà đầu t- . Doanh nghiệp t- nhân không đ- ợc coi là pháp nhân.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Đặc tr- ng của doanh nghiệp t- nhân:

+ Không sự phân biệt pháp lý về quyền, quyền lợi và nghĩa vụ giữa cá nhân và doanh nghiệp.

+ Việc thành lập, giải thể hay chấm dứt hoạt động kinh doanh hết sức đơn giản và không ảnh h- ưởng đến nghĩa vụ cá nhân của chủ sở hữu.

\*Công ty trách nhiệm hữu hạn:

Xét về mặt bản chất, công ty trách nhiệm hữu hạn có những đặc tr- ng cơ bản sau:

+ Là một pháp nhân độc lập, địa vị pháp lý này quyết định chế độ trách nhiệm của công ty.

+ Thành viên công ty không nhiều và th- ờng là những ng- ời quen biết nhau.

+ Vốn điều lệ chia thành nhiều, mỗi thành viên có thể góp nhiều, ít khác nhau và bắt buộc phải góp đủ khi thành lập công ty. Trong điều lệ công ty phải ghi rõ số vốn ban đầu. Nếu khi thành lập công ty mà các thành viên ch- a góp đủ phần vốn thì công ty bị coi là vô hiệu.

+ Phần vốn góp không thể hiện d- ời hình thức cổ phiếu và rất khó chuyển nh- ợng ra bên ngoài.

+ Trong quá trình hoạt động, công ty trách nhiệm hữu hạn không đ- ợc phép công khai huy động vốn trong công chúng (không đ- ợc phép phát hành cổ phiếu).

+ Các loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn:

- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.

- Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên.

\*Công ty cổ phần:

Từ góc độ pháp lý, có thể khái quát một số đặc tr- ng cơ bản của công ty cổ phần nh- sau:

+ Công ty cổ phần là loại hình doanh nghiệp có t- cách pháp nhân độc lập. Đây là loại hình công ty có tính tổ chức cao, hoàn thiện về vốn, hoạt động mang tính chất xã hội hóa cao.

+ Công ty cổ phần chỉ chịu trách nhiệm đối với mọi khoản nợ bằng tài sản riêng của công ty. Các cổ đông chỉ chịu trách nhiệm về nợ và nghĩa vụ tài sản khác của công ty trong phạm vi số vốn đã góp vào công ty.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Vốn điều lệ của công ty cổ phần đ- ợc chia ra nhiều phần bằng nhau gọi là cổ phần. Trong quá trình hoạt động, công ty cổ phần có quyền phát hành chứng khoán ra công chúng để công khai huy động vốn.

+ Công ty cổ phần có số l- ợng thành viên rất đông. Có công ty cổ phần có tới hàng vạn cổ đông ở hầu khắp các n- ớc trên thế giới, vì vậy khả năng huy động vốn rộng rãi nhất trong công chúng để đầu t- vào nhiều lĩnh vực khác nhau, nhất là trong công nghiệp.

\*Công ty hợp danh:

Công ty hợp danh là sự liên kết một cách tự nguyện, đ- ợc thiết lập để kinh doanh và nhằm mục tiêu lợi nhuận. Tuy nhiên, sự liên kết này không nhất thiết đòi hỏi có thỏa thuận bằng văn bản. Các hoạt động kinh doanh đ- ợc tổ chức d- ới dạng hợp danh th- ờng là cửa hàng dịch vụ bán lẻ hoặc hoạt động mang tính nghề nghiệp nh- luật s- , kế toán, khám chữa bệnh. Công ty hợp danh không phải là đối t- ợng chịu thuế mà các thành viên sẽ phải nộp thuế thu nhập theo luật thuế thu nhập.

3 yếu tố để xác định loại hình doanh nghiệp này có phải là hợp danh hay không: sự liên kết của 2 hay nhiều ng- ời, kinh doanh nhằm mục tiêu lợi nhuận, đồng thời sở hữu (cùng chia sẻ rủi ro, cùng chia sẻ lợi nhuận và việc quản lý).

Các loại công ty hợp danh:

- + Công ty hợp danh phổ thông.
- + Công ty hợp danh trách nhiệm hữu hạn.
- + Công ty hợp danh hữu hạn.

\*Hợp tác xã:

Hợp tác xã là tổ chức kinh tế tự chủ do những ng- ời lao động có nhu cầu, lợi ích chung, tự nguyện cùng góp vốn, góp sức lập ra theo quy định của pháp luật để phát huy sức mạnh của tập thể và từng xã viên nhằm giúp nhau thực hiện có hiệu quả hơn các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và cải thiện đời sống, góp phần phát triển kinh tế-xã hội của đất n- ớc.

### ***2. Đặc điểm chung của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:***

Đặc điểm của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đ- ợc thể hiện ở các mặt chủ yếu sau:



## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

*a, Về phân bố:*

Khu vực này có sự mất cân đối giữa các vùng, có xu hướng ở thành thị phát triển hơn ở nông thôn, đặc biệt ở các thành phố lớn như Hà Nội, Hải Phòng, thành phố Hồ Chí Minh,... còn ở các nơi khác nhìn chung phần nhiều là các doanh nghiệp nhỏ, lao động và vốn eo hẹp. Quy mô lao động từ 5 người trở xuống chiếm 99,39%, từ 5 đến 9 lao động là 99,18% còn từ 10 đến 49 lao động là 92,29%... Điều này phản ánh quy luật chung của sự phát triển, sự hạn chế về tính năng động, khả năng về vốn, sự tiếp cận thị trường ở các vùng có cơ sở hạ tầng chưa phát triển.

*b, Về quy mô đầu tư:*

Các đơn vị sản xuất kinh doanh ngoài quốc doanh là do tư nhân đứng ra thành lập, đầu tư kinh doanh và tổ chức quản lý cho nên có thể nói các doanh nghiệp này thường có quy mô vốn vừa và nhỏ.

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

**Bảng 1: Cơ cấu quy mô vốn đầu t- của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh năm 2004**

|                      |      |       |       |       |
|----------------------|------|-------|-------|-------|
| Quy mô vốn (tỷ đồng) | <0,5 | 0,5<1 | 1<5   | 5<10  |
| Cơ cấu(%)            | 99,4 | 98,86 | 94,24 | 76,68 |

( Niên giám thống kê 2004)

Quy mô vốn d- ới 5 tỷ đồng chiếm tỷ lệ rất cao( trên 90%). Cao nhất là quy mô vốn đầu t- từ 0,5<1 tỷ đồng chiếm 98,86% theo thành phần kinh tế. Quy mô này th- ờng thấp hơn nhiều so với quy mô đầu t- của các doanh nghiệp do nhà n- ớc cấp vốn. Đây là một thách thức lớn khi họ muốn tồn tại, gia nhập và phát triển trên thị tr- ờng có sức cạnh tranh lớn ở trong n- ớc cũng nh- quốc tế.

*c, Về lực l- ợng lao động:*

**Bảng 2: Số doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh doanh tại thời điểm 31/12 năm 2004 theo thành phần kinh tế:**

|                       |       |       |       |       |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                       | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
| DN Nhà n- ớc          | 5759  | 5355  | 5364  | 5210  | 5124  |
| DN Ngoài quốc doanh   | 35004 | 44314 | 55236 | 65425 | 76240 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 1525  | 2011  | 2308  | 2642  | 3002  |
| Tổng số doanh nghiệp  | 42288 | 51680 | 62908 | 73277 | 84366 |

(Niên giám thống kê năm 2004)

**Bảng 3: Cơ cấu số doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh doanh tại thời điểm 31/12 năm 2004 theo thành phần kinh tế: (đơn vị:%)**

|                       |       |       |       |       |       |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                       | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
| DN Nhà n- ớc          | 13.62 | 10.36 | 8.52  | 7.96  | 6.07  |
| DN Ngoài quốc doanh   | 82.77 | 85.75 | 87.81 | 89.28 | 90.37 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 3.61  | 3.89  | 3.67  | 2.76  | 3.56  |
| Chung (%)             | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |

(Niên giám thống kê năm 2004)

Qua hai bảng trên ta thấy: Số l- ợng doanh nghiệp ngoài quốc doanh là lớn nhất, luôn chiếm trên 80% so với các thành phần kinh tế khác và có xu h- ớng ngày càng tăng nhanh qua các năm. Điều đó phần nào cho thấy sự - u

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentsupporting.com>**

việt và phù hợp trong cơ chế thị trường của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Nó có thể hoạt động dễ dàng trên nhiều lĩnh vực, phát triển rộng khắp. Cho thấy, Nhà nước cần tạo thêm nhiều điều kiện thuận lợi cho khu vực kinh tế này phát triển.

Ngoài ra, khu vực này đã tạo ra được một lượng lớn công việc, góp phần giải quyết công ăn việc làm, nâng cao đời sống cho người lao động đồng thời ổn định và phát triển kinh tế, xã hội, lượng lực lao động ở khu vực này rất đa dạng, từ: lao động đã nghỉ hưu hoặc đang nghỉ mất sức, thôi việc; lao động đi xuất khẩu về; học sinh, sinh viên mới ra trường; lao động làm hợp đồng ngoài giờ ở khu vực nhà nước cho đến những lao động chạ qua đào tạo... Sự đa dạng này cho thấy khả năng thu hút lao động ở khu vực này là rất lớn.

Chúng ta sẽ được thấy rõ hơn qua hai bảng số liệu sau:

**Bảng 4: Tổng số lao động trong các doanh nghiệp tại thời điểm 31/12 năm 2004 theo thành phần kinh tế (đơn vị: nghìn)**

|                      | 2000    | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| DN Nhà nước          | 2088531 | 2114324 | 2260306 | 2356164 | 2456132 |
| DN Ngoài quốc doanh  | 1040902 | 1329615 | 1706409 | 2102510 | 2398754 |
| DN có vốn nước ngoài | 407565  | 489287  | 691088  | 900756  | 1245344 |
| Tổng số lao động     | 3536998 | 3933226 | 4657803 | 5359430 | 6100230 |

(Niên giám thống kê năm 2004)

**Bảng 5: Cơ cấu số lao động trong các doanh nghiệp tại thời điểm 31/12 năm 2004 theo thành phần kinh tế**

|                      | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DN Nhà nước          | 59.05 | 53.76 | 48.54 | 43.96 | 40.26 |
| DN Ngoài quốc doanh  | 29.42 | 33.8  | 36.63 | 39.24 | 39.32 |
| DN có vốn nước ngoài | 11.53 | 12.44 | 14.83 | 16.8  | 20.42 |
| Chung (%)            | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |

(Niên giám thống kê năm 2004)

d, Về máy móc hoạt động và công nghệ đầu tư:

Xuất phát từ hạn chế vốn kinh doanh bình quân hàng năm của khu kinh tế ngoài quốc doanh thấp:

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

**Bảng 6: Tổng vốn sản xuất kinh doanh hàng năm của các doanh nghiệp theo thành phần kinh tế**

|                       | 2000   | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    |
|-----------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| DN Nhà n- ớc          | 670234 | 781705  | 858615  | 900045  | 941420  |
| DN Ngoài quốc doanh   | 98348  | 142202  | 202341  | 280001  | 402153  |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 229841 | 262106  | 291120  | 330512  | 361201  |
| Tổng vốn ( tỷ đồng)   | 998423 | 1186013 | 1352076 | 1510558 | 1704774 |

(Niên giám thống kê năm 2004)

**Bảng 7: Cơ cấu vốn sản xuất kinh doanh hàng năm của các doanh nghiệp theo thành phần kinh tế**

|                       | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DN Nhà n- ớc          | 67.12 | 65.91 | 63.49 | 59.58 | 55.22 |
| DN Ngoài quốc doanh   | 9.86  | 11.99 | 14.97 | 18.53 | 23.59 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 23.02 | 22.1  | 21.54 | 21.89 | 21.19 |
| Chung (%)             | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |

(Niên giám thống kê năm 2004)

Nh- ng ta có thể tin t- ởng vào sự phát triển trong t- ơng lai bởi cơ cấu vốn sản xuất kinh doanh hàng năm của khu vực kinh tế này ngày càng chiếm tỷ trọng cao ( năm 2000 mới chiếm 9,86% nh- ng tới năm 2004 đã tăng lên tới 23,59%).

Chỉ tiêu vốn đầu t- phát triển của khu vực này tính theo giá thực tế cũng thấp:

**Bảng 8: Tổng vốn đầu t□ theo giá thực tế phân theo thành phần kinh tế**

|                       | 2000   | 2001    | 2002    | 2003   | 2004    |
|-----------------------|--------|---------|---------|--------|---------|
| DN Nhà n- ớc          | 83568  | 95020   | 106232  | 123000 | 127628  |
| DN Ngoài quốc doanh   | 34594  | 38512   | 52111.8 | 58125  | 66808.8 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 27172  | 30011.6 | 34755.1 | 38550  | 41350   |
| Tổng vốn ( tỷ đồng)   | 145333 | 163544  | 193099  | 219675 | 235787  |

(Niên giám thống kê năm 2004)

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentssupporting.com>**

**Bảng 9 : Cơ cấu vốn đầu t theo giá thực tế phân theo thành phần kinh tế**

|                       | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|
| DN Nhà n- ớc          | 57.5 | 58.1 | 55   | 17.5 | 54.1 |
| DN Ngoài quốc doanh   | 23.8 | 23.5 | 27   | 26.5 | 28.3 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 18.7 | 18.4 | 18   | 56   | 17.6 |
| Chung (%)             | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |

(Niên giám thống kê năm 2004)

Ta thấy đ- ợc tỷ trọng vốn đầu t- theo giá của khu vực này chiếm rất khiêm tốn ( luôn thấp hơn 30% mặc dù đã có xu h- ớng tăng trở lại vào năm 2004).

Từ đó các DNNQD không có điều kiện để trang bị thiết bị sản xuất và công nghệ hiện đại dẫn đến năng suất lao động th- ờng không cao. Tuy nhiên, một số ít các DNNQD có trình độ công nghệ và trang thiết bị hiện đại.

Mặt khác, thị tr- ờng tiêu thụ của khu vực này còn nhỏ hẹp, bấp bênh chủ yếu là ở trong n- ớc, trình độ của ng- ời lao động còn thấp,... dẫn đến khu vực này th- ờng xuyên phải đ- ụng đầu với cạnh tranh khốc liệt.

*e, Về lĩnh vực kinh doanh:*

Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tham gia hoạt động kinh doanh trên rất nhiều lĩnh vực nh- ng tập trung vào một số ngành đòi hỏi vốn đầu t- ban đầu thấp, thị tr- ờng tiêu thụ rộng khắp và ít chịu sự cạnh tranh gay gắt của các doanh nghiệp lớn nh- các ngành: chế biến nông, lâm, hải sản xuất khẩu; gia công may mặc, đồ da, đồ trang sức; xây d- ng cơ bản với các mặt hàng vật liệu xây dựng nh- : gạch, ngói; gốm sứ, đồ mỹ nghệ xuất khẩu; giao thông vận tải, thông tin và mới có thêm kinh doanh máy tính và sản xuất phần mềm.

*f, Hoạt động đoàn thể:*

Thực trạng trong các DNNQD hiện nay là mối quan hệ giữa ng- ời lao động và chủ sử dụng lao động ch- a đ- ợc đảm bảo thoả đáng nên các vụ tranh chấp lao động xảy ra khá phổ biến. Vấn đề này đòi hỏi phải hình thành và

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

nâng cao vai trò của đoàn thể trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh để đảm bảo quyền lợi chính đáng của người lao động.

*g,Việc chấp hành các quy định của pháp luật:*

Theo kết quả điều tra về việc chấp hành pháp luật của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn chưa nghiêm túc, tỉ lệ vi phạm các quy định của pháp luật rất cao. Thể hiện qua các nội dung chủ yếu sau:

- Gian lận trong khai báo các hoá đơn, các khoản thu chi.
- Có khoảng hơn 60% số hộ cá thể không có giấy phép kinh doanh.
- Khoảng 14% số doanh nghiệp kinh doanh không đúng với nội dung đăng ký, trong đó hộ cá thể có giấy phép kinh doanh thì hơn 60% số hộ vi phạm nội dung đã đăng ký.
- Tỷ lệ lao động vi phạm về quy định an toàn là rất lớn.
- Đối với mặt hàng kinh doanh có điều kiện thì còn nhiều doanh nghiệp và hộ cá thể kinh doanh không có chứng nhận hành nghề.
- Việc trốn, lậu thuế còn diễn ra khá phổ biến ở khu vực kinh tế này gây thất thu một lượng khá lớn cho ngân sách nhà nước.

Từ những đặc điểm nêu trên em xin rút ra một số đánh giá về khu vực kinh tế ngoài quốc doanh như sau:

a, Ưu điểm:

- Thứ nhất: DNNQD có thể giải quyết được rất nhiều chỗ làm, từ lao động có trình độ chuyên môn thấp đến những lao động có trình độ cao.
- Thứ hai: Để tồn tại, phát triển và tăng sức cạnh tranh các DNNQD có thể liên doanh, liên kết, mở rộng. Qua đó góp phần đẩy nhanh quá trình phân công và hiệp tác lao động trong kinh tế thị trường, tạo ra lực lượng lao động có chất lượng, sử dụng một cách hiệu quả.
- Thứ ba: Có thể tận dụng được nguồn nguyên liệu sẵn có, nguồn lao động nông thôn với chi phí thấp.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ tư: Phục vụ được các nhu cầu phân tán trong dân cư. Các doanh nghiệp này đóng vai trò quan trọng trong giao lưu, phát triển kinh tế giữa các vùng lãnh thổ, góp phần giảm dần khoảng cách giữa nông thôn và thành thị.

- Thứ năm: Có thế mạnh về các nghề truyền thống, thủ công, chế biến.

- Thứ sáu: Hiệu quả sử dụng vốn cao vòng quay của vốn và sản phẩm nhanh hơn so với doanh nghiệp nhà nước do vậy rất linh hoạt và nhạy bén với thời cuộc, tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường.

- Thứ bảy: DNNQ phát triển rất nhanh chóng và rộng khắp ở tất cả các vùng miền và các ngành kinh tế. Do đó góp phần quan trọng trong giao lưu, phát triển kinh tế giữa các vùng lãnh thổ, tạo nên sự phát triển cân đối, xóa bỏ dần ngăn cách giữa thành thị và nông thôn.

- Thứ tám: Đây là khu vực kinh tế phát triển rất năng động và sáng tạo.

- Thứ chín: Có thể duy trì sự tự do cạnh tranh, các DNNQ thường có quy mô nhỏ, chỉ đóng vai trò là một mắt xích trong dây xích sản xuất sản phẩm và kinh doanh hàng hóa. Cho nên chúng là cơ sở cho việc duy trì tự do cạnh tranh và cân bằng với xu hướng độc quyền kinh doanh.

- Thứ mười: Đầu tư cho mỗi chỗ làm việc tại khu vực kinh tế ngoài quốc doanh chỉ bằng 1/3 so với đầu tư cho một chỗ làm trong khu vực kinh tế quốc doanh. Do đó doanh nghiệp ngoài quốc doanh có khả năng thu hút nhiều lao động, nhất là lao động có trình độ chuyên môn thấp, có nghề truyền thống và những ngành thiếu việc làm, lao động gia đình...

Từ những ưu điểm trên đây cho thấy khu vực ngoài quốc doanh là một khu vực kinh tế rất nhiều tiềm năng phát triển và hứa hẹn sự thành công lớn trong việc thực hiện BHXH cho ngành lao động khu vực này nếu biết cách khai thác tốt những lợi thế của nó. Bên cạnh đó, khu vực kinh tế này còn có không ít các nhược điểm

b, Nhược điểm:

- Thứ nhất: Phần lớn các doanh nghiệp thuộc khu vực này có quy mô nhỏ, phân tán, công nghệ sản xuất lạc hậu.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ hai: Nguồn vốn ít và khả năng huy động vốn có hạn, chịu ảnh hưởng lớn của thị trường. Khi thị trường biến động thường không phản ứng kịp để bị rơi vào đình đốn sản xuất, thua lỗ và thậm chí có thể bị phá sản.

- Thứ ba: Các doanh nghiệp thuộc khu vực này phát triển còn mang tính tự phát, chưa có quy hoạch.

- Thứ tư: Làm ăn vụ lợi, riêng biệt, nhỏ lẻ thường chưa có chiến lược phát triển tổng thể và lâu dài.

- Thứ năm: Khu vực này có tốc độ tăng trưởng cao nhưng không bền vững, hiệu quả kinh doanh còn thấp và sức cạnh tranh yếu.

- Thứ sáu: Khu vực này không chỉ gặp khó khăn về vốn mà cả khó khăn về mặt bằng sản xuất, kinh doanh; môi trường pháp lý và môi trường tâm lý xã hội.

- Thứ bảy: Việc quản lý nhà nước đối với khu vực này còn nhiều khó khăn. Mặt khác, hệ thống luật pháp đối với khu vực này chưa hoàn chỉnh đồng bộ nên vẫn còn xảy ra tình trạng kinh doanh không có đăng ký hoặc trái với ngành nghề đăng ký; trốn lậu thuế; xâm phạm đến quyền lợi người lao động; vi phạm đến luật lao động, đi trái với các quy luật của thị trường ... ảnh hưởng đến nhiều mặt của thị trường và của nền kinh tế nước ta.

- Thứ tám: Việc thực hiện các quy định nhà nước ở khu vực này còn chưa tốt. Đặc biệt tham gia BHXH cho người lao động còn bị các chủ doanh nghiệp trốn tránh, điều kiện vệ sinh an toàn không đảm bảo...

### ***3. Thực trạng phát triển khu vực kinh tế ngoài quốc doanh***

Trước đổi mới (năm 1986), khu vực kinh tế ngoài quốc doanh không được khuyến khích phát triển. Từ sau Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VI và nhất là từ khi ban hành luật doanh nghiệp cùng nhiều chỉ thị, nghị quyết và chính sách khuyến khích khác, khu vực kinh tế này mới phát triển nhanh chóng.

Khu vực kinh tế ngoài quốc doanh có tốc độ phát triển nhanh và cao hơn so với khu vực nhà nước nhưng thấp hơn so với khu vực nước ngoài.

Cơ cấu của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đa số được thành lập mới (chiếm khoảng 90%), số còn lại (khoảng 10%) là do chuyển đổi hình thức sở



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

hữu từ các doanh nghiệp nhà n-ớc và kinh tế tập thể sang hình thức sở hữu t-nhân trong quá trình cơ cấu, sắp xếp lại khu vực kinh tế nhà n-ớc và kinh tế tập thể tr-ớc yêu cầu của kinh tế thị tr-ờng (quá trình cổ phần hoá doanh nghiệp nhà n-ớc).

Các cơ sở kinh tế ngoài quốc doanh đều tập trung vào lĩnh vực th-ơng mại, dịch vụ, kế đó mới là sản xuất công nghiệp và sau cùng là sản xuất nông nghiệp.

Th-ơng nghiệp của khu vực này đã và đang làm chủ một số ngành hàng, nhất là công nghệ phẩm, l-ơng thực thực phẩm, thủ công mỹ nghệ, gốm sứ, bán lẻ hàng hoá, dịch vụ cá nhân đã trở thành đối thủ cạnh tranh và thay thế nhiều lĩnh vực tr-ớc đây vốn do th-ơng nghiệp quốc doanh đảm nhận.

***Bảng 10 : Tổng mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng theo giá thực tế***

|                         | 2000   | 2001   | 2002    | 2003    | 2004   |
|-------------------------|--------|--------|---------|---------|--------|
| DN Nhà n-ớc             | 39206  | 40956  | 45525.4 | 50277.3 | 56120  |
| DN Ngoài quốc doanh     | 177744 | 200363 | 224436  | 252117  | 294134 |
| DN có vốn n-ớc ngoài    | 3461   | 3996   | 10922.2 | 8074.9  | 9512   |
| Tổng giá trị ( tỷ đồng) | 220411 | 245315 | 280884  | 310469  | 359766 |

(Niên giám thống kê năm 2004)

***Bảng 11: Cơ cấu mức bán lẻ hàng hóa và doanh thu dịch vụ tiêu dùng theo giá thực tế***

|                      | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004  |
|----------------------|------|------|------|------|-------|
| DN Nhà n-ớc          | 17.8 | 16.7 | 16.2 | 16.2 | 15.6  |
| DN Ngoài quốc doanh  | 80.6 | 81.7 | 79.9 | 81.2 | 81.77 |
| DN có vốn n-ớc ngoài | 1.6  | 1.6  | 3.9  | 2.6  | 2.63  |
| Chung (%)            | 100  | 100  | 100  | 100  | 100   |

(Niên giám thống kê năm 2004)

Th-ơng nghiệp ngoài quốc doanh có tổng giá trị rất lớn (năm 2000 là 177744 tỷ đồng thì đến năm 2004 đã là 294134 tỷ đồng) luôn chiếm đa số trong cơ cấu tổng mức l-u chuyển hàng hoá bán lẻ và doanh thu dịch vụ tiêu dùng của xã hội theo giá thực tế. Điều này đã tác động mạnh mẽ trong hình thành hệ thống Marketing thị tr-ờng mới ở n-ớc ta, trong đó th-ơng nghiệp quốc doanh chỉ còn làm chủ lĩnh vực bán buôn ở những ngành hàng quan

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

trọng, t- th-ong ngoài quốc doanh đã chiếm lĩnh thị tr-ởng bán lẻ hàng tiêu dùng xã hội.

### ***4.Vai trò của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh (KVKTNQD) đối với nền kinh tế quốc dân (KTQD)***

***4.1KVKTNQD tạo thêm công ăn việc làm, góp phần làm giảm tỷ lệ thất nghiệp.***

Đóng góp nổi trội nhất của KVKTNQD trong thời gian qua là tạo thêm đ-ợc nhiều việc làm cho ng-ời lao động trong xã hội, nhất là số ng-ời đến tuổi lao động ch- a có việc làm, giải quyết số lao động dôi d- từ các cơ quan, doanh nghiệp Nhà n-ớc do tinh giảm biên chế, giải thể.

Hiện nay, ở n-ớc ta hàng năm có khoảng 1,2 đến 1,4 triệu ng-ời đến tuổi lao động; ngoài ra, số lao động nông nghiệp có nhu cầu chuyển sang làm việc trong các ngành phi nông nghiệp cũng không nhỏ. Yêu cầu mỗi năm phải tạo thêm đ-ợc hàng triệu việc làm đang là áp lực xã hội rất lớn đối với Chính phủ và các cấp chính quyền địa ph-ong.

Trong các bảng 4 và bảng 5, ta thấy đ-ợc số l-ợng lớn lao động làm việc trong KVKTNQD. Năm 2000 là 1040902 ng-ời chiếm 29,42% số lao động thì đến năm 2004 đã tăng lên là 2398754 ng-ời chiếm 39,32% số lao động.

***4.2. Khởi dậy và phát huy tiềm năng của một bộ phận lớn dân c- tham gia vào công cuộc xây dựng đất n-ớc, đẩy mạnh tăng tr-ởng kinh tế***

Sự đóng góp của KVKTNQD ngày càng ổn định và chiếm tỷ trọng cao trong chỉ tiêu tổng sản phẩm xã hội.

Trong phân phân tích đặc điểm của KVKTNQD ta đã thấy đ-ợc l-ợng vốn đầu t- phát triển và vốn sản xuất kinh doanh bình quân của KVKTNQD lớn nh- thế nào. Trong năm 2004 các doanh nghiệp Nhà n-ớc đã huy động đ-ợc l-ợng vốn vào kinh doanh là 127627.8tỷ đồng. Nếu tính cho cả khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thì tổng l-ợng vốn lên đến 194436,6tỷ đồng, chiếm tới khoảng 25% tổng số vốn đầu t- phát triển của toàn xã hội.

***Bảng 12 : Sự đóng góp vào tổng sản phẩm trong n-ớc theo giá thực tế theo thành phần kinh tế***

**Assignment Supporting Group**  
<http://assignmentssupporting.com>

|                         | 1995   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| DN Nhà n- ớc            | 91977  | 170141 | 184836 | 205652 | 236666 | 261201 |
| DN Ngoài quốc doanh     | 122487 | 212879 | 230247 | 256413 | 281314 | 352166 |
| DN có vốn n- ớc ngoài   | 14428  | 58626  | 66212  | 73697  | 87606  | 100120 |
| Tổng giá trị ( tỷ đồng) | 228892 | 441646 | 481295 | 535762 | 605586 | 713487 |

(Niên giám thống kê năm 2004)

**Bảng 13: Cơ cấu sự đóng góp vào tổng sản phẩm trong n- ớc theo giá thực tế theo thành phần kinh tế**

|                       | 1995  | 2000  | 2001  | 2002  | 2003  | 2004  |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DN Nhà n- ớc          | 40.18 | 38.52 | 38.4  | 38.38 | 39.08 | 36.6  |
| DN Ngoài quốc doanh   | 53.51 | 48.2  | 47.84 | 47.86 | 46.45 | 49.36 |
| DN có vốn n- ớc ngoài | 6.31  | 13.28 | 13.76 | 13.76 | 14.47 | 14.04 |
| Chung (%)             | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   | 100   |

(Niên giám thống kê năm 2004)

Qua hai bảng trên ta thấy, KVKTNQD đóng góp vào tổng sản phẩm trong n- ớc luôn cao nhất. Năm 1995, toàn bộ đã đóng góp 122487 tỷ đồng chiếm 53,51% GDP. Mặc dù các năm 2000, 2001 và 2003 có tăng về giá trị tổng sản l- ợng nh- giảm sút t- ơng đối so với các thành phần kinh tế nh- ng vẫn luôn giữ vị trí cao nhất. Và kết quả thật đáng mừng là năm 2004 cơ cấu đóng góp của KVKTNQD vào tổng sản phẩm xã hội đã tăng trở lại (49,36% GDP) sau các năm sụt giảm.

Ngoài đóng góp lớn vào GDP và thúc đẩy phát triển kinh tế, KVKTNQD còn góp phần quan trọng tăng nguồn thu cho ngân sách nhà n- ớc, góp phần giải quyết nhiều vấn đề kinh tế xã hội đặt ra.. Điều đó cho thấy vai trò của KVKTNQD đối với nền kinh tế ngày càng đ- ợc khẳng định.

**4.3. Hình thành và phát triển các DNNQD, góp phần xây dựng đội ngũ các nhà Doanh nghiệp Việt Nam.**

Công cuộc cải tạo Xã hội chủ nghĩa tr- ớc đây đã xoá bỏ các thành phần kinh tế phi Xã hội chủ nghĩa nên đã xoá bỏ những nhà doanh nghiệp t- nhân, chỉ còn lại các nhà doanh nghiệp trong khu vực kinh tế quốc doanh và hợp tác xã. Đội ngũ các nhà doanh nghiệp trong khu vực kinh tế quốc doanh đ- ợc đào

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tạo trong cơ chế cũ tỏ ra bất cập tr- ớc những yêu cầu nhiệm vụ và đòi hỏi của nền kinh tế trong thời kỳ chuyển sang cơ chế thị tr- ờng và nhất là tr- ớc yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hoá đất n- ớc.

Nhờ đổi mới và phát triển khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, chúng ta đã từng b- ớc hình thành đ- ợc đội ngũ các nhà doanh nghiệp t- nhân hoạt động trong hầu hết các lĩnh vực, các ngành nghề của nền kinh tế quốc dân với số l- ợng hơn 26.000 chủ doanh nghiệp t- nhân và trên 100.000 chủ trang trại. Nếu so sánh gần 6000 giám đốc doanh nghiệp quốc doanh đ- ợc nhà n- ớc đào tạo trong nhiều thập kỷ tr- ớc đây thì số l- ợng các nhà doanh nghiệp t- nhân và các chủ trang trại hình thành trong hơn một thập kỷ đổi mới lớn hơn nhiều lần. Đây thực sự là một thành quả có ý nghĩa trong xây dựng đội ngũ các nhà doanh nghiệp, phát huy nguồn lực con ng- ời thời mở cửa. Đội ngũ các nhà doanh nghiệp t- nhân mặc dù không tránh khỏi còn nhiều hạn chế nh- ng họ sẽ cùng với các nhà doanh nghiệp Việt Nam, thúc đẩy kinh tế đất n- ớc phát triển, thực hiện thành công sự nghiệp Công nghiệp hóa — Hiện đại hoá đất n- ớc.

*4.4. Kinh tế khu vực ngoài quốc doanh thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu thành phần kinh tế, tăng kim ngạch xuất khẩu, tăng cầu thị tr- ờng nội địa, thúc đẩy cạnh tranh trong nền kinh tế, đổi mới cơ chế quản lý theo h- ớng thị tr- ờng và đặc biệt tăng hiệu quả kinh tế nhờ thúc đẩy cạnh tranh trên thị tr- ờng.*

Hiện nay trừ một số lĩnh vực, ngành nghề mà kinh tế quốc doanh và Nhà n- ớc độc quyền, cấm kinh doanh, còn lại hầu hết các ngành nghề, lĩnh vực sản xuất kinh doanh khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đều tham gia. Trong đó, nhiều lĩnh vực, ngành nghề khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đã chiếm tỷ trọng áp đảo ( nh- sản xuất l- ợng thực, thực phẩm, nuôi trồng thủy hải sản, đánh bắt cá ... ). Chính sự phát triển phong phú đa dạng các cơ sở sản xuất, các ngành nghề, các loại sản phẩm dịch vụ, ... của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đã góp phần mở mang ngành nghề l- u thông hàng hóa, chuyển đổi cơ cấu kinh tế ở từng địa ph- ơng và cả n- ớc. Đã xuất hiện nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh hoạt động tốt, tạo đ- ợc chỗ đứng trên thị tr- ờng, sản phẩm

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

hàng hóa đ- ợc ng- ời tiêu dùng tín nhiệm. Một số sản phẩm đã góp phần chặn đứng sự xâm nhập của hàng ngoại nhập... Tất cả các điều này đã tác động mạnh đến các doanh nghiệp Nhà n- ớc buộc khu vực kinh tế này phải cải tổ, sắp xếp lại đầu t- và đổi mới ph- ơng pháp quản lý để có thể tồn tại và đứng vững trên thị tr- ờng. Điều này đã thúc đẩy sự cạnh tranh giữa các khu vực kinh tế làm cho nền kinh tế trở nên năng động, đồng thời cũng tạo nên sức ép lớn buộc cơ chế quản lý hành chính của Nhà n- ớc phải thay đổi nhanh nhạy, đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của các doanh nghiệp Nhà n- ớc nói riêng và nền kinh tế thị tr- ờng nói chung.

Nh- vậy sự phát triển của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đã góp phần quan trọng hình thành và xác lập vai trò, vị trí của các chủ thể sản xuất kinh doanh theo yêu cầu của cơ chế thị tr- ờng, đẩy nhanh việc hình thành nền kinh tế nhiều thành phần; thúc đẩy cải cách doanh nghiệp nhà n- ớc, cải tổ cơ chế quản lý theo h- ớng thị tr- ờng, mở cửa hợp tác với bên ngoài.

*4.5. Kinh tế khu vực kinh tế ngoài quốc doanh góp phần xây dựng quan hệ sản xuất mới phù hợp, thúc đẩy lực l- ợng sản xuất phát triển, thực hiện công bằng xã hội.*

Chính nhờ sự phát triển của kinh tế ngoài quốc doanh với nhiều loại hình kinh tế khác nhau đã góp phần làm cho quan hệ sản xuất chuyển biến phù hợp với lực l- ợng sản xuất trong giai đoạn chuyển đổi nền kinh tế n- ớc ta. Nếu tr- ớc đây quan hệ sở hữu ở n- ớc ta chỉ bao gồm sở hữu toàn dân và sở hữu tập thể thì giờ đây quan hệ sở hữu đã đ- ợc mở rộng hơn nh- : sở hữu nhỏ về t- liệu sản xuất, vốn, sức lao động của hộ cá thể, tiểu chủ và hộ nông dân; sở hữu t- nhân trong các doanh nghiệp t- nhân, công ty cổ phần, công ty trách nhiệm hữu hạn; sở hữu hỗn hợp d- ối hình thức chủ nghĩa t- bản Nhà n- ớc.

Sự chuyển biến trong quan hệ sở hữu nói trên kéo theo sự chuyển biến trong quan hệ quản lý: hình thành tầng lớp chủ doanh nghiệp ngoài quốc doanh bên cạnh đội ngũ giám đốc trong các doanh nghiệp Nhà n- ớc, hình thành đội ngũ những ng- ời lao động làm thuê trong các doanh nghiệp ngoài

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Quốc doanh bên cạnh những người làm công ăn lương trong các doanh nghiệp Nhà nước, ... Xuất hiện quan hệ chủ thợ, quan hệ thuê mướn lao động thông qua hợp đồng kinh tế; thị trường lao động được hình thành và ngày càng mở rộng, tạo cơ hội tìm kiếm việc làm theo năng lực, kiến thức được đào tạo thay thế cho việc phân bổ lao động vào các doanh nghiệp theo chỉ tiêu.

Quan hệ phân phối cũng ngày càng trở nên linh hoạt, đa dạng, ngoài phân phối theo hình thức chủ yếu dựa trên lao động còn sử dụng các hình thức phân phối theo vốn góp, tài sản, theo cổ phần và các hình thức khác,...

Chính sự chuyển biến của các quan hệ sở hữu, quản lý và phân phối nói trên đã làm cho quan hệ sản xuất trở nên mềm dẻo, đa dạng, linh hoạt, dễ được chấp nhận và kết quả phù hợp hơn với điều kiện hoàn cảnh nền kinh tế và tâm lý xã hội ở nước ta hiện nay. Nhờ vậy đã khơi dậy và phát huy tiềm năng về vốn, tài liệu sản xuất, tài nguyên thiên nhiên, đặc biệt là nguồn lao động dồi dào và tài năng sáng tạo của hàng triệu hộ nông dân, hộ cá thể tiểu chủ và thành phần nhân vào công cuộc phát triển kinh tế. Thông qua đó nhiều tầng lớp nhân dân thực hiện được quyền tham gia phát triển kinh tế và hưởng thụ thành quả tăng trưởng, nhờ vậy thực hiện từng bước dân chủ công bằng xã hội.

### **III. BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh**

#### ***1. Vai trò của BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.***

Việc thực hiện BHXH đối với khu vực ngoài quốc doanh có ý nghĩa quan trọng nó thể hiện quyền và lợi ích hợp pháp của lao động ngoài quốc doanh được bình đẳng với lao động trong khu vực Nhà nước, đảm bảo cuộc sống ổn định cho họ sẽ có tác dụng gắn bó quan hệ giữa người lao động với Nhà nước, tăng cường liên minh giữa giai cấp công nhân và nông dân trong thời kỳ đổi mới.

##### *1.1. Vai trò đối với người lao động*

- Từ sau Nghị định 12 CP của Chính phủ ra đời, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội đã mở rộng bao gồm cả lao động ngoài quốc doanh, số lượng

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tham gia tuy còn thấp và nh- ng có vai trò rất lớn đối với ng- ời lao động khi không may gặp phải rủi ro, ốm đau, tai nạn trong lao động...

- Thực hiện BHXH đáp ứng đ- ợc sự mong mỏi của đông đảo ng- ời lao động trong các thành phần kinh tế của cả n- ớc.

- Ng- ời lao động tham gia BHXH sẽ đ- ợc dần trải những rủi ro, biến cố bất lợi, cuộc sống của ng- ời lao động và gia đình họ ngày càng đ- ợc đảm bảo ổn định.

- Khi khoẻ mạnh tham gia lao động sản xuất, ng- ời lao động đ- ợc chủ sử dụng lao động trả l- ợng hoặc tiền công. Khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hoặc khi về già đã có BHXH trợ cấp thay thế nguồn thu nhập bị giảm hoặc mất. Vì thế cuộc sống của họ và gia đình họ luôn đ- ợc đảm bảo ổn định và có chỗ dựa. Do đó, ng- ời lao động luôn yên tâm, gắn bó tận tình với công việc, với nơi làm việc.

- Phần đóng góp của mỗi ng- ời lao động là không đáng kể, nh- ng quyền lợi nhận đ- ợc là rất lớn khi gặp rủi ro.

- Nhờ có chính sách này mà ng- ời lao động yên tâm làm việc cống hiến hết khả năng và sức lực của mình nhằm đạt lại kết quả cao nhất trong công việc qua đó năng suất lao động cá nhân giúp họ tăng thu nhập và cải thiện chất l- ợng cuộc sống.

- Mặt khác nó còn đảm bảo sự công bằng và quyền lợi của ng- ời lao động trong doanh nghiệp, giúp họ tự tin, không bị mặc cảm phân biệt đối xử giữa các thành phần kinh tế khác nhau, từ đó làm cho họ thêm gắn bó và có trách nhiệm tr- ớc tổ chức và nơi làm việc của mình.

### *1.2. Vai trò đối với đối với doanh nghiệp*

Hiện nay, số l- ợng doanh nghiệp ngoài quốc doanh chiếm khoảng 85% tổng số các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế trong cả n- ớc. Do đó lực l- ợng lao động trong các doanh nghiệp này cũng chiếm một tỷ trọng lớn so với lực l- ợng lao động trong toàn xã hội với cơ cấu ngành nghề đa dạng, phong phú. Hàng năm khu vực này cung cấp cho xã hội một l- ợng hàng hóa

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

và dịch vụ lớn, tạo việc làm cho hàng triệu lao động góp phần cải thiện đời sống của người lao động trong công cuộc đổi mới đất nước.

- Mặc dù phải đóng góp 15% quỹ lương cho bảo hiểm xã hội song lợi ích mà họ nhận được lớn hơn rất nhiều. Khi có rủi ro xảy ra đối với người lao động thì họ không phải bỏ một khoản tiền lớn để trang trải khoản chi bồi thường, đôi khi vượt quá khả năng của họ, từ đó đảm bảo nguồn vốn hoạt động của doanh nghiệp được an toàn và ổn định. Do đó doanh nghiệp sẽ có điều kiện đầu tư đổi mới công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm và tăng sức cạnh tranh trên thị trường, dẫn đến tăng lợi nhuận và đời sống của người lao động sẽ được cải thiện.

- Thực hiện BHXH sẽ gắn bó lợi ích giữa người lao động với người sử dụng lao động, giữ người lao động với xã hội. Trong thực tế lao động sản xuất, người lao động và người sử dụng lao động vốn có những mâu thuẫn nội tại, khác nhau về tiền lương, tiền công, thời gian lao động v.v... Thông qua BHXH, những mâu thuẫn đó sẽ được điều hòa và giải quyết. Đặc biệt, cả hai giới này đều thấy nhờ có BHXH mà mình có lợi và được bảo vệ. Từ đó làm cho họ hiểu nhau hơn và gắn bó lợi ích được với nhau

Nhờ tạo được mối quan hệ gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp, người lao động yên tâm gắn bó với công việc, với nơi làm việc. Từ đó họ tích cực hoạt động sản xuất và phát huy sáng kiến kỹ thuật góp phần nâng cao năng suất lao động tăng hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp.

Khi có sự việc bảo hiểm xảy ra, nhờ đã tham gia BHXH mà việc kinh doanh của doanh nghiệp vẫn diễn ra bình thường, ổn định tránh những xáo trộn không cần thiết.

Tại những doanh nghiệp thực hiện BHXH nghiêm túc, kết quả kinh doanh ngày càng cao, thu nhập của người lao động ổn định, họ yên tâm gắn bó với doanh nghiệp. Số lao động muốn làm việc trong doanh nghiệp ngày càng nhiều, do vậy chủ sử dụng lao động tuyển mộ được nhiều người có phẩm chất tốt, tay nghề cao.



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Doanh nghiệp quan tâm đời sống hôm nay, mai sau cho ng-ời lao động thì mới có cơ sở để phát triển bền vững và lâu dài.

### *1.3. Vai trò đối với nhà n-ớc*

BHXH có vai trò rất đối với xã hội:

- BHXH là một chính sách lớn của Đảng và nhà n-ớc ta mang tính nhân văn sâu sắc vì hạnh phúc, vì dân giàu , n-ớc mạnh, xã hội văn minh. Nó liên quan trực tiếp đến đời sống ng-ời lao động ,nhằm phát huy nhân tố con ng-ời, yếu tố quyết định để thúc đẩy các mặt kinh tế, văn hoá, xã hội phát triển một cách toàn diện.

- Việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội cho lao động ngoài quốc doanh sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện có hiệu quả một số chính sách xã hội khác nh- chính sách dân số và kế hoạch hoá gia đình. Hiện nay khoảng 40% đối t-ợng nghèo đói tập trung ở nông thôn và miền núi, làm việc trong hợp tác xã tiểu thủ công nghiệp. Phần lớn đối t-ợng này khi đang làm việc đều có khả năng tham gia bảo hiểm xã hội nh- ng đại đa số ch- a đ-ợc tham gia vì vậy khi hết tuổi lao động không có thu nhập, gia đình rất khó khăn. Vì vậy thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội cho đối t-ợng này sẽ có ý nghĩa trong việc thực hiện chính sách xoá đói giảm nghèo.

- Quỹ bảo hiểm xã hội ngoài việc chi trả cho các đối t-ợng có quyền lợi bảo hiểm xã hội còn có một tác dụng to lớn đó là nguồn vốn đầu t- lớn cho nền kinh tế. Do vậy, một mặt sẽ có tác dụng tích cực đối với sự phát triển của nền kinh tế, một mặt có tác dụng bảo toàn và tăng tr-ởng nguồn quỹ, góp phần ổn định và phát triển bảo hiểm xã hội cũng nh- toàn xã hội.

- Việc đóng góp bảo hiểm xã hội cho ng-ời lao động sẽ làm cho chi phí của doanh nghiệp tăng lên, muốn tồn tại các doanh nghiệp phải cải tiến công nghệ, nâng cao chất l-ợng và mẫu mã sản phẩm hay các doanh nghiệp phải luôn đổi mới nhằm theo kịp và đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị tr-ờng. Từ đó thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội. Khi kinh tế xã hội phát triển ổn định kéo

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

theo sự ổn định chính trị và trật tự an toàn xã hội. Như vậy các khoản chi từ ngân sách nhà nước để khắc phục hậu quả rủi ro được giảm bớt.

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

- BHXH tiến hành phân phối và phân phối lại thu thập giữa những người tham gia bảo hiểm. Bởi những bên tham gia phải đóng góp vào quỹ. Quỹ này dùng để trợ cấp cho một số người tham gia khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập. Số lượng những người này chiếm tỷ trọng nhỏ so với những người tham gia đóng góp. Như vậy, theo quy luật số đông bù số ít, BHXH thực hiện phân phối lại thu nhập theo cả chiều dọc và chiều ngang. Phân phối lại giữa những người khỏe mạnh đang làm việc với những người ốm yếu phải nghỉ việc v.v...Thực hiện chức năng này có nghĩa là BHXH góp phần thực hiện công bằng xã hội.

- Thực hiện tốt BHXH góp phần kích thích người lao động hăng hái lao động sản xuất nâng cao năng suất lao động cá nhân và năng suất lao động xã hội.

- Đối với nhà nước, chi cho BHXH là cách thức chi ít nhất và có hiệu quả nhất nhưng vẫn giải quyết được những khó khăn về đời sống cho người lao động và gia đình họ, góp phần làm cho sản xuất ổn định, kinh tế, chính trị và xã hội được phát triển và an toàn hơn.

- BHXH góp phần làm giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước đồng thời quỹ BHXH còn là nguồn đầu tư đáng kể cho nền kinh tế quốc dân.

- Triển khai BHXH góp phần thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội, góp phần làm lành mạnh hóa thị trường lao động.

- Chính sách BHXH thể hiện trình độ văn minh, tiềm lực và sức mạnh kinh tế, khả năng tổ chức và quản lý mỗi quốc gia. Trong một chừng mực nào đó, nó còn thể hiện tính ưu việt của một chế độ xã hội. Nếu tổ chức và thực

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

hiện tốt chính sách BHXH sẽ là động lực to lớn phát huy tiềm năng sáng tạo của người lao động trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

### ***2. Cơ sở thực hiện chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh***

#### ***2.1 Tính tất yếu của việc KVKTNQD tham gia BHXH***

Xu hướng và mục tiêu phấn đấu của BHXH hiện đại là mục tiêu thực hiện một sự bảo vệ phổ cập và đồng nhất, mở rộng đến toàn thể cộng đồng bằng nhiều chế độ đa dạng. Tiến tới phổ cập theo nguyên tắc đoàn kết sâu rộng và nhân ái đối với mọi người, đồng nhất trên cơ sở công bằng xã hội và bình đẳng đối với mọi tầng lớp trong cộng đồng, không phân biệt người làm công ăn lương, công chức nhà nước, người lao động độc lập. Phổ cập và đồng nhất mọi người đều được hưởng quyền con người, được bảo vệ trước mọi rủi ro và biến cố ngẫu nhiên bất khả kháng trong cuộc sống. Tuy nhiên sự bảo vệ chỉ có thể được thực hiện trên cơ sở kinh tế. Nghĩa là mức độ, phạm vi và quy mô che chắn này phụ thuộc vào điều kiện và tiềm lực kinh tế. Nói cách khác, BHXH không thể vượt quá khả năng của nền kinh tế.

Mọi người đều có quyền bình đẳng trong lao động và hưởng thụ, đều có cơ hội nhau để vươn lên, đồng thời có nguy cơ gặp phải những bất trắc, những rủi ro, bất hạnh trong cuộc sống. Vì vậy, hệ thống BHXH cần phải thực hiện sự che chắn xã hội cho mọi công dân trước những biến cố này, những người lao động trong các thành phần kinh tế, đặc biệt là lao động trong KVKTNQD có cống hiến rất lớn đối với nền kinh tế quốc dân. Đồng thời thực hiện nghĩa vụ đóng góp với Nhà nước. Điều này góp phần tăng thêm nguồn tài chính để thực hiện các chính sách xã hội, trong đó có chính sách BHXH. Nếu ngược lại, nguồn tài chính BHXH chủ yếu từ ngân sách Nhà nước và việc thực hiện BHXH là đơn tuyến: Nhà nước - đối tượng, thì nay nguồn tài chính BHXH đã đa dạng hơn và việc thực hiện BHXH được thông qua nhiều kênh khác nhau như Nhà nước, doanh nghiệp, hiệp hội các đoàn thể, cộng đồng, cá nhân, quốc tế... Như vậy, lợi ích an toàn xã hội sẽ có nhiều tầng khác

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

nhau, đáp ứng đ-ợc các nhu cầu khác nhau của các đối t-ợng khác nhau trong xã hội.

Cũng nh- các khu vực kinh tế khác, KVKTNQD có mối quan hệ giữa ng-ời sử dụng lao động và ng-ời lao động nên cần có sự can thiệp của Nhà n-ớc thông qua chính sách của BHXH để đảm bảo và hài hòa lợi ích của hai bên. Thêm vào đó, KVKTNQD cũng phải đ-ợc bình đẳng với các khu vực kinh tế khác về các chính sách, pháp luật. Do đó, khu vực này cũng phải đ-ợc h-ớng các quyền lợi do chính sách BHXH mang lại cũng nh- phải thực hiện nghĩa vụ đóng góp vào quỹ BHXH.

Trong điều kiện kinh tế thị tr-ờng, KVKTNQD ngày càng phát triển. ở các n-ớc, KVKTNQD là khu vực kinh tế chủ yếu nên việc tham gia BHXH của khu vực này là tất yếu. Mọi đối t-ợng trong xã hội đều đ-ợc tham gia theo các hình thức bắt buộc và tự nguyện. Đối với loại hình bắt buộc thì các chủ sử dụng có từ 1 lao động trở lên, còn đối với đối t-ợng tự nguyện là những ng-ời lao động tự do.

Ở n-ớc ta trong một thời gian dài, do điều kiện kinh tế còn hạn chế, lại phải trải qua chiến tranh kéo dài nên BHXH mới đ-ợc thực hiện cho một bộ phận dân c- là công nhân viên chức nhà n-ớc, quân đội và những ng-ời có công trong hai cuộc chiến tranh. Đến nay, trong bối cảnh mới, nền kinh tế đất n-ớc đã có những nét khởi sắc. Từ một n-ớc nông nghiệp lạc hậu, Việt Nam đã từng b-ớc v-ơn lên, đời sống dân c- có những cải thiện đáng kể, nhiều ng-ời dân đã có tích lũy. Trong bối cảnh đó, BHXH có điều kiện để mở rộng đối t-ợng, phạm vi và mức độ mới từ nhiều nguồn ( Nhà n-ớc, doanh nghiệp , cá nhân).

Trong những năm gần đây, KVKTNQD ở n-ớc ta có tốc độ phát triển rất nhanh và nhiều tiềm năng, huy động ngày càng nhiều lao động mới và lao động dôi d- từ quá trình cải cách doanh nghiệp nhà n-ớc, tỷ trọng lao động thuộc khu vực này trong tổng lao động xã hội ngày càng tăng trong khi tỷ trọng t-ợng ứng của khu vực Nhà n-ớc ngày càng có xu h-ớng giảm. Do đó,

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

nhu cầu, khả năng và điều kiện tham gia BHXH của khu vực này sẽ ngày càng lớn.

Vì vậy, khai thác lao động thuộc khu vực KTNQD tham gia BHXH sẽ làm tăng tỷ trọng lao động xã hội tham gia đóng góp vào quỹ BHXH. Một mặt làm tăng tr-ởng và phát triển quỹ BHXH; mặt khác bảo đảm quyền lợi cho ng-ời lao động, nhất là với tình trạng ngày càng nhiều ng-ời sử dụng lao động trong quá trình phát triển nền kinh tế thị tr-ởng ở n-ớc ta hiện nay. Thêm vào đó, ng-ời lao động và ng-ời sử dụng lao động ở KVKTND tham gia BHXH thực chất là làm cho đối t-ợng tham gia BHXH đ-ợc mở rộng. Đây là một định h-ớng đúng của ngành BHXH và của Nhà n-ớc ta trong những năm gần đây và trong t-ơng lai. Điều đó góp phần thực hiện nguyên tắc số đông bù số ít của BHXH.

Mặt khác, số ng-ời tham gia BHXH ở n-ớc ta hiện nay còn quá ít, tỷ lệ số lao động đ-ợc tham gia BHXH ch- a đ-ợc 20% trong tổng số lao động của cả n-ớc (theo báo cáo tổng kết công tác năm 2003 của BHXH Việt Nam thì đến ngày 31/12/2004 mới chỉ có 7.561.242 ng-ời lao động trong tổng số khoảng 54.3 triệu lao động độ tuổi lao động của cả n-ớc đ-ợc tham gia BHXH). Tỷ lệ này quá thấp so với nhiều n-ớc trên thế giới (Malaysia 90%, Đức 95%, Mỹ 95%). Nh- vậy còn khoảng 85% số lao động ch- a đ-ợc tham gia BHXH trong đó chủ yếu là ng-ời lao động ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh. Nh- vậy, n-ớc ta còn tồn tại một số l-ợng lao động rất lớn ch- a tham gia BHXH. Trong khi đó theo dự báo của cơ quan BHXH Việt Nam thì khoảng năm 2022 số chi BHXH, sẽ bằng số thu BHXH trong năm. Trong những năm tiếp theo thu không đủ chi và phải sử dụng tới quỹ BHXH tồn tích các năm tr-ớc để chi trả. Dự báo vào khoảng năm 2030 thì quỹ BHXH không còn khả năng chi trả. Vì vậy một yêu cầu cấp thiết đặt ra là cần phải điều chỉnh chính sách BHXH cho phù hợp với những biến động sắp diễn mà trong đó công tác tăng c-ờng mở rộng thêm đối t-ợng tham gia BHXH phải đ-ợc đặt lên hàng đầu. Do đó việc tăng c-ờng thực hiện BHXH cho lao động khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh là cần thiết và hoàn toàn phù hợp với chủ tr-ởng mở rộng đối t-ợng tham gia BHXH của Nhà n-ớc.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Ngoài ra, khi cơ chế quản lý kinh tế thay đổi, BHXH không còn là sự đãi ngộ của Nhà nước mà dựa vào sự đóng góp cho người lao động. Do vậy tham gia BHXH là trách nhiệm của người lao động đối với chính cuộc sống của mình và cũng là thực hiện một nghĩa vụ pháp luật.

Nhu cầu tham gia BHXH của người lao động ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh rất cấp thiết. Trong khi đó, đối tượng tham gia BHXH còn bị hạn chế bó hẹp, chính sách BHXH tự nguyện chưa được ban hành nên hạn chế sự tham gia của rất nhiều người lao động ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh. Vì vậy, việc thực hiện BHXH cho người lao động ở khu vực này không chỉ là chủ trương của Nhà nước mà còn đáp ứng nhu cầu được tham gia BHXH của người lao động.

Trong những năm qua khu vực kinh tế NQD phát triển không ngừng với tốc độ tăng trưởng cao. Theo kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp của Tổng cục thống kê, tính đến ngày 01/07/2002 cả nước có 49.492 doanh nghiệp ngoài Ngân sách Nhà nước, tăng 188,7% so với năm 1995; thu hút 1.397.917 lao động, tăng 225% so với năm 1995 ( bình quân mỗi doanh nghiệp ngoài quốc doanh sử dụng 28,2 lao động ). Trong đó doanh nghiệp tư nhân chiếm 58,76%, công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 38,68%, công ty cổ phần 2,55%, công ty hợp danh 0,01%, điều này chứng tỏ khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đang trên đà phát triển rất nhanh và thu hút một số lượng lớn người lao động trong cả nước tham gia.

Qua thực tiễn triển khai BHXH cho người lao động ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh trong những năm qua cho thấy người lao động rất hoan nghênh và cho rằng chính sách BHXH đối với người lao động ở khu vực này là chính sách thiết thực, bình đẳng, đáp ứng nhu cầu của người lao động và phù hợp với tình hình đổi mới nền kinh tế xã hội của đất nước ta. Vì vậy việc tiến hành thực hiện BHXH cho người lao động ở khu vực này là hết sức cần thiết và thiết thực.

### *2.2 Những căn cứ pháp lý để thực hiện BHXH cho KVKTNQD*

Các văn bản pháp quy sau là cơ sở pháp lý để thực hiện BHXH cho KVKTNQD:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Văn bản số 2251/PPLT ngày 29/11/1989 của Văn phòng Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ), Bộ Lao Động- Thương Binh và Xã Hội đã chỉ đạo việc tổ chức thí điểm BHXH cho người lao động thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh ở 5 tỉnh, thành phố: Hà Nội, Hải Phòng, Thái Bình, Hoàng Liên Sơn Thành phố Hồ Chí Minh (sau này có thêm Bà Rịa- Vũng Tàu).

- Đến năm 1991 trong Nghị quyết đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII đã chỉ rõ “đổi mới chính sách BHXH theo hướng mọi người lao động và đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều đóng góp vào quỹ BHXH. Từng bước tách quỹ BHXH đối với công nhân viên chức khỏi Ngân sách Nhà nước và hình thành quỹ BHXH chung cho mọi người lao động thuộc mọi thành phần kinh tế”.

- Nghị định số 43/CP ngày 1/1/1993 của Chính phủ nhằm thống nhất BHXH vào một mối áp dụng chung cho mọi thành phần kinh tế.

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

- Ngày 26/01/1995 Chính phủ có ND 12/CP ban hành Điều lệ BHXH để cụ thể hoá những nội dung về BHXH đã được quy trong Bộ luật lao động, trong đó có quy định “người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc”.

- Ngày 16/02/1995 Chính phủ ban hành ND 19/CP thống nhất các tổ chức BHXH thuộc hệ thống Lao Động- Thương Binh và Xã Hội và Tổng Liên Đoàn Lao Động Việt Nam thành BHXH Việt Nam với hệ thống dọc ba cấp từ Trung ương đến tỉnh, thành phố và quận, huyện; có nhiệm vụ giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo công tác quản lý quỹ BHXH và thực hiện các chính sách BHXH theo quy định của pháp luật.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Ngày 04/04/1995 Bộ Lao Động- Thương Binh Xã Hội có thông t- số 06/LĐTBXH- TT h- ớng dẫn thi hành một số điều để thực hiện Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 21/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ trong đó có quy định các đơn vị ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên thuộc đối t- ợng tham gia BHXH bắt buộc.

- Chỉ thị số 15/CT- TU ngày 26/05/1997 của Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về “tăng cường lãnh đạo thực hiện các chế độ BHXH trong đó nhấn mạnh việc tập trung chỉ đạo, phát huy vai trò lãnh đạo của các tổ chức Đảng ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong việc thực hiện các chế độ BHXH đối với ng- ời lao động nhằm đảm bảo thực hiện tốt Điều lệ BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh”.

- Quyết định số 20/2002/QĐ- TTg ngày 24/01/2002 của Thủ t- ớng Chính phủ về việc chuyển giao BHYT Việt Nam sang BHXH Việt Nam, theo đó BHXH Việt Nam là cơ quan thực hiện các chế độ, chính sách BHXH trong đó có BHYT. Do vậy đối t- ợng tham gia BHXH ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh bao gồm đối t- ợng tham gia BHXH bắt buộc và BHYT bắt buộc.

- Ngày 02/04/2002 Luật lao động sửa đổi, bổ sung một số điều đ- ợc Quốc hội thông qua, chủ tịch n- ớc ký lệnh công bố ngày 12/04/2002 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2003 đã mở rộng việc tham gia BHXH bắt buộc đ- ợc áp dụng đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn đủ 3 tháng trở lên và hợp đồng lao động không xác định thời hạn (không khống chế các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên)

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



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tiền phạt chậm nộp mà không cần có sự chấp thuận thanh toán của đơn vị sử dụng lao động.

- Ngày 09/01/2003 Chính phủ ban hành Nghị định số 01/2003/NĐ- CP sửa đổi bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH , đã mở rộng phạm vi và đối tượng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở nên và hợp đồng không xác định thời hạn trong các hoạt động theo luật doanh nghiệp, hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật hợp tác xã; các tổ chức khác có sử dụng lao động.

- Ngày 16/05/2003 Bộ tài chính có Thông t- số 49/2003/TT- BTC hướng dẫn Quyết định số 02/2003/QĐ- TTg về quy chế quản lý tài chính đối với BHXH Việt Nam, trong đó nhấn mạnh việc phạt các đơn vị sử dụng lao động không chịu tham gia BHXH bắt buộc theo luật định.

### **CHƯƠNG II**

#### **TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở KHU VỰC KINH TẾ NGOÀI QUỐC DOANH**

##### **I. Chính sách Bảo hiểm xã hội đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh**

Với mục tiêu đảm bảo ổn định cuộc sống cho lao động và gia đình họ khi lao động bị giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm dẫn tới bị giảm, mất thu nhập. BHXH trở thành một trong những quyền con

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

ng- ời và đ- ọc Đại hội đồng Liên hợp quốc thừa nhận và ghi vào Tuyên ngôn Nhân quyền ngày 10/12/1948 rằng: “Tất cả mọi người với tư cách là thành viên của xã hội có quyền h- ớng BHXH, quyền đó đ- ọc đó đ- ọc đặt trên cơ sở sự thoả mãn các quyền về kinh tế, xã hội và văn hoá nhu cầu cho nhân cách và sự tự do phát triển con người.”

Ở n- ớc ta, việc thực hiện BHXH cho ng- ời lao động đ- ọc triển khai từ rất sớm nh- ng lại giới hạn cho bộ phận rất nhỏ công nhân viên chức của Nhà n- ớc.

Và vào cuối những năm 80 và đầu 90, sự nghiệp BHXH của n- ớc ta gặp nhiều khó khăn, chế độ chính sách về BHXH bị hạn chế và chứa đựng nhiều nh- ợc điểm, đang kìm hãm gây cản trở cho sự nghiệp đổi mới, nhất là đổi mới trong lĩnh vực lao động xã hội. BHXH cần đ- ọc đổi mới là một đòi hỏi cấp thiết mang tính tất yếu.

Đại hội VII đã xác định phát triển phát triển kinh tế nhiều thành phần là yêu cầu cấp thiết để giải phóng và phát huy các nguồn lực, tiềm năng của xã hội. Chính sách kinh tế nhiều thành phần đã đánh dấu một b- ớc đột phá quan trọng có tính quyết định đối với toàn bộ quá trình đổi mới kinh tế của n- ớc ta. Điều này có nghĩa các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh cũng đ- ọc khuyến khích phát triển và tạo các điều kiện để đảm bảo công bằng. Chính vì vậy mà đầu năm 1990 đã thực hiện thí điểm đối với năm địa ph- ơng Hà Nội, Hải Phòng, Thái Bình, TP Hồ Chí Minh, Hoàng Liên Sơn về việc áp dụng dự thảo điều lệ BHXH đối với lao động ngoài quốc doanh.

Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ VII đã nhấn mạnh: “Đổi mới chính sách BHXH theo h- ớng mọi ng- ời lao động và các đơn vị kinh tế thuộc các thành phần kinh tế đều đóng góp vào quỹ BHXH. Từng b- ớc tách quỹ BHXH đối với công nhân viên chức khỏi Ngân sách Nhà n- ớc và hình thành quỹ BHXH chung cho mọi ng- ời lao động thuộc mọi thành phần kinh tế”.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Ngày 22/6/1993, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 43/CP quy định tạm thời chế độ BHXH, trong đó quy định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc thời kỳ này bao gồm cả người lao động làm việc hưởng lương hoặc tiền công ở những doanh nghiệp có sử dụng từ 10 lao động trở lên. Như vậy, kể từ tháng 4/1993, đối tượng tham gia BHXH bắt buộc được mở rộng các thành phần kinh tế, nhằm thống nhất BHXH vào một đầu mối áp dụng chung cho mọi thành phần kinh tế.

Đến Đại hội VIII của Đảng tiếp tục khẳng định vai trò của KVKTNQD có khả năng góp phần xây dựng đất nước. Do vậy, Nhà nước cần khuyến khích phát triển, khơi dậy và phát huy tối đa nội lực, nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế, hướng dẫn KVKTNQD theo hướng xã hội chủ nghĩa. Muốn vậy, cần tiếp tục cụ thể hóa chủ trương nhất quán xây dựng nền kinh tế nhiều thành phần bằng cách hoàn thiện môi trường kinh doanh hợp pháp, tạo điều kiện và khuyến khích các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế đầu tư phát triển và mở rộng hình thức hợp tác, liên kết. Như vậy, KVKTNQD được coi là một bộ phận hợp thành quan trọng của nền kinh tế quốc dân, góp phần làm giàu cho tổ quốc. Và việc tăng cường lãnh đạo thực hiện các chế độ BHXH ở khu vực này càng được quan tâm theo đúng tinh thần của Chỉ thị số 15/CT-TƯ Bộ Chính trị Ban chấp hành Trung ương Đảng

Trong giai đoạn này, Nhà nước đã có những điều chỉnh căn bản về các chính sách xã hội trong đó có chính sách BHXH. Căn cứ Bộ luật lao động được Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ 5 Quốc hội khóa IX ngày 23/6/1994 và được thực hiện từ ngày 01/01/1995, Chính phủ đã có Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 ban hành Điều lệ BHXH áp dụng đối với công chức, CNVC Nhà nước và mọi người lao động theo loại hình BHXH bắt buộc để thực hiện thống nhất trong cả nước. Và cùng với ND 19/CP, nguyên tắc bình đẳng đối với mọi người lao động tham gia đóng BHXH được quán triệt, không có sự phân biệt theo khu vực và thành phần kinh tế, giữa trong và ngoài quốc doanh. Sự bình đẳng này được quy định và đảm bảo trong các văn bản pháp qui về

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

BHXH. Theo đó, ng-ời sử dụng lao động phải có nghĩa vụ và trách nhiệm đóng BHXH cho ng-ời lao động mà mình sử dụng. Ng-ời lao động sẽ đ-ợc h-ởng chi trả BHXH trên cơ sở mức đóng góp và thời gian đóng góp.

Kể từ khi Chính phủ ban hành ND43/CP đến nay và đặc biệt là sau ND12/CP ra đời, nhà n-ớc đã thực hiện mở rộng đối t-ợng tham gia BHXH đối với KVKTNQD, nh-ng do quãng thời gian nghiên cứu thử nghiệm chủ tr-ong này còn nhiều hạn chế, hơn nữa các yếu tố kinh tế xã hội cũng gây những tác động bất lợi cho việc ban hành các văn bản chính sách mang tính tập trung hoàn thiện. Bởi vậy đến tr-ớc tháng 1/2003 (ch- a áp dụng luật sửa đổi, bổ sung một số điều của bộ luật lao động đ-ợc thông qua tại kỳ họp thứ 11 Quốc Hội khoá X có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2003), việc mở rộng này mới chỉ đáp ứng đ-ợc nhu cầu tham gia BHXH của ng-ời lao động trong các doanh nghiệp liên doanh, doanh nghiệp 100% vốn n-ớc ngoài, các doanh nghiệp có sử dụng 10 lao động trở lên, còn khoảng 90% lao động trong các doanh nghiệp nhỏ, tiểu thủ công nghiệp, lao động theo mùa vụ... thì nhà n-ớc ch- a ban hành một nghị định nào cụ thể. Tuy nhiên theo luật lao động mới đ-ợc áp dụng từ ngày 1/1/2003, đối t-ợng tham gia BHXH sẽ đ-ợc mở rộng, doang nghiệp tham gia BHXH không quy định phải sử dụng từ 10 lao động trở lên tức là đã sử dụng lao động thì phải có trách nhiệm thực hiện chính sách BHXH đối với ng-ời lao động. Loại hình BHXH bắt buộc đ-ợc áp dụng đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng 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, hợp đồng lao động d-ới 3 tháng nh-ng khi hết hạn lại tiếp tục làm việc hoặc giao kết hợp đồng lao động mới với doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đó . Cũng theo bộ luật này, ngoài 5 chế độ bảo hiểm đang đ-ợc thực hiện có bổ sung thêm chế độ thất nghiệp. Mặt khác còn có sự sửa đổi bổ sung 5 chế độ BHXH bắt buộc hiện hành. Cụ thể nh- sau:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Chế độ trợ cấp ốm đau: quy định điều kiện tham gia BHXH là 3 tháng mới đ- ợc h- ớng, nâng mức trợ cấp ốm đau bằng 85% mức l- ơng làm căn cứ đóng BHXH.

- Chế độ thai sản: điều kiện h- ớng là ng- ời lao động có thời gian tham gia BHXH từ 3 tháng trở lên, không quy định hạn chế số lần sinh con đ- ợc h- ớng trợ cấp thai sản

- Chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp (TNLD và BNN): Sửa đổi khung trợ cấp TNLD và BNN, mức trợ cấp đ- ợc tính trên cơ sở l- ơng bình quân đóng BHXH.

- Chế độ h- u trí: Nâng tuổi nghỉ h- u của ng- ời lao động nữ trong một số lĩnh vực: Nghiên cứu khoa học, cán bộ quản lý và giảm tuổi nghỉ h- u cho ng- ời lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại.

- Chế độ tử tuất: Tăng mức h- ớng trợ cấp tử tuất một lần (mỗi năm đóng BHXH đ- ợc trợ cấp bằng 1,5 tháng mức tiền l- ơng bình quân đóng BHXH )

Tuy nhiên, do đặc điểm lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh chịu ảnh h- ớng của nhiều yếu tố khí hậu, quyền sở hữu đất đai và tài sản, điều kiện thông tin trình độ văn hóa,... lao động lại phân tán, thu nhập không ổn định, mức thu nhập khác biệt nhau, đặc biệt thu nhập trong sản xuất nông nghiệp th- ờng là thất th- ờng và thấp hơn nhiều so với thu nhập ở các khu vực khác, nên việc hình thành quỹ BHXH rất phức tạp. Chính vì vậy cần phải tìm ra cách thức đóng BHXH cho phù hợp với đặc điểm này. Và một khi thực hiện tốt chính sách BHXH trên nguyên tắc công bằng và tiến bộ xã hội sẽ là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế cũng nh- là yếu tố quyết định cho sự ổn định và phát triển của nền kinh tế.

Qua việc ứng dụng vào thực tế đã bộc lộ rõ đối t- ợng tham gia BHXH thuộc diện mở rộng đối với khu vực ngoài quốc doanh rất đa dạng. Do vậy việc tổ chức thực hiện phải chặt chẽ, phù hợp với yêu cầu của từng đối t- ợng. Hình thức thực hiện BHXH chủ yếu trên nguyên tắc bắt buộc, đồng thời tiến

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

hành BHXH tự nguyện cho một số đối tượng chiếm tỷ trọng nhỏ hoặc có thu nhập không ổn định như: lao động giúp việc, nội trợ... nhưng cũng phải được thực hiện trên nguyên tắc chung của BHXH.

Nhằm đảm bảo thực hiện tốt điều lệ BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh, chỉ thị số 15/CT-TW ngày 26/5/1997 đã đề ra những yêu cầu:

- Thứ nhất: Phát huy vai trò lãnh đạo của tổ chức Đảng ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp Nhà nước, các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trong việc thực hiện các chế độ BHXH đối với người lao động, trọng tâm là thu nộp BHXH, bảo đảm nguyên tắc có tham gia thì mới được hưởng chế độ BHXH.

- Thứ hai: Các tổ chức Đảng, đoàn thể, cơ quan Nhà nước tăng cường lãnh đạo, giám sát, kiểm tra nhằm đảm bảo thực hiện đúng các chế độ BHXH đối với người lao động. Chống các biểu hiện tiêu cực thất thoát trong công tác này. Các cơ quan thanh tra phải kết luận, giải quyết dứt điểm những vi phạm đã được phát hiện, đồng thời thường xuyên kiểm tra, phát hiện và xử lý kịp thời các hành vi vi phạm các chế độ BHXH, những trường hợp nghiêm trọng phải truy tố theo pháp luật.

- Thứ ba: Ban cán sự Đảng Bộ lao động —Thương binh và xã hội, BHXH Việt Nam và các cơ ngành có liên quan tổ chức sơ kết hoạt động BHXH trong thời gian qua, có những kiến nghị sửa đổi, hoàn thiện các chế độ BHXH, tạo điều kiện mở rộng chế độ BHXH đối với người lao động thuộc các thành phần kinh tế và sớm xây dựng luật BHXH.

- Thứ tư: Ban tổ chức văn hoá Trung ương hướng dẫn báo chí và các phương tiện thông tin đại chúng tuyên truyền giáo dục cán bộ, Đảng viên, nhân dân nhận thức đúng về ý nghĩa của BHXH, động viên mọi người tích cực và chủ động tham gia công tác BHXH.

Như vậy qua gần 20 năm đổi mới, nhận thức và quan điểm của Đảng và Nhà nước về thành phần kinh tế ngoài quốc doanh đã từng bước hoàn thiện. Chính sách BHXH đối với KVKTNQD nhằm đảm bảo an toàn cuộc sống cho mọi thành viên cộng đồng đã thể hiện tính ưu việt của xã hội ta.

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentssupporting.com>**

---

**II. Tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.**

***1. Sự chỉ đạo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh về việc thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội***

Việc chỉ đạo khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội đã đ- ợc thực hiện từ tr- ớc nh- ng ch- a căn bản và có tính đồng nhất. Nh- ng từ khi có ý kiến chỉ đạo của Thủ t- ớng Chính phủ về việc triển khai hoạt động BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tại thông báo số 12/TB- VPCP ngày 19/01/1998 của Văn phòng Chính phủ và thì hoạt động này đã đi vào quy củ và có tính pháp lý.

Trong những năm qua, hệ thống BHXH Việt Nam từ các đồng chí lãnh đạo trong hội đồng quản lý, các đồng chí lãnh đạo BHXH Việt Nam đến các cán bộ, viên chức trong toàn ngành đã tiếp thu, xác định đ- ợc tầm quan trọng của việc thực hiện BHXH đối với ng- ời lao động, đặc biệt là xu h- ớng phát triển của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, tạo đ- ợc sự thống nhất trong nhận thức và hành động, phát huy nội lực, đề ra những ph- ơng h- ớng nhiệm vụ, tìm ra những biện pháp và b- ớc đi cụ thể phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội của từng giai đoạn, phù hợp với Nghị quyết của đại hội Đảng đề ra.

\* Tổ chức triển khai thực hiện:

- Tháng 03/1998, BHXH Việt Nam tổ chức hội thảo về thực hiện BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh tại thành phố Hồ Chí Minh với sự tham gia của ngành thuế, Bảo Việt thành phố Hồ Chí Minh, một số doanh nghiệp ngoài quốc doanh và một số đơn vị có số lao động lớn thực hiện công tác BHXH. Ngày 02/06/1998, tổ chức hội nghị toàn quốc ngành BHXH Việt Nam triển khai thực hiện BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

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

- Soạn thảo các văn bản chỉ đạo liên quan đến công tác quản lý thu BHXH, BHYT, công tác giải quyết chế độ chính sách BHXH nhằm đơn giản hóa các thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho ng- ời lao động, ng- ời

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

sử dụng lao động tham gia BHXH cũng nh- giải quyết kịp thời, đúng đối t- ợng h- ợng chế độ BHXH.

- BHXH các tỉnh, thành phố đã chủ động tham m-u cho cấp ủy chính quyền địa ph- ợng có những văn bản chỉ đạo, tổ chức các hội nghị phổ biến, triển khai thực hiện, phối hợp với các ngành, các cấp, các đoàn thể tuyên truyền, vận động, điều tra, khảo sát, h- ợng dẫn, kiểm tra các doanh nghiệp ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh trong việc thực hiện BHXH đối với ng- ời lao động. Các địa ph- ợng làm tốt công tác này là thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Hải phòng, Bình D- ợng, Thanh Hóa, Hà Giang, Hà Tây, Quảng Nam, Quảng Bình, Gia Lai, Thừa Thiên Huế, Thái Bình, Đà Nẵng...

\* Chỉ đạo về văn bản:

- Ngày 05/04/1999 Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam đã có công văn số 348/BHXH- QLT gửi UBND các tỉnh, thành phố quan tâm, chỉ đạo thực hiện chế độ BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

- Ngày 05/04/1999 Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam đã có Chỉ thị số 349/BHXH- QLT chỉ đạo BHXH các tỉnh, thành phố về việc tăng c- ờng thực hiện chế độ BHXH đối với ng- ời lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực ngoài quốc doanh.

- Ngày 28/06/1998 BHXH Việt Nam đã có công văn số 724/BHXH- QLT chỉ đạo và h- ợng dẫn nghiệp vụ đối với BHXH các tỉnh, thành phố về việc triển khai công tác BHXH khu vực ngoài quốc doanh.

- Ngày 03/04/2002 BHXH Việt Nam đã có công văn số 751/BHXH- QLT chỉ đạo h- ợng dẫn BHXH các tỉnh thành phố sơ kết đánh giá tình hình thực hiện BHXH đối với khu vực ngoài quốc doanh nhằm tìm ra những giải pháp, những b- ớc đi phù hợp để đảm bảo việc thực hiện chế độ chính sách BHXH đối với ng- ời lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh theo đ- ờng lối chủ tr- ợng của.



# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

### ***2. Tình hình thực hiện:***

Từ năm 1995 trở về trước, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội trong chính sách bảo hiểm xã hội nước ta chỉ là những người làm việc trong khu vực Nhà nước và lực lượng vũ trang. Kể từ năm 1995 trở đi, sau khi bộ luật lao động được thông qua và Nghị định 12 CP được ban hành, đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội được mở rộng thêm. Đây là bộ luật có nhiều cải cách mới đặc biệt trong thực hiện mở rộng đối tượng tham gia. Tuy vậy cho đến nay luật bảo hiểm xã hội chưa ra đời và bộ luật lao động mới có hiệu lực từ ngày 01/01/2003. Vì vậy cho đến nay, việc thực hiện bảo hiểm xã hội cho lao động ngoài quốc doanh có thể chia làm hai thời kỳ:

#### ***2.1 Thời kỳ trước năm 1995.***

Trước năm 1995, mặc dù chưa có chính sách cụ thể thống nhất nhưng ở một số địa phương vẫn tiến hành thực hiện BHXH cho người lao động ngoài quốc doanh ở một ngành nghề hợp tác xã tiểu thủ công nghiệp, ngành thủy sản, hợp tác xã mua bán. Tuy nhiên, do chưa có sự chỉ đạo sát sao, sự quản lý thống nhất của Nhà nước nên các quy định cũng như các cơ chế chính sách và tổ chức thực hiện còn rất khác nhau giữa các ngành. Việc thực hiện BHXH trong các hợp tác xã còn mang tính tự phát, trình độ tổ chức quản lý, mức thu nhập, tỷ lệ đóng góp và chi trả ở mỗi nơi một khác đã không tránh khỏi sai sót, cho nên nhìn chung quỹ BHXH của hợp tác xã không bảo tồn được lâu dài.

Từ khi có điều lệ tạm thời về chế độ BHXH đối với xã viên hợp tác xã và các tổ tiểu thủ công nghiệp (theo quyết định số 292/BCN-LĐ) quy định xã viên được hưởng chế độ BHXH tương tự như chế độ đối với công nhân viên chức Nhà nước. Gồm sáu chế độ: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, mất sức lao động, hưu trí, tử tuất. Tuy nhiên chế độ BHXH mới này mới được thực hiện trong thời gian ngắn đã gặp phải rất nhiều khó khăn. Đó là sự chuyển đổi nền kinh tế đất nước, đồng tiền mất giá, việc làm không ổn định, thu nhập thấp, khả năng đóng góp hạn chế. Mặt khác, do áp dụng một cách máy móc chế độ BHXH của khu vực Nhà nước sang khu vực hợp tác xã

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

là hai lĩnh vực khác nhau, công tác tổ chức quản lý lại ch- a chặt chẽ nên quỹ chỉ hoạt động đ- ợc 6 năm, sau đó dần dần ngừng hoạt động.

Từ khi Nhà n- ớc ban hành chính sách đối với các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh và dự thảo về BHXH đối với lao động làm việc ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, thì năm địa ph- ơng: Hà Nội, Hải Phòng, Thái Bình, TP Hồ Chí Minh và Hoàng Liên Sơn đã đ- ợc thực hiện làm thí điểm và kết quả đạt đ- ợc nh- sau:

Đến hết tháng 10/1990 đã có 851 đơn vị với tổng số 27760 lao động tham gia.

Đến tháng 10/1991, sau gần hai năm thực hiện thí điểm, số l- ợng các đơn vị và ng- ời lao động tham gia BHXH h- u trí ở các tỉnh, thành phố là:

- TP Hồ Chí Minh : 800 đơn vị với 20000 lao động.
- Hải Phòng : 21 đơn vị với hơn 6000 lao động.
- Thái Bình : 30 đơn vị với 1200 lao động.
- Hà Nội : 20 đơn vị với hơn 500 lao động.
- Hoàng Liên Sơn : 4 đơn vị với 60 lao động.

Do nhu cầu về BHXH của lao động làm việc trong các đơn vị kinh tế tập thể và cá thể lớn nên một số tỉnh số đơn vị và lao động tham gia BHXH tăng nhanh nh- ở TP Hồ Chí Minh, tính đến ngày 01/04/1994 đã có 1504 đơn vị tham gia với số l- ợng lao động đ- ợc cấp sổ BHXH h- ợng trợ cấp là: 40853 ng- ời.

Chính sách BHXH đối với lao động ngoài quốc doanh đ- ợc triển khai thí điểm trong hoàn cảnh các đơn vị kinh tế gặp rất nhiều khó khăn trong sản xuất kinh doanh, do đó làm ảnh h- ợng đến tiến độ triển khai và kết quả thực hiện thí điểm điều lệ BHXH ngoài quốc doanh. Tuy nhiên, việc triển khai thí điểm vẫn đạt đ- ợc những kết quả đáng khích lệ. Song bên cạnh đó vẫn còn có những vấn đề còn tồn tại nh- : ở một số địa ph- ơng quỹ không đảm bảo đủ chi, ng- ời lao động ch- a thực sự yên tâm, tin t- ờng vào chủ tr- ơng này.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentsupporting.com>**

---

### *2.2 Thời kỳ từ 1995 đến ngày 31/12/2004*

Từ năm 1995 chính sách BHXH đã đ- ợc áp dụng đối với lao động làm việc ở mọi thành phần kinh tế. Nh- ng đến 01/10/2003 trong số ng- ời làm việc ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh chỉ có một nhóm đ- ợc tham gia BHXH, đó là những ng- ời lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên. Đối với các đối t- ượng lao động ngoài quốc doanh khác ở một số tỉnh, thành phố đã tiến hành thực hiện thí điểm BHXH tự nguyện nh- ng kết quả thu đ- ợc còn ở mức hạn chế.

Sự phát triển của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thời gian qua là kết quả thực hiện đ- ờng lối đổi mới của Đảng và Nhà n- ớc về chính sách kinh tế - xã hội trong đó có chính sách BHXH, qua đó khai dậy, huy động và khai thác tiềm năng to lớn về tiền vốn, sức lao động, tài nguyên, trí tuệ, kinh nghiệm, khả năng kinh doanh, quan hệ xã hội, thông tin và các nguồn lực khác vào phát triển kinh tế, góp phần quan trọng vào việc giữ vững ổn định chính trị xã hội. Ta lấy kết quả tổng điều tra các cơ sở kinh tế, đơn vị hành chính sự nghiệp của tổng cục thống kê, tính đến 31/12/2004 cả n- ớc để thấy rõ:

Có 76.240 doanh nghiệp ngoài quốc doanh, tăng 293,6%, thu hút 2.398.754 lao động, tăng 386.1% so với năm 1995 mới có 25.967 doanh nghiệp, thu hút 621.296 lao động. Tính bình quân cho năm 2004 là mỗi doanh nghiệp ngoài quốc doanh sử dụng 31,46 lao động, trong đó doanh nghiệp t- nhân chiếm 58,76%, công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm 38,68%, công ty cổ phần 2,55%, công ty hợp doanh 0,01%; quy mô của doanh nghiệp hầu hết là nhỏ, một số ít có quy mô vừa, số có quy mô lớn chiếm tỷ lệ thấp.

Trong những năm qua, BHXH Việt Nam xác định tầm quan trọng của việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội đối với ng- ời lao động, không ngừng mở rộng đối t- ượng tham gia BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, tỷ lệ tham gia năm sau cao hơn năm tr- ớc.

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

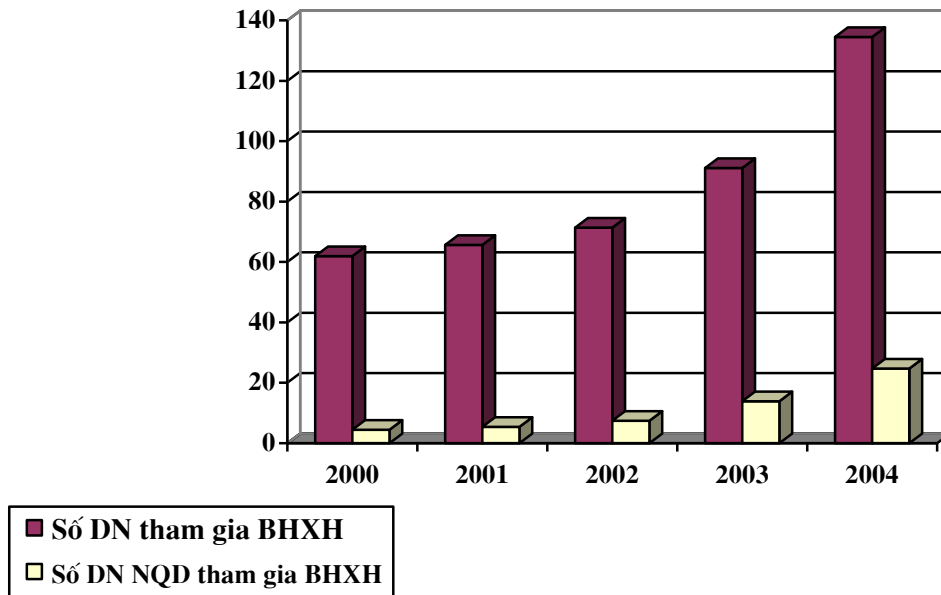
**Bảng 14: Đơn vị sử dụng lao động khu vực ngoài quốc doanh tham gia BHXH.**

| Chỉ tiêu   | 2000   | 2001   | 2002   | 2003   | 2004    |
|--|--------|--------|--------|--------|---------|
| Tổng số đơn vị tham gia BHXH (doanh nghiệp)                | 61.893 | 65.611 | 71.368 | 91.067 | 134.542 |
| Số đơn vị ngoài quốc doanh đã tham gia BHXH (doanh nghiệp) | 4.451  | 5.398  | 7.378  | 13.852 | 24.679  |
| Tăng so với năm tr- ớc (%)                                 | 14,13  | 21,28  | 36,68  | 87,75  | 78,16   |
| Tỷ lệ % so với tổng số đơn vị tham gia BHXH (%)            | 7,18   | 8,22   | 10,33  | 15,12  | 18,34   |

(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Theo bảng trên thì số đơn vị sử dụng lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tham gia BHXH tăng liên tục qua các năm. Nếu nh- năm 2000 mới chỉ có 4.451 doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH thì năm 2004 đã có tới 24.679 doanh nghiệp (tăng 5,54 lần). Số đơn vị ngoài quốc doanh tham gia BHXH so với tổng số đơn vị tham gia BHXH qua các năm cũng tăng, từ 7,18% năm 2000 lên 18,34% năm 2004. Năm 2001 mới tăng so với năm 2000 về số đơn vị ngoài quốc doanh tham gia BHXH 21,28%, tỷ lệ % tổng số đơn vị ngoài quốc doanh tham gia BHXH chiếm 8,22% so với năm 2000 là 7,18%; cũng các tỷ lệ đó đ- ợc nhích lên là 36,68% và 10,33% khi so sánh năm 2002 với năm 2001; nh- ng sau năm 2002 tốc độ tăng lên thật ấn t- ợng năm 2003 so với năm 2002 là 87.75%, năm 2004 so với năm 2003 là 78,16%; tỷ lệ % so với tổng số đơn vị tham gia BHXH năm 2003 là 15,12%, năm 2004 là 18,34%. đây là dấu hiệu đáng mừng, số đơn vị ngoài quốc doanh tham gia BHXH tăng lên rất nhanh và ngày càng chiếm một tỷ lệ quan trọng trong cơ cấu các đơn vị tham gia BHXH. Điều này thể hiện nghị định 01/2003/NĐ-CP là hoàn thành đúng đắn. Và chúng ta nhìn thấy rõ hơn quá trình tăng này qua biểu đồ sau:

(ĐVT: 1000 DN)



Theo báo cáo năm 2004 của BHXH Việt Nam về tình hình thực hiện BHXH ta thấy 10 tỉnh, thành phố có số doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia nhiều nhất là: Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Hà Nội, thành phố Hải Phòng, Thành phố Đà Nẵng, các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai, Tiền Giang, Cần Thơ, Bà Rịa- Vũng Tàu, Khánh Hòa. Các tỉnh, thành phố này đã quản lý 20.483 đơn vị chiếm 83% so với tổng số đơn vị sử dụng lao động đã tham gia BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh trong cả nước. Có kết quả như vậy là do các nguyên nhân sau:

- Hầu hết các tỉnh, thành phố này đều là vùng kinh tế trọng điểm của cả nước, tập trung nhiều doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

- Trình độ hiểu biết về chế độ, chính sách BHXH của người sử dụng lao động cao, cho nên họ nhận thức được tầm quan trọng của việc thực hiện BHXH cho người lao động.

- Công tác thông tin tuyên truyền về chế độ, chính sách BHXH được thực hiện tốt, do vậy người sử dụng lao động sớm ý thức được trách nhiệm của mình trong việc thực hiện chế độ BHXH theo đúng lối chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Ngoài ra cũng còn nhiều tỉnh có số đơn vị ngoài quốc doanh tham gia BHXH ít. Điển hình như:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

Trà Vinh : 15 đơn vị

Cao Bằng: 18 đơn vị

Bạc Liêu : 10 đơn vị

Bắc Cạn : 17 đơn vị

Các doanh nghiệp ngoài quốc doanh ngày càng thể hiện tầm quan trọng của mình trong quá trình phát triển của nền kinh tế đất nước. Số lượng doanh nghiệp ngoài quốc doanh ngày càng gia tăng. Các doanh nghiệp này đã thu hút được một số lượng lớn lao động tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Người lao động ở đây cũng có nhu cầu và nguyện vọng được tham gia BHXH. Qua thực tế triển khai và thực hiện chế độ BHXH ở khu vực này đã thấy: chủ sử dụng lao động đã dần dần nhận thức được những lợi ích cũng như trách nhiệm và quyền hạn của mình trong việc đăng ký tham gia BHXH cho người lao động. Do đó số lượng lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH liên tục tăng qua các năm.

***Bảng 15: Lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH.***

| Chỉ tiêu  | 2000      | 2001      | 2002      | 2003      | 2004      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tổng số lao động tham gia BHXH (người)            | 4.242.727 | 4.403.870 | 4.844.669 | 5.272.400 | 5.954.351 |
| Số lao động trong DNNQD tham gia BHXH (người)     | 210.716   | 272.217   | 362.969   | 527.606   | 761.214   |
| Tăng so với năm trước (%)                         | 39,28     | 29,19     | 33,34     | 45,36     | 35,77     |
| Tỷ lệ % so với tổng số lao động tham gia BHXH (%) | 4,88      | 6,15      | 7,49      | 10,01     | 12,78     |

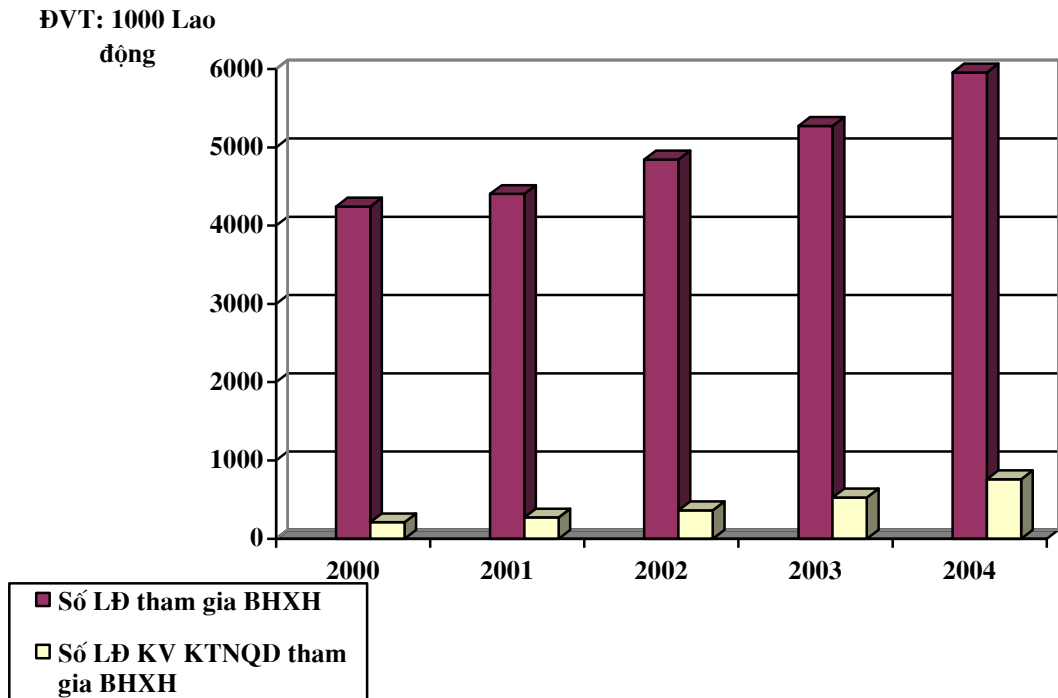
(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Qua bảng số liệu trên ta thấy: Số lao động trong KVKTNQD tham gia BHXH năm 2004 so với năm 2000 tăng 550.498 người (tăng 361,25%). Năm 2004, số lao động tham gia BHXH tăng kỷ lục lên đến 761.214 người, tăng 35,77% so với năm 2003. Tỷ lệ người lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH so với tổng số lao động tham gia BHXH tăng đều qua các năm. Năm 2000 mới chỉ chiếm 4,88% nhưng đến năm 2004 đã đạt được 12,78% trong tổng số lao động tham gia BHXH. Điều này đã góp phần tạo được sự công bằng cho các lao động thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Tuy nhiên, số lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh được tham gia vẫn chỉ chiếm một tỷ lệ rất nhỏ trong tổng số lao động tham gia BHXH. Qua biểu

## Assignment Supporting Group

<http://assignmentssupporting.com>

đồ d- ới đây, ta sẽ thấy đ- ợc tổng quan số lao động KVKTNQD đ- ợc tham gia BHXH so với tổng số lao động tham gia BHXH :



Theo báo cáo tổng kết tình hình thực hiện BHXH năm 2004 của BHXH Việt Nam thì các tỉnh, thành phố có số lao động tham gia BHXH thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nhiều nhất là:

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
| Thành phố Hồ Chí Minh: | 252.156 lao động |
| Bình D- ơng :          | 49.987 lao động  |
| Thành phố Hà Nội :     | 47.354 lao động  |
| Thành phố Hải Phòng :  | 25.751 lao động  |
| Đồng Nai :             | 21.451 lao động  |

Số lao động thuộc khu vực này tham gia BHXH tập trung vào 42 tỉnh, thành phố quản lý, với tổng số 723.153 lao động, chiếm tỷ lệ 95%. 22 tỉnh còn lại có số lao động tham gia BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh rất thấp chỉ chiếm 5%. Riêng BHXH tỉnh Bắc Cạn mới chỉ có 98 ng- ời lao động ở khu vực này đ- ợc tham gia BHXH.

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

---

Cùng với sự gia tăng của số lao động tham gia BHXH trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thì số thu BHXH của các doanh nghiệp này có tốc độ tăng tr-ởng khá cao, năm sau cao hơn năm tr-ớc.



**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentssupporting.com>**

---

**Bảng 16: Số thu BHXH trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.**

| Chỉ tiêu                       | 2000     | 2001     | 2002     | 2003     | 2004     |
|--------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Tổng số thu BHXH(tỷ đồng)      | 5.198,22 | 6.334,65 | 6.928,24 | 9.880,13 | 15.564,2 |
| Thu BHXH NQD (tỷ đồng)         | 178,125  | 263,391  | 367,211  | 690,48   | 1.201,3  |
| Tăng so với năm tr- ớc (%)     | 32,66    | 47,87    | 39,41    | 88,03    | 73,98    |
| Tỷ lệ % so với tổng số thu (%) | 3,42     | 4,15     | 5,30     | 6,99     | 7,72     |

(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Qua bảng trên ta thấy: Tốc độ thu tăng mạnh qua các năm nh- ng đến năm 2004 số thu BHXH tăng đột biến đạt 1.201,3 tỷ đồng, gấp 6,74 lần so với năm 2000 và tăng 73,98% so với năm 2003. Trong khi đó tốc độ tăng của tổng số thu BHXH các năm 2001, 2002, 2003 so với năm 2000 lần l- ợt bằng 1,48 lần; 2,06 lần; 3,88 lần; 2,36 lần.

Các năm đầu thực hiện chính sách BHXH, ng- ời lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia còn thấp nên số tiền đóng BHXH chiếm trên tổng số tiền thu BHXH từ năm 2000 đến năm 2002 tăng chậm, nh- ng đến năm 2003 đã tăng 6,99% lên 7,72% vào năm 2004;

Số thu BHXH doanh nghiệp ngoài quốc doanh năm 2003, 2004 tăng đột biến nh- vậy là do các nguyên nhân sau:

- Số lao động trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH năm 2003 tăng 45,36% so với năm 2002, và năm 2004 tăng 35,77% so với năm 2003 .

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

- Năm 2003 thực hiện theo Quyết định số 20/2002/QĐ- TTg ngày 24/01/2002 của Thủ t- óng Chính phủ về việc chuyển giao BHYT Việt Nam sang BHXH Việt Nam nên số thu BHXH bao gồm cả số thu của BHYT.

- Nghị quyết 01/2003/NĐ-CP của Chính phủ về việc mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH..

Tuy nhiên, nếu so sánh số lao động và số doanh nghiệp đã tham gia BHXH với số đối t- ợng lao động ngoài quốc doanh thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc thì tỷ lệ này còn rất nhỏ. Hiện nay, còn trên 85% lao động và gần 82% doanh nghiệp khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ch- a tham gia BHXH. Đây là khu vực có tỷ lệ ng- ời lao động tham gia BHXH thấp nhất trong các khu vực. Nếu có chính sách phù hợp thì tiềm năng tham gia BHXH ở khu vực này là rất lớn. Thực tế cho thấy, không những thờ ơ với chính sách bảo hiểm xã hội mà doanh nghiệp ngoài quốc doanh còn tránh né việc bảo hiểm xã hội bằng cách ký hợp đồng lao động d- ới 3 tháng; khai sử dụng lao động d- ới 10 ng- ời; khai báo số lao động ít hơn số thực sử dụng; lập danh sách tiền l- ơng ít hơn số thực h- ởng để lấy làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội; nợ đọng đây d- a kéo dài tiền bảo hiểm xã hội.

Trong nhiều năm gần đây khu vực kinh tế ngoài quốc doanh luôn là khu vực dẫn đầu về tỷ lệ nợ đọng bảo hiểm xã hội và con số nợ tuyệt đối vẫn tiếp tục gia tăng, cụ thể nh- sau:

**Bảng 17: Số tiền nợ BHXH của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.**

| Chỉ tiêu                            | 2000    | 2001    | 2002    | 2003    | 2004    |
|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Số tiền phải đóng BHXH (tỷ đồng)    | 214,983 | 293,611 | 400,34  | 728,405 | 1201,3  |
| Số đã thu BHXH (tỷ đồng)            | 178,125 | 263,391 | 367,211 | 690,48  | 1098,25 |
| Số nợ BHXH (tỷ đồng)                | 36,858  | 30,220  | 33,129  | 37,925  | 103,05  |
| Tỷ lệ % nợ so với số tiền phải đóng | 17,14   | 10,29   | 8,28    | 5,21    | 8,49    |

## Assignment Supporting Group

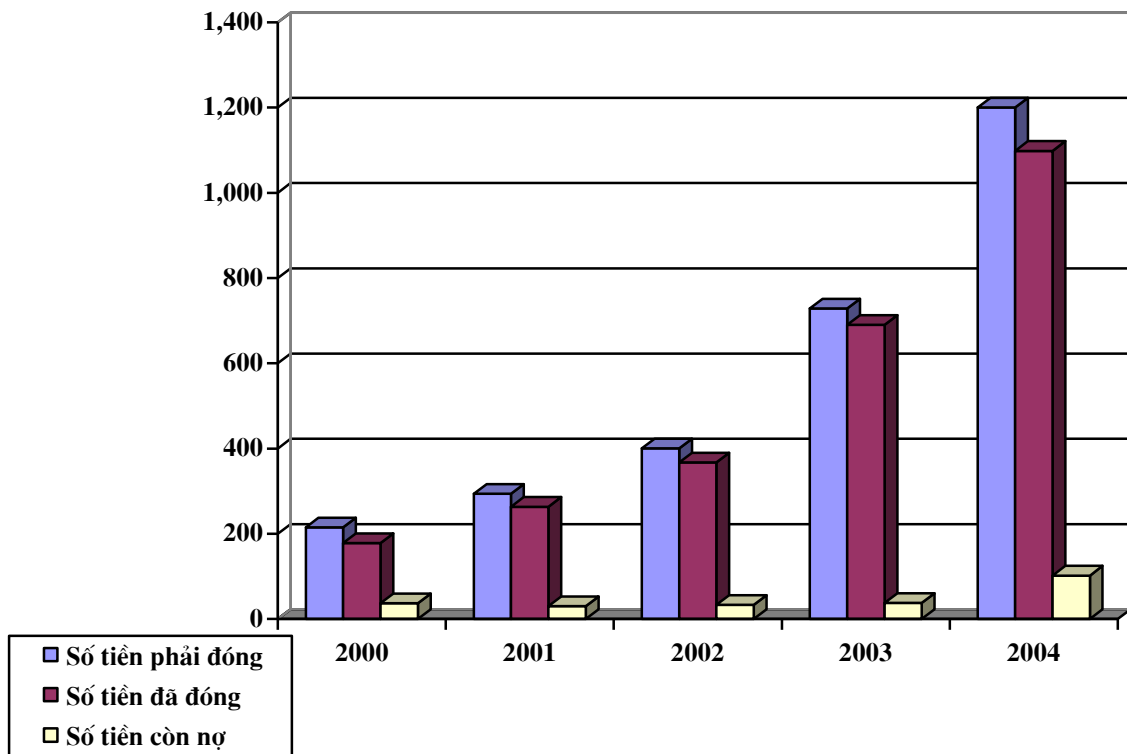
<http://assignmentssupporting.com>

|          |  |  |  |
|----------|--|--|--|
| BHXH (%) |  |  |  |
|----------|--|--|--|

(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Qua bảng số liệu trên cho thấy số tiền BHXH mà các doanh nghiệp ngoài quốc doanh nợ hàng năm còn cao. Năm 2000 số tiền nợ chỉ bằng 36,858 tỷ đồng (chiếm 17,14% so với số tiền phải đóng BHXH). Đến năm 2004 số tiền nợ BHXH đã lên tới 105,95 tỷ đồng (chiếm 8,49% so với số tiền phải đóng BHXH). Và nhìn vào biểu đồ d-ới đây ta càng thấy đ-ợc sự t-ơng giữa số tiền phải đóng, số đã thu và số tiền nợ BHXH:

ĐVT: tỷ đồng



Việc nợ đọng tiền BHXH xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, chẳng hạn nh- : doanh nghiệp chiếm dụng tiền BHXH để tăng vốn để sản xuất kinh doanh, có đơn vị đăng ký tham gia BHXH rồi nộp một hai kỳ để có điều kiện tham gia đấu thầu hoặc ký kết hợp đồng gia công sản phẩm cho doanh nghiệp Nhà n-ớc rồi dừng đóng, có đơn vị do sản xuất kinh doanh gặp khó khăn nên dừng đóng...Ngoài ra còn có một số tr-ờng hợp doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã nộp hoặc đã đối chiếu theo dõi công nợ tiền BHXH nay giải thể, phá sản, dừng hoạt động...không còn chủ sở hữu hoặc ch- a có biện pháp để giải quyết số nợ này, phải treo nhiều năm.

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Nhìn chung, tình trạng nợ đọng BHXH có giảm xong vẫn còn ở mức cao đặc biệt là khối doanh nghiệp ngoài quốc doanh . Tuy tỷ lệ nợ đọng có giảm xong số tuyệt đối vẫn tăng, đây là một vấn đề nan giải, không thể giải quyết một sớm một chiều mà đòi hỏi sự nỗ lực của các cấp các ngành đặc biệt là cơ quan BHXH Việt Nam phải có những biện pháp hữu hiệu hơn trong tổ chức thu, góp phần thực hiện tốt hơn nữa chính sách BHXH cho lao động ngoài quốc doanh.

### **III. Những thành tựu đạt được và những vấn đề còn tồn tại:**

#### ***1. Thành tựu:***

Sau gần 10 năm thực hiện chế độ BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh cho thấy:

Thực hiện BHXH ở khu vực kinh tế Ngoài quốc doanh đã góp phần tạo sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế theo đường lối chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước. Tạo được nhận thức đúng về BHXH của người lao động, người sử dụng lao động không chỉ khu vực Nhà nước mà cả các thành phần kinh tế khác. Một bộ phận lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã ổn định được đời sống một phần không nhỏ do các chính sách BHXH đem lại.

Việc thực hiện chính sách BHXH cho người lao động ngoài quốc doanh đã có những chuyển biến đáng kể về mọi mặt. Số doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH cho người lao động tăng dần qua các năm và điều đó có nghĩa là số người lao động làm việc trong khu vực này tham gia BHXH cũng ngày một tăng. Quyền lợi và trách nhiệm về BHXH giữa các bên người lao động và cơ quan BHXH đã từng bước được củng cố và mở rộng góp phần nâng cao hiệu lực pháp luật và thắt chặt mối quan hệ đống-hởng.

□ một số tỉnh thành phố đã có nhiều biện pháp hữu hiệu để thực hiện BHXH cho lao động khu vực ngoài quốc doanh và thu được kết quả rất khả quan. Những biện pháp này là những bài học kinh nghiệm quý báu cho các địa phương khác trong việc thực hiện BHXH cho lao động ở khu vực này.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Kết quả thực hiện chế độ BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh đã góp phần vào việc hoạch định và hoàn thiện cơ chế chính sách về BHXH của các cơ quan quản lý Nhà nước, cơ quan ban hành pháp luật góp phần giữ vững ổn định chính trị, phát triển kinh tế-xã hội trên từng địa bàn. Nâng cao nhận thức và trách nhiệm của các ngành, các cấp trong việc thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động nói chung và khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nói riêng; quỹ BHXH ổn định và phát triển.

Đội ngũ cán bộ BHXH trong đó có bộ phận cán bộ làm công tác chuyên quản được nâng cao về chuyên môn, nghiệp vụ, từng bước trở thành và tích lũy được kinh nghiệm quản lý nhất định.

BHXH Việt Nam cũng có rất nhiều nỗ lực, cố gắng, phấn đấu trong việc chỉ đạo, đôn đốc BHXH các tỉnh, thành phố thực hiện tốt chính sách BHXH cho người lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Với sự sáng tạo trong chỉ đạo hoạt động, BHXH Việt Nam có nhiều sáng kiến trong việc mở rộng tuyên truyền chính sách, chế độ BHXH đến với người lao động. Nhiều cuộc thi tìm hiểu về BHXH được tổ chức cho cán bộ trong ngành và cho nhân dân đã được thành công tốt đẹp cho thấy nhận thức về BHXH đã dần được phổ biến với tất cả mọi người, mọi tầng lớp xã hội.

Tổng số thu từ năm 1995 đến năm 2000 là 20132,6 tỷ, năm 2004 số thu BHXH tính cho KVKTNQD là 1098,25 tỷ đồng (đạt trên 90% so với kế hoạch) và số lao động tham gia BHXH ở khu vực này đã lên tới 761.214 lao động tăng 35,77% so với năm 2003. Đồng thời thực hiện tốt công tác cấp, ghi sổ BHXH và kịp thời thanh toán các chế độ BHXH cho người lao động...

Bên cạnh những kết quả nêu trên việc thực hiện BHXH cho lao động ngoài quốc doanh vẫn còn những vấn đề tồn tại.

### ***2, Những vấn đề còn tồn tại:***

Trong quá trình thực hiện BHXH đối với KVKTNQD còn bộc lộ rất nhiều tồn tại cần được nghiên cứu để đưa ra giải pháp tháo gỡ:

Trong cơ chế thị trường, phần lớn chủ sử dụng lao động chỉ quan tâm đến lợi nhuận, ít chăm lo đến lợi ích của người lao động hoặc là chưa hiểu, hoặc là trốn tránh trách nhiệm mà nhiều doanh nghiệp còn xem nhẹ việc này, coi thường pháp luật, bỏ rơi hay nói đúng hơn là ăn chặn quyền lợi chính đáng

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

của người lao động. Dẫn đến quyền lợi chính đáng của người lao động ở khu vực này chưa được thực hiện đầy đủ. Cụ thể là phần lớn số lao động chưa được tham gia đóng BHXH và hưởng quyền lợi theo các chế độ BHXH. Chẳng hạn, ở tỉnh Bắc Kạn có tới gần 1000 lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nhưng chỉ có 2 đơn vị đăng ký tham gia BHXH tức chỉ có 10 lao động được tham gia BHXH hoặc ở tỉnh Cao Bằng có khoảng trên 2000 lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh thì mới 10 đơn vị đăng ký và chỉ có 89 lao động trong số đó được tham gia BHXH.

- Công tác quản lý chưa đồng bộ, cơ quan BHXH cũng như các ban, ngành chức năng chưa nắm chắc được hoạt động sản xuất kinh doanh, về sử dụng lao động của các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Có những doanh nghiệp ngoài quốc doanh có đăng ký thành lập nhưng không đăng ký sử dụng lao động, hoặc không khai báo với cơ quan quản lý lao động, hoặc không có trụ sở giao dịch, hoặc không hoạt động, thành lập xong thời gian ngắn rồi giải thể, sử dụng lao động không ký hợp đồng,... là vấn đề nổi cộm trong tình hình kinh tế nước ta hiện nay.

Mức tiền lương, tiền công đăng ký trích nộp BHXH cũng không đúng với thực tế. Các doanh nghiệp thường tìm mọi cách để khai giảm quỹ lương để giảm số tiền phải đóng BHXH. Bên cạnh đó, cũng có những doanh nghiệp đăng ký đóng tiền BHXH với mức tiền công, tiền lương rất cao để chuộc lợi. Lợi dụng kẽ hở trong điều lệ BHXH với chế độ trợ cấp hưu trí là được hưởng tối đa bằng 75% mức bình quân của tiền lương tháng 5 năm cuối trước khi nghỉ hưu. Trong khoảng thời gian 5 năm cuối này có thể họ đăng ký với mức tiền lương rất cao làm cơ sở đóng BHXH còn trước đó họ có thể đăng ký với mức tiền lương thấp hơn nhiều và như vậy sau khi về hưu họ sẽ được hưởng mức trợ cấp rất lớn, điều này có thể dẫn đến mất công bằng xã hội

Khoảng thời gian tối thiểu để có thể được hưởng các chế độ ngắn hạn như ốm đau, thai sản... chưa được quy định cụ thể. Lợi dụng kẽ hở này, đã có trường hợp chủ doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động bằng một hợp đồng lao động 3 tháng có đóng BHXH. Có thể người lao động sẽ chấp nhận

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

đóng đủ 20% BHXH chỉ cần đ-ợc bổ sung vào danh sách đăng ký tham gia BHXH của doanh nghiệp. Vậy chỉ sau 3 tháng đóng BHXH ng-ời lao động đã sinh đẻ và đ-ợc nhiên đ-ợc giải quyết chế độ trợ cấp thai sản, theo quy định đ-ợc 4 tháng h-ởng 100% l-ợng và 1 tháng trợ cấp. Việc không quy định thời gian đóng BHXH để đ-ợc h-ởng chế độ trợ cấp thai sản đã làm cho quỹ BHXH bị lạm dụng. Những hiện t-ợng này ảnh h-ởng không nhỏ đến việc xét duyệt, chi trả trợ cấp BHXH cho ng-ời lao động cũng nh- hoạt động của cơ quan BHXH.

- Hầu hết các tỉnh, thành phố còn nhiều đơn vị ngoài quốc doanh ch- a thực hiện đúng các quy định của pháp luật, ch- a tham gia BHXH cho ng-ời lao động. Việc thực hiện chính sách BHXH cho ng-ời lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh vẫn là vấn đề còn nhiều bất cập. Tính đến ngày 31/12/2004 toàn quốc có trên 134.542 doanh nghiệp ngoài Nhà n-ớc nh- ng đến nay mới chỉ có 24.679 đơn vị tham gia BHXH (bằng 18,34% số doanh nghiệp phải tham gia) với 716.214 lao động đ-ợc tham gia trong tổng số 2.398.754 lao động đang làm việc trong khu vực này

- Số l-ợng doanh nghiệp ngoài quốc doanh ở nhiều tỉnh, thành phố ch- a tham gia BHXH cho ng-ời lao động còn rất lớn. Hầu hết ng-ời lao động làm việc trong các khu vực này ch- a nắm đ-ợc luật lao động, Điều lệ BHXH, ch- a hiểu đ-ợc trách nhiệm và quyền lợi mà mình đ-ợc h-ởng về BHXH. Điều này đã ảnh h-ởng đến quyền lợi hợp pháp, chính đáng của ng-ời lao động. Theo số liệu thống kê về các doanh nghiệp ngoài quốc doanh sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực công nghiệp, th-ơng mại, khách sạn, du lịch, nhà hàng năm 1999 của các cơ quan chức năng nh- sau: Thành phố Hồ Chí Minh có 29.441 doanh nghiệp nh- ng chỉ có 2.157 doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH (bằng 7,3%) với số lao động 131.771 ng-ời tham gia BHXH, Thành phố Hà Nội có 17.063 doanh nghiệp ngoài quốc doanh nh- ng chỉ có 1.512 doanh nghiệp ngoài quốc doanh tham gia BHXH (bằng 8,8%) với 42.209 lao động tham gia BHXH, Bình Định trong tổng số gần 305 doanh nghiệp ngoài quốc doanh mới chỉ có 37 doanh nghiệp thực hiện đóng BHXH cho khoảng gần 900 lao động, Tuyên Quang khảo sát 172 doanh nghiệp trong tổng số 209 doanh nghiệp ngoài quốc doanh mới chỉ có 19 doanh nghiệp

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tham gia BHXH cho 1.420 lao động, Bắc Ninh có gần 300 doanh nghiệp thu hút trên 4800 lao động nh- ng chỉ có 13 doanh nghiệp tham gia BHXH cho 178 lao động (bằng 3,7%), Hà Tĩnh có 1.540 lao động thuộc doanh nghiệp ngoài quốc doanh phải tham gia BHXH nh- ng chỉ có 199 ng- ời (bằng 12,9%) đ- ợc tham gia BHXH.

Tình trạng đăng ký số lao động thấp hơn so với thực tế sử dụng lao động, không ký hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng ngắn hạn d- ưới 3 tháng (mặc dù th- ờng xuyên vẫn sử dụng lao động rất lớn) hoặc hợp đồng vụ việc,... xuất phát từ việc ng- ời sử dụng lao động ch- a có nhận thức đúng về trách nhiệm và nghĩa vụ tham gia BHXH cho ng- ời lao động, ý thức chấp hành luật ch- a nghiêm, phần lớn ch- a tự giác, tìm mọi hình thức trốn tham gia BHXH và lách luật nh- : doanh nghiệp ngày th- ờng xuyên sử dụng 23- 30 lao động, nh- ng khi đoàn kiểm tra đến thì ch- a đủ 10 lao động, số lao động còn lại vì biết kiểm tra nên chủ sử dụng lao động tạm thời cho nghỉ); tiền l- ơng khai báo thấp hoặc ghi trong hợp đồng không rõ ràng, không có căn cứ xác định khi nộp BHXH.

Tình trạng các doanh nghiệp ngoài quốc doanh nợ đọng tiền BHXH qua các năm còn lớn nh- đã phân tích ở trên.

### ***3. Nguyên nhân tồn tại:***

Sở dĩ có hiện trạng trên do rất nhiều nguyên nhân từ các phía. Trong đó ta tìm hiểu những nguyên nhân chủ yếu sau:

#### ***3.1 Từ phía doanh nghiệp:***

-Thứ nhất: Chủ sử dụng lao động và ng- ời lao động nhận thức ch- a đầy đủ về chính sách BHXH. Ng- ời sử dụng lao động cố tình né tránh, làm ngơ tr- ớc chế tài pháp luật, lẩn tránh trách nhiệm của mình tr- ớc hàng trăm ng- ời lao động và cả cơ quan nhà n- ớc.

-Thứ hai: Các chủ doanh nghiệp ngoài quốc doanh ch- a thực hiện tốt việc ký kết hợp đồng lao động, chủ yếu chỉ hợp đồng miệng với ng- ời lao động về tiền l- ơng, thời gian làm việc... với lý lẽ hợp đồng theo thời vụ hoặc không đủ việc làm nên gây khó khăn trong việc xác định tiền l- ơng để làm cơ sở đóng BHXH.



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

-Thứ ba: Các DNNQD ch- a thực sự đ- ợc bình đẳng trong xã hội nên có ít điều kiện tham gia BHXH cho ng- ời lao động.

-Thứ t- : Không mở sổ sách kế toán để hoạch toán theo quy định hiện hành của Nhà n- ớc nên không biết đóng BHXH và bảo hiểm y tế theo mức nào?.

- Thứ năm: Có đến 30% doanh nghiệp t- nhân gặp khó khăn trong sản xuất và tiêu thụ, làm ăn thua lỗ, thậm chí đang đứng trên bờ vực phá sản, doanh nghiệp không có trụ sở, vốn ít, chuyên ngành kinh doanh ch- a sâu, nghiệp vụ ch- a giỏi nên không cạnh tranh nổi với các thành phần kinh tế khác về quản lý tài chính. Đó là nguyên nhân khiến họ nợ đọng BHXH kéo dài nhiều năm và không có lối thoát.

-Thứ sáu: Nhiều doanh nghiệp không đủ 10 lao động hoặc đăng ký kinh doanh trên m- ời lao động nh- ng khi đăng ký kê khai lao động thì dấu bút đi nên theo quy định cũ họ không nộp BHXH, BHYT, đây chính là kẽ hở của chính sách BHXH nh- ng cho đến nay nó mới đ- ợc sửa đổi trong bộ luật lao động mới.

- Thứ bảy: Các doanh nghiệp viện nhiều lý lẽ để chón tham gia BHXH cho ng- ời lao động .

- Thứ tám: Nhiều doanh nghiệp có tên nh- ng chỉ có 1 giám đốc, vợ vừa là phó giám đốc kiêm kế toán, không có thủ quỹ, cán bộ nghiệp vụ giúp việc. Họ chỉ đứng tên nhận việc rồi bán lại cho đơn vị khác để “ăn” theo tỷ lệ %, họ không quan tâm hoặc không biết quyền lợi BHXH, BHYT.

- Thứ chín: Họ chỉ tham gia BHXH cho một số lao động chủ chốt trong doanh nghiệp còn phần lớn lao động không đ- ợc đảm bảo quyền lợi.

- Thứ m- ời: Có chủ doanh nghiệp còn gây khó khăn cho cơ quan BHXH khi đến làm việc.

- Thứ m- ời một: Ph- ơng án sản xuất kinh doanh, hoạt động trong các đơn vị ngoài quốc doanh tính cạnh tranh không ổn định, làm cho ng- ời lao động dễ bị mất việc làm do nhiều nguyên nhân:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentsupporting.com>**

---

+ Do lao động thời vụ, ngắn hạn, do chuyển đổi loại hình kinh doanh...ng-ời lao động có cảm giác bất an, không định h-ớng đ-ợc việc làm lâu dài.

+ Khu vực này thu hút nhiều lao động phổ thông, ch- a qua đào tạo, ch- a có tay nghề nên việc làm không ổn định, lại th-ờng xuyên thay đổi nơi làm việc.

+ Phần lớn đơn vị ngoài quốc doanh mới thành lập, ch- a thích nghi với cơ chế thị tr-ờng, tính cạnh tranh từng mặt hàng, từng doanh nghiệp thấp, sản phẩm sản xuất ra giá thành cao, tiêu thụ chậm, làm ăn kém hiệu quả, thu nhập của ng-ời lao động thấp cũng là nguyên nhân làm cho đơn vị sử dụng lao động và ng-ời lao động không mặn mà với việc tham gia BHXH.

- Thứ m-ời hai: Các chủ sử dụng lao động không muốn đóng BHXH, họ chiếm không khoản tiền đó hoặc lấy tiền đó cộng vào l-ợng, bằng cách trả l-ợng cao hơn so với khu vực Nhà n-ớc để thu hút lao động về phía mình. Bên cạnh đó

### *3.2 Từ phía ng-ời lao động:*

- Thứ nhất: Bản thân ng-ời lao động trình độ còn hạn chế, đa phần là ch- a qua đào tạo nghề, ch- a đ-ợc học tập chuẩn bị những kiến thức nhất định khi tiếp xúc với môi tr-ờng lao động mới, cho nên năng suất, chất l-ợng lao động không cao, th-ờng xuyên thay đổi nơi làm việc... cốt sao có công ăn việc làm, có thu nhập cho nhu cầu cuộc sống hàng ngày, họ ch- a hiểu biết về các chế độ chính sách BHXH cũng nh- quyền lợi của ng-ời lao động, tập quán về tính cộng đồng cùng chia sẻ rủi ro ch- a tạo thành thói quen.

- Thứ hai: Ng-ời lao động ch- a mạnh dạn hoặc do chịu sức ép về việc làm và thu nhập nên không dám đấu tranh đòi quyền lợi chính đáng cho mình.

- Thứ ba: Một số l-ợng lớn lao động ch- a thực sự có lòng tin với chủ sử dụng lao động nên không muốn gắn bó lâu dài.

- Thứ t- : Một số l-ợng lớn lao động trong khu vực này là thiếu niên mới làm việc, thu nhập không cao, ch- a quan tâm nhiều đến chế độ BHXH.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ năm: Nhận thức về BHXH của ng-ời lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn hạn chế, ch- a có nhận thức đúng đắn về chính sách BHXH.
- Thứ sáu: Với thu nhập đồng l- ơng eo hẹp, bản thân ng-ời lao động khu vực này không muốn trích ra một khoản tiền để đóng BHXH. Họ chỉ nhìn thấy cái lợi tr- ớc mắt mà không nghĩ tới lợi ích về lâu dài.

### *3.3 Từ phía các tổ chức bảo vệ quyền lợi cho ng-ời lao động:*

-Thứ nhất: Đa số doanh nghiệp ngoài quốc doanh ch- a có tổ chức Đảng cho nên vai trò lãnh đạo của Đảng ở khu vực này còn phần nào hạn chế. Khi chủ sử dụng lao động không thực hiện các chế độ BHXH theo quy định của pháp luật thì sẽ không có cơ quan đại diện đứng ra bảo vệ quyền lợi cho ng-ời lao động. Ngoài ra các đoàn thể nh- công đoàn , thanh niên, phụ nữ trong các đơn vị ngoài quốc doanh vừa thiếu vừa yếu. Còn những doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn, thì phần lớn hoạt động hiệu quả ch- a cao, ch- a phát huy hết chức năng của mình. Cũng là lẽ đ- ơng nhiên vì ở khu vực kinh tế ngoài doanh, cán bộ công đoàn đều kiêm nhiệm. Họ cũng nh- những ng-ời lao động khác trong doanh nghiệp, lệ thuộc vào chủ doanh nghiệp về việc làm, thu nhập. Nếu không vì lợi ích chung của doanh nghiệp, chịu sự chỉ đạo của chủ doanh nghiệp thì chủ doanh nghiệp tìm mọi cách chấm dứt hợp đồng lao động. Trong các công ty trách nhiệm hữu hạn và doanh nghiệp t- nhân, sử dụng số lao động ít, lực l- ợng chủ chốt ( kể cả chủ tịch công đoàn) hầu hết là ng-ời trong gia đình, họ hàng hoặc bạn bè thân thuộc, nên vai trò của tổ chức công đoàn đã mờ nhạt lại càng mờ nhạt hơn.

-Thứ hai: Hàng tháng, quý, năm, công đoàn cũng tổ chức sinh hoạt kiểm tra vận động... các doanh nghiệp chăm lo quyền lợi cho ng-ời lao động nh- ng chỉ dừng lại ở mức vận động, nhắc nhở mà ch- a có biện pháp hữu hiệu.

### *3.4 Từ luật và chính sách:*

- Thứ nhất: Chính sách BHXH ch- a thực sự thuyết phục đ- ợc ng-ời lao động.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ hai: Luật pháp về BHXH của nước ta còn nhiều kẽ hở, chưa đủ mạnh, đặc biệt là vấn đề ban hành các chế tài xử phạt vi phạm luật lao động về BHXH chưa hợp lý. Các quy định về thanh tra và nộp phạt chưa rõ ràng, mức nộp phạt quá thấp nên chưa có tính răn đe, nhiều doanh nghiệp chấp nhận nộp phạt hơn là đóng BHXH.

- Thứ ba: Trong quá trình đăng ký kinh doanh, đăng ký sử dụng lao động chưa có quy định phải đăng ký tham gia BHXH. Vì vậy, khi doanh nghiệp đi vào hoạt động thì cơ quan BHXH mới đến vận động, lúc bấy giờ chủ doanh nghiệp muốn tiếp xúc hay không còn tùy thuộc vào nhận thức của họ, chứ cơ quan BHXH không có thẩm quyền lập văn bản xử phạt đơn vị vi phạm pháp luật về BHXH.

- Thứ tư: Cơ chế, chính sách, các chế tài ban hành chưa đồng bộ, chưa phù hợp với thực tế, chậm được triển khai, còn có sự phân biệt và thiếu bình đẳng giữa các thành phần kinh tế nên cũng làm ảnh hưởng đến việc đi đầu chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào cuộc sống. Chưa thấy hết được vai trò, vị trí, tầm quan trọng khu vực kinh tế ngoài quốc doanh; chưa coi đây là lực lượng chiến lược lâu dài, quan trọng của nền kinh tế quốc dân. Sự phối kết hợp hoạt động của một số cơ quan quản lý Nhà nước về công tác chỉ đạo chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý trong giai đoạn hiện tại.

- Thứ năm: Chế tài xử phạt đối với những vi phạm chính sách BHXH của người sử dụng lao động còn bị hạn chế: chưa đủ mạnh, tính pháp lý chưa nghiêm, do đó nhiều chủ sử dụng lao động tìm cách né tránh, không thực hiện BHXH cho người lao động, đây là chậm nộp, nợ đọng với thời gian dài nên không

### *3.5 Từ phía cơ quan quản lý:*

- Thứ nhất: Một số cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực kinh tế NQD chưa thường xuyên quan tâm đến chính sách BHXH, vì vậy tiềm năng ở khu vực này chưa khai thác được mấy.

- Thứ hai: Một số nơi giải quyết chính sách chế độ hoặc giải quyết các thủ tục cấp sổ BHXH đối với các doanh nghiệp ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn phiền hà, thiếu kịp thời, tinh thần thái độ phục vụ chưa thật tốt.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ ba: Bản thân ngành Lao động và th- ơng binh xã hội cũng ch- a hoàn thành trách nhiệm về lực l- ợng chuyên môn quản lý và điều kiện hoạt động cũng rất hạn chế. Cán bộ làm công tác quản lý ngành BHXH còn nhiều bất cập, yếu về kinh nghiệm quản lý, tác phong làm việc còn mang d- âm hành chính sự vụ, ch- a bám sát cơ sở, bám sát ng- ời lao động. Việc giải thích, tuyên truyền vận động tham gia BHXH ch- a đến nơi đến chốn, còn chung chung hiệu quả thấp.

- Thứ t- : ít có những đợt kiểm tra đột xuất và xử lý nghiêm khắc đối với doanh nghiệp cố tình lẩn tránh không thực hiện nghiêm các chế độ, chính sách BHXH cho ng- ời lao động.

- Thứ năm: Sự phối hợp giữa cơ quan BHXH với các ngành hữu quan ch- a đồng bộ, ch- a mang lại hiệu quả nh- mong muốn.

- Thứ sáu: Chức năng kiểm tra, xử lý của cơ quan BHXH đối với những vi phạm chính sách BHXH của ng- ời sử dụng lao động còn bị hạn chế, chế tài xử phạt ch- a đủ mạnh, tính pháp lý ch- a nghiêm, do đó nhiều chủ sử dụng lao động tìm cách né tránh, không thực hiện BHXH cho ng- ời lao động, d- a chậm nộp, nợ đọng với thời gian dài nh- ng không bị xử lý. Nhiều doanh nghiệp chấp nhận nộp phạt hơn là đóng BHXH.

- Thứ bảy: Cơ quan BHXH ch- a đầu t- thỏa đáng cho khu vực kinh tế ngoài quốc doanh; BHXH một tỉnh, thành phố mới chỉ tập trung vào các nguồn lao động tham gia BHXH ở khu vực hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp Nhà n- ớc, đầu t- n- ớc ngoài hoặc các đơn vị có nguồn lao động lớn, ch- a coi trọng, ch- a chủ động tìm những biện pháp để mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh mà vẫn còn đổ lỗi tai khách quan. Cho đến nay BHXH nhiều tỉnh ch- a tổ chức điều tra đ- ọc toàn diện về đối t- ợng tham gia BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nên ch- a nắm đ- ợc tình hình cụ thể tiềm năng tham gia BHXH của ng- ời lao động khu vực này. Không ít cơ quan BHXH còn thụ động, lúng túng, ch- a có giải pháp tích cực, hữu hiệu trong triển khai thực hiện BHXH đối với doanh nghiệp ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

- Thứ tám: BHXH một số tỉnh, thành phố ch- a tranh thủ đ- ợc chỉ đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền và hỗ trợ của các ngành các cấp ở địa ph- ơng. Sự

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

phối hợp giữa cơ quan BHXH với các cơ quan ban, ngành đoàn thể còn thiếu th- ờng xuyên, cụ thể:

+ Ch- a tạo đ- ợc sức mạnh tổng hợp trong thực hiện BHXH ở các doanh nghiệp ngoài quốc doanh.

+ Công tác tuyên truyền còn mang nặng tính hình thức, hành chính, ch- a đến đến đ- ợc cơ sở và ng- ời lao động.

+ Nhiều ng- ời lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh lập ch- a hiểu đ- ợc trách nhiệm và quyền lợi của mình khi tham gia BHXH.

- Thứ chín: Cán bộ làm công tác quản lý ngành BHXH còn nhiều bất cập, yếu về kinh nghiệm quản lý, tác phong làm việc còn mang nặng thói quen hành chính bao cấp, thiếu biện pháp và ph- ơng thức tổ chức thực hiện, nhiều khi chỉ thị thực hiện theo mệnh lệnh hành chính, xử lý sự vụ, ch- a quen với tác phong phục vụ, ch- a kịp thời đúc rút kinh nghiệm trong hoạt động thực tiễn, ch- a bám sát cơ sở, bám sát với ng- ời lao động, thiếu việc giải thích, tuyên truyền vận động còn chung chung, hiệu quả thấp.

Tuy còn nhiều hạn chế trong thực hiện chính sách BHXH cho ng- ời lao động khu vực ngoài quốc doanh nh- ng chúng ta cũng không thể phủ nhận những kết quả đã đạt đ- ợc. Đặc biệt nhiều tỉnh, thành phố thực hiện chính sách BHXH cho lao động ngoài quốc doanh đem lại những kết quả hết sức khả quan, tiêu biểu là các tỉnh , thành phố: Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình D- ơng, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Hải Phòng, Hải D- ơng.

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

---

**[Assignmenthelp1103@gmail.com](mailto:Assignmenthelp1103@gmail.com) – 0906.20.6556**

**CHƯƠNG III**

**GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ**

**I. Định hướng phát triển Bảo hiểm xã hội cho người lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh**

***1. Nâng cao nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân trong giai đoạn tới:***

Chính sách về BHXH cho người lao động thuộc các thành phần kinh tế ở mỗi thời kỳ, mỗi giai đoạn luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, hoạch định để phù hợp với điều kiện kinh tế phát triển của đất nước. Chính sách BHXH mở rộng đối tượng đối với người lao động làm việc trong các khu vực kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân, bao gồm kinh tế cá thể, tiểu chủ, kinh tế tư bản tư nhân, các hộ kinh doanh cá thể... đã được Nghị quyết IX của Đảng chỉ rõ “*Thực hiện các chính sách xã hội bảo đảm an toàn cuộc sống mọi thành viên cộng đồng, bao gồm BHXH đối với lao động thuộc các thành phần kinh tế...*” Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX) đề ra chủ trương tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân; tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể đã thống nhất về các quan điểm chỉ đạo phát triển kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể; tạo môi trường thuận lợi về thể chế và tâm lý xã hội cho sự phát triển kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể; sửa đổi, bổ sung một số cơ chế chính sách; tiếp tục hoàn thiện và tăng cường quản lý Nhà nước; tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân và các hiệp hội đối với kinh tế tư nhân, kinh tế tập thể.

Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ ban hành Điều lệ BHXH, trong đó quy định người lao động làm việc trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng lao động trở lên thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

Luật lao động sửa đổi, bổ sung một số điều được Quốc hội thông qua ngày 2/4/2002, Chủ tịch nước ký lệnh công bố ngày 12/4/2002 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2003 đã mở rộng việc tham gia BHXH bắt buộc được áp dụng đối với *doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động* làm việc theo hợp



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

động không xác định thời hạn (*không khống chế các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng từ 10 lao động trở lên*)

Nghị định số 01/2003/NĐ- CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ đã sửa đổi bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH , đã mở rộng phạm vi và đối tượng lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở nên và hợp đồng không xác định thời hạn trong các hoạt động theo luật doanh nghiệp, *hộ sản xuất kinh doanh cá thể, tổ hợp tác; lao động, xã viên làm việc và hưởng tiền công theo hợp đồng lao động trong các hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật hợp tác xã; các cơ sở bán công, dân lập, tư nhân thuộc các ngành văn hóa, y tế, giáo dục- đào tạo, khoa học, thể dục- thể thao và các ngành sự nghiệp khác; các tổ chức khác có sử dụng lao động.*

Phong hướng, nhiệm vụ kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2001-2005 (Nghị quyết IX của Đảng) về định hướng phát triển các lĩnh vực xã hội nêu rõ:

+ Trong 5 năm tới tập trung tạo việc làm và ổn định cho khoảng 7,5 triệu người, bình quân trên 1,5 triệu người/năm.

+ Trong quá trình cải cách thủ tục hành chính, tinh giảm biên chế trong khu vực hành chính sự nghiệp và sắp xếp lại doanh nghiệp thì năm 2003 có khoảng 150.000 lao động thuộc diện dôi dư, không có việc làm do các doanh nghiệp được cổ phần hóa, sáp nhập, giao, bán, khoán, cho thuê, giải thể, phá sản; số lao động này đa phần sẽ chuyển sang làm việc tại khu vực kinh tế tư nhân.

+ Hợp tác xã cũng góp phần quan trọng vào việc giải quyết việc làm, tạo thu nhập cho người lao động. Hiện nay cả nước có 14.891 hợp tác xã đang tạo việc làm và đảm bảo đời sống cho gần 8 triệu xã viên (trong đó có 4.083 hợp tác xã phi nông nghiệp với trên 1 triệu xã viên). Khu vực kinh tế tư nhân có 24.903 doanh nghiệp; 17.662 công ty trách nhiệm hữu hạn, ngoài ra còn có 24 vạn tổ hợp tác, có 2.625.744 hộ sản xuất kinh doanh cá thể trong công nghiệp và dịch vụ, 13 vạn hộ làm kinh tế trang trại và khoảng 10 triệu hộ sản xuất nông lâm ngư nghiệp...

*Khu vực kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân còn có tiềm năng rất lớn, là khu vực chủ yếu điều chỉnh lực lượng sản xuất, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Thực hiện chế độ BHXH đối với người*

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

*lao động ở khu vực này là góp phần ổn định, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của một bộ phận người lao động; tạo lập sự bình đẳng, công bằng xã hội, dần xóa đi ranh giới giữa người lao động làm việc trong khu vực Nhà nước và ngoài Nhà nước; góp phần huy động nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước.*

### **2.Lộ trình mở rộng đối tượng tham gia BHXH trong năm 2003 và các năm tiếp theo**

#### **2.1.Dự báo phát triển kinh tế, dân số và lao động đến năm 2010**

Từ những nhận thức cơ bản trên, cơ quan BHXH cần hoạch định một bước đi cụ thể phù hợp với từng giai đoạn nhằm đảm bảo thực hiện chế độ BHXH (trong đó có cả chế độ BHYT) đối với người lao động trong khu vực kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân theo chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Theo chiến lược phát triển kinh tế-xã hội cho 10 năm đầu của thế kỷ XXI:

- + GDP của nước ta năm 2010 sẽ tăng lên ít nhất gấp đôi so với năm 2000.
- + Vào năm 2005, tổng GDP dự kiến sẽ gấp hai lần so với năm 1995.
- + Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm thời kỳ 5 năm 2001-2005 là 7,5%.
- + Tổng GDP được tạo ra trong 5 năm tới vào khoảng 2.650-2.660 nghìn tỷ đồng (tính theo giá năm 2000) tương đương 190 tỷ USD.

Như vậy đến năm 2005, GDP đầu người sẽ có thể đạt tới mức trên 600USD/người/năm và đến năm 2010 chỉ số này sẽ có thể là 870USD/người/năm. Chỉ số GDP bình quân đầu người là chỉ số quan trọng để đánh giá khả năng đáp ứng về mặt tài chính của người lao động khi tham gia BHXH.

Tổng số dân vào năm 2010 sẽ là khoảng 90 triệu người, trong đó có 58,6 triệu người ở độ tuổi lao động, tăng gần 11 triệu so với năm 2000; tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 50%. Trong 5 năm tới, bình quân mỗi năm khoảng 1,5 triệu người. Dự kiến có thể thu hút và tạo thêm việc làm cho khoảng 9 triệu lao động, đưa số lao động có việc làm ở nông thôn vào năm 2005 khoảng 28 triệu người, đưa tổng số lao động có việc làm ở thành thị vào khoảng trên 13 triệu người. Tổng số lao động có việc làm năm 2010 dự báo sẽ

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

là trên 50 triệu ng-ời. Trong đó khu vực kinh tế hợp tác xã, kinh tế t- nhân là khu vực chủ yếu điều chỉnh lực l- ợng lao động trong khu vực này.

Nh- vậy, đến năm 2010 đối t- ợng tham gia BHXH khu vực ngoài Nhà n- ớc sẽ đ- ợc tăng lên đáng kể, sẽ chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng số lao động tham gia BHXH.

*2.2 Lộ trình để mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH ngoài Nhà n- ớc giai đoạn 2003-2010:*

Để mở rộng việc thực hiện chế độ BHXH đối với ng- ời lao động trong khu vực kinh tế ngoài quốc doanh theo chủ tr- ơng, đ- ờng lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà n- ớc; cơ quan BHXH các cấp cần thiết hoạch định những b- ớc đi với nội dung cụ thể cho từng giai đoạn, từng thời kỳ theo một lộ trình cơ bản nhằm đảm bảo việc thực hiện chế độ BHXH, BHYT đối với ng- ời lao động ở hai khu vực này. Mặt khác nhằm đảm bảo khai thác triệt để số lao động thuộc diện tham gia BHXH nh- ng ch- a tham gia BHXH nhất là đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng d- ới 10 lao động, tổ hợp tác, hộ kinh doanh cá thể. Lộ trình đ- ợc chia làm 3 giai đoạn với những nội dung cơ bản sau:

*\*Giai đoạn 1 (trong năm 2003):*

Xây dựng và triển khai thực hiện đề án “mở rộng đối tượng tham gia BHXH theo Nghị định số 01/2003/NĐ- CP ngày 09/01/2003 của Chính phủ”. Xây dựng các chỉ tiêu, biện pháp thực hiện. Tổ chức triển khai thí điểm ở một số quận, huyện, thị xã hoặc một số tỉnh, thành phố.

Kiến nghị, đề xuất, tham gia với các Bộ, Ngành liên quan trình Chính phủ nội dung bổ sung, sửa đổi Nghị định số 58/CP ngày 13/08/1998 về việc ban hành Điều lệ BHYT nhằm xác định đồng bộ và nhất thể hóa các đối t- ợng cùng tham gia BHXH và BHYT bắt buộc; thay đổi và hoàn chỉnh ph- ơng thức quản lý, thu nộp BHXH và BHYT.

Kiến nghị, tham gia với các cấp, các ngành liên quan h- ớng dẫn kịp thời những vấn đề đ- ợc quy định tại Nghị định số 01/CP và Nghị định số 58/CP (sửa đổi bổ sung) về chế độ BHXH, BHYT, ghi sổ BHXH đối với ng- ời lao

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

động có thời gian công tác đã ngừng việc ch- a h- ởng BHXH tr- ớc ngày 01/01/1995, phạt chậm nộp BHXH , BHYT.

Kết thúc giai đoạn này, các kế hoạch đặt ra đều hoàn thành, là tiền đề để thực hiện tốt các kế hoạch của giai đoạn sau:

**\*Giai đoạn 2 (2004- 2005):**

Trong 6 tháng đầu năm 2004 đã tổ chức triển khai thí điểm ở một số tỉnh, thành phố. Tổng hợp, rút kinh nghiệm, tổ chức phổ biến, h- ởng dẫn BHXH các tỉnh, thành phố triển khai từng b- ớc thực hiện đề án xong tr- ớc ngày 31/12/2004, báo cáo trong quý I/2005. Phấn đấu đến năm 2005 thực hiện BHXH cho khoảng 3 triệu ng- ời lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Phối hợp với cơ quan ban ngành chức năng ở địa ph- ơng kiểm tra, xác định đầy đủ số l- ợng đơn vị và lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Xây dựng ch- ơng trình, tổ chức đào tạo, bồi d- ỡng về lý luận, kinh nghiệm quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác thu đến cấp huyện. Nâng cao năng lực quản lý của hệ thống BHXH, bổ sung, kiện toàn đội ngũ cán bộ BHXH các cấp có đủ điều kiện về mặt năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đ- ọc giao. Tăng c- ờng đào tạo, bồi d- ỡng kiến thức về quản lý Nhà n- ớc, ngoại ngữ, tin học; về chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và công tác xã hội cho cán bộ BHXH từ Trung - ơng tới cơ sở.

Tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng luật BHXH. Kiến nghị với Nhà n- ớc sớm ban hành Luật BHXH; sửa đổi, cụ thể hóa những quy định về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH, BHYT cho ng- ời lao động; hoàn thiện chế tài xử lý khi các đơn vị phạm quy định về việc tham gia BHXH cho ng- ời lao động có tính pháp lý cao, đặc biệt đối với các hành vi lợi dụng, chiếm dụng quỹ BHXH.

Từng b- ớc triển khai, đ- a công nghệ thông tin vào quản lý đối t- ợng tham gia BHXH, BHYT.

**\*Giai đoạn 3 (2006- 2010):**

Trong giai đoạn này tập trung triển khai BHXH đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh có sử dụng d- ới 10 lao động, tổ hợp tác, hộ kinh doanh cá thể. Phấn đấu để số lao động thuộc khu vực ngoài quốc doanh tham gia BHXH đạt 800.000 ng- ời.

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

Tổ chức triển khai thực hiện Luật BHXH, phấn đấu đến năm 2010 đảm bảo 100% ng- ời lao động thuộc đối t- ượng tham gia BHXH bắt buộc theo luật định đ- ợc đóng và h- ởng các chế độ về BHXH.

Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền về chính sách BHXH. BHYT với nhiều hình thức phong phú, nội dung thiết thực đối với ng- ời lao động, ng- ời sử dụng lao động và đông đảo tầng lớp nhân dân trong xã hội. Phối hợp với các cơ quan thông tin đại chúng của Trung - ơng cũng nh- địa ph- ơng, mở các chuyên mục giải đáp chính sách, chế độ về BHXH.

Thực hiện nối mạng thông tin toàn quốc để quản lý, giải quyết chế độ, chính sách BHXH thông qua cơ sở dữ liệu cập nhật và l- u trữ trên mạng.

### **II. Một số giải pháp cơ bản nhằm thực hiện tốt hơn nữa chính sách BHXH cho khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:**

Theo dự kiến, số ng- ời tham gia BHXH sẽ tăng nhanh trong giai đoạn 2000-2010 và đến năm 2010 khu vực ngoài quốc doanh sẽ có số ng- ời tham gia BHXH là 800.000ng- ời (v- ợt cả khu vực kinh tế Nhà n- ớc) v- ơn lên đứng vị trí dẫn đầu về số ng- ời tham gia BHXH bắt buộc. Nh- vậy, kỳ vọng vào sự phát triển của BHXH khu vực ngoài quốc doanh là rất lớn. Sự phát triển của nền kinh tế cùng với xu h- ớng chuyển dịch kinh tế Nhà n- ớc sang kinh tế cá thể, t- bản, t- nhân trong t- ơng lai sẽ là điều kiện cho khu vực này phát triển. Đó sẽ là một bộ phận quan trọng trong việc tạo công ăn việc làm thu hút một lực l- ợng lớn lao động xã hội.

*Bảng 18: Dự kiến số l- ợng ng- ời tham gia BHXH  
(giai đoạn 2000-2010)*

(đơn vị: 1000 ng- ời)

| Năm                | 2000 | 2005  | 2010  |
|--------------------|------|-------|-------|
| 1) BHXH bắt buộc   | 5400 | 10500 | 20000 |
| +Khu vực Nhà n- ớc | 3400 | 5000  | 7000  |
| +Khu vực NQD       | 1200 | 4500  | 8000  |

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentssupporting.com>**

|                  |     |      |       |
|------------------|-----|------|-------|
| 2)BHXH tự nguyện | 500 | 5000 | 10000 |
|------------------|-----|------|-------|

( Nguồn : *Tạp chí Tài chính số 3/1999* )

Tuy nhiên, để mục tiêu trên trở thành hiện thực cần đòi hỏi sự nỗ lực phấn đấu không mệt mỏi của đội ngũ cán bộ ngành BHXH, mà trước hết là thực hiện tốt chính sách BHXH theo đúng kế hoạch đã định trong thời gian tới. Bên cạnh đó, cũng cần phải có một số giải pháp, định hướng cụ thể nhằm góp phần tạo điều kiện cho công việc thực thi chính sách bảo đảm đem lại hiệu quả một cách tốt nhất.

Xuất phát từ thực tế thực hiện BHXH cho lao động ngoài quốc doanh trong thời gian qua, có thể thấy rằng để thực hiện tốt hơn nữa chính sách BHXH cho lao động khu vực ngoài quốc doanh thì cần phải có giải pháp cụ thể, phù hợp với tình hình và xu hướng kinh tế xã hội nước ta. Theo em có thể áp dụng một số giải pháp sau:

- Thứ nhất: *Ổn định phát triển sản xuất kinh doanh và nâng cao thu nhập của người lao động:*

Tiếp tục phát triển kinh tế ổn định và bền vững cũng là điều kiện quan trọng để thực hiện chính sách BHXH cho người lao động ngoài quốc doanh. Trong điều kiện kinh tế thị trường, khu vực này phải chịu sự cạnh tranh quyết liệt hơn. Vì vậy cần có sự quan tâm của Nhà nước nhằm tạo ra sân chơi bình đẳng cho họ, đồng thời bảo đảm hệ số an toàn về việc làm, nâng cao tỷ lệ sử dụng thời gian lao động, bảo đảm an toàn về lương thực để người lao động có điều kiện tham gia BHXH. Để giúp các doanh nghiệp ổn định sản xuất kinh doanh thì Nhà nước cần có những chính sách phù hợp, hỗ trợ cho các doanh nghiệp ổn định về vốn, thị trường tiêu thụ, có hành lang pháp lý thông thoáng,... Và khi các doanh nghiệp ổn định sản xuất kinh doanh, thu nhập của người lao động sẽ được nâng cao, từ đó khả năng tham gia BHXH sẽ được bảo đảm hơn bởi vì: không có một người lao động nào nghĩ đến nhu cầu tham gia BHXH nếu cân đối ngân sách thu - chi bị thiếu hụt.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Trong tr- ờng hợp đó họ sẽ - u tiên duy trì cuộc sống hiện tại, còn t- ơng lai sẽ hy vọng vào một chỗ dựa khác. Nh- vậy có thể thấy rằng BHXH không v- ợt quá trạng thái kinh tế của mỗi n- ớc.

*- Thứ hai: Nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền pháp luật, chính sách BHXH*

Theo thống kê của ngành Lao động - Th- ơng binh và Xã hội, ở n- ớc ta hiện nay có khoảng trên 85% ng- ời lao động đang làm việc ch- a đ- ợc làm quen với chính sách BHXH. Do đó, công tác thông tin tuyên truyền cho mỗi ng- ời lao động làm việc trong các thành phần kinh tế cũng nh- chủ sử dụng lao động, các cơ quan quản lý Nhà n- ớc và các cán bộ , viên chức trong hệ thống BHXH nhận thức đ- ợc đầy đủ về mục tiêu, ý nghĩa, tầm quan trọng của chính sách BHXH đối với đời sống của ng- ời lao động là hết sức cần thiết, để BHXH đến với từng gia đình, trở thành nhu cầu không thể thiếu đối với ng- ời lao động.

Công tác BHXH đã từng b- ớc khẳng định tầm quan trọng và vị thế của mình đối với việc phát triển KTXH của đất n- ớc cũng nh- việc bảo đảm quyền lợi về BHXH cho ng- ời lao động. Tuy nhiên, việc thực hiện chế độ chính sách BHXH theo cơ chế mới cũng gặp phải không ít khó khăn, v- ớng mắc cần tháo gỡ. Hiện t- ợng né tránh trốn nộp BHXH cho ng- ời lao động khá phổ biến nhất là khu vực các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Sở dĩ có tình trạng nh- vậy là do ng- ời lao động, chủ sử dụng lao động ch- a nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của chính sách BHXH. Từ đó họ ch- a có thái độ và hành vi đúng đắn trong việc thực hiện các chế độ chính sách BHXH theo quy định của pháp luật. Vì vậy phải tăng c- ờng hơn nữa công tác tuyên truyền sâu rộng trong nhân dân về quyền và nghĩa vụ tham gia BHXH khi đ- ợc làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh để ng- ời lao động hiểu và buộc các chủ sử dụng lao động đối xử theo đúng quy định của pháp luật. Đây là vấn đề có ý nghĩa hết sức quan trọng và cấp bách trong giai đoạn chuyển đổi cơ chế, chính sách BHXH hiện nay. Đây không chỉ là công việc

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

của ngành BHXH mà là nhiệm vụ chung của các ngành, các cấp và của toàn xã hội.

Để nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền về BHXH đối với ng-ời lao động và chủ sử dụng lao động thì phải tìm ra nội dung, hình thức, ph-ong pháp tuyên truyền cho từng đối t-ợng, tức là trả lời đ-ợc những câu hỏi : Tuyên truyền cho ai? Tuyên truyền cái gì? Tuyên truyền nh- thế nào? Làm sao để nội dung tuyên truyền phải thực sự tạo ra những chuyển biến trong nhận thức của mọi ng-ời trong xã hội về BHXH. Chúng ta có thể cụ thể hóa bằng các biện pháp sau:

+ Cơ quan BHXH các tỉnh, thành phố phải chủ động thiết lập mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với đội ngũ các phóng viên báo, đài. Thông qua các chuyên mục: giải đáp chế độ, chính sách; thông tin về chính sách mới, về tình hình hoạt động của toàn ngành BHXH cũng nh- những mặt tốt, mặt ch- a tốt của các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động trong việc thực hiện chế độ, chính sách BHXH ; phỏng vấn, trao đổi, phóng sự...trên hầu hết các báo, đài truyền hình, đài phát thanh...để giúp cho các đơn vị và nhất là ng-ời lao động làm việc trong các khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tìm cách hiểu về các chế độ, chính sách BHXH.

+ Đa dạng hình thức tuyên truyền nh- tổ chức hội nghị cấp huyện, thị để tuyên truyền chính sách BHXH đến chủ sử dụng lao động; phát hành rộng rãi tạp chí BHXH, báo BHXH; tăng số trang, số l-ợng bài viết hoặc mở riêng chuyên mục về BHXH, BHYT hàng tuần, hàng kỳ; tổ chức ch- ơng trình phổ biến pháp luật BHXH cho ng-ời lao động; phối hợp với sở văn hóa thông tin và Liên đoàn lao động phát hành áp phích, khẩu hiệu, panô lớn đặt tại các tụ điểm quan trọng.

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

+BHXH Việt Nam có thể phối hợp với VTV3 của Đài truyền hình Việt Nam tổ chức thi tìm hiểu về BHXH, BHYT thông qua các ch- ơng trình với chủ đề về BHXH, BHYT hoặc với từng nội dung BHXH riêng, BHYT riêng;



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

đăng ký với Truyền hình Việt Nam mở riêng trong tháng mở một chuyên mục riêng về BHXH, BHYT.

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

+ Tăng c- ờng đội ngũ cán bộ có đủ trình độ chuyên môn nghiệp vụ và hiểu biết sâu rộng về chính sách BHXH làm công tác tuyên truyền, giới thiệu và giải đáp những thắc mắc cho ng- ời lao động về nội dung các chế độ mà họ đ- ợc h- ớng khi tham gia BHXH. Cán bộ chuyên quản không chỉ tích cực đôn đốc thu nộp mà còn là ng- ời tuyên truyền các chế độ, chính sách về BHXH, BHYT đến từng đơn vị sử dụng lao động và ng- ời lao động; bám sát đơn vị sử dụng lao động để h- ớng dẫn nghiệp vụ thu- nộp BHXH đúng kỳ, giảm nợ tồn đọng.

+ Nội dung tuyên truyền cần phải nhấn mạnh “tham gia BHXH vừa là quyền lợi vừa là nghĩa vụ của người lao động” và cần chú ý tác động cụ thể vào hai loại đối t- ợng:

. Đối ng- ời lao động, giúp cho họ hiểu rõ lợi ích của BHXH là chỉ phải đóng góp 6% trong tổng số 23% tiền l- ơng, đ- ợc h- ớng đủ 6 chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, h- u trí, tử tuất, d- ỡng sức); bình đẳng cả trong nghĩa vụ và quyền lợi với công chức, viên chức Nhà n- ớc; chỉ dẫn ng- ời lao động cách thức kiểm tra, giám sát hoặc nơi cần liên hệ để bảo vệ quyền lợi cho mình, mà không sợ bị đe dọa, trù dập, sa thải...từ phía ng- ời sử dụng lao động, h- ớng dẫn ng- ời lao động khi thôi việc phải kiên quyết đòi hỏi quyền lợi BHXH của mình, kể cả biện pháp nhờ pháp luật can thiệp.

. Đối với ng- ời sử dụng lao động: Công tác thông tin tuyên truyền phải tỏ rõ thái độ khen chê, một mặt biểu d- ơng, động viên, khuyến khích kịp thời những doanh nghiệp thực hiện tốt chế độ, chính sách BHXH; có thái độ trân trọng đối với quyền lợi hợp pháp của ng- ời lao động. Mặt khác, phải tạo đ- ợc d- luận mạnh mẽ lên án, phê phán nghiêm khắc những đơn vị, những sai phạm, buộc họ phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ mình.

Nh- vậy, công tác thông tin tuyên truyền hết sức quan trọng trong quá trình triển khai và thực hiện BHXH cho ng- ời lao động nhất là lao động thuộc

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Những nội dung trên cần phải đ- ợc thực hiện bằng các hình thức và ph- ơng pháp phù hợp. Có nh- vậy, công tác tuyên truyền, giải thích, giáo dục ý thức chấp hành pháp luật về BHXH sẽ có hiệu quả, việc thực hiện các chế độ BHXH mới đi vào nề nếp, lợi ích của ng- ời lao động mới đ- ợc đảm bảo; chủ tr- ơng chính sách của Đảng và Nhà n- ớc sẽ thành hiện thực, đạt đ- ợc mục tiêu chiến l- ợc phát triển kinh tế-xã hội và chính sách BHXH nh- trong Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ. Khi đó BHXH thực sự là “cầu nối” giữa chủ trương của Đảng với mọi ng- ời lao động; chiến l- ợc phát triển của ngành BHXH đến năm 2010 phấn đấu đạt đ- ợc 15 triệu lao động tham gia BHXH sẽ thành hiện thực.

*- Thứ ba: Tăng c- ờng hơn nữa trách nhiệm của các cơ quan có thẩm quyền và cơ quan BHXH các cấp.*

Một thực tế cho thấy ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn thiếu tổ chức công đoàn hoặc nếu có thì hoạt động rất kém hiệu quả. Nh- vậy, ng- ời lao động ở khu vực này còn thiếu tổ chức chính trị xã hội chăm lo, bảo vệ quyền lợi và lợi ích chính đáng của họ. Vì vậy liên đoàn lao động các tỉnh thành phố phải có trách nhiệm h- ớng dẫn các doanh nghiệp thành lập tổ chức công đoàn, giúp đỡ các tổ chức này trong hoạt động thực hiện nhiệm vụ và quyền lợi của ng- ời lao động.

BHXH các cấp chủ động phối hợp chặt chẽ, th- ờng xuyên với các cơ quan, ban ngành chức năng nh- tài chính, thuế, lao động, kế hoạch đầu t-, thống kê, giáo dục, y tế, văn hoá, thể dục- thể thao, thanh tra, công an, kiểm sát...và các tổ chức đoàn thể: công đoàn, thanh niên phụ nữ trong việc tuyên truyền vận động triển khai thực hiện, kiểm tra, giám sát, đảm bảo các chính sách chế độ BHXH của Đảng và Nhà n- ớc đ- ợc thực hiện một cách nghiêm chỉnh và nề nếp cho mọi ng- ời lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:

+ Thành lập hệ thống thanh tra ngành của BHXH Việt Nam để đảm bảo tính khả thi của hoạt động BHXH trong các đơn vị sử dụng lao động nói chung và các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nói riêng.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Th- ờng xuyên tổ chức kiểm tra, thống kê, tổng hợp, nắm chắc số liệu về các đơn vị và số lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Trên cơ sở danh sách các đơn vị đã nắm đ- ọc, rà soát lại toàn bộ để xác định số l- ợng cụ thể số đối t- ợng phải tham gia,

+ Tăng c- ờng thanh tra, kiểm tra việc chấp hành luật pháp và các quy định của Nhà n- ớc về BHXH đối với các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh có sử dụng lao động, nghiêm khắc xử phạt những đơn vị vi phạm pháp luật về BHXH.

+ Có chế tài xử phạt đối với các tr- ờng hợp không chấp hành chính sách BHXH. Mức phạt cũng phải đ- ọc nghiên cứu điều chỉnh, ít nhất cũng phải bằng mức thu BHXH ở đơn vị đó (hiện nay mức phạt tiền cao nhất chỉ 2 triệu đồng- theo Nghị định số 38/CP của Chính phủ).

+ Nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực của cán bộ trực tiếp làm công tác kiểm tra. Chủ động nguồn kinh phí cho các cán bộ đi thanh tra, kiểm tra.

Cùng với sự phối hợp trên, cơ quan BHXH cũng cần tăng c- ờng hơn nữa công tác thanh tra, kiểm tra xem xét các điều kiện cấp giấy phép... Nếu phát hiện đơn vị nào làm không tốt nghĩa vụ đóng BHXH cho ng- ời lao động có thể dùng các biện pháp xử lý mạnh mẽ thậm chí có thể thu hồi giấy phép kinh doanh nếu thấy cần.

Ngoài ra, cần kết hợp chặt chẽ giữa công tác thi đua khen th- ờng hàng năm với công tác thu BHXH, coi việc hoàn thành đóng BHXH là một chỉ tiêu quyết định một doanh nghiệp có đ- ợc khen th- ờng hàng năm hay không giống nh- ững việc đóng thuế cho ngân sách Nhà n- ớc.

*- Thứ t- : Nâng cao chất l- ợng quản lý đối t- ợng tham gia BHXH*

Việc quản lý đối t- ợng khu vực kinh tế ngoài quốc doanh rất khó khăn, phức tạp vì lao động ở đây th- ờng xuyên biến động, công việc không mang tính ổn định lâu dài. Do vậy cơ quan BHXH cần có nhiều biện pháp tích cực trong việc quản lý đối t- ợng h- ớng BHXH nh- :

- Chủ động và tích cực phối hợp với các cơ quan, tổ chức quản lý ở địa ph- ơng (lao động, liên đoàn lao động, thanh tra Nhà n- ớc, kiểm sát, cơ quan

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

kiểm tra của Đảng...) để thanh tra, kiểm tra, giám sát việc giải quyết chế độ BHXH cho đúng đối tượng, đảm bảo công bằng, công khai đúng pháp luật. Kiên quyết xử lý đối với những cá nhân, tổ chức làm hồ sơ, khai gian lận để hưởng chế độ BHXH bất hợp pháp.

- Thường xuyên theo dõi và cắt giảm kịp thời các đối tượng hết hạn được hưởng, nhất là đối tượng mất sức lao động, đối tượng hưởng trợ cấp tuất. Xác định rõ trách nhiệm của BHXH quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh trong việc quản lý đối tượng hưởng có kỳ hạn.

- Việc quản lý đối tượng BHXH có thực hiện tốt mới đảm bảo được sự công bằng giữa những người lao động tham gia BHXH. Có như vậy, chính sách BHXH cho người lao động thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh lập mới tạo được lòng tin cho mọi người lao động.

*- Thứ năm: Nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác thu, chi trả BHXH:*

**\*Công tác thu:**

Công tác thu BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và còn rất nhiều bất cập gây ảnh hưởng lớn đến việc thực hiện kế hoạch thu của toàn ngành. Để công tác thu BHXH được tiến hành đúng tiến độ và đúng đối tượng cần phải phối hợp với UBND phường, xã tăng cường quản lý đối tượng thu. Hiện nay, chỉ có UBND phường, xã là nơi có điều kiện nắm chắc tình hình hoạt động cũng như quy mô sử dụng lao động tại các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. Do vậy, cơ quan BHXH phải phối hợp chặt chẽ và dựa hẳn vào UBND phường, xã để xác định doanh nghiệp ngoài quốc doanh và nào thuộc đối tượng thực hiện BHXH trên từng địa bàn, từ đó triển khai công tác thu BHXH được kịp thời, đầy đủ. Như vậy UBND phường, xã không chỉ giữ vai trò là đại lý chi trả nữa mà còn là đầu mối rất quan trọng để giúp cơ quan BHXH quản lý các doanh nghiệp ngoài quốc doanh để hỗ trợ thu BHXH tại đây.

+ Cơ quan BHXH phải bàn bạc với UBND phường, xã có chương trình kế hoạch cụ thể để thường xuyên phối hợp làm tốt công tác điều tra nắm tình hình thành lập, giải thể, chuyển đến, chuyển đi; tình hình hoạt động, nhất là tình

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

hình sử dụng lao động ở mỗi đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh để triển khai công tác thu BHXH.

+ Phân phối nguồn kinh phí hỗ trợ thu hợp lý, giúp cho UBND phường, xã có điều kiện làm công tác cập nhật, nắm tình hình và hỗ trợ thu BHXH đối với các đơn vị khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

Do đặc điểm thường xuyên biến động về lao động tiền lương nên cho đến nay hàng quý, thậm chí hàng tháng các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh vẫn phải nộp danh sách toàn bộ số lao động nộp BHXH trong kỳ, dẫn đến hồ sơ thu BHXH hết sức công kềnh, khó đưa công nghệ thông tin vào quản lý. Cả đơn vị và cơ quan BHXH đều phải mất rất nhiều thời gian cho công tác quản lý đối tượng buộc cải tiến biểu mẫu thu nộp BHXH. Cơ quan BHXH cần yêu cầu các đơn vị lập biểu mẫu thu nộp BHXH theo phương pháp điều chỉnh, tức là hàng quý chỉ lập danh sách những người thay đổi mức đóng BHXH, không lập lại toàn bộ danh sách lao động của các đơn vị hiện nay.

BHXH Việt Nam làm việc với Bộ Lao Động - Thương Binh và Xã Hội để có văn bản hướng dẫn thật cụ thể, thống nhất về mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH. Đó phải là mức tiền lương ổn định tính theo tháng, được ghi trong hợp đồng lao động chứ không thể là tiền lương tính theo ngày công lao động thực tế. Có như vậy mới thống nhất cách hiểu và thực hiện đúng chính sách thu nộp BHXH, đồng thời tạo điều kiện để cải tiến bộ hồ sơ thu BHXH ở các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh.

Giải quyết tốt những vấn đề trên chắc thu BHXH nói riêng, thu BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nói riêng sẽ đem lại những tín hiệu khả quan mới mà thông qua đó chính sách BHXH - chính sách lớn của Đảng và Nhà nước được nâng lên mức cao hơn, hiệu quả và thiết thực hơn.

\*Công tác chi trả BHXH:

Hiện nay công tác chi trả BHXH còn rất nhiều bất cập. □ một số BHXH tỉnh, thành phố công tác này chưa được thường xuyên, chặt chẽ; hiện tượng ký thay nhận hộ không có giấy ủy quyền vẫn còn xảy ra, việc chi trả BHXH còn chậm trễ, thủ tục còn rườm rà, gây mất lòng tin cho người lao động tham gia và hưởng BHXH. Do đó để công tác chi trả BHXH được diễn ra nhanh chóng, kịp thời cần phải thực hiện các biện pháp đồng bộ phù hợp với khả năng và tình hình thực tiễn của các bên (đơn vị và cơ quan BHXH) như:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Thông xuyên phối hợp với các đơn vị, cá nhân tham gia BHXH và các cơ sở khám chữa bệnh để giải quyết và chi trả kịp thời các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe và khám, chữa bệnh cho đối tượng hưởng.

+ Tổ chức chi trả cho các đối tượng hưởng đầy đủ, kịp thời, chính xác. Các đơn vị trong toàn ngành BHXH cần phối hợp tốt với ngành Ngân hàng và các cơ quan bảo vệ pháp luật ở địa phương để có biện pháp phòng chống lừa hành tiền giả; vận chuyển, bảo quản tiền mặt và tổ chức chi trả lương hưu và trợ cấp hàng tháng cho các đối tượng hưởng các chế độ BHXH sinh sống trên địa bàn cả nước đảm bảo an toàn.

Hiện nay cách thức tổ chức chi trả các chế độ BHXH ngắn hạn (ốm đau, thai sản) của cơ quan BHXH còn nhiều điểm bất hợp lý như cơ quan BHXH đã coi đơn vị sử dụng lao động như một bộ phận nghiệp vụ của mình, yêu cầu đơn vị làm quá nhiều hồ sơ, bảng biểu phục vụ cho việc thanh toán. Điều này làm cho các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh hết sức khó khăn vì họ sử dụng nhân sự rất hạn chế. Khoản trợ cấp này để tay người lao động rất chậm trễ, sớm nhất cũng vào đầu quý sau vì phải đến lúc đó, cơ quan BHXH mới có đủ điều kiện để duyệt chi. Vì vậy, cần phải cải tiến thủ tục và hồ sơ chi trả các chế độ BHXH ngắn hạn theo hướng:

+ Cho phép các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh tạm thời chi ứng trước cho người lao động (theo đúng chế độ) bằng nguồn thu BHXH trong tháng. Khi được cơ quan BHXH duyệt chi chính thức thì nộp bổ sung thẳng vào tài khoản thu của cơ quan BHXH. Có thể làm như vậy vì số chi này rất nhỏ so với số thu (khoảng 1% quỹ lương); đến cuối quý khi duyệt chi là có thể thu hồi ngay, cơ quan BHXH không cần phải theo dõi tạm ứng như khi cấp tiền ứng trực tiếp.

+ Chỉ yêu cầu doanh nghiệp lập bảng kê và tập hợp giúp (từ ốm đau, thai sản, chuyển cho cơ quan BHXH tính toán, lập bảng danh sách nhờ các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh chi trả.

+ Thanh toán chi 2 chế độ theo quý, vì đến cuối mỗi quý cơ quan BHXH mới có đủ căn cứ để duyệt chi (bảng đối chiếu thu hàng tháng). Mặt khác, thanh toán theo quý giúp giảm nhẹ đáng kể khối lượng công việc ở doanh nghiệp và cơ quan BHXH so với thanh toán theo tháng.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Toàn bộ chúng tôi chỉ trả phải đ- ọc l- u trữ tại cơ quan BHXH chứ không để ở các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh nh- hiện nay vì các đơn này sẽ không bao giờ chú ý l- u giữ không tài liệu này.

Thực hiện tốt công tác chi trả BHXH sẽ giúp ng- ời lao động yên tâm tham gia BHXH, khơi dậy lòng tin yêu vào chính sách BHXH của Đảng và nhà n- ớc ta.

*- Thứ sáu: Cải tiến quy trình cấp sổ BHXH cho ng- ời tham gia:*

Đối với các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, sổ BHXH là một công cụ trực tiếp giúp cho ng- ời lao động hiểu rõ hơn nghĩa vụ và quyền lợi BHXH, từ đó tin t- ờng và góp phần thực hiện tốt chính sách BHXH. Do vậy, phải cải tiến quy trình cấp sổ, để ng- ời lao động tham gia đóng BHXH là có thể đ- ọc cấp sổ ngay. Quy trình cấp sổ có thể thực hiện đơn giản hơn quy trình chung:

+ Không cần lập tờ khai cấp sổ BHXH. Hiện nay, theo quy định của BHXH Việt Nam, trình tự cấp sổ có 9 b- ớc, trong đó phải lập 3 tờ khai để cơ quan BHXH xét duyệt tr- ớc rồi mới ghi sổ. Trên thực tế, việc lập tờ khai chỉ là để xét duyệt thời gian công tác của công nhân viên chức Nhà N- ớc giai đoạn tr- ớc 1995. Đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh, ng- ời lao động không có nội dung đó. Khi cấp sổ chỉ căn cứ vào danh sách đề nghị cấp sổ và danh sách nộp BHXH (đã l- u tại cơ quan) là có đủ cơ sở để ghi sổ, xác nhận sổ.

+ Nếu không phải lập tờ khai cấp sổ, sẽ rút bớt số lần và thời gian đơn vị lên xuống cơ quan BHXH; bớt nhiều giấy tờ (3 tờ khai), nhiều lần ký xác nhận của ng- ời lao động, của đơn vị và của cơ quan BHXH, đ- a sổ đến tận tay ng- ời lao động nhanh chóng kịp thời ngay sau khi đóng BHXH ký đầu tiên.

Giao sổ BHXH cho ng- ời lao động trực tiếp quản lý: Khác với khu vực Nhà n- ớc, ở các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh cần phải giao quyền quản lý sổ BHXH cho ng- ời lao động để họ tự kiểm tra, giám sát việc các bên liên quan (doanh nghiệp và cơ quan BHXH ) thực hiện các chế độ BHXH cho mình theo luật. Đồng thời có nghĩa vụ bảo quản sổ BHXH cẩn thận, không để h- hỏng, mất mát, rất khó quy trách nhiệm nh- thực trạng quản lý sổ hiện nay. Mặt khác, còn để tránh một tình trạng khá phổ biến ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh hiện nay là bị ng- ời sử dụng lao động giữ sổ trái pháp luật, làm mất quyền h- ớng BHXH của mình.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Quy trình cấp sổ, xác nhận và quản lý sổ BHXH cho người lao động trong các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh có thực hiện được tốt thì người lao động mới tin tưởng, an tâm và thực hiện tốt chính sách BHXH, từ đó tăng đối tượng tham gia BHXH và tăng nguồn thu cho quỹ BHXH

*- Thứ bảy: Nâng cao năng lực hoạt động của ngành BHXH*

Để nâng cao năng lực hoạt động của ngành BHXH trước tiên nâng cao trình độ nghiệp vụ và tác phong làm việc tích cực, hiệu suất cao của các cán bộ chuyên môn. Khả năng làm việc và hiệu quả lao động của đội ngũ cán bộ trong ngành và của những người cộng tác với cơ quan BHXH có ảnh hưởng quyết định đến việc quản lý các đối tượng tham gia BHXH. Vì vậy cần phải chú ý công tác đào tạo lại cho phù hợp. Trong đào tạo cần xác định hình thức và nội dung đào tạo sát thực, nên tập trung vào nghiệp vụ BHXH, kỹ năng, năng lực quản lý.

Cần bổ sung, kiện toàn hệ thống tổ chức quản lý, cán bộ từ trung ương đến thành phố, quận huyện. Xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ chuyên làm công tác thu, chi nói riêng vừa hồng vừa chuyên, có phẩm chất chính trị tốt (có tâm, có tầm, có tình, có tín); vững về lập trường tư tưởng, yên tâm công tác, yêu ngành, yêu nghề; giỏi về chuyên môn nghiệp vụ; nắm chắc chính sách chế độ của Đảng và Nhà nước ( nói đúng, viết đúng, lãnh đạo đúng); có ý thức trách nhiệm trong công việc, có năng lực chỉ đạo điều hành, có ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, khả năng giao tiếp, am hiểu về công nghệ thông tin. Bố trí những cán bộ, công chức có đủ năng lực, trình độ, phong cách và thái độ phục vụ tốt vào các bộ phận tiếp nhận, giải quyết các công việc, đặc biệt là trực tiếp làm việc với đối tượng hưởng chế độ BHXH. Mọi khúc mắc của đối tượng phải được giải thích rõ ràng, thấu tình, đạt lý, tránh tình trạng tùy tiện, đại khái qua loa.

Tăng cường đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức về các mặt ở trong và ngoài nước; đồng thời khuyến khích phong trào tự học bằng nhiều hình thức để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý Nhà nước, tin học, ngoại ngữ, về công tác xã hội trong đó hướng trọng



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tâm vào các kiến thức chuyên ngành BHXH, quản lý ngành theo cơ chế mới và các kỹ năng hành chính, nghiệp vụ khác.

Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành quy định cơ cấu chức danh cho từng cấp, từng đơn vị và hệ thống tiêu chuẩn nghiệp vụ đầy đủ riêng cho công chức của ngành làm căn cứ để tuyển dụng, góp phần tích cực vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của ngành.

Tiếp tục xây dựng và thực hiện chính sách phù hợp để từng bước thay thế, đào tạo ra khỏi ngành số cán bộ, công chức không đủ năng lực, trình độ bất cập với yêu cầu nhiệm vụ, những người vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, thoái hóa, biến chất, kém ý thức tổ chức kỷ luật để tạo điều kiện đổi mới, trẻ hóa, tuyển chọn được những người có đức có tài...

Cùng với nâng cao trình độ cho cán bộ, nhân viên ngành BHXH là tăng cường trang thiết bị hiện đại trong các hoạt động. BHXH là một ngành mới ra đời lại đang được sự giúp đỡ quan tâm của Đảng và Nhà nước, sự giúp đỡ nhiều mặt của các tổ chức và quốc gia trên thế giới...cho nên ngành BHXH nên tận dụng lợi thế này để phát triển, hiện đại hóa các hoạt động BHXH, trong đó áp dụng công nghệ tin học vào quản lý bảo hiểm xã hội. Giúp đẩy công tác quản lý lên một bước, không chỉ đảm bảo trên phương diện thống kê, lưu trữ mà nó còn phục vụ cho việc tác nghiệp xử lý công việc và thông tin nhanh chóng, chính xác, giảm bớt những thao tác không cần thiết, tạo thời gian cho cán bộ chuyên tâm nghiên cứu nghiệp vụ.

Việc quản lý, lưu trữ, xử lý nghiệp vụ trong công tác quản lý đối tượng tham gia BHXH là một nhiệm vụ hết sức quan trọng, là cơ sở để giải quyết mọi chính sách, chế độ cho người lao động khi người lao động có đủ điều kiện và yêu cầu được hưởng chế độ BHXH theo Luật định.

Công tác quản lý đối tượng hưởng BHXH được đặt ra phải chặt chẽ, chính xác và thông suốt đến từng người lao động tham gia và từng đối tượng hưởng BHXH; đảm bảo trong một thời gian rất dài. Để thực hiện nhiệm vụ này công nghệ thông tin có vai trò đặc biệt quan trọng. Riêng hoạt động BHXH trong các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh với đặc thù của nó, công nghệ thông tin phải đi trước một bước do:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh còn nhỏ bé, thiếu ổn định, ng-ời lao động làm việc tại đây th-ờng xuyên thay đổi nơi làm việc.

+ Quan hệ tiền công, tiền l-ơng (làm căn cứ đóng và h-ởng BHXH) ch- a thực sự đi vào khuôn khổ pháp luật, thay đổi bất th-ờng.

+ Địa bàn hoạt động của đơn vị cũng hay thay đổi.

+ Số l-ợng lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh th-ờng xuyên biến động và liên tục tăng nhanh.

Bởi vậy quản lý thủ công thì sẽ rất khó khăn trong việc xác định quá trình tham gia BHXH và giải quyết chế độ chính sách BHXH chi ng-ời lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh đ- ợc kịp thời, nhanh chóng và chính xác; để ảnh h-ởng đến tâm lý, lòng tin của ng-ời lao động ở khu vực này. Vì vậy, việc - u tiên trang bị công nghệ thông tin vào quản lý BHXH đối với khu vực này là nhu cầu cấp thiết và đ- ợc thực hiện thông qua các biện pháp sau:

+Trang bị máy vi tính cho tất cả các quận, huyện- là nơi chủ yếu thu BHXH khu vực kinh tế ngoài quốc doanh để đủ sức tổ chức quản lý theo nguyên tắc: thu BHXH đên đâu phải đ- a dữ liệu nộp của ng-ời lao động vào máy tính đến đó.

+ Từng b-ớc đào tạo, bồi d-ỡng cán bộ nghiệp vụ máy tính theo ph-ơng thức vừa học vừa làm.

+ Tổ chức phần mềm quản lý theo h-ớng hoàn thiện dần, tr-ớc mắt chủ yếu phục vụ công tác nhập dữ liệu và những yêu cầu khai thác sử dụng đơn giản. Trọng tâm là xây dựng đ- ợc kho dữ liệu về quá trình tham gia BHXH của ng-ời lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh + Xây dựng và liên kết hệ thống máy tính trên phạm vi diện rộng đối với toàn ngành BHXH Việt Nam. Thực hiện nối mạng đối với các cơ quan BHXH từ các cấp quận, huyện, thị xã đến tỉnh, thành phố và d- ới sự quản lý của máy chủ ở BHXH Việt Nam.

+ Tổ chức xây dựng trang Web về ngành BHXH Việt Nam để từ đó giúp ng-ời sử dụng lao động và ng-ời lao động ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh có thể cập nhật thông tin về tình hình hoạt động cũng nh- sự thay đổi trong việc thực hiện chế độ, chính sách BHXH.

+ BHXH Việt Nam hỗ trợ kinh phí và có h-ớng chỉ đạo cụ thể trong lĩnh vực này, đảm bảo vừa giúp địa ph-ơng đ- a công nghệ thông tin vào quản lý đ- ợc ngay, vừa tránh những lãng phí do đầu t- không phù hợp với định h-ớng phát triển lâu dài của toàn ngành.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

Với tốc độ phát triển của khoa học công nghệ hiện nay thì việc ứng dụng công nghệ thông tin vào việc quản lý BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh là một nhu cầu tất yếu và không thể thiếu được. Vì vậy, Nhà nước và BHXH Việt Nam cần quan tâm hơn nữa vì mục tiêu lâu dài của ngành BHXH Việt Nam.

Tuy nhiên, để đẩy mạnh phát triển BHXH ở khu vực ngoài quốc doanh, hoạt động của BHXH cần tập trung vào một số việc sau:

+ **Thứ nhất:** Tham mưu để thành ủy, UBND tỉnh, thành phố có các văn bản lãnh đạo đối với công tác phát triển BHXH ở khu vực ngoài quốc doanh. Thành ủy, Hội đồng dân nhân có thể có nghị quyết, chuyên đề về vấn đề này (vì tới đây khi luật BHXH ban hành lĩnh vực hoạt động của BHXH rất rộng, đối tượng lao động tham gia BHXH sẽ rất đa dạng).

+ **Thứ hai:** Điều tra, rà soát nắm chắc số lao động, số doanh nghiệp ngoài quốc doanh (căn cứ vào điều tra các cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp do tổng cục thống kê cung cấp)

+ **Thứ ba:** Bám sát cơ sở, có cơ chế vừa thông vừa thoáng vừa đảm bảo đúng quy định của pháp luật để các doanh nghiệp tham gia BHXH thuận lợi nhất. Phân công doanh nghiệp thuộc địa bàn cho BHXH quận (huyện), thị xã quản lý để tạo ra sự gắn bó giữa địa phương, doanh nghiệp và BHXH. Việc phân công quản lý không nhất thiết phải căn cứ vào số lao động mà tập trung chủ yếu theo địa giới hành chính.

+ **Thứ tư:** Tổ chức thực hiện đúng, đủ, kịp thời chế độ BHXH cho người lao động

. Cấp sổ BHXH: phải thực hiện nhanh chóng.

. Xét duyệt các chế độ BHXH: những trường hợp nghỉ hưởng chế độ hàng tháng, hưởng chế độ BHXH ngắn hạn hoặc một lần có thể phải rút xuống trong vòng 5÷7 ngày.

. Tạo ra một cơ chế thu BHXH hàng tháng nghiêm ngặt chặt chẽ.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ **Thứ năm:** Cần công khai một cách nghiêm túc toàn bộ điều kiện, thủ tục, hồ sơ trong xét duyệt cấp sổ, xét h- ồng chế độ BHXH để mọi ng- ời lao động, mọi cơ quan doanh nghiệp biết và thực hiện có hiệu quả. Tăng c- ồng phân công cho BHXH quận ( huyện) thị xã tiếp nhận, h- ồng dẫn các doanh nghiệp lập hồ sơ xét h- ồng BHXH và giải quyết một số chế độ BHXH ngắn hạn để giảm bớt thời gian đi lại của doanh nghiệp.

*- Thứ tám: Đối với Nhà n- ớc cần thực hiện một số giải pháp sau:*

Đến nay, Nhà n- ớc ch- a có chính sách khuyến khích, xử phạt nghiêm khắc những doanh nghiệp thực hiện không tốt hoặc cố tình vi phạm. Vì vậy Nhà n- ớc cần sớm có chính sách phù hợp để tránh tình trạng xấu lây lan. Hiện nay, có thể áp dụng một số biện pháp điển hình tiên tiến đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh cụ thể nh- sau:

+ Định kỳ, tr- ớc khi thay đổi giấy phép kinh doanh, các cơ quan quản lý Nhà n- ớc có quyền nhận xét việc chấp hành các nghĩa vụ theo pháp luật của doanh nghiệp nh- : Nộp thuế, nộp BHXH...Tuỳ theo mức độ chấp hành và có thời hạn cấp giấy phép hoạt động tiếp.

+ Phát triển các hiệp hội ngành nghề với một số hoạt động hỗ trợ cho sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, qua đó trao đổi dần dần thuyết phục các doanh nghiệp thấy rõ lợi ích khi tham gia BHXH cho ng- ời lao động.

+ Đối với các doanh nghiệp có nhiều năm thực hiện tốt nghĩa vụ nên cấp giấy chứng nhận có giá trị theo từng cấp. Giấy chứng nhận này có thể coi là tiêu chuẩn để tạo điều kiện - u tiên cho doanh nghiệp nh- vay vốn, - u đãi khi sử dụng nhiều lao động nữ, phong tặng danh hiệu thi đua cho tập thể.

+ Các cá nhân, chủ doanh nghiệp chấp hành tốt chủ tr- ơng, chính sách BHXH thì cần tạo cơ chế, điều kiện thuận lợi cho những đơn vị này trong hoạt động sản xuất kinh doanh nh- - u đãi cho những đơn vị trong việc vay vốn, trợ s- ả làm việc, hay có chế độ th- ờng phạt, hỗ trợ, động viên rõ ràng, kịp thời và chính xác, coi đó là một chỉ tiêu thi đua khen th- ờng, nêu g- ơng điển hình tiên

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

tiến trong thực hiện chính sách BHXH để làm mô hình nhân rộng trong phạm vi cả nước...

- *Thứ chín: Công tác tiếp dân và giải quyết các chế độ cho người tham gia BHXH kịp thời nhanh chóng và thỏa đáng:*

\* Giải quyết các chế độ cho người tham gia BHXH kịp thời nhanh chóng và thỏa đáng:

Thực hiện BHXH đối với người lao động KVKTNQD cần đặt quyền lợi của người lao động lên hàng đầu. Do đó, ngành bảo hiểm xã hội cần cải tiến, hợp lý hóa quy trình giải quyết chế độ, cấp sổ BHXH, thẻ khám chữa bệnh sao cho thuận tiện, nhanh chóng đối với người lao động, điều đó sẽ tác động tích cực đến việc phát triển đối tượng tham gia BHXH khu vực này.

Thực hiện đầy đủ và tốt hơn nữa các chế độ BHXH đối với người lao động; cấp sổ BHXH, phiếu khám chữa bệnh, thẻ bảo hiểm y tế kịp thời nhằm tạo niềm tin đối với các đơn vị sử dụng lao động, người lao động và đối tượng đang hưởng các chế độ BHXH.

\* Công tác tiếp dân và giải quyết khiếu nại:

Hiện nay, tình trạng khiếu nại, tố cáo vi phạm BHXH (chủ yếu là khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và cơ sở ngoài công lập) diễn ra khá nhiều và sẽ ngày càng tăng lên khi người lao động không hiểu chế độ chính sách BHXH. Đây là dấu hiệu buộc cơ quan BHXH và các cơ quan chức năng của Nhà nước phải quan tâm hơn nữa vấn đề này. Vì vậy, công tác tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo phải làm thật tốt để góp phần đưa hoạt động BHXH vào kỷ cương, pháp luật, đảm bảo ngày càng tốt hơn quyền lợi cho người lao động. Cơ quan kiểm tra pháp chế của BHXH một mặt phải thực sự làm chỗ dựa pháp lý và tinh thần cho người lao động. Mặt khác, phải tạo ra sức ép cần thiết đến giới chủ sử dụng lao động buộc họ phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ BHXH. Cụ thể:

+ Phải xây dựng hệ thống tổ chức tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo từ cấp quận, huyện lên thành phố, đồng thời phối hợp chặt chẽ với các cơ quan thanh tra Nhà nước, thanh tra ngành Lao động- Thương binh và Xã hội, thanh tra công đoàn, viện kiểm sát, tòa án...để cùng làm tốt công tác này.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

+ Phải giải đáp kịp thời, thỏa đáng cho ng- ời lao động, giải quyết ngay khi ng- ời lao động đang làm việc và cả khi đã thôi việc, đặc biệt làm cho ng- ời lao động hiểu đây là một quyền lợi hợp pháp, đ- ợc pháp luật bảo hộ và t- vấn cho họ cách thức để tự bảo vệ quyền lợi của mình.

+ Thông tin kết quả công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo trên báo, đài để tạo sự hỗ trợ tinh thần, t- t- ởng cho ng- ời lao động, chỉ rõ nguy cơ tiềm năng ẩn lâu dài của sự vi phạm và nghĩa vụ không thể trốn tránh của doanh nghiệp.

+ Trong công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo, phải nhận thức đ- ợc mục tiêu cụ thể là giải quyết khiếu nại, tố cáo của cá nhân ng- ời lao động, nh- ng mục tiêu bao trùm là thông qua đó cơ quan BHXH và các cơ quan chức năng của Nhà n- ớc biết và giải quyết đ- ợc những vấn đề còn tồn tại, hạn chế của chế độ chính sách BHXH ở từng đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và cơ sở ngoài công lập cũng nh- trên phạm vi toàn xã hội.

Nh- vậy, tổ chức công tác tiếp dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo đ- ợc kịp thời góp phần bảo vệ quyền lợi chính đáng về BHXH cho ng- ời lao động đồng thời tạo sức ép về d- luận đối với giới chủ trong việc thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH.

*- Thứ m- ời: Phát triển tổ chức t- vấn BHXH*

□ n- ớc ta hiện nay chỉ có các công ty t- vấn luật với tính chất dịch vụ, ch- a có cơ quan t- vấn riêng về BHXH nên hoạt động này còn mang tính tự phát và hiệu quả đem lại cho ng- ời lao động còn thấp bởi chính những tổ chức này do ch- a có cơ chế phối hợp với cơ quan BHXH các cấp nên nắm ch- a vững về công tác BHXH, nhất là về thủ tục. Chính vì vậy, ngành BHXH cần quan tâm tới vấn đề này với việc t- vấn bằng nhiều hình thức cho các đối t- ợng tham gia BHXH. Chẳng hạn, mỗi cấp BHXH nên có một bộ phận chuyên làm công tác t- vấn.

Ngoài các giải pháp trên còn phải kể đến rất nhiều giải pháp khác nh- cơ quan BHXH tăng c- ờng và củng cố các mối quan hệ với đơn vị kinh tế ngoài quốc doanh, các cơ quan chức năng có liên quan; làm tốt công tác thi đua, khen th- ởng; nâng cao chất l- ợng thông tin, báo cáo trong công tác thực hiện BHXH;...giúp việc thực hiện chính sách BHXH đối với KVKTNQD ngày càng tốt hơn.

# **Assignment Supporting Group**

## **<http://assignmentssupporting.com>**

---

### **II. Một số kiến nghị:**

Để cải thiện tình hình thực hiện chính sách BHXH đối với KVKTNQD đảm bảo đ- ợc công bằng, quyền lợi cho ng- ời lao động ở khu vực này. Em xin nêu một số kiến nghị đ- ợc rút ra từ quá trình nghiên cứu nh- sau:

#### ***1. Kiến nghị đối với Nhà n- ớc:***

Thứ nhất: Nhà n- ớc cần hoàn thiện hệ thống pháp luật đặc biệt sớm ban hành luật BHXH.

Toàn bộ những vấn đề tồn tại của hoạt động BHXH ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và cơ sở ngoài công lập đ- ợc đặt ra trong đề tài này đều có nguyên nhân sâu xa là: n- ớc ta đang tiến hành xây dựng hệ thống pháp luật, do đó luật pháp ch- a đầy đủ, ch- a đồng bộ, kể cả luật pháp BHXH.

Nhà n- ớc cần chỉ đạo các cơ quan hữu trách trong việc hoàn thiện pháp luật về BHXH nhằm tạo ra một chỉnh thể thống nhất, thực sự trở thành công cụ quản lý của Nhà n- ớc về BHXH đối với các đơn vị sử dụng lao động là một yêu cầu khách quan.

Để chính sách BHXH thực sự góp phần thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội, kì họp thứ hai quốc hội khoá X đã thông qua nghị quyết giao cho Bộ lao động th- ơng binh và xã hội xây dựng BHXH. Xây dựng luật BHXH là nhiệm vụ quan trọng cấp bách và hết sức cần thiết vì chúng ta đã để chậm gần mất 10 năm ( từ Đại hội VIII của Đảng cho đến nay).

Luật BHXH phải đáp ứng các yêu cầu của tiến trình đổi mới kinh tế xã hội của đất n- ớc, luật phải thực sự tạo điều kiện cho mọi ng- ời ở bất cứ thành phần kinh tế nào đều có quyền tham gia BHXH. Luật BHXH cũng phải xác định rõ trách nhiệm của ng- ời lao động, ng- ời sử dụng lao động và Nhà n- ớc trong lĩnh vực BHXH, đồng thời đảm bảo đầy đủ quyền lợi hợp pháp, bình đẳng của mọi đối t- ượng tham gia BHXH, tăng c- ờng an toàn , an sinh xã hội và góp phần quan trọng trong công cuộc công nghiệp hóa đất n- ớc, tiến lên chủ nghĩa xã hội. Luật BHXH đ- ợc xây dựng theo quan điểm và nguyên tắc ổn định các chế độ BHXH dài hạn; bảo toàn, cân đối quỹ BHXH lâu dài, sát hợp với tình hình thực tiễn, đồng thời tăng c- ờng hiệu quả quản lý Nhà n- ớc.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Để đảm bảo đ- ợc những yêu cầu trên thì luật BHXH phải:

+ Luật phải nắm đ- ợc nguyên vọng của ng- ời tham gia BHXH. Nội dung luật bao quát, đầy đủ, xúch tích; những nội dung cụ thể hơn nên đ- a vào phân văn bản luật để có thể thay đổi cho thích nghi với thực tiễn

+ Đảm bảo quyền tham gia BHXH cho tất cả lao động làm việc ở mọi thành phần kinh tế trong đó có lao động nông nghiệp và tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ ngoài quốc doanh.

+ Phân định rõ trách nhiệm và quyền lợi hợp pháp của các bên tham gia BHXH, nhất là mối quan hệ giữa mức đóng và mức h- ưởng BHXH.

+ Luật BHXH cũng phải làm rõ vai trò quản lý và hỗ trợ của Nhà n- ớc đối với lĩnh vực BHXH, chức năng giám sát của công đoàn và các tổ chức xã hội khác trong quá trình thực hiện các chính sách chế độ BHXH.

+ Đảm bảo nguyên tắc quỹ BHXH tồn tại độc lập với ngân sách Nhà n- ớc và tiến tới quản lý các chế độ BHXH độc lập một cách t- ơng đối.

+ Luật BHXH phải đ- ợc ban hành và thực hiện ổn định trong thời gian dài. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện nếu có vấn đề gì v- ớng mắc sẽ trình quốc hội để điều chỉnh, sửa đổi cho phù hợp với thực tế. Sau đó thông báo nội dung sửa đổi cho ng- ời lao động biết tr- ớc ít nhất 1 năm. các văn bản d- ới luật cũng sẽ thay đổi theo tinh thần sửa đổi luật.

+ Quy định rõ trách nhiệm và quyền hạn của cơ quan quản lý Nhà n- ớc và quản lý sự nghiệp BHXH.

Đây là vấn đề nhạy cảm, có ảnh h- ưởng trực tiếp đến đời sống của hàng triệu ng- ời lao động, đến an toàn của ng- ời lao động, đến an toàn xã hội nên phải đ- ợc quy định chặt chẽ, phù hợp với đặc điểm kinh tế xã hội .

Cụ thể kiến nghị với Nhà n- ớc nh- sau:

Đề nghị Nhà n- ớc mở rộng đối t- ợng tham gia BHYT bắt buộc cho phù hợp với quy định hiện hành về BHXH. Cụ thể là những đối t- ợng thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc cũng phải tham gia BHYT bắt buộc.



## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Trong tương lai, nước ta cũng dần phải áp dụng cả 9 chế độ BHXH nh- công - 102 của Tổ chức lao động quốc tế ( ILO) đã quy định. Và từ nay đến năm 2010 cần thiết phải mở rộng thêm chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

Thời gian tới, chúng ta nên tập trung vào mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, sau đó tăng dần tỷ lệ đóng BHXH của người lao động, giảm bớt tỷ lệ đóng của người sử dụng lao động. cải cách mức lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội.

Các chính sách về kinh tế, tài chính, thuế hoặc các văn bản điều chỉnh các quan hệ về kinh tế nh- pháp lệnh về hợp đồng kinh tế, luật doanh nghiệp, luật đầu tư nước ngoài..cũng cần có các điều khoản quy định về trách nhiệm và nghĩa vụ thực hiện BHXH

Nhà nước cần sửa đổi, cụ thể hóa những quy định về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH, BHYT cho người lao động. Xử phạt bằng tiền với các mức khác nhau và cao gấp nhiều lần so với số tiền mà doanh nghiệp cố tình d- a, trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH cho người lao động.

- **Thứ hai:** Các cơ quan quản lý Nhà nước cần thể hiện đúng chức năng quản lý nhất là các ngành chủ quản và ngành Lao động th- ong binh- xã hội:

Hiện nay, nhiều cấp còn đùn đẩy trách nhiệm trong giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp. Nguyên nhân chủ yếu là do sự phân cấp trách nhiệm giữa các cơ quan này ch- a rõ ràng, còn có sự chồng chéo; vấn đề cải cách hành chính đ- a đ- ợc thực hiện nghiêm túc, còn mang tính hình thức.

Việc điều tra thực hiện đúng các điều kiện, thủ tục đăng ký thành lập doanh nghiệp, kể cả đăng ký số lao động của đơn vị phải đ- ợc các cơ quan quản lý phối hợp thực hiện một cách chặt chẽ. Phải yêu cầu chủ sử dụng lao động ký hợp đồng với người lao động và thực hiện chính sách BHXH cho người lao động mà mình sử dụng.

Trong thực tế hiện nay người sử dụng lao động chỉ thấy phải có nghĩa vụ đóng BHXH, lập hồ sơ giải quyết và quản lý việc thực hiện chính sách BHXH mà ch- a thấy đ- ợc quyền lợi đích thực của mình. Do ảnh h- ưởng của cơ chế tập trung quan liêu bao cấp tr- ớc đây, một bộ phận người sử dụng lao

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

động ch- a thấy đ- ợc sự - u đãi của chính sách BHXH mới. Vì vậy Nhà n- ớc cần có chính sách khuyến khích trong thời gian đầu khi doanh nghiệp mới đi vào hoạt động để động viên doanh nghiệp đóng BHXH cho ng- ời lao động.

-Thứ ba: Nhà n- ớc cần quy định chế tài chặt chẽ, hợp lý và thống nhất cao trong việc xử phạt những vi phạm chính sách BHXH:

Khi cấp đăng ký thành lập doanh nghiệp, đăng ký kinh doanh cần kê khai việc sử dụng lao động và thực hiện các quyền lợi về BHXH cho ng- ời lao động (chậm nhất là sau 30 ngày khi doanh nghiệp mới đi vào hoạt động). Đối với những doanh nghiệp cố tình nợ, trốn đóng BHXH cho ng- ời lao động thì hiện nay mới chỉ phạt hành chính 2 triệu vì vậy không đủ mạnh. Do đó Nhà n- ớc cần phải quy định chế tài nặng hơn, theo đó các cơ quan chức năng theo phạm vi, quyền hạn của mình có quyền phạt, khởi tố chủ doanh nghiệp theo quy định của pháp luật. Khi kiểm tra phát hiện doanh nghiệp chây ì, nợ đóng BHXH thì ngoài số tiền chậm nộp BHXH đơn vị còn phải xử phạt theo tỷ lệ lãi suất tiền vay quá hạn do ngân hàng Nhà n- ớc quy định tại thời điểm cộng với chi phí phục vụ đoàn kiểm tra (các n- ớc phát triển đều áp dụng hình thức này); Đề nghị ngân hàng Nhà n- ớc ban hành thông t- h- ướng dẫn các ngân hàng th- ơng mại trích từ tài khoản của các doanh nghiệp nợ BHXH theo đề nghị của cơ quan BHXH cung cấp; hoặc phong tỏa tiền gửi tại ngân hàng; hoặc vừa xử phạt về kinh tế vừa kết hợp xử lý hành chính, đình chỉ hoạt động, truy tố tr- ớc pháp luật kể cả thu hồi giấy phép thành lập nếu thấy cần thiết. Cần nêu danh trên báo chí, công khai những doanh nghiệp trốn tránh việc nộp BHXH.

- Thứ t-: Mặc dù quỹ BHXH độc lập với ngân sách Nhà n- ớc nh- ng Nhà n- ớc nên có trách nhiệm bảo trợ trong tr- ờng hợp mất giá trị do tr- ợt giá hoặc do những biến động về mặt chính trị- xã hội, thiên tai, chiến tranh... Đối với lao động nông nghiệp và ngoài doanh nghiệp thuộc nhóm ng- ời nghèo, yếu thế nên Nhà n- ớc cũng cần tạo điều kiện - u tiên cho những ng- ời tham gia BHXH nh- miễn, giảm thuế đất, thuỷ lợi phí, tiền điện để ng- ời lao động có điều kiện đóng BHXH.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- **Thứ năm:** Kiến nghị với Nhà n- ớc sửa đổi, cụ thể hóa những quy định về công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện đóng BHXH, BHYT cho ng- ời lao động có các chế tài xử lý khi các đơn vị vi phạm quy định về việc tham gia BHXH cho ng- ời lao động, đặc biệt đối với các hành vi lợi dụng, chiếm dụng quỹ BHXH.

Chính phủ cho phép BHXH Việt Nam tổ chức hệ thống thanh tra để trực tiếp thực hiện chức năng kiểm tra, xử lý vi phạm chế độ trích nộp BHXH đối với các đơn vị sử dụng lao động. Chỉ có nh- vậy mới đảm bảo sớm đ- a việc thực hiện chế độ, chính sách BHXH ở các đơn vị thuộc khu vực kinh tế ngoài quốc doanh và cơ sở ngoài công lập vào kỷ c- ơng nề nếp.

Chính phủ nhanh chóng sửa đổi mức phạt cho phù hợp để đủ sức thuyết phục, răn đe các hành vi vi phạm chế độ chính sách BHXH của chủ sử dụng lao động.

- **Thứ sáu:** Đ- a các quy định về BHXH vào ch- ơng trình đào tạo trong các tr- ờng Đại học, Cao đẳng và các tr- ờng trung học dạy nghề để học sinh tìm hiểu, tiếp cận với chính sách BHXH, đồng thời điều chỉnh lại nội dung môn học BHXH ở các tr- ờng cho phù hợp với chính sách, pháp luật BHXH hiện nay để khi làm việc dù ở bất kỳ lĩnh vực hoạt động nào trong Nhà n- ớc hay ngoài Nhà n- ớc thì ng- ời lao động đều nhận thức đ- ợc trách nhiệm, và nghĩa vụ và quyền lợi về BHXH của bản thân mình.

- **Thứ bảy:** tạo điều kiện về cơ sở vật chất, trụ sở làm việc cũng nh- hỗ trợ cho ngành BHXH và các đơn vị , ban ngành liên quan đào tạo, bồi d- ỡng nâng cao trình độ cán bộ ,...

- **Thứ tám:** Nhà n- ớc và các cấp chính quyền địa ph- ơng cần chỉ đạo công tác tuyên truyền phổ biến, giáo dục chính sách BHXH trong các đơn vị kinh tế ngoài quốc doanh.

- **Thứ chín:** Tạo ra cơ chế th- ơng phạt thích đáng đối với các đơn vị trong công tác thực hiện BHXH, và coi nó là chỉ tiêu thi đua hàng năm giữa các đơn vị, các ngành.

### ***2. Kiến nghị đối với BHXH cho lao động khu vực ngoài quốc doanh:***

- **Thứ nhất:** Mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH và hình thức tham gia:

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Đây là mục tiêu hàng đầu có tính chất sống còn đối với hoạt động BHXH Việt Nam. Hiện nay dân số nước ta khoảng trên 80 triệu người, trong đó lực lượng lao động khoảng 46 triệu người. Có thể nói, đây là một nguồn lao động phong phú và đầy tiềm năng tham gia BHXH.

Việc mở rộng phạm vi áp dụng BHXH cho mọi người trong các thành phần kinh tế đã được Đảng và Nhà nước khẳng định. Tuy nhiên, cần có bước đi thích hợp để thực hiện nhất là lao động nông nghiệp và lao động độc lập do khả năng thu nhập của họ còn hạn chế. Vì vậy ngoài hình thức BHXH bắt buộc nên khuyến khích hình thức BHXH tự nguyện, thực hiện một số chế độ BHXH chủ yếu như bảo hiểm tuổi già, hưu trí... Ngoài ra, khuyến khích những người tham gia loại hình BHXH bắt buộc tham gia thêm loại hình BHXH tự nguyện.

-Thứ hai: Các cơ quan thực hiện BHXH cho lao động ngoài quốc doanh cần thắt chặt mối quan hệ gắn bó với người lao động đã tham gia BHXH.

Trước hết là bằng chính hành động trong việc quản lý hồ sơ, thủ tục hành chính, sổ sách thu chi; chi trả trợ cấp chế độ đúng, đủ, kịp thời... Từ đó tạo nên những ấn tượng tốt đẹp trong người lao động về hình ảnh của cơ quan, về hoạt động vì mục đích an sinh xã hội mà đơn vị đang thực hiện, biến những người lao động thành những tuyên truyền viên tích cực về chính sách BHXH.

Muốn thực hiện có hiệu quả chính sách BHXH cho lao động ngoài quốc doanh cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan chức năng.

-Thứ ba: Do đặc điểm của lao động khu vực ngoài quốc doanh là thu nhập thấp, việc làm không ổn định, khả năng đóng góp còn nhiều hạn chế. Do đó khi triển khai thực hiện chính sách BHXH đối với khu vực này cần có sự linh hoạt, tiến hành từng bước tránh tình trạng chủ quan nóng vội. Phải có sự xác định đây là cả một quá trình lâu dài cần có thời gian và công sức vận động.

- Thứ tư: Chính sách BHXH cho lao động ngoài quốc doanh đảm bảo phải được thực hiện trong hệ thống quản lý thống nhất lấy BHXH bắt buộc

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

theo luật lao động hiện hành làm chỗ dựa để thực hiện BHXH cho lao động ngoài quốc doanh. Quỹ BHXH của ng-ời lao động ngoài quốc doanh phải đ-ợc điều hoà trong nguồn quỹ BHXH chung.

Thực hiện BHXH đối với ng-ời lao động khu vực ngoài quốc doanh cần đặt quyền lợi của ng-ời lao động lên hàng đầu, cải tiến hợp lý quy trình giải quyết chế độ, cấp sổ BHXH, thủ tục di chuyển, tạo các điều kiện thuận lợi, giải quyết nhanh chóng đối với ng-ời lao động khu vực ngoài quốc doanh, điều đó sẽ có tác động tích cực đến việc phát triển đối t-ợng tham gia BHXH khu vực này.

- Thứ năm: Về tổ chức thực hiện chính sách BHXH cho lao động ngoài quốc doanh phải theo những b-ớc đi thích hợp, không thể làm ô ạt, tràn lan, phải làm thí điểm để rút ra kinh nghiệm và mở rộng dần dần từng b-ớc vững chắc. Tr-ớc mắt cần khuyến khích các địa ph-ơng, các vùng có điều kiện thực hiện tr-ớc, sau đó mở rộng dần đến các địa ph-ơng, khu vực khác. Riêng đối t-ợng thuộc nhóm chính sách xã hội nh- gia đình liệt sỹ, ng-ời già cô đơn, ng-ời tàn tật...thì Nhà n-ớc phải quan tâm hỗ trợ bằng cách kết cấu trong tài khoản trợ cấp hàng tháng của họ phần trích nộp BHXH.

- Thứ sáu: BHXH cho ng-ời lao động ngoài quốc doanh đ-ợc triển khai còn khá mới mẻ, số l-ợng lao động thuộc diện tham gia lớn nên việc tổ chức quản lý sẽ hết sức phức tạp. Điều đó đòi hỏi những ng-ời làm công tác này phải là những ng-ời có chuyên môn, có kinh nghiệm trong lĩnh vực BHXH mới có thể đảm bảo đ-ợc yêu cầu của công việc. Do vậy, việc tổ chức lãnh đạo và nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ làm công tác này là hết sức cần thiết. Phải xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ BHXH vừa hồng, vừa chuyên, có phẩm chất chính trị tốt, yêu ngành, yêu nghề; giỏi về chuyên môn nghiệp vụ; nắm chắc chính sách chế độ của Đảng và Nhà n-ớc ( nói đúng- viết đúng- lãnh đạo, chỉ đạo đúng); Có ý thức trách nhiệm trong các công việc, có năng lực chỉ đạo điều hành, có ý thức tổ chức kỷ luật trong lao động, khả năng trong giao tiếp, am hiểu về công nghệ thông tin. Bên cạnh đó Vụ BHXH-

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentssupporting.com>**

---

Bộ lao động và th- ơng binh xã hội, BHXH Việt Nam cần có sự hợp tác với BHXH các n- ớc trong khu vực và trên thế giới để từ đó có điều kiện tiếp thu, học hỏi kinh nghiệm trong tổ chức thực hiện chính sách BHXH nói chung và đối với khu vực ngoài quốc doanh nói riêng.

### ***3. Kiến nghị đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội***

- Thứ nhất: Việc thực hiện chế độ BHXH đối với ng- ời lao động ở KVKTNQD có tác động trực tiếp đến tình hình ổn định chính trị, phát triển kinh tế- xã hội trên địa bàn. Do vậy, cơ quan BHXH các cấp cần chủ động tham m- u, định kỳ báo cáo tình hình, phản ánh những tồn tại, kiến nghị các biện pháp giải quyết với cấp ủy, chính quyền địa ph- ơng trong việc thực hiện chính sách BHXH.

- Thứ hai: Tiếp tục nghiên cứu, tổng kết thực tiễn để đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, cải tiến lối làm việc. Để làm đ- ợc điều này, cần loại bỏ những thủ tục hành chính không cần thiết, những việc làm hình thức, không có hiệu quả thiết thực, không phù hợp với thực tế hoặc chồng chéo đang gây trở ngại cho hoạt động của đơn vị sử dụng lao động và ng- ời lao động ,để bị lợi dụng để sách nhiễu, tham nhũng nhằm vừa tạo thuận tiện nhanh chóng, vừa tránh gây phiền hà trong thực hiện chính sách BHXH, h- ớng tới mục tiêu vụ ng- ời lao động ngày một tốt hơn.

- Thứ ba: Bảo hiểm xã hội Việt Nam cần kịp thời h- ớng dẫn việc thực hiện các văn bản của cơ quan quản lý Nhà n- ớc một cách đồng bộ, thống nhất, đầy đủ và rõ ràng. Nâng cao chất l- ợng công tác xây dựng, ban hành văn bản chỉ đạo, h- ớng dẫn nghiệp vụ, tránh những văn bản dẫn đến những cách hiểu khác nhau, gây khó khăn cho qua trình thực hiện. Th- ờng xuyên soát văn bản có chứa quy định pháp luật, văn bản quản lý của ngành theo từng lĩnh vực, loại bỏ những quy định pháp luật, văn bản pháp lý của ngành theo từng lĩnh vực, loại bỏ những quy định không còn hiệu lực, hoặc chồng chéo, trùng lặp, không còn phù hợp.

## **Assignment Supporting Group**

**<http://assignmentssupporting.com>**

---

- Thứ t- : Trong t- ơng lai, đối t- ơng tham gia BHXH nói chung và đặc biệt là KVKTNQD sẽ tăng nhanh và có nhiều biến động. do đó, công tác dự báo đối t- ơng tham gia BHXH phải đ- ợc hết sức chú trọng nhằm phục vụ cho việc lập và thực hiện kế hoạch thu sát với thực tiễn, làm tăng khả năng thu BHXH.căn cứ chiến l- ợc, quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế, xã hội để tiến hành xây dựng chiến l- ợc, quy hoạch phát triển KVKTNQD ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

#### ***4. Kiến nghị đối với các đơn vị ngoài quốc doanh***

- Thứ nhất: Tham gia BHXH nghiêm túc theo quy định của pháp luật để cơ quan BHXH làm tốt công tác thu và chi trả chế độ cho ng- ời lao động đ- ợc kịp thời.

Thực hiện khai báo đủ số lao động, đăng ký tham gia đúng hạn, ghi rõ các quyền và nghĩa vụ của ng- ời lao động, mức l- ơng ng- ời lao động đ- ợc hưởng và đúng với mức l- ơng thực tế trả cho ng- ời lao động để tham gia đóng BHXH.

- Thứ hai: Tổ chức phổ biến quy định của Nhà n- ớc về quyền và nghĩa vụ của ng- ời lao động.

- Thứ ba: Luôn hợp tác tích cực với cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Thứ t- : Nâng cao chất l- ợng, hiệu quả, vai trò và vị trí của hoạt động công đoàn, tổ chức cơ sở Đảng trong chỉ đạo thực hiện công tác BHXH. Đ- a việc thực hiện tốt công tác BHXH là một trong những tiêu chuẩn bình xét Chi Bộ , Đảng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội “Trong sạch, vững mạnh”

- Thứ năm: Đi đôi với việc phát triển doanh nghiệp, cần chú ý xây dựng điều lệ hoạt động công khai, minh bạch; hoàn thiện bộ máy quản lý, nâng cao năng lực quản lý và nghiệp vụ lãnh đạo doanh nghiệp nhằm nâng cao nhận thức, ý thức tự giác, tự nguyện của cả chủ sử dụng lao động và ng- ời lao động về lĩnh vực BHXH.

#### ***5.Kiến nghị đối với ng- ời lao động***

## **Assignment Supporting Group**

### **<http://assignmentsupporting.com>**

---

- Thứ nhất: Nắm vững chính sách BHXH để giám sát việc thực hiện chính sách BHXH của doanh nghiệp đối với mình và có thể yêu cầu cơ quan chức năng giúp đỡ khi cần thiết để bảo vệ quyền lợi chính đáng của mình.

- Thứ hai: Yêu cầu doanh nghiệp thực hiện BHXH cho mình (nếu doanh nghiệp cố tình lờ,...) theo đúng mức đóng đ- ợc trả, theo đúng thời gian quy định.

- Thứ ba: nếu doanh nghiệp thực hiện BHXH không nghiêm túc cho các lao động trong doanh nghiệp thì bản thân mỗi ng- ời lao động phải biết đấu tranh vì quyền lợi của cả tập thể chứ không vì lợi ích của cá nhân.

- Thứ t- : Tham gia tích cực và vận động mọi ng- ời cùng tham gia vào các hoạt động của công đoàn và tổ chức Đảng vì lợi ích chung của tập thể.



## KẾT LUẬN

KVKTNQD có tầm quan trọng trong việc khơi dậy, huy động và khai thác tiềm năng to lớn về tiền vốn, sức lao động, tài nguyên, trí tuệ, kinh nghiệm khả năng kinh doanh, quan hệ xã hội, thông tin và các nguồn lực khác vào phát triển kinh tế phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giữ vững ổn định chính trị - xã hội.

Sự phát triển của KVKTNQD thời gian qua là kết quả thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước về chính sách kinh tế, trong đó có chính sách BHXH. Thực hiện tốt chính sách BHXH đối với người lao động ở khu vực này là góp phần ổn định, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của một bộ phận người lao động; tạo lập sự bình đẳng, công bằng xã hội, xóa đi ranh giới giữa người lao động làm việc trong khu vực nhà nước và ngoài quốc doanh.

BHXH đối với khu vực ngoài quốc doanh là sự tiếp nối và mở rộng của BHXH trong khu vực Nhà nước mang tính tất yếu chuyển từ cơ chế kinh tế một thành phần sang cơ chế kinh tế nhiều thành phần với sự bình đẳng. Đây là một quá trình làm chuyển đổi nhận thức đòi hỏi phải có thời gian và bằng những việc làm thiết thực cùng với những cuộc vận động, tạo cho mọi người thấy được lợi ích, có được niềm tin, từ tính cưỡng chế của pháp luật thành tính tự giác, tự nguyện của mọi người. Sự nghiệp BHXH sẽ là sự nghiệp của mỗi người, mỗi nhà và toàn xã hội.

Theo dự kiến, KVKTNQD sẽ chiếm một tỷ trọng đáng kể trong sự nghiệp BHXH tương lai. Vì vậy BHXH cũng như các cấp các ngành có liên quan cần phải có sự phối hợp tập trung tuyên truyền, vận động, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ BHXH tại các doanh nghiệp ngoài quốc doanh. Đây là điều kiện cần thiết để đưa pháp luật vào cuộc sống nhằm thực hiện công bằng xã hội.

## **Assignment Supporting Group** **<http://assignmentsupporting.com>**

---

Vấn đề thực hiện BHXH đối với khu vực ngoài quốc doanh không còn là mới mẻ, nhưng thực tế cho thấy kết quả lại đạt được chưa như mong muốn, nảy sinh nhiều vấn đề, tồn tại nhiều bất cập cần phải được giải quyết ngay. Tuy nhiên, để BHXH trở thành thói quen của tất cả mọi người, các đơn vị kinh tế và người lao động trong khu vực ngoài quốc doanh tham gia BHXH một cách nề nếp theo đúng luật định thì không phải là một vấn đề đơn giản. Song cùng với sự nỗ lực của các cấp các ngành đặc biệt là cơ quan BHXH Việt Nam, chúng ta hi vọng trong thời gian tới việc triển khai thực hiện chính sách BHXH đối với người lao động khu vực ngoài quốc doanh sẽ gặt hái được nhiều thành quả tốt đẹp. Không những chỉ góp phần đảm bảo quyền lợi cho người lao động mà còn củng cố, thúc đẩy chính sách phát triển nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần theo định hướng mà Đảng và Nhà nước ta đã lựa chọn.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình bảo hiểm tr- ờng đại học KTQD.
2. Các quy định pháp luật về kinh tế NQD -Nhà xuất bản chính trị quốc gia 1997.
3. Luật doanh nghiệp - Nhà xuất bản chính trị quốc gia Hà Nội-2000
4. Các quy định pháp luật về kinh tế NQD - Nhà xuất bản chính trị quốc gia 1997
5. Báo cáo tình hình thực hiện BHXH khu vực doanh nghiệp quốc doanh, lộ trình mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH theo nghị định 01/2003/NĐ-CP - Bảo hiểm xã hội Việt Nam
6. Báo cáo tổng kết hàng năm của Vụ Bảo hiểm xã hội
7. Báo cáo tổng kết hàng năm của Bảo hiểm xã hội Việt Nam
8. Niên giám thống kê năm 2004
9. Đổi mới chính sách BHXH đối với ng- ời lao động, Trần Quang Hùng, TS Mạc Văn Tiến.
10. Tạp chí BHXH các năm 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.
11. Báo BHXH các năm 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.
12. Tạp chí nghiên cứu kinh tế số 246- tháng 11/98.
13. Tạp chí con số và sự kiện năm 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.
14. Tạp chí tài chính các các năm 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.

**MỤC LỤC**

|  |    |
|--|----|
| LỜI NÓI ĐẦU .....  | 1  |
| CHƯƠNG I: MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ BƯỚC HIỆN XÃ HỘI Ở KHU VỰC KINH TẾ NGOÀI QUỐC DOANH .....   | 3  |
| I. Khái quát về bảo hiểm xã hội .....  | 3  |
| 1. Sơ lược sự ra đời và lịch sử phát triển của bảo hiểm xã hội: .....  | 3  |
| 2. Bản chất của bảo hiểm xã hội .....  | 7  |
| 3. Vai trò của BHXH .....  | 10 |
| II. Vài nét về khu vực kinh tế ngoài quốc doanh : .....  | 13 |
| 1. Khái niệm và thành phần của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh: .....   | 13 |
| 2. Đặc điểm chung của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh: .....  | 16 |
| 3. Thực trạng phát triển khu vực kinh tế ngoài quốc doanh .....  | 24 |
| 4. Vai trò của khu vực kinh tế ngoài quốc doanh (KVKTNQD) đối với nền kinh tế quốc dân (KTQD) .....                                    | 26 |
| III. BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh .....   | 30 |
| 1. Vai trò của BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. ....   | 30 |
| 2. Cơ sở thực hiện chính sách BHXH đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh .....  | 35 |
| CHƯƠNG II: TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH BƯỚC HIỆN XÃ HỘI Ở KHU VỰC KINH TẾ NGOÀI QUỐC DOANH .....                                    | 41 |
| I. Chính sách Bảo hiểm xã hội đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh ..  | 41 |
| II. Tình hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội ở khu vực kinh tế ngoài quốc doanh. ....  | 47 |
| 1. Sự chỉ đạo của Bảo hiểm xã hội Việt Nam đối với khu vực kinh tế ngoài quốc doanh về việc thực hiện chính sách Bảo hiểm xã hội ..... | 47 |
| 2. Tình hình thực hiện: .....  | 49 |
| III. Những thành tựu đạt được và những vấn đề còn tồn tại: .....   | 60 |
| 1. Thành tựu: .....  | 60 |
| 2. Những vấn đề còn tồn tại: .....   | 61 |
| 3. Nguyên nhân tồn tại: .....  | 64 |
| CHƯƠNG III: GIỚI PHÓP VÀ KIẾN NGHỊ .....   | 72 |
| I. Định hướng phát triển Bảo hiểm xã hội cho ng-ời lao động khu vực kinh tế ngoài quốc doanh .....                                     | 72 |

**Assignment Supporting Group**  
**<http://assignmentsupporting.com>**

---

|  |     |
|--|-----|
| 1. Nâng cao nhận thức trong việc thực hiện BHXH khu vực kinh tế tập thể, kinh tế t- nhân trong giai đoạn tới:..... | 72  |
| 2.Lộ trình mở rộng đối t- ợng tham gia BHXH trong năm 2003 và các năm tiếp theo .....                              | 74  |
| II.Một số giải pháp cơ bản nhằm thực hiện tốt hơn nữa chính sách BHXH cho khu vực kinh tế ngoài quốc doanh:.....   | 77  |
| II. Một số kiến nghị:.....   | 95  |
| 1. Kiến nghị đối với Nhà n- ớc: .....  | 95  |
| 2.Kiến nghị đối với BHXH cho lao động khu vực ngoài quốc doanh:.....   | 99  |
| 3.Kiến nghị đối với cơ quan Bảo hiểm xã hội .....  | 102 |
| 4. Kiến nghị đối với các đơn vị ngoài quốc doanh .....   | 103 |
| 5.Kiến nghị đối với ng- ời lao động .....  | 103 |
| KẾT LUẬN .....   | 105 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO.....  | 107 |